

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิด

#### แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

##### 1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นรูปแบบการปกครองที่ได้กำหนดให้ส่วนท้องถิ่นได้มีการดำเนินการบริหารตามเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 140) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ส่วนการปกครองของประเทศหรือรัฐซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญรับผิดชอบในการดำเนินการเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับประชาชนในท้องที่หรือในเขตแห่งใดแห่งหนึ่งโดยเฉพาะ และเป็นการที่สมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร โดยมีฐานะเป็นรองจากการบริหารของรัฐบาลในส่วนกลาง

ทวี พันธชาติภูมย์ (2539 : 108) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองตนเองของชุมชนที่มีองค์การเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในพื้นที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารงาน มีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและมีสภาพของท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สำคัญ

พรชัย เทพปัญญา (2541 : 1) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า อำนาจหน้าที่ที่จะกำหนด และการบริหารกิจการภายในเขตพื้นที่ที่กำหนด และอาณาเขตของพื้นที่ที่อยู่นี้อยู่ภายในประเทศ และมีขนาดเล็กกว่าประเทศ และอธิบายเพิ่มเติมว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การบริหารทางการเมืองของหน่วยย่อยทางพื้นที่ และประชาชนของประเทศซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด

ลิขิต ชีรวะกิน (2548 : 36) ได้ให้ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่นว่าเป็น การปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นมีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระและได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองส่วนท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

วิท (Vit. 1967 : 14 – 21) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครอง ที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองท้องถิ่นร่วมกันทั้งหมด หรือ อำนาจบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอัน เกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจ และการบริหารงาน ภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน จากความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นข้างต้นสรุปว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วย การปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ ดำเนินกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายที่กำหนด ภายในท้องถิ่นของตนเองเท่านั้นและต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาล

## 2. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

### 2.1 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาประชาธิปไตย

พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล (2532 : 56) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประชาธิปไตย มี 5 ประการ คือ

2.1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตย ได้แก่ ประชาชน กล่าวคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติมีกิจกรรมทางการเมือง โดยเฉพาะการเลือกตั้ง เป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเป็นการฝึกหัดการตัดสินใจ การทางเมือง

2.1.2 การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงจะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตย ในระดับท้องถิ่นก่อน เพราะการพัฒนาการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองในระดับชาติโดยง่าย

2.1.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรู้ เจมแจ่งทางการเมือง (Political maturity) กล่าวคือ ประชาชนรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหารการเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมืองทำให้เกิดภาพการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

2.1.4 การปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีทางการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ชิด เกี่ยวพันกับการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะทำให้เกิดความสึกคัก มีชีวิตชีวาต่อการปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

2.1.5 การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำให้คุณภาพนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงได้รับความนิยมศรัทธาจากประชาชนทำให้ได้รับการเลือกตั้งในระดับสูงขึ้น

2.2 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวคิดของ ชวงศ์ จายะบุตร

ชวงศ์ จายะบุตร (2539 : 20) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นฐาน สรุปไว้ดังนี้

2.2.1 การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic democracy) เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อ

ท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยในที่สุด โดยประชาชนใช้ดุลยพินิจในการเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไป บริหารกิจการของท้องถิ่น ประชาชนจึงเกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งนำมาสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2.2.2 การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self government) กล่าวคือ การปกครองตนเองมิใช่การปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เอง โดยการเลือกบุคคลขึ้นมาบริหารงานของท้องถิ่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.2.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาระยะของรัฐบาลกลาง หลักการสำคัญของหลักการกระจายอำนาจ เนื่องจากรัฐบาลมีความจำเป็นบางประการ ดังนี้

1) การกิจของรัฐบาลมีอยู่กว้างขวาง และนับวันจะขยายเพิ่มมากขึ้นมีความซับซ้อนมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากภารกิจของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ตลอดจนงบประมาณที่ใช้ในภารกิจดังกล่าวเพิ่มขึ้นทุกปี

2) รัฐบาลมีอาจดำเนินการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหา และความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการ โครงการในท้องถิ่นในรูปแบบซึ่งเหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด เนื่องจากท้องถิ่นย่อมรู้ถึงปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งไม่ได้อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นมากที่สุด

3) กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้นไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้เสียต่อประเทศโดยส่วนร่วม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเองจะเห็นได้ว่าหากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ใจว่าจะสนองความต้องการท้องถิ่น ถูกจุดหรือไม่ ซึ่งหากในท้องถิ่นดำเนินการเองแล้วภาระรัฐบาลจะผ่อนคลายไป รัฐบาลจะทำหน้าที่เพียงดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

2.2.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างทั้งทาง ภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชากร ปัญหาและความต้องการผู้ที่จะให้บริการและแก้ไขปัญหา

ได้ตรงจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนจึงเป็นผู้รู้ถึงสภาพดังกล่าวเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงเป็นไปได้ด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.2.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองของประเทศในอนาคต เพราะนักการเมืองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้งมีทักษะในการบริหารงานท้องถิ่นตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชน ท้องถิ่นซึ่งเป็นพื้นฐานที่สามารถส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการเมืองระดับชาติ

2.2.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการพัฒนาชนบทที่ผ่านมา ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การพัฒนาชนบทจะสัมฤทธิ์ผลนั้นต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้างควมมีอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งถ้าหากมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงแล้วท้องถิ่นจะเกิดการพึ่งตนเองได้

### 2.3 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นตามแนวคิดของ พีรสิทธิ์

#### คำวนคิดปี

พีรสิทธิ์ คำวนคิดปี (2543 : 95) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นหลายประการดังนี้

2.3.1 การปกครองท้องถิ่นจะช่วยให้การแก้ปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริงเพราะประชาชนรู้ปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้ปัญหานั้นย่อมได้ผลเพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์

2.3.2 การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเอง เท่ากับเป็นการฝึกฝนรู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกนัยหนึ่ง การปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติ ซึ่งอำนวยในการพัฒนาการทางการเมืองในตัว

2.3.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระทางการเงินและกำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล ไปได้ส่วนหนึ่ง

2.3.4 การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมี

ความรู้สึกว่ามีความผูกพันและมีส่วนได้เสีย ความสำนึกเช่นนี้จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบ (Responsible citizens) ให้แก่ประเทศชาติเป็นส่วนร่วม

2.3.5 การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองตนเอง

2.4 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ตามแนวคิดของสมศักดิ์ พรหมเดื่อ

สมศักดิ์ พรหมเดื่อ (2551 : 16) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้รู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครอง และควบคุมการปกครอง การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

จากการกล่าวถึงการปกครองส่วนท้องถิ่นสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญ คือ สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้สูงสุด ตรงเป้าหมาย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ มากขึ้น

### 3. องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีนักวิชาการได้อธิบายองค์ประกอบไว้ดังนี้

3.1 องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวคิดของทวี พันธุวาสิณฐ์

ทวี พันธุวาสิณฐ์ (2539 : 100) ได้อธิบายองค์ประกอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ดังนี้

3.1.1 มีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายเป็นอิสระจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ และมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน

3.1.2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงานและสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการวินิจฉัยปัญหาต่างๆ รวมทั้งการกำหนดนโยบาย

3.1.3 มีงบประมาณของตนเองโดยมีอำนาจเก็บภาษีและรายได้อื่นๆ  
ตามที่กฎหมายกำหนด

3.1.4 คณะผู้บริหารท้องถิ่นได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น  
ทั้งหมดหรือบางส่วน

3.2 องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวคิดของทวี  
พันธุวาติพันธุ์

อุทัย หิรัญโต (2543 : 22) ได้อธิบายองค์ประกอบของระบอบการปกครอง  
ท้องถิ่น ไว้ดังนี้

3.2.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal status) หมายความว่า หากประเทศ  
ใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในประเทศนั้น จะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะ  
ข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะ  
กระจายอำนาจอย่างแท้จริง

3.2.2 พื้นที่และระดับ (Area and level) เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการ  
กำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทาง  
ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชนจึง  
ได้มีกฎเกณฑ์ที่กำหนดพื้นที่ และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ  
หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่ จากการศึกษาของ  
องค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การ  
ศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการ  
สังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถ  
ให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน ยังมี  
ปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาคด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3.2.3 การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจ  
หน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมือง การปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

3.2.4 องค์กฤษฎีกาจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาล  
กลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนด  
นโยบาย ออกกฎ ข้อบัญญัติ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

3.2.5 การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

3.2.6 อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ

3.2.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3.2.8 การควบคุมดูแลของรัฐเมื่อรับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการเมืองอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอิสระ รัฐต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปว่า องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การเป็นนิติบุคคล มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ มีความอิสระในการปกครองตนเอง มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม มีงบประมาณรายได้ของตนเองอย่างเพียงพอ

### แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นหลังสุด ถือเป็นหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งรัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหารให้แก่คนในท้องถิ่นให้สามารถมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น บัญญัติให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ท้องถิ่นใดที่ต้องการปกครองตนเองก็มีสิทธิได้รับการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ซึ่งมีกฎหมายกำหนดโดยจะต้องคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลักสำคัญ



## 1. ประวัติการจัดตั้ง

กระทรวงมหาดไทยได้ออกคำสั่งที่ 222/2499 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2499 เรื่อง ระเบียบการบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งสภาตำบลให้แล้วเสร็จภายในสามเดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสภาตำบล และช่วยสร้างความเจริญให้ท้องถิ่น หลังจากนั้นรัฐบาลได้ประกาศพระราชบัญญัติระเบียบราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นอย่างสมบูรณ์ คือ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ และรายจ่ายของตนเอง สามารถดำเนินกิจการได้อย่างอิสระ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งเพียง 59 แห่ง ต้องยุบเลิกไปเพราะการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ (สถาบันดำรงราชานุภาพ และกรมการปกครอง. 2539 : 45)

ในปี พ.ศ. 2509 รัฐบาลได้ออกคำสั่ง 275/2509 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2509 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่ 2) จัดตั้งสภาตำบลในรูปแบบใหม่ โดยปรับปรุงสภาตำบลให้มีลักษณะคล้ายสภาท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยแต่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล การดำเนินการไม่ทั่วถึงทั้งประเทศ เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด จึงให้ใช้บังคับใช้เฉพาะบางตำบลที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ ส่วนตำบลอื่นๆ ให้ใช้ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้านตามคำสั่ง 222/2499 ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติที่ 326 เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เพื่อแก้ไขปรับปรุงการจัดระเบียบบริหารของตำบลให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสภาพการณ์ในขณะนั้น โดยตำบลที่จัดระเบียบบริหารตามประกาศของคณะปฏิวัติ มีสภาตำบลแต่ไม่มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาตำบล และตามประกาศนี้ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 รวมทั้งฉบับที่ 2 พ.ศ. 2509 นอกจากนี้ยังให้โอนทรัพย์สิน หนี้ และสิทธิขององค์การบริหารส่วนตำบลไปเป็นของจังหวัด

เมื่อ พ.ศ. 2537 สมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัย ได้ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารส่วนตำบล จึงได้ออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 รวมทั้งได้แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

## 2. หลักเกณฑ์การจัดตั้ง

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

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีจำนวนประชากรทั้งหมดไม่ถึง 2,000 คน เป็นเหตุไม่สามารถบริหารงานพื้นที่นั้นให้มีประสิทธิภาพได้ ให้กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว โดยให้รวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีอาณาเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน หรือให้หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีอาณาเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในตำบลนั้น

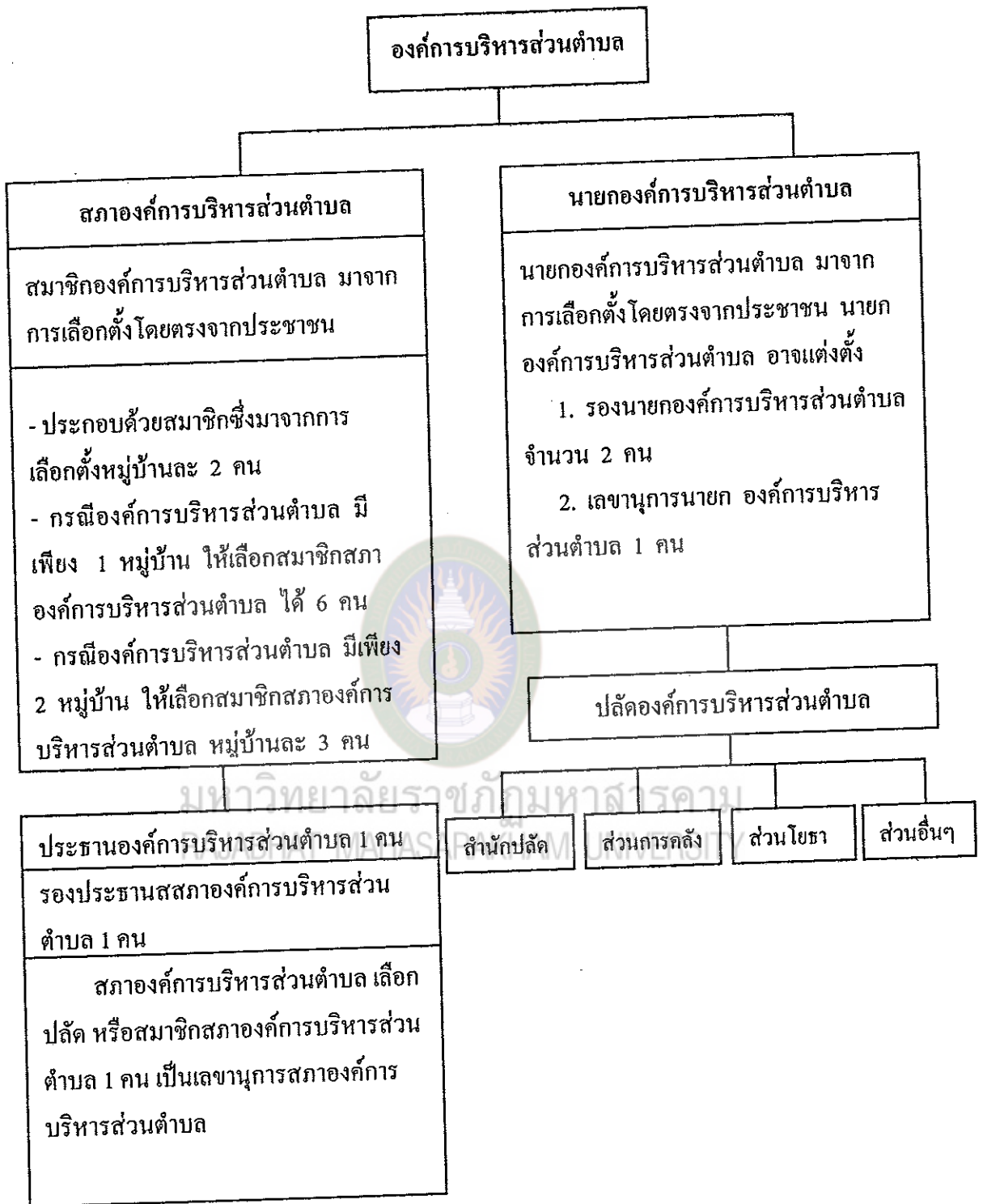
ต่อมาพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเพิ่มเติมให้สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันเป็นเวลา 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ก็อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ทั้งนี้เพื่อให้ความสัมพันธ์กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถจัดตั้งได้จะต้องมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาแล้วติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้ที่มีการเปลี่ยนแปลง ต้องจัดทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา โดยในประกาศให้ระบุชื่อและขอบเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย

### 3. โครงสร้างอำนาจหน้าที่

3.1 สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งรับเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านในตำบลนั้นๆ หมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 3 คน แต่ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 6 คน ในสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และเลขาธิการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายแผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

3.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบล ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เกิน 2 คน และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการแต่งตั้งจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนการดำรงตำแหน่งนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ไม่เกิน 2 สมัยติดต่อกัน มีหน้าที่ในการบริหารพัฒนา บริหารงานทั้งหมด ทั้งบริหารพัฒนาตำบล บริหารงานบุคคล กำหนดนโยบาย วางแผนการพัฒนาตำบล จัดทำงบประมาณรายจ่าย ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ให้นโยบายไว้ในทุกปีและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : (ปรับปรุงจาก“พระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 : 16-371)

#### 4. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการ มีพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นราชการประจำ และมีลูกจ้างจำนวนตามโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลัง เป็นตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยกรอบพิจารณาจากรายได้ พื้นที่ และประชากรในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณากรอบอัตรากำลัง แบ่งเป็นการบริหารออกเป็นอย่างน้อย 6 ส่วน ดังนี้

4.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง งานการประชุม งานนโยบายและแผน งานกฎหมาย และคดีงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือรับมอบหมาย

4.2 ส่วนการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเบิกเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน และอื่นๆ โดยมีฝ่ายการเงิน ฝ่ายงานบัญชี ฝ่ายงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4.3 ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ ประมาณการราคาค่าใช้จ่ายในโครงการ งานควบคุมอาคาร โดยมีฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ฝ่ายประสานงานสาธารณสุขมูลฐาน และฝ่ายผังเมือง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4.4 ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขทั้งหมด โดยมีฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายรักษาความสะอาด ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฝ่ายควบคุมโรค และฝ่ายบริการสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4.5 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา คือ ฝ่ายส่งเสริมกิจการ โรงเรียน และฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4.6 ส่วนสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

## 5. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มีดังนี้

### 5.1 อำนาจหน้าที่ทั่วไป

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

### 5.2 หน้าที่ที่กฎหมายบังคับให้ทำ

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

5.2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

5.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

5.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

5.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

5.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

5.2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

5.2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

5.2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

### 5.3 หน้าที่ที่ไม่บังคับให้ทำ แต่อาจที่จะดำเนินการได้

มาตราที่ 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

5.3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

5.3.2 ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

- 5.3.3 ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 5.3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาและพักผ่อนหย่อนใจ
- และสวนสาธารณะ
- 5.3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 5.3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 5.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 5.3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติ
- ของแผ่นดิน
- 5.3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วน
- ตำบล
- 5.3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 5.3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 5.3.12 การท่องเที่ยว
- 5.3.13 การผังเมือง
- 5.4 ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
- มาตรา 16 ยังกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ใน
- การจัดระบบการบริหารสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้
- 5.4.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 5.4.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบาย
- น้ำ
- 5.4.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- รถ
- 5.4.4 การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- 5.4.5 การสาธารณสุขการ
- 5.4.6 การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- 5.4.7 การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- 5.4.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 5.4.9 การจัดการศึกษา

- 5.4.10 การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี  
คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 5.4.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ  
วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 5.4.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และจัดการเกี่ยวกับที่อยู่  
อาศัย
- 5.4.13 การจัดการให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 5.4.14 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 5.4.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิ  
เสรีภาพของประชาชน
- 5.4.16 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนา  
ท้องถิ่น
- 5.4.17 การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ  
บ้านเมือง
- 5.4.18 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- 5.4.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการ  
รักษาพยาบาล
- 5.4.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 5.4.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 5.4.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 5.4.23 การรักษาความปลอดภัย และความเป็นระเบียบเรียบร้อย  
และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- 5.4.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้  
ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.4.25 การผังเมือง
- 5.4.26 การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 5.4.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 5.4.28 การควบคุมอาหาร
- 5.4.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



5.4.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

5.4.31 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

### 5.5 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามกฎหมายที่กำหนดในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

5.5.1 พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522

5.5.2 พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535

5.5.3 พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508

5.5.4 พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475

5.5.5 พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510

5.5.6 พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2535

5.5.7 กฎหมายอื่นๆ ตามแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในท้องถิ่นที่มีพื้นที่ต้องบังคับใช้ตามกฎหมายนั้นๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องป่าไม้ การประมง ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำมัน นกอีแอ่น เป็นต้น

### 6. การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ในหนึ่งปีมีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัย หรือหลายสมัยแล้วแต่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด แต่ไม่เกิน 4 สมัย เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภา นายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกที่มีอยู่ อาจทำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอขอให้เปิดประชุมสมัยวิสามัญ ถ้านายอำเภอเห็นสมควรก็ให้นายอำเภอเรียกประชุมสมัยวิสามัญได้

การประชุมสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าจะขยายออกไปต้องรับอนุญาตจากนายอำเภอ สำหรับการประชุมครั้งแรกต้องดำเนินการภายใน 45 วัน นับแต่วันเลือกตั้ง การเรียกประชุมสภาตามสมัยประชุมให้ประธานสภาเป็นผู้เรียกประชุมและเป็นผู้ปิด

การประชุม การประชุมในแต่ละครั้งจะต้องเป็นสมาชิกสภามาร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จึงจะครบองค์ประชุม

### 7. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

7.1 องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ อากรฆ่าสัตว์ และค่าธรรมเนียมใบอนุญาต รวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเนื่องจากการฆ่าสัตว์

7.2 ส่วนราชการจัดเก็บให้ ได้แก่ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ และล้อเลื่อน ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ค่าธรรมเนียมสิทธิบัตรและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน อากรรังนกอีแอ่น ค่าภาคหลวง ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ รายได้จากอากรกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินจากประทานบัตรใบอนุญาต และอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง รายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ

#### 7.3 เงินอุดหนุนรัฐบาล

7.4 รายได้อื่นๆ เช่น รายได้จากทรัพย์สิน รายจากสาธารณูปโภค รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดการให้ และตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

### 8. รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่ายตามงบประมาณโดยจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ รายจ่ายงบกลาง และรายจ่ายตามแผนงาน

8.1 รายจ่ายงบประมาณ หมายถึง รายจ่ายที่องค์กรปกครองท้องถิ่นมีภาระผูกพันต้องจ่าย และเป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่างๆ เบิกจ่าย ได้แก่

8.1.1 ค่าชำระเงินกู้ และดอกเบี้ย

8.1.2 รายจ่ายตามข้อผูกพัน

8.1.3 เงินสำรองจ่าย

8.1.4 เงินงบประมาณรายจ่ายทั่วไปตั้งช่วยเหลืองบประมาณ

8.1.5 เงินช่วยค่าทำศพ

8.2 ราชจ่ายตามแผนงาน หมายถึง ราชจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดหมวดราชจ่ายไว้ในหน่วยงาน หรือโครงการตามแผนงานสำหรับหน่วยงานใดโดยเฉพาะได้แก่

- 8.2.1 หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- 8.2.2 หมวดค่าจ้างชั่วคราว
- 8.2.3 หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ
- 8.2.4 หมวดค่าสาธารณูปโภค
- 8.2.5 หมวดเงินอุดหนุน
- 8.2.6 หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง
- 8.2.7 หมวดราชจ่ายอื่นๆ

## 9. การกำกับดูแล

นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยมีอำนาจสามารถเรียกสมาชิกสภาคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจงหรือสอบสวน ตลอดจนเรียกรายงานเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อยุบสภาก็ได้

## 10. หลักการบริหารจัดการที่ดี

การบริหารจัดการที่ดีเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การบริหารที่ให้ได้เป็นที่พึงของประชาชน โดยมีหลักสำคัญอยู่ 6 ประการ คือ

- 10.1 หลักนิติธรรม คือ จะต้องมีการบริหารด้วยความชอบธรรม ชอบด้วยระเบียบ รักษาคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรม
- 10.2 หลักความโปร่งใส คือ องค์การบริหารส่วนตำบลรู้อะไรประชาชนก็ควรรู้ด้วย โดยเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนตรวจสอบได้ตลอดเวลา

10.3 หลักความรับผิดชอบ คือ ในการให้บริการสาธารณะตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมายได้อย่างมีคุณภาพ ต้องรับผิดชอบต่อหากเกิดความเสียหาย

10.4 หลักการมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจและตรวจสอบ

10.5 หลักคุณธรรม คือ ยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีวินัย

10.6 หลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล จึงสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และผู้ร่างกฎหมายต้องการให้องค์ประกอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง อันเป็นตัวแทนของประชาชนโดยแท้จริง มีจำนวนที่มากกว่าจำนวนที่มาจากการแต่งตั้ง และให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้มีเฉพาะผู้แทนของประชาชนมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงเท่านั้น ทำหน้าที่เป็นทั้งฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อันสะท้อนให้เห็นว่า ต้องการให้เป็นองค์กรปกครองของประชาชน และต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของตามเจตนารมณ์ของหลักการกระจายอำนาจการปกครองอย่างแท้จริง และเมื่อพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ที่จะเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครอบคลุมในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชนและมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้

11. ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร เจ้าหน้าที่หรือระบบราชการท้องถิ่น  
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11.1 สายงาน เจ้าหน้าที่เทศกิจ

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงการควบคุม

ตรวจสอบและดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับตำบล ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.2 สายงาน เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นทางการเงินและบัญชี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การรวบรวมรายละเอียด และดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณของส่วนราชการ เช่น การวางฎีกา เตรียมการเบิกจ่ายเงินและสิ่งแทนตัวเงินการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ในการจัดทำงบประมาณ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.3 สายงาน เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางการพัฒนาชุมชนซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษาและสันติภาพ การอนามัยและสุขภาพ การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่นๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.4 สายงาน เจ้าหน้าที่ธุรการ

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณธรรมดา ซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวกับการรับ ส่ง ลงทะเบียน หนังสือ เก็บและค้นหาหนังสือ รวบรวมข้อมูล ร่าง ได้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง คัดสำเนา พิมพ์ ตรวจทานหนังสือ ดูแลรักษาและเบิกจ่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ ดูแลรักษาจัดเตรียมและให้บริการ เรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ช่วยติดต่อและอำนวยความสะดวกต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.5 สายงาน ช่างสำรวจ

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นทางด้านช่างสำรวจ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสำรวจเพื่อหาระยะ ระดับ ลักษณะและขนาดของภูมิประเทศทางพื้นดินและจากภาพถ่ายทางอากาศและการทำบันทึกข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ที่ได้จากการสำรวจ การทำแผนที่แบบต่างๆ โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.6 สายงาน ผดุงครรภ์สาธารณสุข

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานผดุงครรภ์ ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงาน รับฝากครรภ์ ตรวจครรภ์ ดูแลมารดาคลอด ทำคลอด พยาบาลมารดาและทารกหลังคลอด ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริบาลทารก ตรวจสอบสุขภาพเด็กและให้ภูมิคุ้มกันโรค เยี่ยมมารดาทารกดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ให้บริการวางแผนครอบครัว ให้บริการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับโรคทางสูตินรีเวช ตามคำสั่งหรือภายใต้การควบคุมของแพทย์ และให้บริการปัจจุบันพยาบาล ร่วมปฏิบัติงานศึกษา วิจัยทางวิชาการ ส่งเสริมสุขภาพและให้ความรู้ คำแนะนำ อบรม สาธิต การผดุงครรภ์ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง อาจปฏิบัติภารกิจส่งเสริมสุขภาพ การสุขภาพิบาล การควบคุมโรค และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.7 สายงาน ช่างเขียนแบบ

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางช่างเขียนแบบซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับเขียน และคัดลอกแบบแปลนของอาคาร เขื่อน สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ ช่วยเขียนแผนที่แสดงเส้นทางแนวทางหรือภูมิประเทศ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.8 สายงาน ช่างไฟฟ้า

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นทางด้านช่างไฟฟ้า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับช่วยในการสร้าง ตรวจสอบ แก้ ซ่อม ปรับปรุง บำรุงรักษา คัดแปลง ประกอบ ติดตั้งเครื่องจักรเครื่องมือ เครื่องใช้ที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า ควบคุมตรวจสอบความเรียบร้อยในงานไฟฟ้า และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.9 สายงาน เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางการประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจ เผยแพร่สนับสนุนผลงาน และนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น เป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างท้องถิ่นกับประชาชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.10 สายงาน ช่างผังเมือง

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานช่างผังเมือง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง เขียนแบบแปลน แผนผัง

สำหรับการวางผังเมือง ดำเนินการสำรวจ รวบรวม ตรวจสอบข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ทางวิศวกรรม เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมของพื้นที่และชุมชนในบริเวณเขตสำรวจ เพื่อการวาง ผังเมือง รวมทั้งศึกษาสำรวจ โครงการและนโยบายการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ทั้งระดับ ท้องถิ่นและระดับภูมิภาค เพื่อประมวลเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ วิจัย และเพื่อ ใช้ในการจัดทำวางผังเมืองหรือเพื่อการแก้ไขปัญหาป้องกันปัญหาต่าง ๆ ทางด้านการเมือง เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.11 ชื่อสายงาน ช่างโยธา

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ ปฏิบัติงานขั้นต้นทางช่างโยธา ได้แก่ งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และ งานช่างก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยออกแบบด้านช่างโยธา การ ควบคุมการก่อสร้างด้านช่างโยธา การช่วยวาง โครงการก่อสร้างในงานด้านช่างโยธา การให้ คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานช่างโยธา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.12 สายงาน เจ้าหน้าที่พัสดุ

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพัสดุ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษา การแท่งจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำบัญชี การทำ สัญญา การต่ออายุสัญญา และการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.13 สายงานเจ้าหน้าที่ห้องสมุด

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ ปฏิบัติงานทางด้านห้องสมุดหรือให้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุดซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การควบคุมดูแลกิจการของห้องสมุด จัดหา ดูแล เก็บรักษาหนังสือ รับผิดชอบอาคาร วัสดุ ครุภัณฑ์ของห้องสมุด ทำทะเบียน จัดหมวดหมู่และทำบัตรรายการหนังสือ แนะนำและ ให้บริการแก่ประชาชนในการใช้ห้องสมุด จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ และชักจูงให้ ประชาชนใช้ห้องสมุด รวบรวมสถิติและจัดทำรายงานประจำปีของห้องสมุด และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.14 สายงาน เจ้าหน้าที่งานศูนย์เยาวชน

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ของศูนย์ เยาวชน ที่ปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน ซึ่งมีลักษณะ งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมเยาวชนให้ใช้

เวลาว่างเป็นประโยชน์ การจัดกิจกรรมเพื่อจิตใจประชาชนและเยาวชนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ กิจกรรมด้านพลศึกษา ศิลปะ นาฏศิลป์ ห้องสมุด และคหกรรมศาสตร์ การจัดสนามเด็กเล่น การจัดกิจกรรมพิเศษ การจัดทัศนศึกษา ค่ายพักแรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.15 สายงาน เจ้าหน้าที่การประปา

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติเกี่ยวกับกิจการประปา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงาน การผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การตรวจ แก้ไข ปรับซ่อมมาตรวัดน้ำ การสำรวจและต่อท่อประปา การจดเลขมาตรวัดน้ำ และคำนวณปริมาณงานน้ำจากมาตรวัดน้ำของผู้ใช้น้ำ วางแผน ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.16 สายงานเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานสุขาภิบาลซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานทางด้านปฏิบัติงาน จัดหาและปรับปรุงแหล่งน้ำ ควบคุมคุณภาพน้ำดื่ม น้ำใช้ในชุมชน การจัดเก็บทำลายสิ่งปฏิกูล มูลสัตว์ ขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ การกำจัดและแก้ไขน้ำเสีย การจัดอาคารสถานที่ให้มีแสงสว่าง การระบายอากาศ การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทั่วไป การป้องกันเหตุรำคาญ และควบคุมสถานที่ผลิตและจำหน่ายอาหารตามหลักการสุขาภิบาล ช่วยในการศึกษาวิจัยทางด้านวิชาการสุขาภิบาล ให้ความรู้ แนะนำ อบรม สारิต การจัดสุขาภิบาลด้านต่าง ๆ แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนทั่วไป อาจปฏิบัติงานรักษาพยาบาล งานส่งเสริมสุขภาพ งานควบคุมโรคและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ชื่อและระดับของตำแหน่ง

#### 11.17 สายงาน นักบริหารงานสวัสดิการสังคม

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านสวัสดิการสังคมในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด และงานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



### 11.18 สายงาน เจ้าพนักงานการประปา

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานการประปา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การผลิต และการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การงบประมาณรายจ่าย รายจ่าย การบัญชี พัสดุ วางแผน ปรับปรุงการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.19 สายงานนายช่างผังเมือง

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางช่างผังเมือง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง เขียนแบบแปลน แผนผังสำหรับการวางผังเมือง ดำเนินการสำรวจ รวบรวม ตรวจสอบข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ทางวิศวกรรม เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมของพื้นที่และชุมชนในบริเวณเขตสำรวจ เพื่อการวางผังเมือง รวมทั้งศึกษาสำรวจ โครงการและนโยบายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องทั้งระดับท้องถิ่นและระดับภูมิภาค เพื่อประมวลเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ วิจัย และเพื่อใช้ในการจัดทำวางผังเมืองหรือเพื่อการแก้ไขป้องกันปัญหาต่าง ๆ ทางด้านการผังเมือง เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.20 สายงาน เจ้าพนักงานธุรการ

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง ได้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจ ทานหนังสือที่ใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิในทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามให้มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษา การจำหน่ายยานพาหนะที่ชำรุดเสื่อมสภาพ และการเบิกจ่ายพัสดุทางช่างการตรวจสอบ ลงหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร จดบันทึก รายงานการประชุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.21 สายงานเจ้าพนักงานพัสดุ

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางพัสดุทั่วไปของส่วนราชการที่ค่อนข้างยาก ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และบำรุงรักษา การทำบัญชีทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแทงจำหน่าย

พัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.22 สายงานเจ้าพนักงานห้องสมุด

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านห้องสมุดหรือให้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุดซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมดูแลกิจการของห้องสมุด จัดหา ดูแล เก็บรักษาหนังสือ รับผิดชอบ อาคาร วัสดุ ครุภัณฑ์ของห้องสมุด ทำทะเบียน จัดหมวดหมู่และทำบัตรรายการหนังสือ แนะนำและให้บริการแก่ประชาชนในการใช้ห้องสมุดจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมเผยแพร่ และชักจูงให้ประชาชนใช้ห้องสมุด รวบรวม สถิติและจัดทำรายงานประจำปีของห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.23 สายงานสัตวแพทย์

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางสัตวแพทย์ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการป้องกันและกำจัดโรคสัตว์ เช่น การฉีดวัคซีน การตรวจและรักษาพยาบาล การกักสัตว์ การตรวจควบคุมการฆ่าสัตว์ และจำหน่ายเนื้อสัตว์ ตามกฎ ระเบียบ และพระราชบัญญัติควบคุมการ ฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ การให้คำแนะนำปรึกษาในด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์ การเพาะเลี้ยงเชื้อ ตลอดจนช่วยเหลืออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และการปฏิบัติการในห้องทดลอง เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความชำนาญในวิชาการสัตวแพทย์

#### 11.24 สายงานการจัดเก็บรายได้

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจรับแบบแสดงรายการ คำร้อง หรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่างๆ เก็บรักษาหลักฐาน การเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษี การเก็บรักษาและนำส่งเงิน เป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.25 สายงานเจ้าพนักงานโภชนาการ

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานโภชนาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมและปรับปรุงภาวะโภชนาการของประชาชน เพื่อควบคุมป้องกันและกำจัดโรคขาดสารอาหาร ศึกษาวิเคราะห์วิจัยปัญหาทางโภชนาการ และคุณค่าของอาหารชนิดต่างๆ ให้ความรู้ด้านโภชนาการแก่ประชาชน ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิต และการใช้อาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ กำหนดรายการอาหารให้เหมาะสมกับสภาพของร่างกาย และความต้องการของผู้บริโภค ควบคุมแนะนำการประกอบอาหารแก่ผู้บริโภคจำนวนมาก ควบคุมการปฏิบัติงานภายในโรงอาหาร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.26 สายงานบันทึกข้อมูล

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูล เพื่อใช้กับเครื่อง คอมพิวเตอร์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลลงในบัตร หรือกระดาษเทป หรือเทปแม่เหล็ก หรือจานแม่เหล็ก และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเพื่อใช้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.27 สายงานช่างโยธา

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางช่างโยธา ซึ่งได้แก่ งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และงานช่างก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติค่อนข้างยากเกี่ยวกับการออกแบบด้านช่างโยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การควบคุม การก่อสร้างด้านช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้างในงานด้านช่างโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานด้านช่างโยธา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.28 สายงานนักบริหารงานการเกษตร

ลักษณะงานทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางการเกษตรและทางสัตวแพทย์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคิดพันธุ์ด้านทานโรคและศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน และการจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์

พืช การศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัตถุมีพิษ และปุ๋ยเคมี การให้คำปรึกษา แนะนำและสาธิตงานการเกษตร การฉีดวัคซีน การตรวจและรักษาพยาบาล การกักสัตว์ การให้คำแนะนำปรึกษาในด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์ การเพาะเลี้ยงเชื้อ ตลอดจนช่วยเหลือ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และการปฏิบัติการในห้องทดลอง เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการดำเนินการด้านพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ ด้านการเกษตรต่างๆ

#### 11.29 สายงาน เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกัน และระงับอัคคีภัยที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ พิจารณาทำความเข้าใจ สรุปรายงาน เสนอแนะกับดำเนินการตามกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกัน และระงับอัคคีภัย รวมตลอดถึงภัยธรรมชาติ และสาธารณภัยอื่นๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย การป้องกันฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.30 สายงานนักบริหารงานสาธารณสุข

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานบริหารงานสาธารณสุขในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองระดับแผนก และผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนงานสาธารณสุข การประมวล และวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรค การวางแผนการให้บริการสาธารณสุข เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ ฯลฯ การฝึกอบรม การสุศึกษา การประสานงานและสนับสนุนการวางแผนทุกระดับ การวางแผน นิเทศงาน ติดตามและประเมินผลงาน การจัดรูปปรับปรุงองค์กร การวางแผนกำลังคน และจัดทำงบประมาณในการดำเนินงานสาธารณสุขและ บริการทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานสาธารณสุข การตรวจควบคุมการฆ่าสัตว์ และจำหน่ายเนื้อสัตว์ การรวบรวมแผนหน่วยงานย่อย และการกระจายแผนงานสำหรับหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ

#### 11.31 สายงานสถาปัตยกรรม

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางสถาปัตยกรรมและผังเมือง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบเขียนแบบ แก้ไขแบบแปลน อาคาร สิ่งก่อสร้างต่างๆ และแบบผังเมือง เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญในวิชาการสถาปัตยกรรม

### 11.32 สายงานนักบริหารงานช่าง

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานช่าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวาง โครงการ การรวบรวมและสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการงานออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรมต่างๆ การควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมแซม บำรุง รักษา และติดตามผลวิจัยงานทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบ ระบุรายการก่อสร้าง การประมาณราคาตรวจรับงานงวดเพื่อเบิกจ่ายเงิน ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และบริการงานทั่วไปของหน่วยงาน ซึ่งตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาช่างโยธา วิชาการทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมงานช่างรังวัด งานช่างสำรวจ ออกแบบคำนวณวิศวกรรมต่างๆ งานด้านสวนสาธารณะ งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.33 สายงาน นักวิชาการเงินและบัญชี

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ต้องใช้ความรู้พื้นฐานระดับปริญญา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการการวิเคราะห์งบประมาณ การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.34 สายงานเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมเผยแพร่การท่องเที่ยวของท้องถิ่น การควบคุมบริการท่องเที่ยว และจัดระเบียบธุรกิจการท่องเที่ยวทั้งของท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น การต้อนรับอำนวยความสะดวกจัดบริการนำเที่ยว ดำเนินธุรกิจการท่องเที่ยว ให้คำแนะนำ ความรู้ เผยแพร่แหล่งท่องเที่ยวหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 11.35 สายงานนักบริหารงานทั่วไป

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานงานบริหารทั่วไป ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่ละจะได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัด

ขอบเขตหน้าที่ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม ทำรายงานการประชุมและรายงานอื่นๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงานหลายด้านด้วยกัน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติกร งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียนงานนโยบายและแผน งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ

#### 11.36 สายงานวิศวกรรมโยธา

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านวิศวกรรมโยธาซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา การค้นคว้า การวิเคราะห์ วิจัย ทดสอบหาข้อมูลและสถิติต่างๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบวินิจฉัยงานวิศวกรรมโยธา การวางโครงการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมโยธา ให้การปรึกษาแนะนำหรือควบคุมการตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานในสาขาวิศวกรรมโยธา และปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนและวางโครงการผังเมือง วิเคราะห์ วิจัย ค้นคว้า ออกแบบแปลนแผนผัง ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับการวางโครงการ จัดทำและดำเนินการ ผังเมือง ซึ่งงานดังกล่าวข้างต้นนี้ต้องมีลักษณะขนาด หรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนดไว้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรม ควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้มีลักษณะจำเป็นต้องใช้ผู้มีความชำนาญในวิชาการวิศวกรรมโยธา หรือผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมสาขาวิศวกรรมโยธา

#### 11.37 สายงานวิชาการเกษตร

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการเกษตร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคัดพันธุ์ ด้านทางโรคและศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน และการจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การศึกษา

วิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัตถุประสงค์ วิเคราะห์ และปุ๋ยเคมี การให้คำปรึกษาแนะนำและสาธิตงานวิชาการเกษตร เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.38 สายงานนักวิชาการคลัง

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการคลัง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางด้านการเงิน การคลัง เพื่อพิจารณาวางหลักเกณฑ์ปรับปรุงวิธีการคลังของ อบต. ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบว่าด้วยการรับเงิน การเบิก จ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและฐานะการเงินของ อบต. ควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย ควบคุมการรับการจ่าย การกู้ยืมและการยืมเงินสะสมของ อบต. ควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการตัดเงินปี การกันเงินไว้จ่ายเหลือปีและการขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณหรือทางวิชาการเกี่ยวกับการเงิน การคลังอื่น ๆ เป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณของ อบต. และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.39 สายงานนักพัฒนาชุมชน

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันติภาพ การอนามัย และสุขภาพ การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่นๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการ และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.40 สายงานเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษาและสันติภาพ การอนามัยและสุขภาพ การปกครองท้องถิ่น และความเจริญด้านอื่นๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.41 สายงาน ตรวจสอบภายใน

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน

ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องชื่อและระดับของตำแหน่ง

#### 11.42 สายงานนายช่างเครื่องยนต์

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางช่างเครื่องยนต์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจ ทดสอบ ซ่อมบำรุงรักษา ประกอบ ติดตั้งเครื่องจักรเครื่องยนต์ จัดทำรายการ และประมาณราคาในการดำเนินงานดังกล่าว ควบคุมการเดินเครื่องยนต์ ตลอดจนแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.43 สายงานวิชาการประชาสัมพันธ์

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผนเรื่องการประชาสัมพันธ์ โดยรวบรวมข้อคิดเห็นของประชาชนถ้ามีความรู้สึกรู้ที่แสดงออก หรือปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเสนอแนะฝ่ายบริหาร พิจารณา วางหลักเกณฑ์ ปรับปรุงและแก้ไขระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ให้เหมาะสม และสัมพันธ์กับนโยบายของประเทศ ตลอดจนการเก็บ รวบรวมข้อมูลสถิติต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการดังกล่าว และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.44 สายงานพัฒนาการท่องเที่ยว

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางพัฒนาการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสำรวจ รวบรวมศึกษา ข้อมูล ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว ธุรกิจการท่องเที่ยว บริการการท่องเที่ยว ตลอดจนปัจจัยพื้นฐานทางการท่องเที่ยว เพื่อใช้ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นใหม่ และแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่แล้ว อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษาสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมประเพณี ศิลปกรรม โบราณวัตถุ ปุชนิยสถานต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ กำหนดมาตรฐาน กฎเกณฑ์ธุรกิจการท่องเที่ยว บริการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดระเบียบธุรกิจการท่องเที่ยว ตลอดจนตรวจสอบประเมินผลให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานพัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง



#### 11.45 สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

ลักษณะงาน โดยทั่วไป ในสายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนทำหน้าที่ช่วยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผนประมวลแผน เพื่อเสนอแนะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบาย แผนงานอบต. แผนอำเภอ แผนงานจังหวัด และโครงการระดับชาติ ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 11.46 สายงานนายช่างสำรวจ

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางช่างสำรวจซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสำรวจเพื่อหาระยะ ระดับ มุม ลักษณะและขนาดของภูมิประเทศ การหาค่าพิกัดของจุดตำแหน่งต่างๆ การทำบันทึกข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จากการสำรวจ การทำแผนที่แบบต่างๆ โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจ การสำรวจและคำนวณราคาที่ดิน ทรัพย์สิน เพื่องานจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน เป็นต้น หรือตำแหน่งที่ปฏิบัติงานบริหารด้านช่างสำรวจในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ระดับแผนก และผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.47 สายงานนักบริหารงานการคลัง

ลักษณะงานทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานการคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานจัดระดับงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะ และให้คำปรึกษาแนะนำการทำความเห็น และสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.48 สายงาน นายช่างเขียนแบบ

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางช่างเขียนแบบ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเขียนแบบและคัดลอก

แบบแปลนของทางอาคาร เขื่อน สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ เขียนแผนที่ต่างๆ เช่น แผนที่แสดงเส้นทาง แนวทางหรือภูมิประเทศ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.49 สายงาน เจ้าพนักงานเทศกิจ

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบ จักรเย็บ ในตลาดสดหาบเร่ แผงลอย รวมทั้งกิจการค้าที่น่ารังเกียจ และอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพปฏิบัติ หน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การควบคุม ตรวจสอบและดำเนินการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การศึกษาและวิเคราะห์ข่าวเพื่อเสนอแนะวางแผน หรือ โครงการที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยขององค์การบริหารส่วนตำบลและประสานงานกับจังหวัดและอำเภอในการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง ปฏิบัติงานมวลชนต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.50 สายงาน วิชาการจัดเก็บรายได้

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการจัดเก็บรายได้ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางการปรับปรุง การจัดเก็บภาษีต่างๆ วิธีการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล การตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษี และค่าธรรมเนียม ปรับปรุงแบบแสดงรายการ คำร้อง คำขอของผู้เสียภาษีให้เหมาะสม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงิน และลงบัญชี จัดทำทะเบียน และรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ ออกหมายเรียก และหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษีการเก็บรักษา และนำส่งเงินเป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.51 สายงาน สังคมสงเคราะห์

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ผู้มีปัญหาทางสังคม เช่น เด็กและบุคคลวัยรุ่น คนชรา คนขอทาน โสเภณี ผู้ต้องขัง ผู้ป่วยคนพิการและทุพพลภาพ และประชาชนทั่วไปที่ไม่สามารถจะแก้ปัญหาของตนเองและครอบครัว หรือ

ผู้ตกทุกข์ได้ยากในกรณีต่างๆ อันจะมีผลกระทบกระเทือนต่อสังคมโดยรวม พิจารณาปัญหาและให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือตามหลักการสังคมสงเคราะห์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้ มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสังคมสงเคราะห์

#### 11.52 สายงาน การผังเมือง

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผังเมือง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การวางแผนและวางโครงการผังเมือง วิเคราะห์ วิจัย คำนวณ ออกแบบแปลน แผนผัง ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข ให้คำปรึกษา แก้ปัญหาและกำหนดมาตรการเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดทำและดำเนินการวางผังเมือง โดยเฉพาะทางด้าน การวางแผนผัง การใช้ประโยชน์ที่ดินทุกประเภท วางแผนผังระบบเส้นทางคมนาคมและขนส่ง วางแผนผังระบบกิจการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ บริการชุมชนและแผนผังอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในการวางผังเมือง รวมทั้งการออกแบบวางแผนผัง โครงการและรายละเอียดในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงหรือสงวนพื้นที่หรือวัตถุประสงค์เพื่อการผังเมือง รวมทั้งเสนอมาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางผังเมืองด้วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.53 สายงานทันตสาธารณสุข

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแก่เด็กในวัยต่าง ๆ ผู้ป่วยและประชาชน โดยทั่วไปในการตรวจป้องกันและบำบัดรักษาผู้ป่วยทางทันตกรรมและโรคในช่องปาก เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อำเภอ ศูนย์การแพทย์และอนามัย หรือสถานพยาบาลในชนบท เช่น การตรวจฟัน อุดฟัน ขูดหินน้ำลาย ถอนฟัน รักษาโรค และทำความสะอาดในช่องปาก หรือแผลภายหลังการถอนฟัน ฯลฯ ตามคำสั่งหรือภายใต้การควบคุมของทันตแพทย์ ให้คำปรึกษาแนะนำและเผยแพร่ด้านการรักษาความสะอาด และสุขภาพของฟันและช่องปากแก่ผู้ป่วยนักเรียน ครู ผู้ปกครองและประชาชน โดยทั่วไป จัดเตรียม และบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์ต่างๆ ในกิจกรรมทันตสาธารณสุข จัดทำแผนปฏิบัติการทางด้านทันตสาธารณสุข จัดทำรายงาน

และสถิติทางทันตสาธารณสุข เพื่อติดตามประเมินผลงานด้านทันตสาธารณสุข อาจ  
ปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ การสุขภาพิบาล การควบคุมป้องกันโรค และรักษาพยาบาล และ  
ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 11.54 สายงาน นิตินกร

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่  
ปฏิบัติงานทางกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหา  
กฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติ  
กรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวนตรวจ  
พิจารณาคำเนิการเกี่ยวกับวินัยพนักงานส่วนตำบลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และปฏิบัติ  
หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความ  
ชำนาญในวิชาการทางกฎหมาย

#### 11.55 สายงานการพยาบาลวิชาชีพ

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่  
ปฏิบัติงานการพยาบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยได้รับใบอนุญาตประกอบโรค  
ศิลปะสาขาวิชาการพยาบาล หรือสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงาน  
ส่งเสริมและพัฒนาบริการการพยาบาล และปฏิบัติงานตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษาภายใต้  
การควบคุมของแพทย์ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการ วางแผนงาน ประสานงาน ประเมินผล  
และบันทึกผลการให้การพยาบาล ศึกษา วิเคราะห์ คิดค้น พัฒนาการพยาบาลและควบคุมการ  
พยาบาลให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและอยู่ในมาตรฐาน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้  
ความสามารถทางการพยาบาลให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล จัดสถานที่และ  
เตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาล ช่วยแพทย์ในการตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษา  
จัดเตรียมและส่งเครื่องมือในการผ่าตัด ช่วยแพทย์ในการใช้ยาระงับความรู้สึก หรือใช้  
เครื่องมือพิเศษบางประเภท เพื่อการวินิจฉัยและบำบัดรักษาโรค ตลอดจนปฏิบัติงานการ  
วางแผนครอบครัวและการผดุงครรภ์ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพ  
ผู้ป่วยและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### 1. ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ไว้หลายท่าน มีดังนี้ สมยศ นาวิกาน (2543 : 28-291) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่ม กำกับและตั้งจุดมุ่งหมายพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ได้กล่าวถึงคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของ แรงจูงใจ 3 ประการ คือความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

เสนาะ ตีเขาร (2543 : 208) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นความเต็ม ใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุ เป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรมกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความ มุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจจึงประกอบด้วย ความ ต้องการ ความพยายาม และเป้าหมาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 138) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สภาพของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ไปยังจุดหมายปลายทาง ความ ต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละ สถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากสภาพในตัวบุคคลและ สภาพแวดล้อม

มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 194) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มี แรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมที่กระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2544 : 118) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ว่า แรงจูงใจมาจากฐานคติที่ว่า โดยทั่วไปแล้วคนอาจมิได้ทำงานเต็มความสามารถเท่าที่ตนมี อยู่เสมอไป อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะมีแนวทางในการปฏิบัติการที่แน่นอนระดับในการทำงานสม่ำเสมอและมีผลการ

ปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเสมือนพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

โสภา ชูพิกุลชัย (2516 : 56) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงเหตุจูงใจที่ทำให้ความต้องการของเราได้รับความพอใจ และให้พฤติกรรมของเราบรรลุเป้าหมายโดยปราศจากอันตรายหรือสภาวะการณ์ที่ไม่พึงพอใจ

เกษสุดา ต้นซุน (2545 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใดๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้นๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ทิพสุดา ธีลาศิริคุณ (2545 : 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรง

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2545 : 153) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายจากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลาย

บุศรา เตียรณบรรณจง (2546 : 12) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2547 : 240) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานคือ พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตน นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives) รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนอง

ที่เหมาะสมที่สุด ในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมขององค์การณ

พงศ์ หรคาล (2540 : 81) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพการณ์ต่างๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

พุทธทรัพย์ มณีศรี (2545 : 557) ได้เขียนไว้ในเอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการ สำหรับการจูงใจนั้นหมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจนั้นให้ประพฤติ ปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

วรนาท แสงมณี (2547 : 3-6) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมบุคคล การนำเสนอทิศทางที่จะนำพนักงาน ไปสู่พฤติกรรมที่ต้องการ นั้นจนกระทั่งสามารถ โน้มน้าวจิตใจให้เขาปฏิบัติตาม ได้แม้ว่าพนักงานผู้นั้นจะต้องเผชิญหน้ากับอุปสรรคสักเพียงใดก็ตาม

บุภาพร บุภาส (2550 : 251) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

วรูม (Vroom, 1964 : 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด โดยไม่เปิดโอกาสให้ทางเลือกอื่นๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราหิว เราต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย ซึ่งไม่มีโอกาสหรือทางเลือกอื่นได้

แมคเคลลีแลนด์ (McClelland, 1985 : 590) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง สำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลงหรือการเลือกพฤติกรรม

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้น โดยองค์ประกอบต่างๆ เช่น บุคคล สภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

## 2. ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจนั้นมีหลายลักษณะ โดยมีนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ ดังนี้

### 2.1 ประเภทของแรงจูงใจ ตามทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 256-258) ได้ศึกษาเรื่องทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นในปี ค.ศ.1959 ทฤษฎีนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาหรือปัจจัยค่าจูน (Motivator – hygiene theory) โดยจำแนกปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

#### 2.1.1 ปัจจัยจูงใจ

หรือเรียกว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction)

การทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี โดยมนุษย์จะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยที่กระตุ้นคือ มีความเจริญเติบโต ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ การมีความรับผิดชอบ การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นต้น ซึ่งถ้ามีปัจจัยเหล่านี้มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจเพราะสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพึงพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจก็จะไม่เกิด สิ่งที่ผู้บริหารต้องสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดขึ้น ดังต่อไปนี้

1) ความสำเร็จ เป็นความสำเร็จในการทำงานแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ รู้สึกปลื้มใจกับความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจให้บุคคลนั้นต้องการความสำเร็จ และพัฒนาให้ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ

2) การได้รับความยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนหรือผู้ร่วมงาน ชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจมีความหลากหลายของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ลงมือทำและมุ่งสู่ความสำเร็จ

4) มีโอกาสได้ความรับผิดชอบ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานจะช่วยให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ กระตุ้นให้กระตือรือร้นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ



5) ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน เช่น ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

### 2.1.2 ปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยค้ำจุน

หรือเรียกว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เช่น นโยบายขององค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน รายได้ และค่าตอบแทน เป็นต้น ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้จะสามารถช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานหรือเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ การสนับสนุน ผลักดันให้บุคคลเต็มใจทำงานมากขึ้น มีดังนี้

- 1) เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน หรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน
- 2) การเติบโตทางวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถเชิงทักษะวิชาชีพเพิ่มขึ้น มีโอกาสสร้างสรรค้งานมากขึ้น มั่นใจ ภูมิใจในการทำงาน
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำงานด้วยกันเป็นอย่างดี
- 4) สถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
- 5) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การ
- 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติในขณะที่ทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ รั้งสี เป็นต้น และยังรวมถึงสภาวะการทำงาน ได้แก่ แนวทางการทำงาน จำนวนชั่วโมง ความหนักเบาของงาน ช่วงเวลาการทำงาน
- 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น มีบ้านพัก มีสวัสดิการพื้นฐาน เป็นต้น
- 8) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

9) การนิเทศงาน หมายถึง การให้คำแนะนำ การติดตาม ช่วยเหลือในการทำงานรวมถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและให้ความยุติธรรมกับทุกคน

## 2.2 ประเภทของแรงจูงใจ ตามทฤษฎีของ ฮัล คอลลาร์ และมิลเลอร์

ฮัล คอลลาร์ และมิลเลอร์ (Dollard, Hull and Miller) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2545 : 155)

### 2.2.1. แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological motives)

เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่บ้าน เป็นต้น

### 2.2.2 แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological motives)

เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่บ้าน เป็นต้น

## 2.3 ประเภทของแรงจูงใจ ตามทฤษฎีของเวเทน

เวเทน (Weiten. 1997 : 383 : อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2545 : 159) กล่าวว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

### 2.3.1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Biological motives)

เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการจับถ้าย ความต้องการนอนหลับและพักผ่อน ความต้องการแสดงออก ความก้าวร้าว เป็นต้น

### 2.3.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motives)

เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน

## 2.4 ประเภทของแรงจูงใจ ตามทฤษฎีของซิมบาร์โดและเวเบอร์

ซิมบาร์โดและเวเบอร์ (Zimbardo and Weber) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจในแนวทางเดียวกันเป็น 2 ประเภท คือ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2545 : 169)

### 2.4.1 แรงจูงใจภายใน (Intensive motivation)

เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอกเพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวมันเอง มีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

#### 2.4.2 แรงจูงใจภายนอก (Extensive motivation)

เป็นแรงจูงใจที่รับอิทธิพลจากภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนหรือรางวัล หรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้ เช่น แรงเสริมชนิดต่างๆ ตั้งแต่คำติชม รางวัลที่เป็นสิ่งของ เช่น เงิน ตัวแปรต่างๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

### 3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

พฤติกรรมหรือการแสดงออกใดๆ ของมนุษย์นั้นจะมีสาเหตุเสมอสิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือแรงจูงใจหรือความอยากเป็นตัวชี้แนะ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้นการสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการ ให้เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเทความสามารถของตนได้ เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ (ซงชัย สันติวงษ์, 2540 : 378-379)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKAM UNIVERSITY

สมยศ นาวิการ (2543 : 288-289) ได้เสนอแนวทางเดียวกันว่าส่วนประกอบของการทำงาน (Components of permance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถและได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์กรและมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งปัจจัยขาดไปการทำงานก็จะมีปัญหา อย่างไรก็ตามถ้าบุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรมและการสอนงาน ถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของผู้บริหารมากขึ้น เพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อการปฏิบัติงาน

นรา สมประสงค์ (2544 : 120) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมุ่งใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

- 3.1 ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
- 3.2 ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน
- 3.3 ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
- 3.4 ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคล

และกลุ่มองค์การ

- 3.5 ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
- 3.6 ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมี

ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

- 3.7 ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิด

ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

- 3.8 ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น

ธีรพนธ์ กงนางวัง (2544 : 72-74) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน แรงจูงใจ หมายถึง ภูมิหลัง การต้องการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารขึ้นอยู่กับเหตุผลในความต้องการทั้ง 3 แบบ คือ ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความต้องการเห็นความสำเร็จของงาน ความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ เช่น หากผู้บริหารต้องการประสบความสำเร็จของงาน ย่อมมีพฤติกรรมการบริหารและผลงานที่ต่างไปจากผู้บริหารที่ต้องการมีอำนาจเหนือ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546 : 105) กล่าวว่า การมุ่งใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหาร ผู้บริหารทุกยุคทุกสมัยประสบความสำเร็จในการทำงานได้ เพราะมีการนำเอารูปแบบการมุ่งใจต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การมุ่งใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจึงควรทราบวิธีการมุ่งใจในรูปแบบต่างๆ และทำความเข้าใจในความต้องการของพนักงาน จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2545 : 78) กล่าวว่าในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นตัวผลักดัน กระตุ้นเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบ เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้า ซึ่งสามารถอธิบายได้จากพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคคลที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีความสามารถเท่าเทียมกันและมีสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน หากบุคคลขาดแรงจูงใจ ก็จะไม่มีความตั้งใจและเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ค้ำย่อมไม่เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ผู้บริหารทุกระดับต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่น ๆ ดี

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ผู้วิจัยได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีด้านการเสริมแรง และการปรับพฤติกรรม (Reinforcement theory and behavior modification) ดังนี้

##### 4.1 ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content theories)

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะกล่าวถึงโครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป หรือกล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะมุ่งที่จะทราบถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจูงใจ (นรา สมประสงค์, 2544 : 132) ในทางการบริหารมีการนำแนวคิดและทฤษฎีความต้องการไปประยุกต์ใช้ในองค์การเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคคลในองค์การดังจะกล่าวตามลำดับดังนี้

##### 4.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดยสมมติฐานคือ มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันและมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการนี้เป็นไปโดยลำดับความต้องการแต่ละระยะจะเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อไป เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานสำหรับชีวิตมนุษย์ไว้ 5 ระดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs หรือ Biological needs) ความต้องการอันดับแรกของชีวิตเพื่อความอยู่รอดของชีวิตได้แก่ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยจากโรคร้ายไข้เจ็บ เสื้อผ้าให้ความอบอุ่น และสบาย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการหลุดพ้นจากความทุกข์

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) เป็นความต้องการลำดับต่อมาของมนุษย์ที่ต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตราย ดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวที่มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น และมีความรู้สึกปลอดภัยในใจที่รับการเอาใจดูแลกัน ต้องการอาชีพที่มีองค์กรมั่นคง การปฏิบัติงานไม่เสี่ยงอันตราย มีหลักประกันชีวิตที่เชื่อถือได้

3) ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการได้รับความรัก และแสดงความเป็นเจ้าของ หรือความต้องการผูกพันหรือความต้องการการยอมรับ (Social needs, Love and belonging needs, Affiliation needs, Acceptance needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากสังคม ได้แก่ ต้องการเกี่ยวข้องกับเพื่อน ต้องการถูกยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการให้บุคคลอื่นแสดงความรัก ความห่วงใยแก่ตน ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือสังคม

4) ความต้องการเกียรติและภาคภูมิใจในคุณค่าของตน (Esteem needs) ต้องการให้คนอื่นคิด รู้สึกและปฏิบัติดีต่อตน ให้ความเคารพนับถือด้วยความชื่นชม ยินดี แสดงออกซึ่งความมั่นใจในตนเองว่ามีคุณค่า ความต้องการนี้จะประกอบด้วย ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ

5) ความต้องการบรรลุสังขรณ์แห่งตน (Self-actualization needs) หมายถึง ต้องการค้นพบและยอมรับตนเอง มีอิสระในการพัฒนาศักยภาพของตนให้ไปสู่ความสำเร็จที่ดิงามด้วยตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ของตน

#### 4.1.2 ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton alderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเฟอร์ได้พัฒนาโดยพื้นฐาน ความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยตรง จากการวิจัยของ แอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกแยะเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย E

(Existence) คือ ความต้องการการอยู่รอด R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมและ G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความต้องการอยู่รอด (Existence needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับในองค์กรนั้น การต้องการค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้คือสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

2) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร สำหรับในองค์กรนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น ก็จัดเป็นความต้องการประเภทนี้ด้วย

3) ความต้องการก้าวหน้าและเจริญเติบโต (Growth needs) เป็นความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกขยายอำนาจ สำหรับในองค์กรคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

#### 4.2 ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ

ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนจะถูกจูงใจอย่างไร โดยมุ่งความสนใจที่จะอธิบายถึงการเลือกที่จะกระทำ และความพยายามที่จะกระทำ และคงสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้สามารถกล่าวตามลำดับ คือ

##### 4.2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม

ทฤษฎีการจูงใจของวรูม (Victor H. Vroom) หรือทฤษฎีตามความคาดหวัง (Expectancy theory) ได้อธิบายถึงวิธีการที่บุคคลรับการกระตุ้นให้กระทำซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย มีสาระสำคัญดังนี้ (เรียม ศรีทอง. 2542 : 362-363)

1) การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่เพิ่มความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผล

2) การจูงใจในการทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณค่าที่แต่ละคนจะรับจากการทำงาน จ๋อมาลอร์และพอดเตอร์ (Lawler and porter cited in fumer) ได้ขยายความคิดว่าบุคคลจะทำงานต่อไปขึ้นอยู่กับความพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจเกิดจากการเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน ความคิดในการกระตุ้นให้คนทำงานตามแนวคิดทฤษฎีนี้ สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ การเพิ่มคุณค่าทางบวกของผลที่เกิดขึ้น โดยการสื่อสารให้ชัดเจน และการเพิ่มความคาดหวังในผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับงาน หรือการสื่อสารให้ทราบความน่าจะเป็นไปของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

#### 4.2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค

ทฤษฎีการจูงใจของอาดัม (Adam) หรือทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, equity theory) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความเสมอภาคหรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ และการศึกษาแรงจูงใจจะเกิดขึ้น เมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือความยุติธรรมโดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มบุคคลจะมีผลดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 381)

- 1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
- 2) ถ้าบุคคลรับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
- 3) ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเองเกินจริง และคาดหวังรายได้เกินไป ดังนั้น ความรู้สึกไม่เท่าเทียมก็จะมีขึ้น และส่งผลต่อปฏิกิริยาบางประการได้ เช่น โกรธ ละทิ้งงาน เป็นต้น

#### 4.2.3 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) มาจากแนวคิดของ ล็อกและคณะ (Locke and others) มีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้ถึงความต้องการของตนซึ่งกระตุ้นความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมาย จะเป็นสิ่งจูงใจในการกระทำต่อไป ซึ่งเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การจะต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความยาก และเป็นที่ยอมรับ (สมยศ นาวิการ. 2543 : 340-343)



### 4.3 ทฤษฎีการเสริมแรงและปรับพฤติกรรม

#### 4.3.1 ทฤษฎีการเสริมแรง สกินเนอร์ (B.F.Skinner)

ทฤษฎีการเสริมแรง สกินเนอร์ (Skinner) ได้พัฒนาทฤษฎีและนำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ สกินเนอร์มีความคิดว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการให้รางวัล (เสริมแรง) กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มกระทำซ้ำๆ อีกต่อไป แต่ถ้าในขณะที่ละเลยพฤติกรรมไม่ปรารถนาพฤติกรรมนั้นจะมีการกระทำที่น้อยลงจนหายไปที่สุด การเสริมแรงสามารถแบ่งได้ดังนี้

- 1) การเสริมแรงบวก (Positive reinforce)
- 2) การเสริมแรงลบ (Negative reinforce)
- 3) การยับยั้งพฤติกรรม (Exinction)
- 4) การลงโทษ (Punishment)
- 5) การปรับพฤติกรรม (Behavior modification)

เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลให้นำหลักของการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ควบคู่ไปกับการเสริมแรงจากฐานความคิดว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานมักจะสังเกตดูว่า คนอื่นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไร และบังเกิดผลอย่างไรตามมา ซึ่งตนเองจะเรียนรู้และกระทำพฤติกรรมแบบนั้น เพื่อรับผลตอบแทน หรือรางวัลเช่นนั้นบ้าง (นรา สมประสงค์. 2545 :167)

#### 4.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจแมคคิลแลนด์ (McClelland theory)

แรงจูงใจแมคคิลแลนด์ (McClelland theory) ถูกพัฒนาขึ้นมา

โดย เดวิด ซี แมคคิลแลนด์ ในปี พ.ศ. 2503 เป็นทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้โดยเชื่อว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้จากสังคมและประสบการณ์ แบ่งความต้องการหรือแรงจูงใจออกเป็น 3 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) นักจิตวิทยา เฮนรี เอ เมอร์เรย์ (Henry A. Murray) และ เดวิด ซี แมคคิลแลนด์ ใช้วิธีที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective technique) โดยใช้แบบทดสอบ ที่มาติก แอปเพอเซ็ปชัน (Thematic apperception test) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า ทีเอที (TAT) ที่แสดงภาพคนหนึ่งคนหรือมากกว่า 1 คน ในสถานการณ์ที่กำกวม ผู้ทดสอบจะแสดงภาพให้ผู้รับการทดสอบดู และให้บอกหรือเล่าเรื่องในภาพนั้น คำตอบที่ได้รับจะนำมาแปรผลเพื่อทราบพื้นฐานของแนวคิดของแต่ละคนว่าสัมพันธ์กับแรงจูงใจลักษณะใด แรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะ มีรายละเอียดดังนี้

### 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจภายในให้บุคคลการทำงานที่มีมาตรฐานและเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 319) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่ทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน (สุรางค์ ใ้วตระกูล, 2544 : 172) เสนอว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสพผลสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ (Standard of excellence)

จากความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงที่เป็นพลังขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสพสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำให้บุคคลพยายามประกอบพฤติกรรมที่ทำทายความสามารถเป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ต้องการประสพผลสำเร็จจากบางสิ่งที่ยาก ต้องการชนะในการแข่งขันกับผู้อื่น ต้องการเป็นคนเก่ง

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีดังนี้

1.1) บุคลิกของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือ แมคเคลลแลนด์ (McClelland, 1985 : 246-247)

1.1.1) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal responsibility for performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงานให้ดีภายใต้สภาพที่เขาารู้สึกพอใจ

1.1.2) ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับ (Need for performance feedback) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานในสถานที่พวกเขาทราบผลข้อมูลย้อนกลับของงานที่ทำลงไป

1.1.3) เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำสิ่งที่แตกต่างและดีขึ้นจากเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่าจะเป็นคนไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาจะชอบการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ พวกเขาจะมองหางานที่ทำทาย ถ้าเขาได้กระทำงานที่

ยากพวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้น และถ้าเขาประสบผลสำเร็จในงานที่ยากนั้น มันจะกลายเป็นงานที่ง่ายสำหรับเขา ทำให้งานนั้นได้รับความสนใจน้อยลงไป ดังนั้นเขาจึงพยายามจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่

1.2) บุคลิก 3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ

(Nelson, Organ and Bateman. 1991 : 141-142)

1.2.1) ตั้งจุดหมายที่มีความยากปานกลาง

1.2.2) ต้องการรับทราบข้อมูลย้อนกลับ

1.2.3) พวกเขาไม่ชอบให้บุคคลภายนอกมาแทรกแซง

หรือรบกวน เขาชอบทำงานคนเดียวและการทำงานที่เขาเป็นผู้ควบคุมเอง

คุคูลา (Kubla) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้ง

จุดหมายที่มีความสำเร็จจากความสามารถพิเศษ ความสามารถ ความมุ่งมั่น และการทำงานหนัก ไม่เชื่อ โชคชะตา หรืออำนาจชักจูงจากบุคคลอื่น ไม่กล่าวโทษ โชคชะตาหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น (Wood. and Wood. 1999 : 137)

ซิมบาร์โด และเวเบอร์ (Zimbardo and Weber. 1997 : 325)

กล่าวว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นคน que พัฒนาการทำงานอยู่เสมอ การนำผลข้อมูลย้อนกลับเพื่อทราบผลการทำงานของตน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่พวกเขาได้รับ มีความพึงพอใจจากการทำงานที่ดีขึ้น

แมคคูลินแลนค์ กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความสำเร็จสูงและความสำเร็จต่ำ ว่าผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบตั้งจุดหมายในแบบที่ยาก มุ่งจุดหมายที่ท้าทาย สามารถบรรลุได้ด้วยการทำงานหนักความสามารถ การวางแผน และความมุ่งมั่นไม่ลดละ จุดหมายที่ง่ายเกินไปที่ใคร ๆ ก็ทำได้นั้น ไม่ท้าทายและไม่น่าสนใจ เพราะสิ่งที่เขาต้องการคือความสำเร็จ ไม่ใช่รางวัล พวกเขาไม่เลือกจุดหมายที่สูงเกินไปที่จะทำได้ เพราะพวกเขาคิดว่ามีโอกาสน้อยที่จะสำเร็จน้อยและเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสนุกกับการเสี่ยงในลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถแต่ไม่ใช่การพนัน

คีวีร์ธ และคณะ (2539 : 376) กล่าวว่า คนที่มี

ความต้องการความสำเร็จจะกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขัน มีทัศนคติเสี่ยงแต่ไม่ใช่การพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา โดยมีความรับผิดชอบเพื่อให้งาน

สำเร็จดูว่างและมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่า  
บุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ดีที่สุด

1.3) คุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันของผู้บริหารที่มีความต้องการ  
ความสำเร็จสูง คือ (สมยศ นาวิการ. 2543 : 319)

1.3.1) การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการ  
กำหนดเป้าหมายชอบทำงานมุ่งสู่เป้าหมายที่พวกเขาได้กำหนดขึ้นมาด้วยตนเอง มุ่ง  
ความสำเร็จเป็นของรางวัล จะพิจารณาเป้าหมายอย่างระมัดระวังและกำหนดเป้าหมาย ณ  
ระดับที่ท้าทายแต่บรรลุได้

1.3.2) ต้องการข้อมูลย้อนกลับ ความคืบหน้าของเป้าหมาย  
ทันที

1.3.3) จะเลือกหน่วยงานที่พวกเขารับผิดชอบส่วน  
บุคคล แทนที่จะมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น มีความพอใจจากผลการดำเนินงานของเขาเอง จาก  
ความสำเร็จของงาน เงินไม่ใช่สิ่งจูงใจ

1.4) ลักษณะเด่นของผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล  
ดังนี้ (นรา สมประสงค์. 2544 : 141)

1.4.1) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ  
รับผิดชอบต่องานหรือหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่ากับคนอื่น  
แต่หากต้องเลือกผู้ร่วมงานจะพิจารณาความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

1.4.2) เป็นผู้ที่มีแนวโน้มตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยาก  
และกล้าเสี่ยงพอสมควรไม่อาศัยโชค

1.4.3) ปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการ  
กระทำของตนเอง

1.4.4) เป็นผู้ที่มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการ  
คาดการณ์ล่วงหน้า

1.4.5) เป็นผู้ที่แข่งขันหรือกระทำการแปลกใหม่ ชอบ  
งานท้าทายความสามารถ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 271) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ  
ใฝ่สัมฤทธิ์จะเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานในระดับที่ยากง่ายปานกลาง ซึ่งจะทำให้ประสบ

ผลสำเร็จได้มากกว่า โดยนิยมทำงานในระดับปานกลางเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2545 : 172) กล่าวว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศเป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ทอดยจนถึงจุดหมายปลายทาง เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำเมื่อประสบผลสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

1.5) จากแนวคิดที่กล่าวในข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้ดังนี้

1.5.1) มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย และการควบคุมกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

1.5.2) ตั้งเป้าหมายปานกลาง สามารถบรรลุได้ เลือกรงานที่มีระดับความยากง่ายปานกลาง

1.5.3) ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศ

1.5.4) แสดงพฤติกรรมที่ทำทลายความสามารถ มีความพยายามมุ่งมั่นไม่ลดละ

1.5.5) ชอบเลือกงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล แต่หากต้องเลือกที่มงานจะพิจารณาที่ความสามารถเป็นสำคัญ

1.5.6) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

1.5.7) ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

1.5.8) ชอบการแข่งขัน โดยใช้ความสามารถ ไม่อ้าคัย

โชคชะตา

1.5.9) ปราบปรามที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น ชอบริเริ่มและปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ

1.5.10) ความสำเร็จคือรางวัล

## 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive)

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับสุขภาพจิต ร่างกาย และความรู้สึกที่ดี บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะเป็นคนที่มีความสุข

## 2.1) ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ใฝ่มีผู้ให้

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ดังนี้

แมคเคลลแลนด์ (McClelland. 1985 : 347) ได้กล่าวถึงนิยามที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ว่าเป็นการสร้างความมั่นคง การบำรุงรักษาหรือการประสานงานสัมพันธภาพให้มั่นคงเช่นเดิม และการสร้างสัมพันธภาพอันเป็นที่รักกับบุคคลอื่น

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

สมยศ นาวิการ (2543 : 320) ให้ความหมายว่าเป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับจากกลุ่มคน และการถูกชอบโดยบุคคลอื่น สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ที่เป็นมิตร ความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น การยอมรับจากกลุ่มคน การถูกชอบโดยบุคคลอื่น การร่วมมือและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

2.2) ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง ใฝ่มีผู้ให้ กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงหลายๆ ทศนะ ดังนี้

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

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 375) ให้ความคิดเห็นว่า พวกเขาจะมีความพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่ม เขามีสัมพันธอันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง พยายามสร้างความสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจจากสังคมที่เขาเป็นอยู่

สมยศ นาวิการ (2543 : 320-322) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่มีความต้องการความผูกพันสูง จะใช้เวลาติดต่อสื่อสารมากกว่าผู้บริหารคนอื่น มีความปรารถนาจะรักษาความสามัคคีเอาไว้ มีความสนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการคุยเล่น แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

2.3) บุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง 5 ประการ  
ได้แก่ (McClelland, 1985 : 348-357)

2.3.1) การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับความสัมพันธ์ภาพ  
ที่ดี

2.3.2) การรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองกับองค์กร  
หรือกลุ่ม ชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้อย่างรวดเร็ว จะ  
หลีกเลี่ยงการใช้เวลาอยู่คนเดียวต้องการความอบอุ่นจากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่ และ  
ต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท

2.3.3) การร่วมมือ การทำตามและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง  
พยายามรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหาสังคม

2.3.4) ความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจ  
ต่อการตีค่าทางสังคม คำวิจารณ์ของผู้อื่น

2.4) กำหนดข้อคำถามที่ระบุความต้องการใฝ่สัมพันธ์ตามท  
ฤษฎีของแมคคิลแลนด์ 4 ประการ คือ

2.4.1) คุณมองหางานหรือแสวงหาสถานการณ์ที่ให้  
โอกาสเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคมหรือไม่

2.4.2) คุณมักจะไม่ได้คิดถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่คุณมี  
อยู่หรือไม่

2.4.3) คุณพิจารณาความรู้สึกของบุคคลอื่นว่าสำคัญมาก  
หรือไม่

2.4.4) คุณได้พยายามฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่ถูกทำลายลง  
ไป เมื่อพวกมันเกิดขึ้นมาหรือไม่

2.5) ลักษณะของผู้มีลักษณะความต้องการความสัมพันธ์สูง 3  
ลักษณะ ได้แก่ (นรา สมประสงศ์, 2544 : 1-8)

2.5.1) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับความอบอุ่น  
ใจและการรับรองจากผู้อื่น

2.5.2) มีแนวโน้มจะคล้อยตามความประสงค์หรือ  
ปทัสถานของผู้อื่นเมื่อได้รับความกดดัน

2.5.3) มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกรักของคนอื่น

อย่างจริงใจ

2.6) สรุปลักษณะของแรงจูงใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มี

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงได้ ดังนี้

2.6.1) จะปฏิบัติงานที่ดีเมื่อรับสัมพันธภาพที่ดี

2.6.2) มีแนวโน้มรักษาสัมพันธระหว่างตนเองกับ

ผู้ร่วมงานหรือองค์กร พยายามฟื้นฟูสัมพันธภาพที่ถูกทำลาย รักความสามัคคี

2.6.3) ชอบทำงานเป็นทีม พอใจในการร่วมมือ หลีกเลี่ยง

ความขัดแย้ง

2.6.4) เรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้อย่างรวดเร็ว

2.6.5) ยึดติดกับสัมพันธภาพส่วนบุคคลที่มีอยู่

2.6.6) แสวงหาสถานการณ์ที่เปิดโอกาสเพื่อ

ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์กร

2.6.7) เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความรู้สึกรักของผู้อื่น

2.6.8) มีความพอใจจากการเป็นที่รักของผู้อื่น

การดีค่าจากสังคม

2.6.9) ต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธ

2.6.10) แสดงออกถึงความรักต่อผู้อื่น และต้องการความ

รักตอบแทน

### 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ มี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้นเป็นตัวตัดสินใจความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญ เพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ทำงานให้สำเร็จ โดยวิถีทางขององค์กรเต็มใจ เสียสละ เพื่อประโยชน์ขององค์กร สามารถกล่าวได้ว่าแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารในปัจจุบันควรสร้างให้เกิดแก่ตน



3.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ คือ เป็นความต้องการครอบงำ และชักจูงผู้อื่น เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ ต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ หรืออ้างอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง (สมยศ นาวิกาน. 2543 : 319)

3.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้มีผู้ที่ให้แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ดังนี้

3.2.1 ลักษณะการแสดงออกของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มี 6 ลักษณะ คือ แมคคลีแลนด์ (McClelland. 1985 : 280-596)

1) ความก้าวร้าว ความอึกเขม การทำงานเชิงรุก

(Aggressiveness)

2) การสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม

(Negative self image) การแสดงออกถึงการรักษาสิทธิของตนเอง เช่น หัวรั้น คือ ไม่พอใจ โกรธ การตัดสินใจ แนวปฏิเสธ

3) การเข้าครอบครองอำนาจ (Entry into influential

occupation)

4) การแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ (Search for prestige)

ชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความศรัทธา เชื่อศรัทธา จงรักภักดี ให้การสนับสนุน

5) การแสดงออกเพื่อให้เห็นที่รู้จักในกลุ่มเล็ก ๆ (Acting so as to be recognized in small groups) ชอบให้สมาชิกในกลุ่มรับใช้เขา บุคคลเหล่านี้จะชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่ม เขาจะมีความยุติธรรม ต้องการเป็นผู้นำที่ดี

6) การเสี่ยง (Risk talking) บุคคลเหล่านี้จะมีความสมัครใจที่จะอดทนด้านร่างกาย ชอบความเสี่ยงอันตรายนอกจากนี้แมคคลีแลนด์ ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ การมาด้วยการแข่งขัน การแสดงออกถึงการรักษาสិทธิ ความสนใจในสิ่งที่สามารถบรรลุได้ และการสร้างอำนาจ บารมี เกียรติยศ ชื่อเสียง

3.2.2 การค้นพบของแมคคลีแลนด์เกี่ยวกับผู้จัดการที่ใช้อำนาจสู่ความสำเร็จมีบุคลิกภาพ 4 ลักษณะ คือ (Nelson, Organ and Bateman, 1993 : 320)

1) เชื่อในระบบอำนาจ เชื่อว่าสถาบันมีความสำคัญและอำนาจเป็นสิ่งที่มีค่า

2) ฝึกฝนในการทำงาน เชื่อว่างานที่ดีสำหรับบุคคลที่เหนือกว่า และสิ่งที่ตามมาคือผลผลิตที่มีค่า

3) ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

4) เชื่อในความยุติธรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539 : 375) กล่าวถึงผลการวิจัยของแมคคิลแลนด์ และทีมงานวิจัยได้พบว่า บุคคลมีความต้องการอำนาจสูงสุดจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2543 : 319) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่ต้องการอำนาจสูงนั้นจะมุ่งควบคุม บุคคล ข้อมูล และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการที่บรรลุเป้าหมายมากกว่าบุคคล เช่นนี้จะมีคุณลักษณะที่มุ่งการได้มา การใช้หรือการรักษาอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น ชอบการแข่งขันกับผู้อื่นในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ครอบงำได้ สนุกสนานกับบุคคลอื่น มีความต้องการอำนาจ 2 แบบ คือ บุคคล และสถาบัน บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงจะต้องการครอบงำผู้อื่น พวกเขาคาดหวังให้ผู้ตามจงรักภักดีต่อพวกเขา โดยส่วนตัวแทนที่จำเป็นต่อองค์การ ในทางกลับกันบุคคลที่มีความต้องการทางสถาบันสูงจะมุ่งที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์การ พวกเขาชอบทำงานตามวิถีทางขององค์การ และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การนอกจากนี้ได้มีข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการอำนาจสูง 4 ข้อ ดังนี้

3.2.3 ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านอำนาจ จะมีลักษณะดังนี้ (นรา สม

ประสงค์. 2545 : 1-8)

- 1) อยากรักษาอิทธิพลและนำผู้อื่น
- 2) อยากทำการควบคุมผู้อื่น
- 3) ผูกติดกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม
- 4) ชอบแนะนำ ให้ความคิดเห็น ประเมินและพยายาม ให้ผู้อื่น

เป็นไปตามที่ตนคิด

- 5) ชอบแสวงหาตำแหน่งผู้นำเมื่อมีกิจการกลุ่ม

3.2.4 จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้ดังนี้

- 1) ต้องการมีอิทธิพลและนำผู้อื่น
- 2) แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจให้กับตนเอง
- 3) ขอบแข่งขันกับบุคคลอื่นในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขาครอบงำได้
- 4) มักจะชักจูงให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือ โน้มน้าวให้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ
- 5) เป็นคนพูดจาเปิดเผย บังคับ เรียกร้อง
- 6) ชอบสอน ชอบพูดในที่ประชุม
- 7) ต้องการความเป็นผู้นำในกลุ่ม
- 8) ต้องการงานให้เหนือกว่าผู้อื่น
- 9) มีความกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 10) เชื่อในระบบอำนาจ ความยุติธรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร และสามารถพัฒนาประเทศได้ การศึกษาของแมคคิลแลนด์ กล่าวว่า แรงจูงใจทางสังคมเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สามารถเริ่มต้นเรียนรู้ตั้งแต่สถาบันครอบครัว ผู้ปกครองต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝังให้เด็กเกิดแรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน อย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป เพราะโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะมีแรงจูงใจทั้งสาม แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน แรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีความ โน้มเอียงที่จะเป็นคุณลักษณะของบุคคล และหากต้องการสร้างบุคลากรในหน่วยงานให้มีแรงจูงใจภายในที่เหมาะสมก็สามารถพัฒนาด้วยการฝึกอบรม นับได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง และผู้ร่วมงาน เพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ

## องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีบริบทที่สำคัญดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ เป็นตำบลเก่าแก่ตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2453 จนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 91 ปี ประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวญ้อ พูดภาษาไทย (ญ้อ) นับถือศาสนาพุทธ อยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอโพนสวรรค์ ระยะห่างจากตัวอำเภอประมาณ 1 กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 45 กิโลเมตร พื้นที่ขององค์การโพนสวรรค์จะล้อมรอบพื้นที่เทศบาลตำบลโพนสวรรค์ โดยรวมพื้นที่ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ พื้นที่ทำกินอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติและที่สาธารณะ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น 13 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านโพนสวรรค์ หมู่ 2 บ้านเสาเล้าใหญ่ หมู่ 3 บ้านเสาเล้าน้อย หมู่ 4 บ้านโคกก่อง หมู่ 5 บ้านโพธิ์ศรี หมู่ 6 บ้านหนองหญ้าปล้อง หมู่ 7 บ้านหนองสะโน หมู่ 8 บ้านหนองนางเลิง หมู่ 9 บ้านท่าเรือ หมู่ 10 บ้านเสาเล้าเหนือ หมู่ 11 บ้านโพนสวรรค์ หมู่ที่ 12 บ้านโพธิ์ศรี หมู่ที่ 13 บ้านเสาเล้าทุ่ง จำนวนประชากรในเขต อบต. 7,728 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,704 หลังคาเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 7) มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 34 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5) ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ปัจจุบันมีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 10 หมู่บ้าน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ระยะทางห่างจากอำเภอโพนสวรรค์ประมาณ 5 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 41,605 ไร่ สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มทิศเหนือติดกับ ตำบลนาขมิ้น อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลนาโง อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลโพนสวรรค์ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีจำนวนทั้งสิ้น 5,911 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,243 หลังคาเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎรอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 7) มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 28 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5) ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน แยกมาจากตำบลโพนสวรรค์ เมื่อปี พ.ศ. 2529 มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 7 หมู่บ้าน โดยมีนายหนูพร เหลินต้ายซ้าย เป็นกำนันคนแรกของตำบลโพนจาน ปัจจุบันมีทั้งหมด 11 หมู่บ้าน และมีนายชนะ เทพภรณ์ เป็นกำนัน ระยะทางห่างจากอำเภอโพนสวรรค์ 5 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 33,472 ไร่ สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มและเป็นเนินสูงเป็นบางส่วน ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลนาหัวบ่อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลบ้านคือ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน มีจำนวนทั้งสิ้น 4,805 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,109 หลังคาเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 7) มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 22 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5) ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน เมื่อ 200 ปี มาแล้ว มีชนเผ่า “ญ้อ” โดยการนำของนายสมปิตะ พร้อมพวก จำนวน 4 ครอบครัว ได้อพยพมาจากอำเภอท่าอุเทน อยู่ห่างจากที่ตั้งปัจจุบันไปทางทิศตะวันออกประมาณ 20 กิโลเมตร มาตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนอยู่ที่บริเวณห้วยเซกา ตั้งชื่อหมู่บ้านว่า “บ้านทุ่งลม” ต่อมาเกิดโรคระบาด ประชาชนล้มตายเป็นจำนวนมาก ประกอบกับพื้นที่เดิมคับแคบ จึงอพยพมาตั้งหมู่บ้านใหม่ เรียกว่า “บ้านนาใน” กำนันคนปัจจุบันชื่อนางหนูพิน หัตระสา ได้ยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 ระยะทางห่างจากตัวอำเภอโพนสวรรค์ 13 กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดนครพนม 38 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 38,071 ไร่ สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่ม ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลนาขมิ้น อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลรามราช อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตกติดกับ ตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน มีจำนวนทั้งสิ้น 4,381 คน และจำนวนหลังคาเรือน 820 หลังคาเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 7) มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 25 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5) ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น จัดตั้งขึ้นเป็นตำบลเมื่อปี พ.ศ. 2564 มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 16 หมู่บ้าน ระยะทางห่างจากอำเภอโพนสวรรค์ 8 กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศ

เป็นพื้นที่ราบลุ่มสลับที่ดอน ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลท่าจำปา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลโพนสวรรค์ ตำบลโพนบก และตำบลนาโน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลโนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลนาคำ และตำบลนาเคือ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีจำนวนทั้งสิ้น 8,893 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,918 หลังคาเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 7) มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 37 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5) ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 9 หมู่บ้าน ระยะทางห่างจากอำเภอโพนสวรรค์ 11 กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่เป็นแอ่งกระทะ ลักษณะดินลูกรังปนทรายและเป็นดินเหนียว มีลำห้วยทวยเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญที่ใช้เพื่อการเกษตร ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลนาเคือ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลโพนจาน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลโพนสวรรค์ และตำบลนาขมิ้น อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ มีจำนวนทั้งสิ้น 4,708 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,138 หลังคาเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอโพนสวรรค์. 2552 : 7) มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 28 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5) ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จัดตั้งขึ้นเป็นตำบลเมื่อปี พ.ศ. 2412 หรือประมาณ 131 ปีมาแล้ว โดยได้มีครอบครัวของขุนค้อ (ปัจจุบันเป็นตระกูลอนุญาหงษ์) พร้อมเพื่อนบ้านประมาณ 10 ครอบครัว ได้พากันอพยพข้ามแม่น้ำโขง ผ่านอำเภอท่าอุเทน มาเรื่อยๆ จนถึงบริเวณที่ตั้งเหมาะสม ซึ่งเป็นที่ตั้งปัจจุบันแล้วพากันตั้งบ้านเรือนขึ้น ต่อมา มีชาวบ้านจากที่อื่นย้ายเข้ามาปลูกบ้านเรือนจนเป็นหมู่บ้านขนาดใหญ่ และได้ยกฐานะเป็นตำบลบ้านค้อ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 15 หมู่บ้าน ระยะทางห่างจากอำเภอโพนสวรรค์ 22 กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มสลับที่ดอน ทิศเหนือติดกับตำบลโพนสว่าง ตำบลบ้านเอื้อง และตำบลนาเคือ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ทิศใต้ติดกับ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ทิศตะวันออกติดกับตำบลนาหัวบ่อ และตำบลโพนจาน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตกติดกับ ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า

จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีจำนวนทั้งสิ้น 12,649 คน และจำนวนหลังคาเรือน 2,584 หลังคาเรือน (สำนักงานทะเบียนราษฎรอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 7) มีบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 38 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5) ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 1 องค์กรบริหารส่วนตำบล ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ในเขตอำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ลำดับ	องค์กรบริหารส่วนตำบล	ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
1	โพนสวรรค์	17	12	5	34
2	โพนบก	11	12	5	28
3	โพนจาน	11	9	2	22
4	นาโน	10	13	2	25
5	นาขมิ้น	11	22	4	37
6	นาห้วยบ่อ	9	16	3	28
7	บ้านค้อ	13	22	3	38
รวม		82	106	24	212

ที่มา : สำนักงานสำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์. 2554 : 5

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขนิษฐา วัฒนโอพารนนท์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานรวม 9 ด้าน ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาด้านพึงพอใจในหน้าที่มีขวัญและกำลังใจสูง ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจสูง สำหรับด้านความเสมอในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจปานกลาง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจสูง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความเสมอภาคในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการรับรู้ต่อความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกลุ่มปัจจัยบำรุงรักษา พนักงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งหรือสถานภาพ ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ



ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาจากหัวหน้าหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

ชัญญิตา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรมีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนทรี วรรณไพเราะ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การนิเทศงาน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ แรงจูงใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและเงินเดือน

คันศร แสงศรีจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

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

สุภาพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ

ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยจำเป็นอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงิน โบนัส ด้านสันตนาการและ การกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทาง และขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคา ยุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างกันทางด้านอายุ และการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อรรถพล สีหนาจ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

อรุณรัตน์ อิมรัง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน และมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

วัชระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยาในระดับมาก และแรงงูใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน ลูกจ้างมีความไม่มั่นคงใน

ตำแหน่งหน้าที่การงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการก็ได้รับไม่เท่าเทียมกัน

สุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ละมุด บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านเงินเดือน และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพร แสงไกร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นปัจจัยจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยจำแนก พบว่ามีแรงจูงใจในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบาย และการบริหาร กับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ

อิสริย์ ไทรตระกูล (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเงินเดือนมีอิทธิพลสูงสุด

กัญจนา รัชญาหาร (2554 : บทคัดย่อ) แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ไรท์ (Wright, 2001 : Abstract) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน โดยศึกษาการจูงใจในบริบทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานโดยสภาพโดยทั่วไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบคือ เป้าหมายขององค์กร ความขัดแย้ง ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน และผลการศึกษาพบอีกว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่น จะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรในอนาคต ซึ่งสามารถเป็นพลัง

พิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มผลผลิตขององค์การของรัฐบาลได้จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มีความสอดคล้องกัน คือผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของแมคคิลเลนด ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ความต้องการความสำเร็จในงาน ความต้องการความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ความต้องการใช้อำนาจอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้การศึกษางานวิจัยพบว่า การเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทำได้หลายแบบ เช่น เริ่มจากการให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงเป้าหมายขององค์การ ระเบียบข้อบังคับ และเป้าหมายที่พิเศษขององค์การ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจเบื้องต้นและหลายงานวิจัยได้ข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันว่า สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของผู้นำ ความมีเหตุผลในการทำงานสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้

แมนนิง (Manning. 1997 : 4028-A) ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูงของเฮิร์ชเบอร์ก และการยอมรับนับถือ เห็นว่า เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และงานที่ทำนั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เป็นปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยค่าจูงของเฮิร์ชเบอร์กที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ชุมชนถือว่าเป็นตัวค่าจูงและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

จอห์นตัน และเบวิน (Johnston and Bavin. 1973: 136 – 141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก โดยศึกษาเกี่ยวกับประชากรจำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถามและผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือสภาพการทำงานและการนิเทศงาน

จากการศึกษาจึงพบว่า การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีตัวแปรที่สำคัญ ๆ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า จากการปฏิบัติงาน เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน การเติบโตทางวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานภาพของอาชีพ

นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความ  
มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน



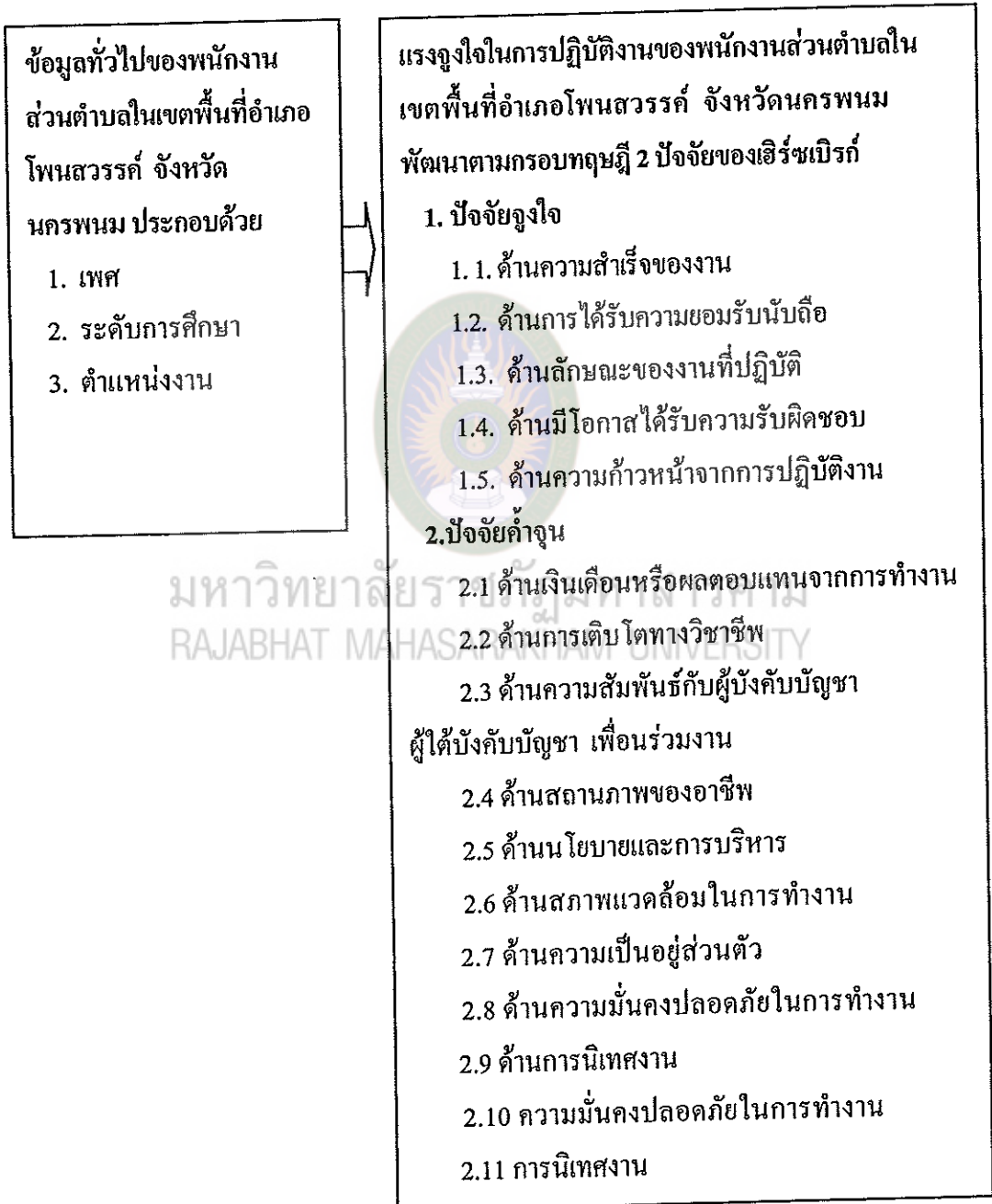
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิจัยแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาพัฒนาตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาส. 2550 : 256-258) จำนวน 14 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิด ดังแผนภาพที่ 2

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย