

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางประกอบการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้พื้นฐานของความเข้าใจในการศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. องค์การบริหารส่วนตำบล
4. บริบทอำเภอสมเด็จ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังผลักดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่างจึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้าร่นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ (อริยา คูหา, 2546 : 73-74)

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ และการจูงใจ (Definition of motive and motivation)

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (move)" ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

เสนาะ ตีเขาว์ (2543 : 208) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่ง คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าเป็นงานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่า การจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมาย หรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจจึงประกอบด้วย ความต้องการ (Need) พลัง (Force) และ เป้าหมาย (Goal)

วอร์เตอร์ (Walters.1978 : 218) แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย" กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

โลนดอน แอนด์ บิตต้า (Loundon and Bitta.1988 : 368) แรงจูงใจ หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่สภาวะสิ่งแวดล้อม" จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ 2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

การจูงใจ (Motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้นโดยมีการให้ความหมายไว้ดังนี้

สซิฟแมน แอนด์ คานุก (Schiffman and Kanuk. 1991 : 69) การจูงใจ หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ"

วูลฟอล์ก (Anita E. Woolfolk.1995 : 130) การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

ดอมเจน (Domjan.1996 : 199) การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ นักจิตวิทยาปัจจุบันได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ มี 3 ด้านคือ

องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้

องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์

องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor)

1.3 ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจมีหลายประเภทตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยาแบ่งตามที่มาแรงจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537:10)

กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจจับพลัด (Aroused Motive) คือแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม ออกมาทันทีทันใดแรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition หรือ Latent Motive) คือแรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันที จะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เห็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว, กระหาย แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือแรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

1.4 รูปแบบของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญ มีดังนี้ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2549 : 139)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)
2. มีความทะเยอทะยานสูง
3. ตั้งเป้าหมายสูง
4. มีความรับผิดชอบในการงานดี
5. มีความอดทนในการทำงาน
6. รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง

7. เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน

8. เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
2. ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
3. ตั้งเป้าหมายต่ำ
4. หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่า ตนเอง "ขาด" ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น "ปมด้อย" เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง "ปมเด่น" ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
2. มักจะต่อต้านสังคม
3. แสวงหาชื่อเสียง
4. ชอบเสี่ยง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
5. ชอบเป็นผู้นำ

แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบ บุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว จะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่
2. ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพาจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ไม่มั่นใจในตนเอง
2. ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล
3. ไม่กล้าเสี่ยง

4. ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

1.5 ความสำคัญของแรงจูงใจ

พฤติกรรมหรือการแสดงออกใดๆ ของมนุษย์นั้นจะมีสาเหตุเสมอ สิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือแรงจูงใจหรือความอยากเป็นตัวชี้นำ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้นการสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมทำให้ ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้เหมาะสม

จะช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเทความสามารถของคนให้เป็นประโยชน์ ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 378-379)

นรา สมประสงค์ (2544 : 120) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มใน

องค์การ

5. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึก

มั่นคงและปลอดภัย

6. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใน

การทำงาน

8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ราวตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 253) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้น เรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ การเข้าใจแรงจูงใจของคนและของคนอื่น ทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี และสิ่งที่สำคัญที่สุด และเป็นงานที่ทำยากที่สุด คือ ความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่น และพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

งานที่ทุกคนทำอยู่นั้น ไม่ใช่จะเป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำเสมอไปงานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อ ซ้ำซาก จำเจ จึงมีผู้ทำการศึกษาคูว่างานลักษณะใดบ้างที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผลปรากฏว่างานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีลักษณะดังนี้ (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537 : 28)

1. งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น
2. งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา
3. งานที่มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดี เป็นที่น่าสนใจของคนอื่น
4. งานที่มีโอกาสจะใช้ความชำนาญที่มีอยู่
5. งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุม เพื่อให้ผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้
6. งานที่มีโอกาสในการเตรียมการและเป็นงานที่มีความก้าวหน้า จึงมีเทคนิคของผู้บริหารที่จะจัดงานให้มีลักษณะดังกล่าวขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นที่จูงใจคนงานให้ลงมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่คนอยากทำงานมีอยู่ 7 ประการ ดังนี้ (ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, 2539 : 22-23)

1. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วยเงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียงความเด่นความมีอำนาจ ความมีอิทธิพลและการได้รับตำแหน่งที่ดี
3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือการได้รับการบริการซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้
4. ความสามารถของหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติได้โดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในฝีมือตลอดจนโอกาสที่หน่วยงานจะให้ได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเองและครอบครัว
5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสถาบัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติ ทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ
7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในงาน และมีหลักประกันความกินคืออยู่ดี

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้

1. ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ก็จะเป็นสิ่งน่าพอใจของผู้ประกอบการอาชีพนั้น
2. สถานะทางสังคม สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสมแก่สภาพผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดี หรือการได้รับยกย่องจากผู้ร่วมงานที่จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. อายุ ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ามีอายุน้อย โดยเฉพาะผู้มีอายุระหว่าง 45-54 ปี
4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสามัคคีอันดีระหว่างหัวหน้าและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงานซึ่งมีผลต่อความพอใจในงาน

สรุป แรงจูงใจคือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ซึ่งบุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน กล่าวคือ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นมนุษย์นั้นจะมีสาเหตุเสมอ สิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือแรงจูงใจ หรือความอยากเป็นตัวชี้นำพฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้นการสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมทำให้ ผู้บริหารสามารถกระทำการจัดการได้เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานะทางสังคม คุณภาพการปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับทั้ง โอกาสที่จะก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วย

2. ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ทฤษฎีใหญ่ ๆ ดังนี้

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลร้ายให้มนุษย์มี

ความต้องการแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้นทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation) ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม หรือคนที่มีชื่อเสียงในสังคมจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

ทฤษฎีพุทธินิยม (Cognitive View of Motivation) ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับรับรู้ (Perceive) สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลาย ๆ ทางในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งในสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) ขึ้น เมื่อเกิดสภาพเช่นว่านี้มีมนุษย์จะต้อง อาศัยขบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accommodation) ความแตกต่างของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้เข้ากับประสบการณ์เดิมของตนซึ่งการจะทำให้จะต้องอาศัยสติปัญญาเป็นพื้นฐานที่สำคัญทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูงใจภายใน (intrinsic Motivation) นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังให้ความสำคัญกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับระดับของความคาดหวัง (Level of Aspiration) โดยที่เขาบอกว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะตั้ง ความคาดหวังของตนเองให้สูงขึ้น เมื่อเขาทำงานหนึ่งสำเร็จ และตรงกันข้ามก็จะตั้งความคาดหวังของตนเองต่ำลง เมื่อเขาทำงานหนึ่งแล้วล้มเหลว

ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic View of Motivation) แนวความคิดนี้เป็นของ มาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็สามารถอธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ ของ เฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg)

เฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation hygiene Theory” ซึ่งแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือฐานะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไข และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูก

กระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (Hygiene or Maintenance Factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่างๆเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ (Herzberg. 1959: 45-49)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสดูแลศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจกภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน นั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่
8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร
ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง การถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรม หลายรูปแบบ เพื่อหาเงินและ อาหารมาค้ำกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้น ได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2530 : 128 – 138)

1. แรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำการต่างๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพันเห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็ก ๆ น้อย ๆ เพียงเพื่อ ให้มีรายได้ ประทับ

กันไปที่ทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่า พนักงานหลายราย ที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดย เนื่องจากความรู้สึกรักหรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่ เพราะ เกรงจะถูกไล่ออกหรือ ไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

2. แรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัลเกียรติยศชื่อเสียงค่าชมการได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรมบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง ค่าชม การยกย่องการได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ความคิดความชอบ เป็นต้น

ธรรมชาติของแรงจูงใจ

การจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นหรือผลักดันโดยแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมหนึ่งพฤติกรรมใดออกมา เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่หวังไว้มีหลายคำซึ่งเกี่ยวข้องกับการจูงใจ เช่น (จำลอง คิชยวณิชย. 2544)

1. ความต้องการ เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุล เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น คนที่รู้สึกเหนื่อยล้าโดยการนอน หรือนั่งพักหรือเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนอิริยาบถ ดูหนังฟังเพลง คนที่ถูกทิ้งให้อยู่คนเดียว เกิดความต้องการความรักความสนใจจากผู้อื่น เป็นแรงผลักดันให้คนๆ นั้น กระทำการบางอย่างเพื่อให้ได้รับความรักความสนใจ ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม กล่าวได้ว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางที่ต้องการนั้น ส่วนใหญ่เกิดเนื่องมาจากความต้องการของบุคคลความต้องการในคนเรามีหลายประเภท นักจิตวิทยาแต่ละท่าน จะอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆ กันแต่โดยทั่วไปแล้ว เราอาจแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1 ความต้องการทางกาย เป็นความต้องการที่เกิดจากธรรมชาติของร่างกาย เช่น ต้องการกินอาหาร หายใจ ขับถ่ายของเสีย การเคลื่อนไหว พักผ่อน และต้องการทางเพศ ความต้องการทางกายทำให้เกิดแรงจูงใจ ให้บุคคลกระทำการ เพื่อสนองความต้องการดังกล่าว เรียกแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกายนี้ว่า แรงจูงใจทางชีวะภาพ หรือทางสรีระ

1.2 ความต้องการทางสังคม หรือ ความต้องการทางจิตใจ เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคงปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการอิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต และตำแหน่งทางสังคม

ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตใจดังกล่าวนี้ เป็นเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวคือ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่เรียกว่า แรงจูงใจทางสังคม

2. แรงขับ เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กันคือเมื่อเกิดความต้องการ และความต้องการนั้น ๆ ไป ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเราเรียกว่าเป็นแรงขับนอก จากนั้นแรงขับยังหมายถึงสภาพทางจิตวิทยาที่เป็นผลเนื่องมาจากความต้องการทางกาย เช่นความหิว ทำให้เกิดสภาพทางจิตวิทยา คือใจสั้น ตาลอย หงุดหงิด อารมณ์เสีย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในหน่วยงานเช่น การเร่งร้อน หาข้อสรุปจากการประชุม ในบรรยากาศที่ผู้เข้าประชุมทั้งหัว ทั้งเนื้อเยื แทนที่จะได้ข้อสรุปที่ดี บางครั้งกลับก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้งไม่ได้รับความสำเร็จตามที่ต้องการ หรือเพราะความหิวความเหนื่อย ทำให้รีบสรุปและตกลงเรื่องงานโดยเด็ดขาดการไตร่ตรอง เพื่อที่จะได้รับประทานอาหารและพักผ่อนซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียต่องานได้ แต่ในบางกรณีบุคคลบางคนก็ฉวยโอกาสของการที่คนในที่ประชุมอยู่ในภาวะมีแรงขับด้านความหิว ความเหนื่อยมาเป็นประโยชน์ให้ลงมติบางเรื่อง โดยง่ายและรวดเร็วเพื่อประโยชน์ต่องาน

3. สิ่งล่อใจ เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จัดเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่นการชักจูงให้คนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยยกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานให้เป็นที่ยอมรับ การประกาศเกียรติคุณ หรือการจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานหรือบุคคลดีเด่นประจำปี การจัดทำเนียบ "Top Ten" หรือสาขาดีเด่นขององค์การ การมอบโล่รางวัลแก่ฝ่ายงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมในรอบปี ฯลฯ ตัวอย่างที่ยกมาเหล่านี้ จัดเป็นการใช้สิ่งล่อใจมาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานขององค์การทั้งสิ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิ่งล่อใจนั้น อาจเป็นวัตถุเป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4. การตื่นตัว เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมสนองพร้อมที่จะลัดคิวเมื่อพร้อมที่จะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา พนักงานต้อนรับที่พร้อมให้บริการลูกค้า ฯลฯ ลักษณะดังกล่าวนี้เปรียบเหมือนเครื่องยนต์ที่ติดเครื่องพร้อมจะทำงาน บุคลากรในองค์การถ้ามีการตื่นตัวในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ทำงานได้ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาธรรมชาติ พฤติกรรมของมนุษย์พบว่า การตื่นตัวมี 3 ระดับ คือ การตื่นตัวระดับสูง การตื่นตัวระดับกลาง และการตื่นตัวระดับต่ำ จะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตกใจ หรือตื่นตื่นขาดสมาธิในการทำงาน ถ้าตื่นตัวในระดับต่ำก็มักทำงานเฉื่อยชา ผลงานเสร็จช้าและจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัว มีทั้งสิ่งเร้าภายนอก และสิ่งเร้าภายในตัว ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่าง ๆ กัน ทั้งในส่วนที่เป็นบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และระบบสรีระภายในของผู้นั้น นักจิตวิทยาที่ทำการศึกษารื่องการตื่นตัวในเชิงสรีระที่มีชื่อเสียงได้แก่ เฮบบ์ (Donald O.Hebb) ซึ่งเขาได้ทำการศึกษาไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1995 และการค้นคว้าเพิ่มเติมติดต่อกันเรื่อยมาผลงาน

ล่าสุดเท่าที่ค้นคว้าได้มีถึง ค.ศ. 1972 เขากล่าวว่าการตื่นตัวกับอารมณ์ของมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน และในขณะตื่นกลัวการทำงาน ทางสรีระของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลง เช่น การเต้นของหัวใจจะแรงขึ้นกล้ามเนื้อจะเกร็ง ระบบประสาทอัตโนมัติอยู่ในภาวะพร้อมจะทำงานเต็มที่ ซึ่งนักจิตวิทยามักเรียกภาวะพร้อมของคนดังกล่าวนี้ว่า “ปฏิกิริยาพร้อมสู้ และพร้อมหนี” ซึ่งคำกล่าวนี้เป็น การเปรียบเทียบอาการตื่นตัวของหมีป่า ถ้ามันจมนมมันก็จะพร้อมสู้กับศัตรู ดังคำกล่าวที่ว่า “สุนัขจรตรอก” แต่ถ้ามันมองเห็นช่องทางหนีมันก็จะหลบเร้นออกจากการต่อสู้ นั่นคือพร้อมที่จะทำได้ทุกรูปแบบ

5. การคาดหวัง เป็นการตั้งความปรารถนา หรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป ตัวอย่างเช่น การที่คนงานคาดหวังว่าพวกเขาจะได้รับโบนัสประจำปีสัก 4-5 เท่าของเงินเดือน การคาดหวังดังกล่าวนี้ส่งผลให้พนักงานดังกล่าว กระปรี้กระเปร่า มีชีวิตชีวา ซึ่งบางคนก็อาจจะสมหวัง และมีอีกหลายคนที่ไม่ผิดหวัง ในชีวิตจริงของคนเราโดยทั่วไปสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นมักไม่ตรงกันเสมอ ช่วงห่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงถ้าห่างกันมาก ก็อาจทำให้คนงานคับข้องใจและเกิดปัญหาขัดแย้งอื่น ๆ ตามมา เจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารจึงควรระวังในเรื่องดังกล่าว ที่จะต้องมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในกันและกัน การสร้างความหวังหรือการปล่อยให้นักงงานคาดหวังลม ๆ แล้ง ๆ โดยที่สภาพความเป็นจริงทำไม่ได้ อาจก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากที่คาดไม่ถึง ในเวลาต่อมาดังตัวอย่างที่เห็นได้จากการที่กลุ่มคนงานของบริษัทใหญ่บางแห่งรวมตัวกันต่อต้านผู้บริหารและเผาโรงงานเนื่องจากไม่พอใจที่ไม่ได้โบนัสประจำปีตามที่คาดหวังไว้ว่าควรได้

6. การตั้งเป้าหมาย เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคล จัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้น ในการทำงานธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ ถ้าพนักงานหรือนักธุรกิจมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานจะส่งผลให้ทำงานอย่างมีแผน และดำเนินไปสู่เป้าหมายดังกล่าวเสมือนเรือที่มีหางเสือ ซึ่งในชีวิตประจำวันของคนเรานั้นจะเห็นว่ามิมีบางคนที่ทำอะไรก็มักจะประสบความสำเร็จ หรือไม่สำเร็จดังกล่าว อาจมีหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลมากต่อความสำเร็จในการทำงาน คือการตั้งเป้าหมาย ในการทำงานแต่ละงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารงานควรสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และตัวพนักงานเองที่กล่าวมาทั้งหมดในเรื่องที่มาของแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ความต้องการ แรงขับ สิ่งล่อใจ การตื่นตัว การคาดหวัง และการตั้งเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าค่อนข้างยากที่กล่าวอธิบายแต่ละเรื่องแยกออกจากกันโดยเอกเทศ

สรุป ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากคนแต่ละคนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุด ก็คือ

จะสามารถช่วยจัดความไม่พอใจต่างๆได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ทั้งสองอย่างไปพร้อมๆกันในการบริหารงานภายในองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของเออร์เนสต์ ฮิลการ์ด (Ernest Hilgard)

เออร์เนสต์ ฮิลการ์ด (Ernest Hilgard) เป็นนักจิตวิทยาผู้หนึ่งที่กำลังกล่าวถึงความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุด และได้จำแนกแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ (ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, 2539 : 18)

2.2.1 แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ เช่นความต้องการทางปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

2.2.2 แรงจูงใจทางสังคม ได้แก่ แรงจูงใจที่จะอยู่ในสังคมมีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น ความรัก มิตรภาพ ความต้องการที่จะปกครองตนเองหรือกลุ่ม

2.2.3 แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธ์ภาพแก่ตน (Ego - integratives motives) เป็นแรงจูงใจที่สร้างสัมพันธ์ภาพแก่ตนเอง ในการดำเนินวิธีทางเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี สร้างปรัชญาและความเชื่อให้กับตนเอง มีจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่างแน่นอน

สรุป ความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ ความต้องการที่จะปกครองตนเองและกลุ่ม และการทำให้เกิดความพอใจเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow)

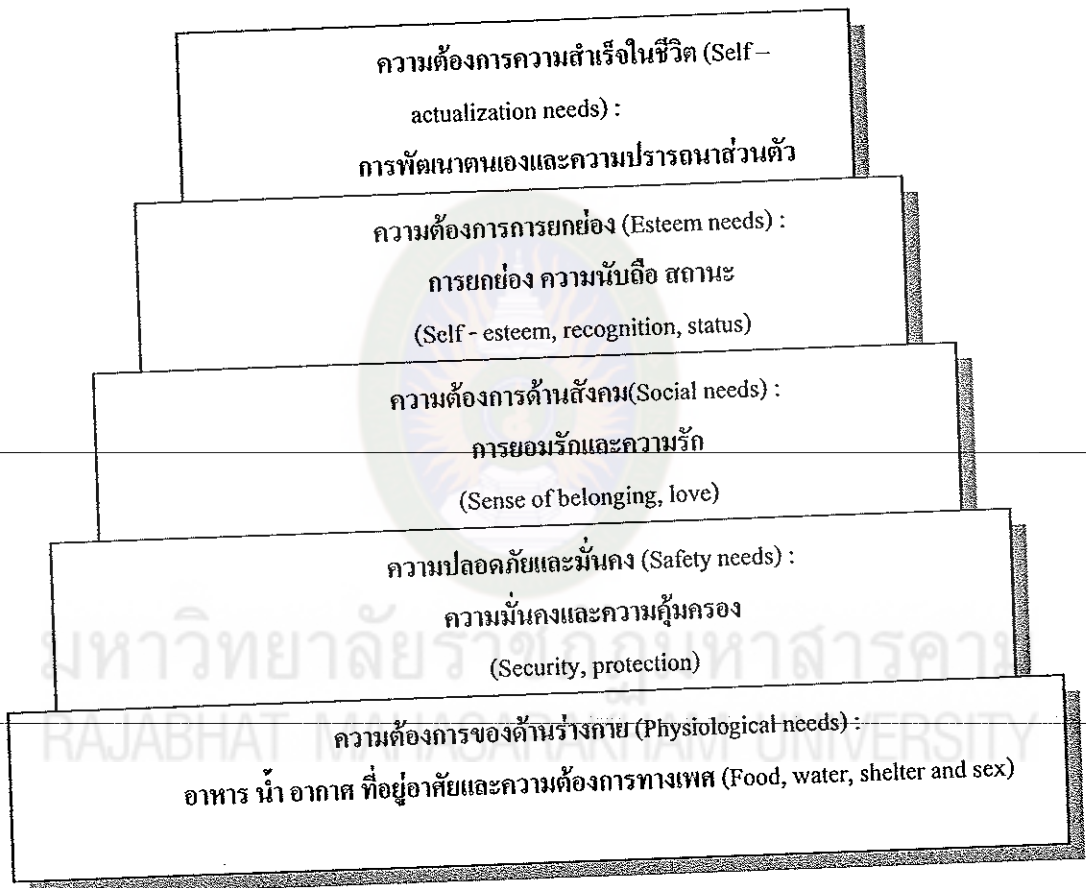
มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจ(Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดยมาสโลว์ ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (Maslow, 1954: 80 - 106)

2.3.1 มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2.3.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
 อีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

2.3.3 ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการ
 ระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

2.3.4 ตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับชั้นของความ ต้องการ (Hierarchy of
 Needs) ไว้ 5 ชั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์

ที่มา : ศิริวรรณ เจริญรัตน์ และคณะ. 2541 : 138

1) ความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการการยก
 ย่อง และความต้องการทางเพศ ฯลฯ เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่
 เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความ ต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการ

ความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น

3) ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการพึ่งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้การยอมรับ เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จกสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้การเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม

5) ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

สรุป ทฤษฎีของมาสโลว์เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ มาสโลว์ มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด ความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้น

2.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2539 : 131) ได้ ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีการจูงใจที่รวมการจูงใจภายนอกและภายในไว้ด้วยกัน และได้จำแนกทฤษฎีในการควบคุม การปฏิบัติงาน และเป็นการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานไว้ 2 ทฤษฎี คือ

ทฤษฎี X กล่าวว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากเกลียดคร้าน ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยง การทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
 2. วิธีการควบคุมผู้ปฏิบัติงานต้องใช้วิธีรุนแรง การใช้อำนาจบังคับ หรือ การขู่ บังคับ การควบคุมการเข้มงวดเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
 3. ไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความกระตือรือร้นน้อย แต่ต้องการความมั่นคงมากที่สุด
- ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ซึ่งให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส แต่ในขณะที่เดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวไปด้วย ดังนั้น

ผู้บริหารจะต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ได้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านรางวัลและผลประโยชน์อื่นๆ การใช้ระเบียบ หน้าที่ และคุณความดีด้านการลงโทษที่ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐาน เท่านั้น

ทฤษฎี Y กล่าวว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานชอบที่จะทุ่มเทกำลังกายใจให้กับงาน และถือว่าการทำงาน เป็นการเล่นสนุกหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ชอบการจู่บังคับ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง ชอบคำพูดที่เป็นมิตร และทำงานตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน
3. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เป็น แนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคลอย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพความเป็นจริง โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อม และการใช้แนวทางที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายขององค์การ

สรุป ตามทฤษฎี X ซึ่งให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส แต่ในขณะที่เดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ได้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านรางวัลและผลประโยชน์อื่น ทฤษฎี Y เป็น แนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคล อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพความเป็นจริง โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อม และการใช้แนวทางที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายขององค์การ

2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์ธมูทรีของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจไฟส์ธมูทรีจำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว (McClelland 1985 ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ 2540 : 307-310)

ในช่วงปี ค.ศ.1940 นักจิตวิทยาชื่อ เดวิด แมคคลีแลนด (David I. McClelland) ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนดได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดในความสำเร็จ จากการศึกษาของ แมคคลีแลนด พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนเองมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้ นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนดได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

สรุป ทฤษฎีของแมคคลีแลนด เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการ

ความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ชวงส์ ฉายะบุตร (2539 : 28) ได้สรุปแนวความคิดของนักวิชาการและนักปกครองที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ว่า

วิท (Wit : 1967 : 14 - 21) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชน ในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่น ก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน

คลาร์ก (Clarke. 1957 : 87-89) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด โดยเฉพาะ และหน่วยการปกครอง ดังกล่าวนี้จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

มอนตากู (Montagu. 1984 : 574) การปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่น ได้มีการเลือกตั้ง โดยอิสระเพื่อเลือก ผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งคนสามารที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วย การบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้ บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

ซัดดี (Sady 1957 ; อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต. 2523 : 4) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำกว่ารัฐ ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมาย และมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจการในท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง รวมทั้งอำนาจจัดเก็บภาษี เจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวอาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยท้องถิ่นก็ได้

สรุป การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การกระจายอำนาจการปกครองการปกครองของรัฐบาลกลางให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการปกครองและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และการดำเนินกิจการภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย โดยรัฐบาลกลางซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ให้และอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐบาลกลาง

2. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแนวความคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครอง ของรัฐในอันที่ จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นจึงสามารถสรุปได้ดังนี้

การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วน ได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่นเกิดความรับผิดชอบ และวางแผนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด (ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2518 : 6-7) โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝน ให้ประชาชนใช้ดุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่นนับได้ว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่นจะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่น เกิดความคุ้นเคยมีความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตยประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเองมิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื่องบน การปกครองตนเองคือการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้วผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่าง ๆ เช่น เปิด โอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ (Referendum) ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน (อนันต์ อนันตกุล. 2521: 6-7)

นอกจากนี้การปกครองตนเองในรูปของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหรือการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุดคือ รากหญ้า (Grass roots) ซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตย มีหลายองค์ประกอบ แต่องค์ประกอบสำคัญยิ่งยวดอันหนึ่งก็คือการขาดรากฐานในท้องถิ่น (ลิขิต ธีรเวคิน. 2525 : 3) การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่นมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากความจำเป็นบางประการ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 28-29) ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวาง

นับวันจะขยายเพิ่มขึ้นซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง รัฐบาลมีอาจจะดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกันการแก้ปัญหาหรือจัดบริการโครงการในท้องถิ่น โดยรูปแบบที่เหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุดท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่า ผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุดกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะ ท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการดังกล่าวเอง คั้งนั้นหากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นทุกจุดหรือไม่ รวมทั้งจะต้องดำเนินการ เฉพาะท้องถิ่นนั้น ๆ ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่น หากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเองแล้ว ภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายเป็นไป รัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุมดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น การแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ หรือกิจการใหญ่ ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม ความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลง ความคล่องตัวในการดำเนินงานของส่วนกลางจะมีมากขึ้น การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาอย่างอื่นออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงจะเป็น ไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติ ไปยังส่วนเหนือขึ้นไป ท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่นนั่นเอง ไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต ผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังมีฝึกฝนทักษะทางการเมืองบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย ในประเทศไทย ผู้นำทางการเมืองที่มีชื่อเสียง เช่น นายทองหยด จิตตะวีระ, นายสุรินทร์ เทพกาญจนา เป็นต้น ล้วนแต่มีผลงานจากการเป็นนายกเทศมนตรี หรือผู้บริหารท้องถิ่นมาก่อน จนสามารถประสบความสำเร็จเป็นนักการเมืองที่มีชื่อเสียงในระดับชาติ (วิญญู อังคณารักษ์. 2518 : 98)

การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดใน การพัฒนาชนบท แบบพึ่งตนเองการปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบท แบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การดำเนินงานพัฒนาชนบทที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งคือ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้อง

มาจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงมีเช่นนั้นแล้ว การพัฒนาชนบทจะเป็นลักษณะ “หยิบยื่นยัดใส่ หรือกึ่งหยิบยื่นยัดใส่” เกิดความคาดหวัง ทุกปีจะมี “ลาถลอย” แทนที่จะเป็นผลดีต่อท้องถิ่นกลับสร้างลักษณะการพัฒนาแบบพึ่งพา ไม่ยอมช่วยตนเอง อันเป็นผลทางลบต่อการพัฒนาพื้นฐานระบอบประชาธิปไตย (ลิขิต ชีรเวทิน, 2525 : 3-4) ดังนั้นการกระจายอำนาจจึงจะทำให้เกิดลักษณะการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการพัฒนาชนบทอย่างยั่งยืน การกระจายอำนาจมีข้อพึงระวังและได้กลายเป็นจุดวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งมีอยู่หลายประการดังได้กล่าวไว้แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของขอบเขตการกระจายอำนาจและการคำนึงถึงระดับความรู้ความสามารถของประชาชน ซึ่งเป็นปัญหาที่ถกเถียงกันอย่างมากและมีมานานตั้งแต่สมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 กล่าวคือ ได้มีการถกเถียงถึงความพร้อมของประชาชนต่อการปกครองตนเองมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน แต่จากความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นนั้น หากจะมองรวมเป็นจุดใหญ่ ๆ แล้วสามารถแบ่งออกได้เป็นสองด้านคือ ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหาร กล่าวคือในด้านการเมืองการปกครอง นั้นเป็นการปูพื้นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการเรียนรู้การปกครองตนเอง ส่วนด้านการบริหารนั้น เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลและประชาชนในท้องถิ่นได้หาทางตอบ สนองแก้ปัญหา ด้วยตนเอง ด้วยกลไกทางการบริหารต่าง ๆ ทั้งในแง่ของการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการจัดการ ฯลฯ

สรุป ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียกับการปกครองท้องถิ่น และหวังแทนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ และเป็นการเป็นแบ่งเบาภาระรัฐบาลในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยประชาชนมีโอกาสเลือกฝ่ายนิติบัญญัติฝ่ายบริหารมาปกครองท้องถิ่น การปกครองโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นให้ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

3. วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ชวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้ ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็น ได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการ ให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็น การแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้

ในการดำเนินการ เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรกรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบประชาชนปีละ ๖ เดือน

สรุป วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น 1. เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทั้งด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนระยะเวลาในการดำเนินการ เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง 2. เพื่อความประหยัด ท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร นำไปใช้ในการบริหารกิจการท้องถิ่น ทำให้ประหยัดงบประมาณของรัฐบาล และ 3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันการศึกษาปกครองรอบอบประชาชนปีละ ๖ เดือน โดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือก ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ เข้าไปทำหน้าที่ในท้องถิ่น

4. องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ๘ ประการ คือ (อุทัย หิรัญโต. 2523 : 22)

3.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่อง การปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ ประเทศไทยนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

3.2 พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการเช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์เชื้อชาติ

และความสำคัญในการปกครองของตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยงานปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3.3 การกระจายอำนาจหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากนักน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

3.4 องค์การนิติบุคคลจัดตั้งโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดคน โยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

3.5 การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

3.6 อิสระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ

3.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทะนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3.8 การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยงานปกครองท้องถิ่นนั้นเพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป รัฐต้องสงวนอำนาจในการควบคุม (อนันต์ อนันตกุล 2521 : 6 -7 ; อ้างถึงใน ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 31)

สรุป องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) สถานะทางกฎหมาย คือมีการกำหนดกฎหมายการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ 2) พื้นที่และระดับ คือปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ และระดับ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์ 3) การกระจายอำนาจหน้าที่ ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่น้อยหรือมากขึ้นอยู่กับนโยบายการปกครองของ

รัฐบาลเป็นสำคัญ 4) องค์การนิติบุคคล คือ จัดตั้งโดยผลแห่งกฎหมายมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน 5) การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือผู้บริหารได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่น 6) อิสระในการปกครอง คือ ใช้ดุลยพินิจในปฏิบัติการในขอบเขตของกฎหมาย 7) งบประมาณของตนเอง คือ มีอำนาจจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด 8) การควบคุมดูแลของรัฐบาล คือ กระทำการอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐบาลเพื่อประโยชน์ความมั่นคงของรัฐบาลและประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบล

1. การปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

การศึกษาถึงรูปแบบการปกครองท้องถิ่น ที่ได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน(พ.ศ. 2550 หมวด 14 มาตรา 281-290) คือ การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

1.1 รูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แบ่งรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไว้

ดังนี้

1.1.1	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน	76	แห่ง
1.1.2	เทศบาล	จำนวน	2,106	แห่ง
	1) เทศบาลนคร	จำนวน	28	แห่ง
	2) เทศบาลเมือง	จำนวน	161	แห่ง
	3) เทศบาลตำบล	จำนวน	1,917	แห่ง
1.1.3	องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	5,669	แห่ง
1.1.4	การปกครองรูปแบบพิเศษ	จำนวน	2	แห่ง

คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

รวม จำนวน 7,853 แห่ง

(คณะกรรมการพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง. 2555 : เว็บไซต์)

1.2 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2547: 40-45) อธิบายว่าองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การจัดการระบบบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

1.2.1 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้

1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสมาชิกจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน อายุสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง (มาตรา 45) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คนมาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งให้นายอำเภอแต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 48) ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 49) ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน เป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและจัดประชุม และงานอื่นตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย พ้นจากตำแหน่งเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง (มาตรา 57) การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในปีให้มีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัย หรือหลายสมัยแล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนด แต่ไม่เกิน 4 สมัย นายอำเภอกำหนดให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประชุมครั้งแรกภายใน 15 วันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิก การประชุมสามัญสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วัน ถ้าขยายเวลาไปอีกต้องได้รับอนุญาตจากนายอำเภอ (มาตรา 53) นอกจากสมัยประชุมสามัญแล้ว เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกอาจทำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอเปิดประชุมวิสามัญ สมัยประชุมวิสามัญให้กำหนดไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าขยายเวลาไปอีกต้องได้รับอนุญาตจากนายอำเภอ (มาตรา 55)

2) องค์การบริหารส่วนตำบล มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น (มาตรา 58) ดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้งและมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง แต่ดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งไม่ครบ 4 ปี ก็ถือว่าเป็นหนึ่งวาระ เมื่อดำรงตำแหน่งติดต่อกัน 2 วาระและจะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้นระยะเวลา 4 ปี นับแต่วันพ้นจากตำแหน่ง (มาตรา 58/2)

3) ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล นำมาจัดเป็นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มอบหมาย การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

4) องค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาตำบลอยู่ในระดับสูงสุด เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลกรรมการบริหาร ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมีปลัด และรองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์การมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่างๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ และแบ่งส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

- 4.1) สำนักงานปลัด
- 4.2) ส่วนการคลัง
- 4.3) ส่วนการโยธา
- 4.4) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 4.5) ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 4.6) ส่วนสวัสดิการสังคม
- 4.7) ส่วนส่งเสริมการเกษตร

สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการต่างๆ ภายในองค์การให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ

ส่วนการคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจัดซื้อจัดจ้าง การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจสอบใบสำคัญปฏิบัติงานเกี่ยวกับเงินค่าใช้จ่ายต่าง ๆ การจัดทำงบฐานะทาง การเงิน การจัดสรรเงิน ตลอดจนการพัฒนาจัดเก็บรายได้

ส่วนโยธา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทาง วิชาการ การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การประมาณราคาการ

ตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาดูแลเด็ก การติดตามสอบประเมินผลงานทางการศึกษา งานกีฬา ประเพณีและวัฒนธรรม

ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมโรคการสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนงานสาธารณสุข และข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่อบรม การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การควบคุมการฆ่าสัตว์ การให้บริหารสาธารณสุข

ส่วนสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การส่งเสริมการศึกษา การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

ส่วนส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การปฏิบัติทางเกษตร ทางสัตวแพทย์ ทางการศึกษาค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่นการเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคัดพันธุ์ด้านทานโรค ละศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน การจัดการและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การศึกษาและวิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัตถุมีพิษและปุ๋ยเคมี การให้คำปรึกษาแนะนำ ปรึกษาด้านการเลี้ยงสัตว์และรักษาสัตว์ การเผยแพร่กิจการการเกษตรแนะนำวิชาการเกษตร

1.2.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อาศัยอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ส่วนที่ 3 ดังนี้

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)
- 2) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา 67)
 - 2.1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - 2.2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 2.3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

- 2.4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 2.5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 2.6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 2.7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2.8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- 2.9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ

หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

- 3) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขต

องค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 68) ดังต่อไปนี้

- 3.1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 3.2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3.3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 3.4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

- 3.5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 3.6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 3.7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 3.8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 3.9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 3.11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 3.12) การท่องเที่ยว
- 3.13) การผังเมือง

4) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 66 มาตรา 67 และ มาตรา 68 นั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใดๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล ทราบล่วงหน้าตามสมควรในกรณีนี้หาก องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้ กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐนำ ความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (มาตรา 69)

5) การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์วิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (มาตรา 69/1)

6) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี สิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ(มาตรา 70)

7) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อใช้บังคับในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายเพื่อปฏิบัติการให้ เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลออกข้อบัญญัติหรือให้มี อำนาจออกข้อบัญญัติ ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บ และกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 71)

8) ร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเสนอได้ก็แต่โดยนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือราษฎรในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น

9) เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายอำเภอให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติขององค์การ บริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลงชื่อและประกาศเป็นข้อบัญญัติขององค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อไป

10) ในกรณีที่นายอำเภอ ไม่เห็นชอบด้วยกับร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลใด ให้ส่งคืนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายอำเภอได้รับร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวเพื่อให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาทบทวนร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นใหม่ หากนายอำเภอไม่ส่งร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหาร ส่วนตำบลคืนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายอำเภอได้รับร่างข้อบัญญัติขององค์การ บริหารส่วนตำบลดังกล่าว ให้ถือว่านายอำเภอเห็นชอบกับร่างข้อบัญญัติขององค์การ บริหารส่วนตำบลนั้น

11) เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาทบทวนร่างข้อบัญญัติขององค์การ บริหารส่วนตำบล ตามวรรคสี่แล้ว มีมติยืนยันตามร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมด้วย

คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลงชื่อและประกาศเป็นข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากนายอำเภอ แต่ถ้าสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ยื่นชั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลคืนจากนายอำเภอหรือยื่นชั้นด้วยคะแนนเสียงน้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่า ที่มีอยู่ ให้นำร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นอันตกไป

12) การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น เพื่อประโยชน์แก่กิจการของ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้ โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม ทั้งนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณีที่เป็นข้าราชการซึ่ง ไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดให้กระทรวง มหาดไทย ทำความตกลงกับ หน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง (มาตรา 72)

13) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน (มาตรา 73) องค์การบริหารส่วนตำบล จะวิเคราะห์บทบาทอำนาจหน้าที่ และรายได้ของตนเองเพื่อกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ โดยปกติทุกองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. หัวหน้าส่วนการคลัง
3. หัวหน้าส่วนโยธา
4. หัวหน้าส่วนต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้น
5. พนักงานส่วนตำบลประจำส่วนต่าง ๆ
6. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

สรุป โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่สำคัญคือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล นั้น หมู่บ้านละ 2 คนในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้เลือกให้เลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 6 คน และกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้แต่ละหมู่บ้านมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 3 คน

และมีนายองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามกฎหมาย ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือ ผู้บริหาร ท้องถิ่น จึงกล่าวได้ว่าโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ได้จำลอง มาจากการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระบอบรัฐสภา ซึ่งประเทศไทยถือเป็นหลักในการปกครอง ประเทศ ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรและนายกรัฐมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และมี พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินงานนโยบายของผู้บริหารซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมาย และ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ดังแผนภูมิที่ 2



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภูมิที่ 2 แสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

ที่มา : (โกวิท พวงงาม, 2550 : 157)

บริบทอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

อำเภอสมเด็จพื้นที่เดิมอยู่กับตำบลหมู่น อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2485 สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (อ้วน ตีสโต) เจ้าอาวาสวัดบรมนิวาสณ์ จังหวัดพระนคร ประธานสังฆมนตรีฝ่ายธรรมยุติ ได้จาริกมาตรวจเยี่ยมกิจการคณะสงฆ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากอำเภอสหัสขันธ์ เพื่อไปอำเภอภูมินารายณ์ ได้มาหยุดฉันภัตตาหารเพลที่บ้านหนองกุง ได้พิจารณาเห็นภูมิประเทศและทราบนโยบายของทางราชการว่า จะมีการตัดถนนจากจังหวัดกาฬสินธุ์ไปจังหวัดสกลนคร ซึ่งเส้นทางดังกล่าวจะมาตัดกันเป็นสี่แพร่งในเขตหมู่บ้านหนองกุงและได้ให้ความเห็นว่าพื้นที่บริเวณนี้ต่อไปจะเจริญรุ่งเรืองเป็นบ้านเมืองในอนาคต จึงได้ประทานนามเมืองหนองกุงเสียใหม่ว่า "บ้านหนองกุงสมเด็จ" ตามสมณศักดิ์ของท่าน ในปี พ.ศ. 2490 - 2492 ได้มีการสำรวจเส้นทางที่ตัดถนนจากจังหวัดกาฬสินธุ์ ไปจังหวัดสกลนคร และมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงเส้นทางสายจาก อำเภอสหัสขันธ์ไปอำเภอภูมินารายณ์ เสียใหม่ในบางตอนที่ยังคงเดิมให้เหมาะสมและสะดวกยิ่งขึ้น จึงเกิดเป็นทางสี่แพร่ง (สี่แยก) ขึ้น ผู้ควบคุมงานบุกเบิกทางได้มาตั้งที่พักแรมอยู่บริเวณทางสี่แพร่ง เพื่อสะดวกแก่การแบ่งคนไปทำงานตามเส้นทางต่าง ๆ จากนั้นก็มีผู้อพยพครอบครัวย้ายเข้ามาอยู่เพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะชาวร้อยเอ็ดมารวมตัวกันและตั้งบ้านเรือนมากกว่าจังหวัดอื่น ๆ จุดที่ชาวจังหวัดร้อยเอ็ดมารวมตัวกันตั้งบ้านเรือนอยู่จึงเรียกว่า "คู่มร้อยเอ็ด" พื้นที่ทางสี่แพร่งตัดกันขึ้นอยู่กับบ้านหนองแวง ทางราชการเรียกว่าบ้านสี่แยกหนองแวง ตั้งแต่ขอตั้งเป็นหมู่บ้านชาวบ้านทั่วไปจึงเรียกว่า "บ้านสี่แยก" ในปี พ.ศ. 2495 บ้านสี่แยกหนองแวง มีผู้อพยพเข้ามาอยู่แน่นหนามากขึ้นสมควรตั้งเป็นหมู่บ้านได้ ทางราชการจึงได้ขอแยกบ้านสี่แยกหนองแวง ออกจากบ้านหนองแวง ตั้งเป็นหมู่บ้านใหม่เรียกว่า "บ้านสี่แยก" ขึ้นตรงต่อตำบลหมู่น อำเภอสหัสขันธ์ จนถึง พ.ศ. 2496 ขุนศรีราชาสุรกร นายอำเภอสหัสขันธ์ ในขณะนั้นได้พิจารณาเห็นว่าตำบลหมู่นมีอาณาเขตกว้างขวางมากสมควรแบ่งเขตการปกครองเป็น 2 ตำบล คือ ตำบลหมู่น และตำบลสมเด็จ โดยใช้นามที่สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้าทรงประทานไว้ ตั้งเป็นตำบลใหม่ชื่อว่า "ตำบลสมเด็จ" ต้องตามความประสงค์เดิมของพระสมเด็จมหาธีรราชเจ้าในเวลาต่อมามีประชาชนอพยพมาจากแหล่งอื่น เข้ามาอาศัยทำมาหากินในพื้นที่แห่งนี้เป็นจำนวนมาก ทั้งคนไทยและคนต่างด้าว และมีอาคารร้านค้ามากขึ้น จึงได้ขอจัดตั้งเป็นสุขาภิบาล ในปี พ.ศ. 2504 เรียกว่า "สุขาภิบาลสี่แยก" และเนื่องจากหมู่บ้านแห่งนี้มีความหนาแน่นมากขึ้นอย่างรวดเร็วเชื่อว่าจะเจริญต่อไปได้ในภายภาคหน้าทางราชการจึงได้เสนอขอตั้งกิ่งอำเภอขึ้น กระทรวงมหาดไทย จึงประกาศแยกตำบลสมเด็จ ตำบลหมู่นตำบลเขงบาดาล ออกจากอำเภอสหัสขันธ์ และยกฐานะขึ้นเป็น "กิ่งอำเภอสมเด็จ" เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2507 อยู่ในความปกครองของอำเภอสหัสขันธ์ โดยตั้งที่ว่าการกิ่งอำเภอที่บ้านสี่แยก ตำบลสมเด็จ ปี พ.ศ. 2512 ทางราชการพิจารณาเห็นว่า "กิ่งอำเภอสมเด็จ" มีความเจริญและมีผู้อพยพเข้ามาอาศัยทำมาหากินมาก

ขึ้น สมควรยกฐานะเป็นอำเภอได้ จึงได้ยกฐานะเป็นอำเภอเมื่อวันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2512 อำเภอ
 สมเด็จ ปัจจุบันตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ 40 กิโลเมตร
 มีขนาดเนื้อที่ 465 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอภูพาน และอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัด
 สกลนคร ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ และอำเภอนามน ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอห้วยผึ้ง
 ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอสหัสขันธ์ และอำเภอกำม่วง ลักษณะภูมิประเทศเป็นสภาพพื้นที่เป็นทุ่งนา
 สลับป่าโปร่ง มีลำห้วยไหลผ่านบางตอน และมีสภาพเป็นที่ลุ่มสลับที่ดอนบริเวณใกล้เชิงภูเขามิ
 เพื่อกเขาภูพานเป็นแนวททางยาวทางด้านทิศเหนือของอำเภอ สภาพภูมิอากาศ ลักษณะภูมิอากาศเป็น
 แบบมรสุม 3 ฤดู คือฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึง เดือนมิถุนายน ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม
 ถึงเดือนตุลาคม ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึง กุมภาพันธ์ ทรัพยากรดินมี สภาพดินทั่วไป
 ดินร่วนปนทราย แร่ธาตุในดินถูกชะล้าง อำเภอมีพื้นที่ป่าไม้ที่สำคัญ จำนวน 3 แห่ง คือ ป่าสงวน
 แห่งชาติภูพาน ป่าสงวนแห่งชาติแก่งกะอาม และป่าสงวนแห่งชาติป่านาจารย์-ดงขวาง แบ่งการ
 ปกครองตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 เป็น 8 ตำบล 94 หมู่บ้าน ดังนี้

1. ตำบลสมเด็จมี จำนวน 13 หมู่บ้าน
 2. ตำบลศรีสมเด็จ จำนวน 8 หมู่บ้าน
 3. ตำบลหม่มจำนวน 11 หมู่บ้าน
 4. ตำบลหนองแวง จำนวน 16 หมู่บ้าน
 5. ตำบลลำห้วยหลวง จำนวน 10 หมู่บ้าน
 6. ตำบลผาเสวย จำนวน 11 หมู่บ้าน
 7. ตำบลมหาไชยจำนวน 10 หมู่บ้าน
 8. ตำบลแซงบาดาลจำนวน 15 หมู่บ้าน
- (บรรยายสรุปอำเภอสมเด็จ ประจำปี 2554 : 1 - 5)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตำบล	ประชากร			ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
สมเด็จ	6,840	6,960	13,800	4,519	4,769	9,288
ศรีสมเด็จ	2,625	2,695	5,320	1,806	1,962	3,768
หมู่ม่น	3,441	3,597	7,038	2,546	2,746	5,292
ผาเสวย	3,772	3,782	7,554	2,777	2,821	5,598
หนองแวง	4,853	4,872	9,725	3,491	3,539	7,030
มหาไชย	2,326	2,271	4,597	1,711	1,696	3,407
แซงบาดาล	3,810	3,693	7,503	2,732	2,741	5,473
ลำห้วยหลวง	2,966	3,137	6,103	2,180	2,346	4,526
รวม	30,633	31,007	61,640	21,762	22,620	44,382

ที่มา : ข้อมูลทั่วไป สำนักงานปกครองอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ณ วันที่ 14

กรกฎาคม 2554

อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 8 แห่ง ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย

องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อปี พ.ศ. 2540 มีครัวเรือนทั้งหมดจำนวน 1,517 ครัวเรือน มีประชากรทั้งหมดจำนวน 7,554 คน แยกเป็นชาย 3,772 คน เป็นหญิง 3,782 คน โดยมีหมู่บ้านในเขตการปกครอง จำนวน 11 หมู่บ้าน ดังนี้

1. บ้านหนองบัว หมู่ที่ 1
2. บ้านกอก หมู่ที่ 2
3. บ้านโคกกลาง หมู่ที่ 3
4. บ้านหนองแสงน้อย หมู่ที่ 4
5. บ้านหนองไผ่นพคุณ หมู่ที่ 5
6. บ้านแก้งกะอาม หมู่ที่ 6
7. บ้านภูเงิน หมู่ที่ 7
8. บ้านขมิ้น หมู่ที่ 8
9. บ้านขมิ้น หมู่ที่ 9
10. บ้านแก้งกะอาม หมู่ที่ 1
11. บ้านกอกหมู่ที่ 11

1.1 ลักษณะที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย ตั้งอยู่ทางทิศเหนืออำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ระยะทาง 8 กิโลเมตร อยู่ระหว่างอำเภอภูพาน กับอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีถนนดินนานนท์ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 213 เป็นเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ

1.2 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลมหาไชย และอำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลสมเด็จ และตำบลคำห้วยหลวง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอห้วยผึ้ง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลศรีสมเด็จ และตำบลมหาไชย

1.3 พื้นที่ และลักษณะภูมิประเทศ ตำบลผาเสวยมีเนื้อที่โดยประมาณ 93 ตารางกิโลเมตร หรือ 58,125 ไร่ พื้นที่ส่วนใหญ่ ทิศเหนือเป็นหุบเขา และตอนใต้เป็นที่ราบเป็นพื้นที่เหมาะกับการทำการเกษตร (องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย. 2552 : 6-7)

2. องค์การบริหารส่วนตำบลมหาไชย

องค์การบริหารส่วนตำบลมหาไชย มีครัวเรือนทั้งหมด จำนวน 1,165 ครัวเรือน มีประชากรทั้งหมดจำนวน 4,597 คน แยกเป็นชาย 2,326 คน เป็นหญิง 2,271 คน มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง จำนวน 10 หมู่บ้าน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1. บ้านโคกกว้าง หมู่ที่ 1 | 2. บ้านมหาไชย หมู่ที่ 2 |
| 3. บ้านมหาไชย หมู่ที่ 3 | 4. บ้านอู่ หมู่ที่ 4 |
| 5. บ้านคำห้วย หมู่ที่ 5 | 6. บ้านคงบัง หมู่ที่ 6 |
| 7. บ้านโคกใหม่ หมู่ที่ 7 | 8. บ้านนาแก้ว หมู่ที่ 8 |
| 9. บ้านมหาไชยคุ้มใหม่ หมู่ที่ 9 | 10. บ้านโคกกว้าง หมู่ที่ 10 |

2.1 ลักษณะที่ตั้ง เป็นเขตการปกครองของอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดกาฬสินธุ์ ประมาณ 56 กิโลเมตร

2.2 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับแนวเขตเทือกเขาภูพาน อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ

จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับแนวเขตองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ

จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแซงบาดาล อำเภอสมเด็จ

จังหวัดกาฬสินธุ์

2.3 พื้นที่ และลักษณะภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลมหาไชย มีพื้นที่ โดยประมาณ 89 กิโลเมตร หรือประมาณ 124,600 ไร่ มีภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงโดยพื้นที่ทั้งหมด มีสภาพที่ราบนาดอนและภูเขา (องค์การบริหารส่วนตำบลมหาไชย. 2552 : 4 - 6)

3. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีครัวเรือนทั้งสิ้นจำนวน 1,134 ครัวเรือน มีประชากรทั้งหมดจำนวน 5,320 คน แยกเป็นชายจำนวน 2,625 คน แยกเป็นหญิงจำนวน 2,695 คน มีจำนวนหมู่บ้านในเขตการปกครอง จำนวน 8หมู่บ้าน ดังนี้

1. บ้านหุบเปลือย หมู่ที่ 1
2. บ้านหนองแสง หมู่ที่ 2
3. บ้านโนนสะอาด หมู่ที่ 3
4. บ้านคำกั้ง หมู่ที่ 4
5. บ้านคำกุง หมู่ที่ 5
6. บ้านหนองอีคุมหมู่ที่ 6
7. บ้านหุบเปลือย หมู่ที่ 7
8. บ้านหนองแสง หมู่ที่ 8

3.1 ลักษณะที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เป็นเขตการปกครองของอำเภอ สมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่รอบนอกเทศบาลตำบลสมเด็จ อยู่ห่างทิศเหนือของจังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ประมาณ 45 กิโลเมตร

3.2 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลมหาไชย และองค์การบริหาร ส่วนตำบลผาแสวง อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น และองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองแวง อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

3.3 พื้นที่ และสภาพภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จมีพื้นที่โดย ประมาณ 35 ตารางกิโลเมตร มีภูมิประเทศเป็นที่ดอน ป่าโปร่งโดยพื้นที่ทั้งหมดสภาพเป็นที่สูง (องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ. 2552 : 6 - 7)

4. องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ มีครัวเรือนทั้งหมด 1,508 ครัวเรือน มีประชากรทั้งหมดจำนวน 13,800 คน แยกเป็นชาย 6,840 คน เป็นหญิง 6,960 คน มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง จำนวน 12 หมู่บ้าน ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1. บ้านหนองบัวโดน หมู่ที่ 1 | 2. บ้านสี่แยก หมู่ที่ 3 |
| 3. บ้านสี่แยก หมู่ที่ 4 | 4. บ้านสี่แยก หมู่ที่ 5 |
| 5. บ้านสี่แยก หมู่ที่ 6 | 6. บ้านหนองบัวโดน หมู่ที่ 7 |
| 7. บ้านหนองกง 8. | 8. บ้านโนนสวรรค์ หมู่ที่ 9 |
| 9. บ้านสี่แยก หมู่ที่ 10 | 10. บ้านหนองบัวโดน หมู่ที่ 11 |
| 11. บ้านหนองบัวโดน หมู่ที่ 12 | 12. บ้านหนองกง หมู่ที่ 13 |

องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จมีหมู่บ้านอยู่นอกเขตได้แก่ บ้านสี่แยก หมู่ที่ 2

4.1 ลักษณะที่ตั้ง เป็นเขตการปกครองของอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่รอบนอกของเทศบาลตำบลสมเด็จ อยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ ประมาณ 30 กิโลเมตร

4.2 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง และองค์การบริหารส่วนตำบลยอดแวง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลลำห้วยหลวง อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

4.3 พื้นที่ และสภาพภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ มีพื้นที่โดยประมาณ 26 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 16,500 ไร่ มีภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงโดยพื้นที่ทั้งหมดมีสภาพเป็นที่ราบนาดอน (องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ. 2552 : 6 - 7)

5. องค์การบริหารส่วนตำบลแซงบาดาล

องค์การบริหารส่วนตำบลแซงบาดาล มีครัวเรือนทั้งหมด 1,738 ครัวเรือน มีจำนวนประชากร 7,503 คน แยกเป็นชาย 3,810 คน เป็นหญิง 3,693 คนมีหมู่บ้านในเขตการปกครอง จำนวน 15 หมู่บ้าน ดังนี้

1. บ้านแซงบาดาล หมู่ที่ 1
2. บ้านบาก หมู่ที่ 2
3. บ้านบึงบาดาล หมู่ที่ 3
4. บ้านเหล่าภูพาน หมู่ที่ 4
5. บ้านหนองแห้ว หมู่ที่ 5
6. บ้านบัวสามัคคี หมู่ที่ 6
7. บ้านคำเม็ก หมู่ที่ 7
8. บ้านบ้านคำบก หมู่ที่ 8
9. บ้านโพธิ์คำ หมู่ที่ 9
10. บ้านหนองหญ้าปล้อง หมู่ที่ 10
11. บ้านโนนชายสำราญ หมู่ที่ 11
12. บ้านบัวสามัคคี หมู่ที่ 12
13. บ้านบัวสามัคคี หมู่ที่ 13
14. บ้านบาก หมู่ที่ 14
15. บ้านโป่งนกแขว หมู่ที่ 15

5.1 ลักษณะที่ตั้ง เป็นเขตการปกครองของอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ประมาณ 60 กิโลเมตร

5.2 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับเทือกเขาภูพาน อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลหม่ม่น อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลมหาไชย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลนาบอน ตำบลคินจี่ และตำบลเนินยางอำเภอคำม่วง

จังหวัดกาฬสินธุ์

5.3 พื้นที่ และสภาพภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลแซงบาดาล มีพื้นที่โดยประมาณ 103 กิโลเมตร มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงและภูเขา (องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลแซงบาดาล. 2552 : 6-7)

6. องค์การบริหารส่วนตำบลลำห้วยหลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำห้วยหลวง มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมดจำนวน 1,318 ครัวเรือน มีจำนวนประชากร 6,133 คน แยกเป็นชาย 2,966 คน เป็นหญิง 3,137 คน มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง จำนวน 10 หมู่บ้าน ดังนี้

1. บ้านหนองป่าอ้อย หมู่ที่ 1
2. บ้านสร้างแสน หมู่ที่ 2
3. บ้านบอน หมู่ที่ 3
4. บ้านค้อ หมู่ที่ 4
5. บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ 5
6. บ้านบอน หมู่ที่ 6
7. บ้านบอน หมู่ที่ 7
8. บ้านบอน หมู่ที่ 8
9. บ้านสร้างแสน หมู่ที่ 9
10. บ้านค้อ หมู่ที่ 10

6.1 ลักษณะที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลลำห้วยหลวง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากอำเภอสมเด็จ 5 กิโลเมตร อยู่ระหว่างอำเภอสมเด็จกับอำเภอ

ห้วยผึ้ง มีถนนทางหลวงหมายเลข 12 (AH 16) 042 เดิม เป็นถนนทางหลวงแผ่นดินเชื่อมระหว่าง
จังหวัดกาฬสินธุ์กับจังหวัดมุกดาหารเป็นเส้นทางยุทธศาสตร์หลักที่สำคัญของจังหวัดกาฬสินธุ์

6.2 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ
จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปลือย อำเภอนามน
จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเทศบาลตำบลคำบง อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์
ทิศตะวันตก ติดต่อกับเทศบาลตำบลสมเด็จ และองค์การบริหารส่วนตำบล
สมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

6.3 พื้นที่ และสภาพภูมิประเทศ มีพื้นที่โดยประมาณ 23 ตารางกิโลเมตรหรือ
ประมาณ 4,375 ไร่ ภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม (องค์การบริหารส่วนตำบลลำห้วยหลวง, 2552 : 11-12)

7. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีครัวเรือนทั้งหมดจำนวน 2,555 ครัวเรือน
มีจำนวนประชากร 9,725 คน แยกเป็นชายจำนวน 4,853 คน เป็นหญิง 4,872 คน มีหมู่บ้านใน
เขตการปกครอง จำนวน 16 หมู่บ้าน ดังนี้

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| 1. บ้านหนองแวง หมู่ที่ 1. | 2. บ้านหนองขาม หมู่ที่ 2 |
| 3. บ้านสร้างแก้ว หมู่ที่ 3 | 4. บ้านโคกกลาง หมู่ที่ 4 |
| 5. บ้านโนนชาด หมู่ที่ 5 | 6. บ้านคำไผ่ หมู่ที่ 6 |
| 7. บ้านหนองผ้าอ้อม หมู่ที่ 7 | 8. บ้านโนนชาด หมู่ที่ 8 |
| 9. บ้านหนองแวง หมู่ที่ 9 | 10. บ้านพรสวรรค์ หมู่ที่ 10 |
| 11. บ้านดงคำ หมู่ที่ 11 | 12. บ้านหนองผ้าอ้อม หมู่ที่ 12 |
| 13. บ้านสร้างแก้ว หมู่ที่ 13 | 14. บ้านประชาสามัคคี หมู่ที่ 14 |
| 15. บ้านโนนชาด หมู่ที่ 15 | 16. บ้านหนองแวง หมู่ที่ 16 |

7.1 ลักษณะที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เป็นเขตการปกครองของอำเภอ
สมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอสมเด็จ ห่างจากอำเภอสมเด็จประมาณ 3
กิโลเมตร

7.2 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ
จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิสได้ ติดต่อกับเทศบาลตำบลนาจารย์ และองค์การบริหารส่วนตำบลภู่อ
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิสตะวันออก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ
จังหวัดกาฬสินธุ์ และองค์การบริหารส่วนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิสตะวันตก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ อำเภอสหัสขันธ์
จังหวัดกาฬสินธุ์

7.3 พื้นที่ และสภาพภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีพื้นที่ทั้งหมด
โดยประมาณ 77 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 49,125ไร่ มีพื้นที่การเกษตร จำนวน 24,018 ไร่
พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินที่มีความอุดมสมบูรณ์ของดินต่ำ และเนื้อดินค่อนข้างเป็นทราย ภูมิประเทศ
โดยทั่วไปส่วนมากเป็นพื้นที่สูง อยู่ทางด้านทิศใต้ของตำบล ระดับความสูงประมาณ 210 เมตร ซึ่ง
สลับกับลูกคลื่นลอนลาด ส่วนมากบริเวณนี้เป็นพื้นที่ไร่ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง.
2552 : 6 - 8)

8. องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น มีครัวเรือนทั้งหมด จำนวน 1,701 ครัวเรือน มี
จำนวนประชากรทั้งสิ้น 7,038 คน แยกเป็นชาย 3,441 คน เป็นหญิง 3,597 คนมีหมู่บ้านในเขต
การปกครอง จำนวน 16 หมู่บ้าน ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| 1. บ้านหมู่ม่น หมู่ที่ 1 | 2. บ้านหมู่ม่น หมู่ที่ 2 |
| 3. บ้านคำเม็ก หมู่ที่ 3 | 4. บ้านนาทัน หมู่ที่ 4 |
| 5. บ้านหนองไผ่ หมู่ที่ 5 | 6. บ้านบึง หมู่ที่ 6 |
| 7. บ้านแก่งพญาชัย หมู่ที่ 7 | 8. บ้านดงแหลมหมู่ที่ 8 |
| 9. บ้านโนนน้ำเกลี้ยง หมู่ที่ 9 | 10. บ้านหมู่ม่น หมู่ที่ 10 |
| 11. บ้านหมู่ม่น หมู่ที่ 11 | |

8.1 ลักษณะที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น เป็นเขตการปกครองของอำเภอ
สมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัดกาฬสินธุ์ ประมาณ 56 กิโลเมตร

8.2 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลแซงบาดาล อำเภอสมเด็จ
จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ อำเภอสหัสขันธ์
จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสหัสขันธ์

จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเหลมทอง อำเภอ
สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

8.3 พื้นที่ และสภาพภูมิประเทศ มีเนื้อที่ทั้งหมด 49 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ
42,943 ไร่ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มและที่ราบปานกลาง (องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น.
2552 : 3 -4)

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มี 8 แห่ง
ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย องค์การบริหารส่วนตำบลมหาไชย องค์การบริหาร
ส่วนตำบลศรีสมเด็จ องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น องค์การ
บริหารส่วนตำบลแซงบาดาล องค์การบริหารส่วนตำบลลำห้วยหลัว และองค์การบริหารส่วนตำบล
หนองแวง ซึ่งอำเภอสมเด็จมีเขตพื้นที่ติดต่อกับอำเภอห้วยผึ้ง อำเภอสหัสขันธ์ อำเภอเมือง อำเภอ
คำม่วง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ และอำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 92) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเขตอำเภอเมืองโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และมี
แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของ
งาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน
ลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านในตำแหน่งหน้าที่ และ
สุดท้ายด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นเพราะว่าบุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้
บรรลุผลสำเร็จสามารถแก้ปัญหาได้ มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานและงานมีคุณภาพ
นอกจากนั้นบุคลากรได้ทำงานที่สอดคล้องกับความถนัดของตนเอง ปริมาณงานที่เหมาะสมกับ
ความรับผิดชอบ มีอำนาจในการตัดสินใจ จุดเด่นอีกประการหนึ่งคือ ได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย
เป็นการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งได้แสดงศักยภาพเต็มที่ แต่ก็มีสายงานบางสายงานมี
ความก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำ ในระยะเวลาในการครองตำแหน่งงาน มีข้อกำหนดค่อนข้างสูง
พร้อมทั้งมีการกำหนดตำแหน่งไว้กับระดับ

ประสิทธิ์ วิวัฒน์ตระกูล (2550 : 73-74) ได้ศึกษา “เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาข้าราชการ ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยรวมมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน โดยรวมความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สุพันธ์ ประเสริฐศรี (2550 : 94-97) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 6. ด้านนโยบายและการบริหาร 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรุณรัตน์ อิมรัง (2550 : 70 -71) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันของระดับการศึกษาประเภทพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามประเภทพนักงาน ตามกลุ่มประเภทพนักงาน คือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : 121-123) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านความรับผิดชอบ 4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5. ด้านนโยบายและการบริหาร 6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา และ 7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เรียงลำดับจากค่าที่เฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับคือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการปกครองบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 3. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งถ้าหากมองโดยแล้วเห็นได้ว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเพียง 3 ด้านเท่านั้น ดังนั้นในด้านที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ 1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 3. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ยังต้องมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เพราะถือว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลางยังไม่ถือว่าอยู่ในเชิงลบหรือเชิงบวก อันก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จะได้ปฏิบัติงานให้เต็มตามศักยภาพและมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และข้าราชการที่ตำแหน่งต่างกัน ระหว่างสายงานนักบริหาร สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 และสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สุกัญญา กัจจร (2551 : 113) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ หากมองโดยภาพรวมแล้วจะเห็นได้ว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

อังคณา บุญตาแสง (2552 : 86-88) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ที่บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวม และรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 1 ด้านที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552 : 77-78) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอสมเด็จ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในที่ทำการปกครองอำเภอ เขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการปกครองที่ทำการอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพร แสงไกร (2553 : 97-98) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมัย พูลเชื้อ (2553 : 96-97) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน คือด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบาย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับชั้นยศและสายงานแตกต่างกัน พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีสายงานที่มีสายงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรารณ คำเพชรดี (2553 : 99) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี” พบว่าบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

เจนกินส์ และคณะ (Jenkins et al. 1980 : 777-787) ซึ่งได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยการจูงใจจากภายใน และปัจจัยจูงใจจากภายนอกเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก ถ้าผู้บริหารได้ศึกษาถึงความต้องการส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนและความต้องการขององค์กร

จากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้น ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของทั้งสองฝ่าย โดยนำปัจจัยการ จูงใจมาช่วยในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่ต้องการ ต้องการ และนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ไวท์ (Wright. 2001 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน โดยการศึกษารองใจในบริบทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานในสภาพโดยทั่วไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบคือ เป้าหมายขององค์การ ความขัดแย้งระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะของแต่ละองค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน และผลการศึกษาพบอีกว่ากรอบของเหตุผลที่หนักแน่นจะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์การในอนาคต ซึ่งจะสามารถเป็นพลังพิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มผลผลิตขององค์การรัฐบาลได้ จากผลงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มีความสอดคล้องกันคือ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของแมคคิลินแลนด์ ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ความต้องการความสำเร็จในงาน ความต้องการความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ความต้องการใช้อำนาจอยู่ในระดับสูงนอกจากนี้ การศึกษางานวิจัยพบว่า การเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทำได้หลายแบบ เช่น เริ่มจากการให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงเป้าหมายขององค์การ ระเบียบข้อบังคับ และคล้ายคลึงกัน

ไดลีแมน และคณะ (Dieleman et al. 2003 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเวียดนามเหนือ ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า แรงจูงใจได้รับอิทธิพลจากเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเงินและไม่เกี่ยวข้องกับการเงิน ปัจจัยหลักของแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขคือ ความประทับใจในการท างานจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและสังคมที่อยู่ งานที่มั่นคงและรายได้ และการฝึกอบรม ปัจจัยหลักที่จะทำให้แรงจูงใจในการท างานลดลงคือ การ ได้เงินเดือนที่น้อยลง และการอยู่ในสถานการณืการท างานที่ยู่ไกล

สตรัคแมน แอนส์ แยมมาริโน้ (Struckman and Yammarino. 2003 : 234-246) ได้สร้างมาตรวัดแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงาน โดยมาตรวัดดังกล่าวสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 มิติ ได้แก่ 1) ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก (extrinsic reinforcement) เช่นการจ่ายเงินเดือนที่ดีสถานภาพความมั่นคงในงานกระบวนการปฏิบัติงานขององค์การ คุณภาพของและ 2) ปัจจัยสนับสนุนจากภายใน (intrinsic reinforcement) เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน การยอมรับความเจริญเติบโต และการมีอำนาจ เป็นต้น โดยที่ Struckman and Yammarino ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกมีประสิทธิผลในการจูงใจพนักงานได้เฉพาะในช่วงระยะเวลาที่สั้นเท่านั้นเนื่องจากประสิทธิผลของการจูงใจด้วยปัจจัยดังกล่าวมีแนวโน้มที่ลดลงตลอดระยะเวลา ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยสนับสนุน

จากภายในมีประสิทธิผลในการจูงใจสูง สำหรับใช้เป็นปัจจัยในการจูงใจในระยะยาว อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และเพื่อให้ปัจจัยในการจูงใจดังกล่าวข้างต้นมีประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์กรเช่นเดียวกับ Torrance (1987: 574) และนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งคือ Oldham and Cummings (1996 : 607-634) ซึ่งทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจูงใจจากภายในมีประโยชน์และความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานทำให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ยูสุกามิ (Usugami, 2006 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารที่เป็นชาวเกาหลีและผู้บริหารที่เป็นชาวญี่ปุ่นที่ทำงานอยู่ในบริษัทญี่ปุ่น โดยทำการวิเคราะห์ที่ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารของทั้งสองประเทศให้ความสำคัญกับเรื่องแรงจูงใจ โดยผู้บริหารของทั้งสองประเทศยอมรับว่าแรงจูงใจมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ความพึงพอใจในงานของพนักงาน และความพึงพอใจของลูกค้า โดยคิดว่าค่าจ้างและเงินโบนัสคือปัจจัยที่สำคัญมากในการสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้ผู้บริหารชาวเกาหลีคิดว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจคือ เสถียรภาพของการจ้างงาน ในขณะที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นคิดว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจคือ การเข้าใจถึงนโยบายขององค์กรและวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งเป็นความแตกต่างที่ทำให้เห็นว่าผู้บริหารชาวเกาหลีตระหนักถึงปัจจัยค่าจ้างมากกว่า ในขณะที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นตระหนักถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจมากกว่า

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า ในการที่พนักงานส่วนตำบลในองค์กรจะปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ต้องอาศัยปัจจัยแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรได้รับแรงจูงใจที่ดี ก็จะแสดงพฤติกรรมสนองตอบที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ดังนี้

1. องค์ประกอบของแรงจูงใจ ดังนี้ 1) ความต้องการ มีความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคม หรือความต้องการทางจิตใจ 2) แรงขับ 3) สิ่งล่อ 4) การตื่นตัว 5) การคาดหวัง 6) การตั้งเป้าหมาย
2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) เงินเดือนหรือค่าตอบแทน 7) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 9) สถานะของอาชีพ 10) นโยบายและการบริหารงาน 11) สภาพการทำงาน 12) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 13) ความมั่นคงในการทำงาน 14) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการวิจัยตามกรอบทฤษฎีของ Herzberg, 1959: 45-49) มาเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

