

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง พหุสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
5. องค์การบริหารส่วนตำบล
6. บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

1. ความหมายของการกระจายอำนาจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2537 : 59-61) อธิบายว่า การกระจายอำนาจ

(Decentralization) หมายถึงระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่างๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลมัก ได้แก่ ระบบสาธารณสุขไปโภค การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การคูชืชีวิตทรัพย์สิน และการดูแลสิ่งแวดล้อม

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารหรือกิจการบางอย่างให้องค์การปกครองหรือสถาบันของรัฐไปกระทำ หรือดำเนินการ โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า

การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ส่วนกลางโอนหรือกระจายอำนาจปกครองบางส่วนไปให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยส่วนกลางเพียงแต่คอยควบคุมมิให้ออกนอกเขตที่กฎหมายกำหนดไว้

สยาม คำปรีดี (2542 : 228) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจคือ การบริหารจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น หรือการกระจายอำนาจบางส่วนให้แก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีอำนาจดำเนินการภายในอาณาเขตของตน ด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่น หรือขององค์กรเท่านั้น โดยราชการบริหารส่วนกลาง เพียงแต่ควบคุมแต่ไม่ได้เข้าไปบังคับบัญชาสั่งการ

โกวิท พวงงาม (2550 : 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การทำงานเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมที่จะช่วยกันจัดสรรทรัพยากรของคนในท้องถิ่นเป็นหลัก อาจจะรู้สึกว่าเขาได้เป็นเจ้าของภารกิจ เจ้าของงาน เจ้าของเงิน โดยหลักการแล้วหลักการกระจายอำนาจเป็นเรื่องที่ดี

สรุป การกระจายอำนาจ คือ การมอบภาระอำนาจปกครองของรัฐบาลไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้จัดการบริการสาธารณะต่างๆ แก่ประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก อย่างมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

ลิขิต ชีรวะดิน (2548 : 3) ได้กล่าวถึง การกระจายอำนาจการปกครองมีความสำคัญในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น ดังนี้

2.1 การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของการปกครองแบบประชาธิปไตย เนื่องด้วยประชาธิปไตยต้องประกอบด้วย โครงสร้างส่วนบน คือ ระดับชาติ และโครงสร้างส่วนฐาน คือ ระดับท้องถิ่น การปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง คือ รากแก้วเป็นฐานที่สำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย

2.2 การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคมในด้านการพัฒนาชนบท โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยโครงสร้างการปกครองตนเองในลักษณะที่มีอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

สรุป ความสำคัญของการกระจายอำนาจนอกจากจะเป็นการปรับ โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารงานจาก โครงสร้างการบริหารงานส่วนบนลงสู่การบริหารงานส่วนล่างแล้วกระจายอำนาจยังมีผลต่อเศรษฐกิจการเมืองการปกครองด้วย

3. หลักการกระจายอำนาจ

หลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลักการเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาของตนเองในระดับท้องถิ่นทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ และหลักของการกระจายอำนาจตั้งอยู่บนพื้นฐานประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ คือ (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2546 : 3)

3.1 เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางหรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง

3.2 เป็นการทำให้ปัญหาในท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น

3.3 เป็นการส่งเสริมให้แต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถและพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง

3.4 เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่น อันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยและเป็นพื้นฐานสำคัญให้คนในท้องถิ่นได้ก้าวขึ้นไปดูแลปัญหาในระดับชาติต่อไป

3.5 เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

สรุป การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนในการดูแลจัดการแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยแท้จริง อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่นอันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย ซึ่งสามารถแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางได้

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยาม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ ดังนี้
 วุฒิสาร ตันไชย (2547 : 1) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลาง ได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่ และประชากรเป็นของตนเอง มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา ตัดสินใจ การตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่างๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่า การปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงาน แต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547 : 22) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย โดยมีความเป็นอิสระตามสมควรไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนกลางเป็นเพียงหน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อย หรืออีกนัยหนึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การกระจายอำนาจของราชการส่วนกลางเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ได้ปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นอิสระต่างหากจากราชการส่วนกลาง ที่ให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง

โกวิทช์ พวงงาม และอลงกรณ์ อรรคแสง (2547 : 7) ให้ความหมายว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานในแต่ละท้องถิ่น มีผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารอย่างเป็นอิสระในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารการเงินและการคลังและกำหนดนโยบายของตนเอง รวมทั้งหน้าที่ดำเนินกิจกรรมภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อประโยชน์ของรัฐและประชาชนในท้องถิ่น

มอนตาฏู (Mongtagu. 1984 : 574) ได้นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครอง ซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะ

ใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้ หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

สรุปสาระสำคัญของการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่ส่วนกลางได้กระจายอำนาจให้ส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อบริหารจัดการหรือปกครองในส่วนเฉพาะพื้นที่ให้มีความเป็นอิสระมีหลักประชาธิปไตยเป็นพื้นฐานในการปกครอง

2. ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการอธิบายถึงความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

โกวิท พวงงาม (2550 : 21-22) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประชาธิปไตย มี 6 ประการ คือ

2.1 การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำไปสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2.2 การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

2.3 การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ถึง อุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่น

2.4 การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต

2.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

สมศักดิ์ พรหมเคื้อ (2551 : 16) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้รู้สึกร่วมมีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความ

รับผิดชอบ และวางแผนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นของตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและควบคุมการปกครอง การปกครองท้องถิ่นถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่น ทั้งทางการเมืองและการบริหารให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีโอกาสปกครองตนเองและดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยมีผู้บริหารท้องถิ่น และสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้น มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

3. วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2550 : 39) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น ดังนี้

3.1 เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในด้านการเงิน บุคลากร ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการให้บริการชุมชน และทำให้เกิดความประหยัด เนื่องจากหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะมีเงินงบประมาณ สามารถหารายได้ให้กับท้องถิ่นทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก และจะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

3.2 เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียวอาจไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง และมักมีความล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนเป็นผู้บริหารย่อมจะสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง

3.3 เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน โดยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ทั้งในบทบาทของฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ การปฏิบัติหน้าที่ในหลากหลายบทบาทที่มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยระดับชาติได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลไม่ว่าจะเป็นทั้งในด้านการเงิน บุคคล ตลอดจนเวลาในการทำงาน ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ที่มีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องของพื้นที่ สภาพความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่น ได้อย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจ

สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้และนักวิชาการต่างๆ กล่าวไว้ ดังนี้
 เสนาะ ตีเขาว์ (2543 : 208) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่า การจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม และมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจเกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล

ธรวรรณ พลหาญ (2543 : 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ้มเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ

มัลลิกา ต้นสอน (2546 : 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

ลัดดา กุลนันทน์ (2544 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานไป เพื่อจุดมุ่งหมายที่ปรารถนา ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการของคน พฤติกรรมที่แสดงออกมาเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยก็ได้ แต่อย่างไรก็ดีแรงจูงใจของมนุษย์จะอยู่บนพื้นฐานความต้องการ

เจียมจิตร์ ศรีฟ้า (2545 : 11) อธิบายว่า แรงจูงใจ มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า To move แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a Course of Action)

ดังนั้น การตั้งใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก และได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เกสสุดา ตันซุน (2545 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใดๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้นๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของตนเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

2. ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจมีลักษณะ โดยมีนักวิชาการหลายคนได้สรุปไว้ ดังนี้

กันยา สุวรรณแสง (2544 : 104-105) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical motivation) เป็นแรงจูงใจที่เนื่องมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่าย และความ ต้องการทางเพศ ซึ่งตามธรรมชาติร่างกายของคนเราจะพยายามควบคุมรักษาสภาวะภายในของร่างกายให้อยู่ในสภาพปกติอยู่เสมอ เมื่อร่างกายถูกรบกวน จะพยายามให้กลับสู่สภาวะปกติโดยอัตโนมัติก็จะเกิดแรงจูงใจให้ทำกิจกรรม เพื่อขจัดหรือลดการรบกวนเหล่านั้นอีกด้วย เช่น เมื่ออากาศร้อนคนก็จะหลบอยู่ในบริเวณที่อากาศเย็นๆ เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจทางกาย

2.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motivation) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลัง คือ การเกิดจากการเรียนรู้ เช่น เด็กร้องไห้เพราะความหิวหรือเกิดอาการไม่สบาย อันเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจทางร่างกาย แต่เมื่อร้องไห้แล้วแม่หรือพี่เลี้ยงก็จะมาจัดการให้ความต้องการ

ทางด้านร่างกายให้ได้รับการตอบสนอง เกิดความพอใจ เมื่อเด็กได้เรียนรู้ว่าถ้าร้องไห้ก็จะมีคนเข้ามาหา ดังนั้น ในการร้องไห้ครั้งหลังๆ อาจจะไม่เกิดแรงจูงใจทางกายก็ได้ เด็กอาจจะไม่ยอมอยู่ตามลำพังเป็นเวลานานๆ เมื่อถูกปล่อยให้อยู่ตามลำพังก็จะร้องไห้ เพื่อให้คนมาหา การร้องไห้ในทำนองนี้จึงเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการทางด้านสังคม หรือแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางสังคมนี้อาจเรียกได้ว่าเป็น Acquired need หรือ Learned

3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal motives) หมายถึง แรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวคนเราซึ่งจะแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน ซึ่งมีรากฐานมาจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน

สูราจค์ ไคว้ตระกูล (2544 : 169) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจในแนวทางเดียวกันเป็น 2 ประเภท

ประเภทที่ 1 แรงจูงใจภายใน (Intensive motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม โดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอกเพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวมันเองมีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

ประเภทที่ 2 แรงจูงใจภายนอก (Extensive motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติ เพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัลหรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้ เช่น แรงเสริมชนิดต่างๆ ตั้งแต่ คำติชม รางวัลที่เป็นสิ่งของ เงิน ตัวแปรต่างๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ประเภทของแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการทางร่างกาย แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางด้านสังคม และแรงจูงใจในส่วนบุคคลที่เกิดจากการพัฒนาในตัวบุคคลซึ่งแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน อาจมีรากฐานจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน

3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 378-379) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจโดยกล่าวไว้ว่าแรงจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการแสดงออกใดๆ ของมนุษย์ซึ่งเป็นตัวชี้นำ (Guide)

พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้นการสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจ
ย่อมทำให้ผู้บริหารกระทำการสั่งการ ได้เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเทความสามารถ
ของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

สมยศ นาวิการ (2543 : 288-289) ได้เสนอไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการ
ทำงาน (Components of permance) ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ
ความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมี
ความสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา
อย่างไรก็ตามถ้าบุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของ
พวกเขาด้วย การฝึกอบรมและการสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถ
ปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของ
ผู้บริหารมากขึ้นเพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจไม่
สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร
เหล่านี้จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการ
ปฏิบัติงาน

นรา สมประสงค์ (2544 ข : 120) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจต่อการ
บริหารไว้หลายประการ ดังนี้

- 3.1 ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
- 3.2 ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน
- 3.3 ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
- 3.4 ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและ

กลุ่มในองค์การ

- 3.5 ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
- 3.6 ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึก

มั่นคงปลอดภัย

3.7 ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทำให้เกิด
ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

- 3.8 ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้น จึงเป็น
หน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพใน

การทำงาน เพื่อพัฒนาองค์การ การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่น ทำให้รู้วิธีจะสนองความต้องการของคน และเป็นคนที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

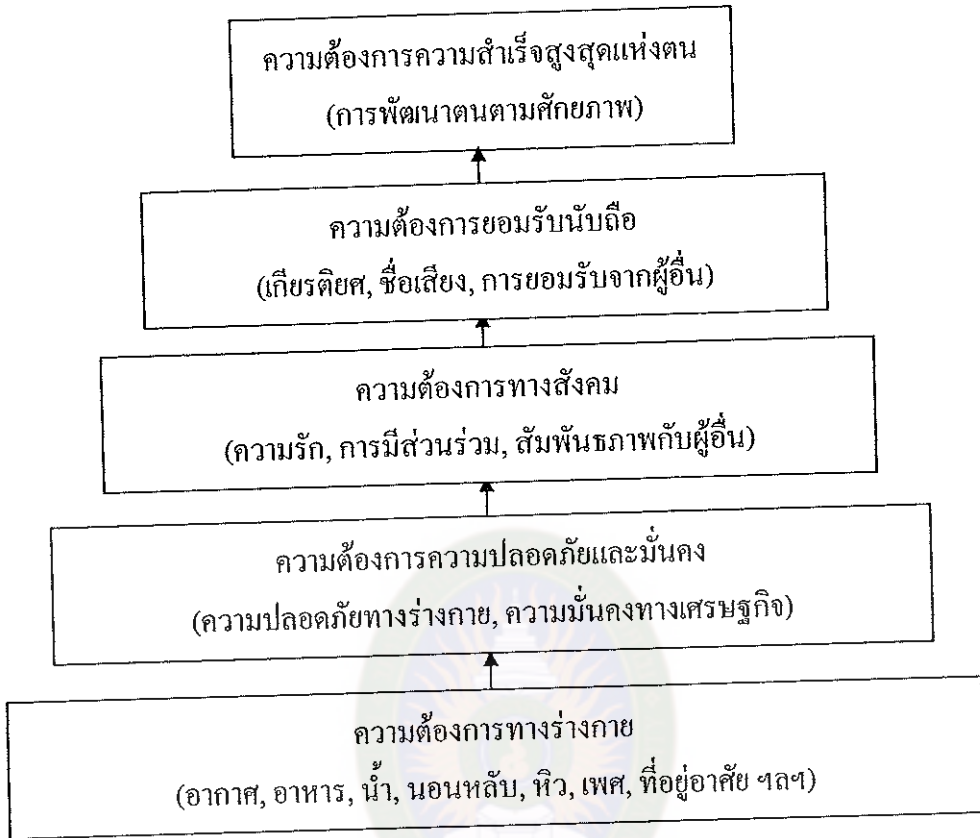
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่ๆ 2 วิธีด้วยกัน คือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content theories) และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process theories) ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานั้นเน้นความต้องการภายใน ว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการนั้นจะว่าด้วยความคิดและกลวิธีต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้นทฤษฎีต่างๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนเต็มที่ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมี ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้เป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย ทฤษฎีดังกล่าวมีสาระ ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2535 : 136)

1. มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับชั้นตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of need) คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันทีจากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทฤษฎีทุกทฤษฎีจะว่าด้วยขบวนการของความรู้สึก ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่างๆ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในระดับสูงขึ้นไปก็จะเกิดขึ้นและมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อยไป โดยมีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) 5 ชั้น ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน. 2535 : 136

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความง่วง ความปรารถนาทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด

ขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองปลอดภัย จากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายรวมถึงความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ หน้าที่การงานสถานะทางสังคม และการส่งเสริม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (Belongingness and love needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ความรัก ความเป็นเจ้าของ และความรักใคร่ซึ่งคนเราจะแสวงหาเพื่อนปรารถนาที่จะมีเพื่อนพ้อง

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง และมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือและยกย่องสรรเสริญในความรู้ความสามารถ เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จและมีความพึงพอใจในการมีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่ยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดที่ตนเองใฝ่ฝันไว้

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของดักลาส แมกเกรเกอร์

แมกเกรเกอร์ (Mc Gregor) ได้เสนอสมมติฐานความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนในองค์การเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 71)

2.1 ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ ดังนี้

2.1.1 โดยปกติวิสัยแล้วคนไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการทำงานทันที

2.1.2 เพราะเหตุที่คนนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนชอบจะถูกบังคับบัญชาและมีบทลงโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.1.3 คนโดยทั่วไปชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มี ความพยายามที่จะพัฒนาตนเองหรือ ไม่มีความทะเยอทะยาน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แต่ต้องการความปลอดภัยความมั่นคงในอาชีพการงานชอบทำงานเบาๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนสูง

2.2 ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ดีไว้ ดังนี้

2.2.1 โดยปกติวิสัยแล้วคนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ

2.2.2 เพราะเหตุที่คนชอบทำงานและมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จการควบคุมภายนอกและการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.2.3 ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้ การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

2.2.4 คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะ เทคนิควิธีการทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นเป็นลำดับ

2.2.5 มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาองค์การ

2.2.6 ภายใต้อาณัติของสภามหาวิทยาลัยใหม่
ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการ โดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทน ด้านเงินและผลประโยชน์อื่นๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษ ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจ คือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมแล้วคนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของเขาคงความคู่กันไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์

3.1 แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แมคคลีแลนด์ (McClelland) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 10)

3.1.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นแรงขับ เพื่อจะทำงานที่กระทำอยู่ประสบความสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานเป็นแรงขับ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย

3.1.2 ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่น เพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่นคล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3.1.3 ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น

3.2 ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกจากนี้แล้ว แมคคลีแลนดัยยังได้กล่าวลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนี้

3.2.1 กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว ไม่พอใจทำสิ่งง่าย ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยาก เหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยาก ได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

3.2.2 ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยับไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ยึดความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าทำงานสำเร็จจุดลงไปได้

3.2.3 ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จ เพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

3.2.4 ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ ในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไรและเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

3.2.5 คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาวเพราะตั้งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบอร์ก

เฮอร์ซเบอร์ก บาร์นาค และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113-115) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อ ทฤษฎี 2 ปัจจัย เพื่อต้องการศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบ คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

4.1 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

4.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนางาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอื่นๆ ขึ้นไป

4.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาในความสามารถ รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการปฏิบัติงานให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานยอมรับข้อเสนอแนะงานที่เสนอในที่ประชุม ตลอดจนการได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

4.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเป็นธรรมได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์

4.1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ได้รับความไว้วางใจตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตรงกับความสนใจและความถนัดได้บรรลุตามเป้าหมาย

4.1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มลักษณะงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายชัดเจนกับความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.2 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยห้า (Hygiene Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

4.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง นโยบายมีความชัดเจน การบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ มีความชัดเจนในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การกระจายและการมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่ดีมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

4.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีความรู้ในการบริหาร ถ้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ให้โอกาสปรึกษางานได้ มีกิจวิสัยภาพ นุ่มนวล วางตัวเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในอันที่จะให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี ทั้งในด้านการงานส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

4.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเป็นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

4.2.5 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit) หมายถึง รายได้และสิ่งที่ได้รับของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว สภาพบ้านพักที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัย หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรม ตามหลักสูตรต่างๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม

จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานจึงช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานและจากผลการศึกษาของเซอร์เชเบอร์ค พบว่า องค์ประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้น ปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความ ไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบมีความสำคัญน้อยมาก

5. ทฤษฎีแรงงูใจของเฮร์แมน

เฮร์แมน (Herman) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547 : 34)

5.1 มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration level)

5.2 มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะ

ขึ้นอยู่กัโอกาส (Risk Taking Behavior)

5.3 มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward mobility)

5.4 อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)

5.5 เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ

(Take tension)

5.6 ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น

5.7 พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนให้ดีเสมอ (Achievement behavior)

สรุปได้ว่า ความต้องการในสิ่งที่ไม่ได้รับความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน

ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้พฤติกรรมต่างๆ ของคนถูกจำกัด ไม่มีการแสวงหาอีกต่อไปและจะเกิด

ความรู้สึกปลงตกในสภาพที่เป็นอยู่ เช่น เมื่อคนได้รับการตอบสนองของความต้อการอีกระดับ

สูงกว่า แต่มีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่หรือไม่สำเร็จ

ความต้อการสิ่งนี้จะทำให้คนเราหยุดการแสวงหาที่อดอยและจะยอมรับในสภาพที่ไม่มีการตื่น

รนอีกต่อไป ในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าความต้อการในระดับที่ต่ำกว่าในแต่ละระดับได้รับ

การตอบสนองอย่างเต็มที่ คนที่จะเกิดความต้อการในขั้นต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุถึง

ความต้อการในระดับสูงสุด คือ การได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or self-

realization)

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจ ซึ่งประกอบด้วยหลายๆ ทฤษฎี ดังที่

ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้พิจารณาในรายละเอียดของแต่ละทฤษฎีซึ่ง พบว่า มีปัจจัยที่

เกี่ยวข้องกับแรงงูใจของแต่ละทฤษฎีที่คล้ายคลึงกัน บางทฤษฎีแบ่งไว้เพียงกว้างๆ หรืออาจ

เป็นการศึกษาในยุคสมัยต่างกัน บางครั้งอาศัยการจำแนกกลุ่มที่แตกต่างกัน เนื่องจากทฤษฎี

ดังกล่าวครอบคลุมเนื้อหา และมีรายละเอียดชัดเจน ผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีของเฮร์ชเบอร์กมา

ประยุกต์ใช้สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ

บริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล

1. ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งของกระทรวงมหาดไทย ที่ 222/249 ลงวันที่ 8 มีนาคม เรื่องระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามาร่วมกันบริหารงานของตำบลและหมู่บ้านทุกอย่างเท่าที่เป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นและราษฎรเป็นส่วนรวมอันจะเป็นทางนำราษฎรไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยจึงจัดให้สภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้น ดังนี้

วันที่ 1 มีนาคม 2509 กระทรวงมหาดไทยได้ออกคำสั่ง 275/2509 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่ 2) ขึ้น โดยรวมคณะกรรมการตำบลและสภาตำบลเข้าเป็นองค์กรเดียวกันกับแบบการปกครองของสุขาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพการณ์ยิ่งขึ้นและให้สอดคล้องกับโครงการพัฒนาเมืองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งคณะรัฐมนตรีลงมติรับหลักการ แต่เป็นที่สังเกตว่าคำสั่งของกระทรวงมหาดไทยทั้ง 2 ฉบับ ดังกล่าวนี้เป็นเพียงระเบียบปฏิบัติในท้องถิ่นบางแห่งมิเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ได้ระบุไว้

วันที่ 13 ธันวาคม 2515 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 แก้ไขปรับปรุงระเบียบบริหารของตำบลและให้ปรับปรุงตำบลให้เป็นสภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ภายใน 3 ปี เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในขณะนั้น และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างไรก็ตามฐานะของสภาตำบลยังไม่ได้เป็นนิติบุคคล แต่ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยงานย่อยขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามนัยหนังสือกระทรวงมหาดไทยด่วนมาก ที่ มท.0309/ว438 ลงวันที่ 29 กันยายน 2509 และด่วนมากที่ มท.0309/ว99 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2510

การที่สภาตำบลไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหาร รัฐบาลได้มีการปรับปรุงฐานะของสภาตำบลเสียใหม่ให้เป็นนิติบุคคลเพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้มากยิ่งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 43 ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 44

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดเกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 40 โดยสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยในวรรคสองอาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและในประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้น ให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้กระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 40 และมาตรา 95 ให้สภาตำบลพ้นจากสภาพแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่ที่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และให้โอนบรรดางบประมาณทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม มาตรา 41 และมาตรา 95 วรรคสี่ กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 40 และมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ไปแล้วเมื่อสิ้นปี 2542 จำนวน 6,747 แห่ง (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2554 : 31)

2. การกระจายอำนาจสู่องค์การบริหารส่วนตำบล

กรมการปกครอง ได้กำหนดหลักการกระจายอำนาจสู่องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (กรมการปกครอง. 2539 : 15)

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งอำนาจในการทำนิติกรรมและสัญญาทางกฎหมายได้เองโดยไม่ต้องผ่านทางราชการเหมือนอดีตให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความคล่องตัวในการดำเนินงานบริการตำบล ให้มีความเจริญก้าวหน้าและตรงต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในตำบลได้

2.2 คณะกรรมการและผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนเกือบทั้งหมด กล่าวคือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งของราษฎรหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญมาตรา 198 ซึ่งกำหนดให้สมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งเป็นหลักนอกจากนี้คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลก็มีที่มาจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกกันมาอีกด้วย

2.3 อำนาจอิสระของผู้บริหารมีขอบเขตหน้าที่ และกิจกรรมมากขึ้นจากเดิมที่กำหนดไว้ในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 และยังมีอำนาจในพื้นที่ตำบลเพิ่มขึ้น โดยที่หากหน่วยราชการที่ดำเนินการใดๆ ที่เป็นประโยชน์ในตำบล จะต้องแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทราบเสียก่อน

2.4 อำนาจทางการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดเก็บภาษีได้ เหมือนกับหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น เช่น เทศบาล และสุขาภิบาล เป็นต้น อาทิเช่น รายได้จากภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรฆ่าสัตว์และผลประโยชน์อันเกิดจากการฆ่าสัตว์และยังได้รับการจัดภาษีโดยตรงจากหน่วยราชการที่เก็บภาษีในเขตตำบล นั้นจากภาษีประเภทต่างๆ เช่น ค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อนภาษีมูลค่าเพิ่มภาษีธุรกิจ เฉพาะ ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดเก็บรายได้ จัดเก็บแล้วก็ จัดสรรภาษีเหล่านี้ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์และวิธีการทางกฎหมาย ตามลำดับและที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้นอกเหนือมากไปกว่าท้องถิ่นอีกด้วย เช่น จากอากรรับคนงานแอน ค่าธรรมเนียมน้ำบาดาลประถานบัตรประมง ค่าภาคหลวงแร่ ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม ค่าธรรมเนียมจากการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมในที่ดิน เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนถึงความพยายามของรัฐบาลที่จะ กระจายอำนาจสู่หน่วยการบริหารระดับตำบล ซึ่งส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็น จุดเริ่มต้นของการกระจายอำนาจบริหารการปกครองสู่องค์กรพื้นฐานในระดับตำบล และ ประชาชนได้รับประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการพัฒนาตำบลซึ่งตรงกับ ปัญหาและความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมแนวความคิด และกระแสประชาธิปไตยในสังคมปัจจุบันที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหาร ตำบลจะมีมากขึ้น โดยผ่านผู้แทนของตนเองในองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เป็นที่เชื่อได้ว่า ความเจริญและการพัฒนาทิศทางที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล จะส่งผลให้เกิดความเจริญ และการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมในภาพรวมของประเทศต่อไป

3. โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

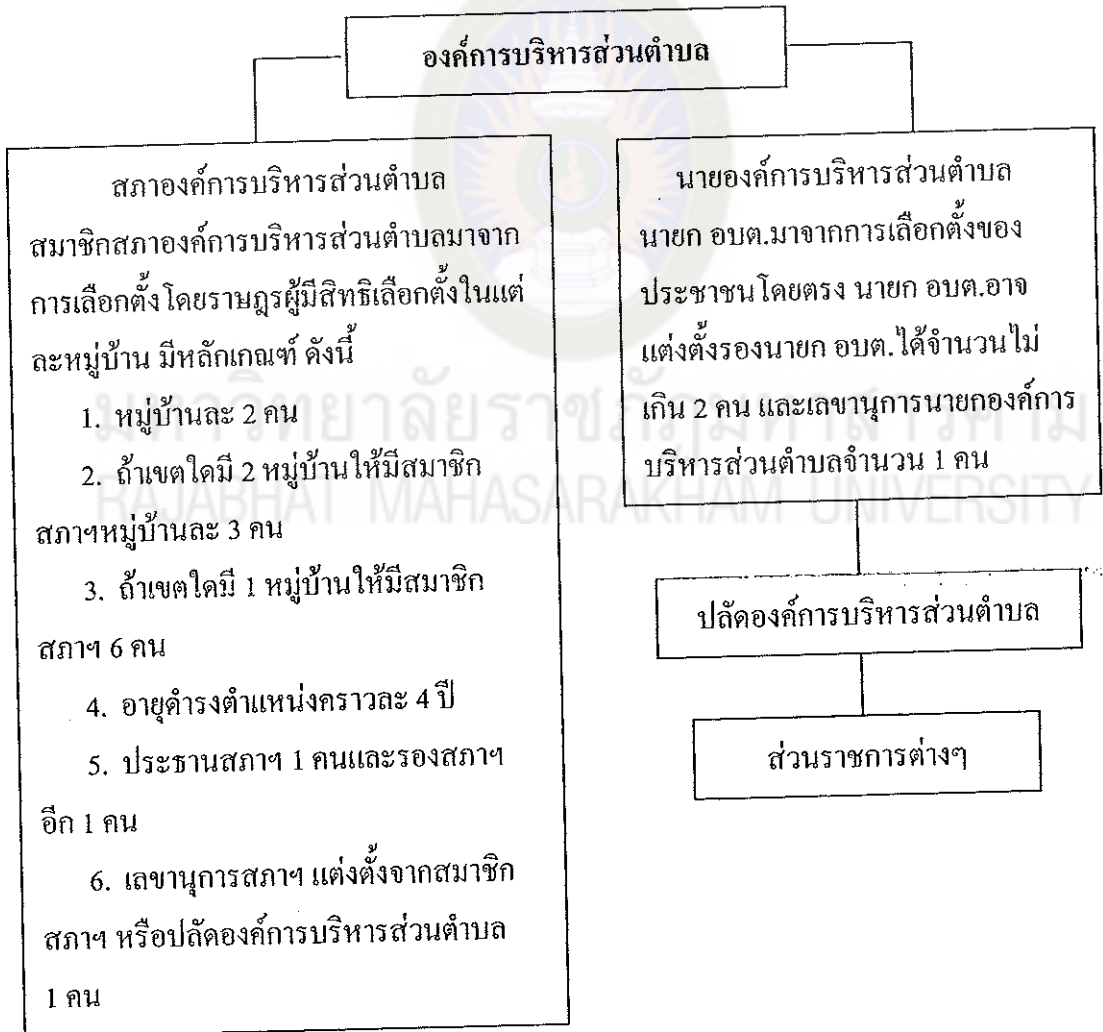
3.1 โครงสร้างพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

3.1.1 สมาชิกโดยตำแหน่ง ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล

3.1.2 สมาชิกโดยการเลือกตั้ง ได้แก่

สมาชิกที่ได้รับเลือกจากรายหมู่บ้านละ 2 คน โดยอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี สภากองการบริหารส่วนตำบล จัดให้มีประธานสภาและรองประธานสภาคนหนึ่ง เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี นอกจากนั้นให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลจากพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

จากแผนภาพที่ 3 จะเห็นว่าโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในพื้นที่ หมู่บ้านละ 2 คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรง อาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 1 คน และมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายข้าราชการประจำ โดยแบ่งเป็นส่วนราชการต่างๆ แยกย่อยออกไปภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง

4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มาตรา 46 ดังนี้

1. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร
กิจกรรม
2. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
3. ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย
และแผน
4. พัฒนาตำบลตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับทางราชการอำนาจหน้าที่
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. 2537 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ดังนี้

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งใน
ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำ
ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัด
ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

งามของท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่บำรุงประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบังคับเพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล อาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยราชการอื่นได้ และกิจกรรมนั้นจำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน นอกเหนือจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ที่กล่าวถึงการกระจายอำนาจที่ชัดเจนแล้ว

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น โดยกำหนดให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจซึ่งมีสาระสำคัญในการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ

บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จำนวน 13 อบต. ดังนี้ (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2554 : 5-14)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลลาดพัฒนา

1.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ทางทิศเหนือของอำเภอเมืองมหาสารคาม ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลลาดพัฒนา อยู่ห่างจากอำเภอเมืองมหาสารคาม ประมาณ 12 กิโลเมตร ตามถนนสายมหาสารคาม – กมลาไสย เนื้อที่ตำบลลาดพัฒนามีเนื้อที่ประมาณ 38 ตารางกิโลเมตร (26,339 ไร่) สภาพพื้นที่ของตำบลเป็นที่ราบลุ่ม ริมฝั่งแม่น้ำ โดยมีแม่น้ำชีไหลผ่าน

1.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 7,418 คน แยกเป็นชาย 3,693 คน หญิง 3,725 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 133.8 คน / ตารางกิโลเมตร

1.3 ด้านการเมืองการบริหาร

1.3.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 17 คน

1.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 17 คน

1.3.3 ลูกจ้างประจำ / ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 19 คน

รวมจำนวน 53 คน

2. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

2.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตั้งอยู่บ้านหนองข่า หมู่ที่ 5 ตำบลท่าตูม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลลาดพัฒนาอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลห้วยแอ่งอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันตกติดต่อกับ ตำบลเขวาสินรินทร์อำเภอเมืองมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมมีเนื้อที่ 20.15 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 12,594 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 3.60 ของอำเภอเมืองมหาสารคาม

2.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 5,671 คน แยกเป็นชาย 2,826 คน หญิง 2,845 คน

2.3 ด้านการเมืองการบริหาร

2.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	15	คน
2.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	7	คน
2.3.3 ลูกจ้างประจำ / ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	14	คน
รวม	จำนวน	36	คน

3. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

3.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอเมืองมหาสารคาม ไปตามถนนสายสารคาม – ร้อยเอ็ด (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 23) ห่างจากที่ว่าการอำเภอประมาณ 18 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลท่าตูมอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ติดต่อกับตำบลหนองกรุง อำเภอแกดำ ทิศตะวันออกติดต่อกับตำบลสีแก้วและตำบลโพธิ์ชัย อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลเขวาสินรินทร์อำเภอเมืองมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งมีเนื้อที่ประมาณ 17.79 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 11,120 ไร่

3.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 3,569 คน แยกเป็นชาย 1,749 คน หญิง 1,820 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 200 คน / ตารางกิโลเมตร

3.3 ด้านการเมืองการบริหาร

3.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	13	คน
3.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	5	คน
3.3.3 ลูกจ้างประจำ / ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	8	คน
รวม	จำนวน	26	คน

4. องค์การบริหารส่วนตำบลเขวา

4.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเขวา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 12 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลลาดพัฒนาอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลมิตรภาพ อำเภอแกลง ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลท่าตูม และตำบลห้วยแอ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลเวียงนางและเทศบาลเมืองมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขวามีเนื้อที่ 34,950 ไร่ หรือประมาณ 52.4 ตารางกิโลเมตร

4.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 14,756 คน แยกเป็นชาย 7,396 คน หญิง 7,387 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 282 คน/ ตารางกิโลเมตร

4.3 ด้านการเมืองการบริหาร

4.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	29	คน
4.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	9	คน
4.3.3 ลูกจ้างประจำ / ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	15	คน
รวม	จำนวน	53	คน

5. องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง

5.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 7 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลเขวาอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ติดต่อกับตำบลหนองปลิงอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันออกติดต่อกับ ตำบลแก่งเลิงจานอำเภอเมืองมหาสารคาม

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำมีเนื้อที่ 29,375 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 8.4 ของอำเภอเมืองมหาสารคาม

5.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 8,031 คน แยกเป็นชาย 3,972 คน หญิง 4,059 คน

5.3 ด้านการเมืองการบริหาร

5.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	16 คน
5.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	8 คน
5.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	7 คน
รวม	จำนวน	31 คน

6. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง

6.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 12 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือติดต่อกับตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ติดต่อกับตำบลคอนหวาน และตำบลบัวคือ อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลวังแสง อำเภอแกลง ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลโลกก่อ และตำบลหนองโน อำเภอเมืองมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงมีเนื้อที่ 11,659 ไร่ หรือประมาณ 18.65 ตารางกิโลเมตร

6.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 5,064 คน แยกเป็นชาย 2,535 คน หญิง 2,526 คน

6.3 ด้านการเมืองการบริหาร

6.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	14 คน
6.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	3 คน
6.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	2 คน
รวม	จำนวน	19 คน

7. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหวาน

7.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหวาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 21 กิโลเมตร ตามถนนสาย มหาสารคาม – วาปีปทุม สภาพพื้นที่ของตำบลคอนหวานเป็นที่ลุ่มสลับที่ดอน มีน้ำไหลผ่าน 4 สาย มีน้ำเฉพาะในฤดูฝน ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคอนหวานมีเนื้อที่ 14,375 ไร่ หรือประมาณ 23 ตารางกิโลเมตร

7.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 4,969 คน แยกเป็นชาย 2,462 คน หญิง 2,507 คน

7.3 ด้านการเมืองการบริหาร

7.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	15 คน
7.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	10 คน
7.3.3 ลูกจ้างประจำ / ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	4 คน
รวม	จำนวน	29 คน

8. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวค้อ

8.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวค้อ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 24 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลคอนหวาน ตำบลหนองปลิงอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลแคนอำเภอวาปีปทุมจังหวัดมหาสารคาม ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลโลกก่อ อำเภอเมืองมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบัวค้อมีเนื้อที่ทั้งหมด 29.80 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 18,623 ไร่

8.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 5,422 คน แยกเป็นชาย 2,729 คน หญิง 2,693 คน

8.3 ด้านการเมืองการบริหาร

8.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	14 คน
8.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	10 คน
8.3.3 ลูกจ้างประจำ / ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	3 คน
รวม	จำนวน	27 คน

9. องค์การบริหารส่วนตำบลโลกก่อ

9.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลโลกก่อ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 19 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลหนองโนอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบัวคืออำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลหนองปลิงอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลหนองโก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโลกก่อมีเนื้อที่ ทั้งหมด 54.14 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 33,836.124 ไร่

9.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 8,031 คน แยกเป็นชาย 3,972 คน หญิง 4,059 คน

9.3 ด้านการเมืองการบริหาร

9.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	14 คน
9.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	16 คน
9.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	5 คน
รวม	จำนวน	35 คน

10. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโน

10.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 10 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลโลกก่อ อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลหนองโก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโนมีเนื้อที่ ทั้งหมด 25.38 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 21,796 ไร่

10.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 6,547 คน แยกเป็นชาย 3,489 คน หญิง 3,058 คน

10.3 ด้านการเมืองการบริหาร

10.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	20 คน
10.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	6 คน
10.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	3 คน
รวม	จำนวน	29 คน

11. องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเลิงจาน

11.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 5 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ติดต่อกับตำบลบ่อใหญ่ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลเวียงนาง อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันตกติดต่อกับ ตำบลท่าสองคอน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเลิงจาน มีเนื้อที่ ทั้งหมด 34.85 ตารางกิโลเมตรหรือ ประมาณ 21,250 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 5.63 ของพื้นที่อำเภอเมืองมหาสารคาม

11.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 7,916 คน แยกเป็นชาย 3,897 คน หญิง 4,019 คน

11.3 ด้านการเมืองการบริหาร

11.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	18 คน
11.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	6 คน
11.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	7 คน
รวม	จำนวน	31 คน

12. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสองคอน

12.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสองคอน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 9 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือติดต่อกับลำน้ำชี อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ทิศใต้ติดต่อกับ ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลเกิ้ง และ

ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสองคอนมีเนื้อที่ทั้งหมด 117.45 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 73405.625 ไร่

12.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 8,031 คน แยกเป็นชาย 3,972 คน หญิง 4,059 คน

12.3 ด้านการเมืองการบริหาร

12.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	18 คน
12.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	15 คน
12.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	10 คน
รวม	จำนวน	43 คน

13. องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง

13.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 3.5 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัยจังหวัดมหาสารคาม ทิศใต้ติดต่อกับตำบลตลาดอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลตลาดพัฒนา อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันตก ตำบลตลาด และตำบลท่าสองคอนอำเภอเมืองมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งมีเนื้อที่ ทั้งหมด 19.17 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 11,983 ไร่

13.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 8,467 คน แยกเป็นชาย 4,139 คน หญิง 4,328 คน

13.3 ด้านการเมืองการบริหาร

13.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	20 คน
13.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	17 คน
13.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	24 คน
รวม	จำนวน	61 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คันสร แสงศรีจันทร์ (2550 : 56) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลบ้านคู้ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นิพนธ์ พรหมจารี (2550 : 44) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายระดับ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันด้านการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุภาพ กันธิมา (2550 : 48) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาความก้าวหน้าและปัจจัยค่าจูงอื่นคือค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันติภาพและการกีฬา ที่อยู่อาศัยการเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และในส่วนสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างกันด้านอายุ และการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความ

แตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับนัยสำคัญ ส่วนที่เหลืออื่นในปัจจุบันบุคคลอื่นไม่มีความแตกต่าง

อรรถพล สีหนาง (2550 : 38) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : 47) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า

1. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันของระดับการศึกษาประเภทพนักงาน พบว่า

2.1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบลประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน

สุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน โคนรวมมีแรงจูงใจอยู่
ในระดับปานกลาง จำแนกตามเพศ ประเภทพนักงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดที่
แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก
ตามเพศ พบว่าแรงจูงใจ ไม่แตกต่าง เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า
มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรัศคี สือชา (2551 : 42) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอกลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า แรงจูงใจเกี่ยวกับ
ปัจจัยด้านสุขวิทยาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่า
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและ
การบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านควบคุมบังคับ
บัญชาและแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

วิษระ บุญปลอด (2551 : 47) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยาในระดับมาก และพบว่า พนักงานมีเพศ ตำแหน่ง
และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันสำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมี
แรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน ลูกจ้างมีความไม่
มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการก็
ได้รับไม่เท่าเทียมกัน

ละมุน บุตรา (2552 : 46) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจ
ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วน
แรงจูงใจที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจ ได้แก่ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะ

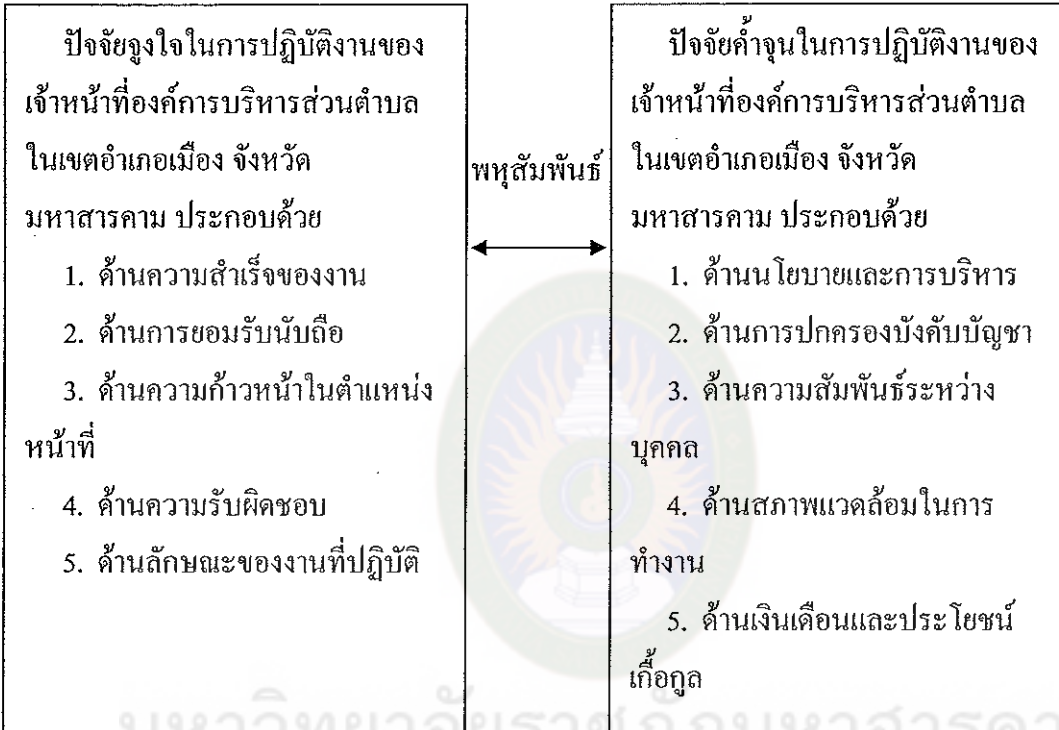
ของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับ
ความก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน

สุพิชฌาย์ ทาระมี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี
โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้
พบว่า มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

กนกพร แสงไกร (2553 : 97) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่
ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
มาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ
และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่และจำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร
กับด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาพหุสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย