

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ขอนำเสนอดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
3. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ได้มีนักวิชาการ ได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่ ความหมายของ แรงจูงใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ลักษณะและประเภทของแรงจูงใจ และความเป็นมาของแรงจูงใจ ในการทำงาน ขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

##### 1. ความหมายของแรงจูงใจ

คิวด์ (Kidd, 1973 ; อ้างถึงใน ตระกาล แสนแก้ว, 2551 : 7) ได้กล่าวถึง “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “To Move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือ ปฏิบัติการ”

กิติ ตัชคานนท์ (2542 : 78) ให้ความเห็นเห็นว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังที่อยู่ในตัว บุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

กิติมา ปรีดิolk (2542 : 42) กล่าวว่า ว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่จะชักจูง มนุษย์ให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือชักจูงให้สมาชิกขององค์กรเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น

กุศล ทศณะ (2542 : 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความจำเป็น(Need) ความต้องการ (Want) แรงขับ (Drive) หรือแรงกระตุ้น (Impulses) อันเกิดขึ้นภายในบุคคลแรงจูงใจนี้จะถูกผลักดันไปสู่จุดมุ่งหมาย (Goals)

พีระศักดิ์ กิตติศรีวรพันธุ์. (2542 : 37) ได้อธิบายว่าสิ่งจูงใจที่ได้ผลมี 2 อย่าง คือ สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจง ได้แก่ สิ่งจูงใจด้านวัตถุ เช่นเงิน สิ่งของ ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนเป็นการชดเชยหรือเงินรางวัลที่ได้ปฏิบัติงานมาอย่างดี และสิ่งจูงใจที่เป็น โอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เช่นการมีเกียรติ อำนาจสิ่งจูงใจที่เป็นความดีงาม เช่น ความภาคภูมิใจ และสิ่งจูงใจโดยทั่วๆ ไป

ชม ภูมิภาค (2543 : 10) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้านำไปสู่เป้าหมาย

ธีรวิทย์ สวัสดิ์ (2546 : 18) ได้อธิบายถึงความหมายของแรงจูงใจว่า จะเกิดขึ้น เนื่องจากการที่บุคคลในองค์กร ได้รับรู้ถึงระดับความเสมอภาคและสภาพการทำงานของตนเอง ถ้าคนใจคิดว่าคนไม่ได้รับความเสมอภาค จะทำให้คนนั้นไม่พอใจ

เรวัต สวัสดิ์ (2546 : 3) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่เร้ากระตุ้นและเสริมสร้างความปรารถนาของบุคคลให้ทำงานแก่องค์การอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ และคณะ (2547 : 102) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจ มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “To Move” มีความหมายว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคล เกิดการกระทำหรือปฏิบัติการแรงจูงใจใช้กันมากในวงการศึกษานักเรียนในทุกระดับชั้น เพราะเชื่อว่าจะทำให้เกิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ได้ผลดี

พนัส หันคาสินทร์ (2548 : 130 - 131) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ขององค์กร มาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือจัดระบบขององค์กรให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2548 : 404) ได้อธิบายว่า การจูงใจ หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล

สุชา จันทน์เอม (2548 : 101) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง

สรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย

## 2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น 6 ทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่

### 2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow General Theory of Human Motivation) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการมนุษย์ โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ไว้ดังนี้ (Abraham Maslow. 1970 : 69 – 91 ; อ้างถึงใน ศศิพล เกสร. 2553 : 24 - 25)

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการสิ่งใดได้รับการตอบสนองและความต้องการอย่างอื่น ก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมอื่นต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง ซึ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ มี 5 ขั้น เรียงตามลำดับขั้นต่ำไปสูง ดังนี้

3.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการในเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยา รักษาโรค ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการนั้นๆยังทั้งหมดยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3.2 ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ถ้าความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการสนองตอบแล้ว มนุษย์จะต้องการในขั้นสูงต่อไป คือ ความรู้สึกที่ต้องการปลอดภัยหรือความมั่นคงในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่น

3.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) หลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองดังกล่าวแล้วก็就会有ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปอีก คือ ความต้องการ

ทางด้านสังคม เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

3.4 ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้คนยกย่อง ให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตนเอง อยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการลำดับสูงสุดของมนุษย์ส่วนมากจะเป็นการอยากเป็น อยากได้ ตามความคิดของตนเอง หรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่ตนเองเป็นอยู่ในขณะนั้น

## 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน ได้แก่ Motivations-Maintenance Theory, Dual Factor Theory และ Motivation-Hygiene Theory (Frederick W. Herzberg, 1957 : 159 – 178 ; อ้างถึงใน ศุภชาติ ธาตุบุรมย์. 2549 : 39 - 44)

ในการพัฒนาทฤษฎี ขั้นแรกจะเริ่มต้นด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกรประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมือง Pittsburg จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และเพื่อนร่วมงาน คือ Mausner และ Syderman พบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน ปัจจัยดังกล่าว แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายใน (Motivation Factor) มีผลให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะปัจจัยดังกล่าวสามารถทำให้บุคคลสนองตอบความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ปัจจัยกระตุ้น ประกอบไปด้วย

1.1 การยอมรับนับถือ (Recognition) การที่ผลงานของผู้ปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งทำให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และมีผลในการกระตุ้นจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น การยอมรับนับถือดังกล่าวมักเกิดควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย

1.2 ลักษณะของงาน (Work-itself) เป็นลักษณะของงานที่น่าสนใจ ทำท้าทายความสามารถผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนไม่น้อย ที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องควบคุมมากเกินไป การให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับผิดชอบต่องานที่ทำอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

1.4 ความก้าวหน้า (Advancement) เป็นการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ ค่าจ้างและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งนั้น เป็นเรื่องที่ทำให้ตื่นเต้นดีใจมากที่สุดในชีวิตการทำงาน

1.5 ผลสำเร็จในการทำงาน (Achievement) องค์กรประกอบนี้นับว่ามี ความสำคัญมากที่สุดเพราะผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะตอบว่า เมื่อได้ทำงานหรือสามารถ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จ เขาจะรู้สึกพึงพอใจและ ปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นๆยิ่งขึ้น

2 ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายนอก (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยภายนอกประกอบไปด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำตลอด รวมถึงการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างช้าเกินไป เงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างคนเก่ากับ คนใหม่ห่างกันน้อยเกินไป ทำให้เกิดการเปรียบเทียบและกลายมาเป็นความไม่พอใจในการทำงาน ในที่สุด

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) เป็นการ ที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแข่งขันชิงดีชิงเด่น การเอา ตัวรอด โดยการทับถมเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นสาเหตุแห่งการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.3 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชา ที่มีอคติลำเอียง และขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง ทั้งยังไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการหรือเทคนิค ใหม่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 นโยบายและการบริหารองค์กร (Company Policy and Administration) ได้แก่การทำงานซ้ำซ้อน การแก่งแย่งอำนาจกันระหว่างบุคลากรในองค์กร ตลอดจนถึงการไร้ซึ่ง ประสิทธิภาพขององค์กร และการดำเนินงานที่ขาดความเป็นธรรม เป็นต้น ล้วนทำให้เกิดความไม่ พึงพอใจในการทำงานได้ทั้งสิ้น

2.5 สภาพการทำงาน (Working condition) เป็นสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน เช่น ที่ตั้งของที่ทำงาน ไม่มี ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำ มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ หน่วยงานว่ามีความมั่นคงหรือไม่ มั่นคงเพียงใด เช่นระยะเวลาของงาน ความมั่นคงและไม่มั่นคง เพียงใดของหน่วยงาน เป็นต้น

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship With Subordinated) ได้แก่การเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และทำตนเป็นตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน ก็เป็นส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงานได้เช่นกัน

2.8 สถานะของอาชีพ (Status) เป็นลักษณะอาชีพที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่อหน่วยงานว่าอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติมีศักดิ์ศรี

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) เป็นสถานการณ์ของงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคคล ซึ่งเป็นผลที่เกิดความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง

2.10 โอกาสเจริญก้าวหน้า (Growth) เป็นโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงาน ทำให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

ปัจจัยข้างต้น นั้นจะเป็นองค์ประกอบของการเกิดความพึงพอใจที่เกิดจากลักษณะความรู้สึกภายในของตัวบุคคล และอาจมีผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job dissatisfaction) โดยตรง หรือเป็นลักษณะภาวะภายในตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนปัจจัยกระตุ้น จะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) โดยอ้อม เป็นสภาวะแวดล้อมเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน และหากพิจารณาถึงผลกระทบที่สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในแล้ว ปัจจัยข้างต้นหรือปัจจัยภายใน จะมีผลต่อภาวะจิตใจที่เกิดให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยภายนอก

### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของบาร์นาร์ด

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัย 8 ประการ คือ (Chester I Barnard, 1961 ; อ้างถึงใน พลิตตา ศิพ่วนนอก. 2549 : 39)

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของอื่น ๆ ที่เป็นการตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Nonmaterial Opportunities) หมายถึง สิ่งจูงใจที่ไม่ได้เป็นวัตถุแต่เป็นเสมือนรางวัลให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสมีชื่อเสียงเกียรติยศ สิทธิพิเศษต่าง ๆ ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น

3. สิ่งจูงใจทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefit Factors) หมายถึง การที่หน่วยงานได้สนองความต้องการของบุคคล ในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือในการทำงาน ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานเต็มที่

5. สิ่งจูงใจด้านความดึงดูดใจทางสังคม (Association Attractiveness) หมายถึง การคบหาสมาคมกันเอง ในหมู่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานนั้นๆ
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับทัศนคติและวิธีการของบุคคลผู้ปฏิบัติ (Adaptation of Conditions Habitual and Attitude)
7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงาน (The Condition of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วม ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ในหน่วยงาน
8. สิ่งจูงใจสภาพการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันของบุคคล (The Condition of Communication) หมายถึง ความพอใจในด้านสังคมของบุคลากรทุกคน สนับสนุนกลมเกลียวกัน มีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน

#### 2.4 ทฤษฎีความพึงพอใจของแมคเกรเกอร์ หรือทฤษฎี X – Y

แมคเกรเกอร์ (Douglas Mc Gregor, 1960; อ้างถึงในปณิตา ฝิ่วนนอก, 2549 : 40) ได้เรียก ทฤษฎี X – Y อีกอย่างหนึ่งว่า แนวคิดการจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Approach) หรือการจัดการเชิงพฤติกรรมองค์การ (Behavioral Organization Theory) ซึ่งการจัดการตามแนวความคิดนี้ มุ่งเน้นว่า คนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อผลผลิต คือสามารถสร้างผลผลิตให้สูงหรือต่ำได้ ซึ่งลักษณะวิธีการจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ มีดังนี้

1. ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มากกว่าวิธีการจัดการ
2. ใช้วิธีการจูงใจแบบต่างๆ นอกเหนือจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น ลักษณะการทำงานแบบกลุ่ม ลักษณะผู้นำ สภาพการทำงาน หรืออื่นๆ
3. เสริมสร้างพนักงานให้เกิดขวัญและกำลังใจ โดยการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความร่วมมือมากที่สุด จึงจะสามารถเร่งประสิทธิภาพส่วนรวมให้สูงขึ้น

แนวคิดของ Douglas Mc Gregor เป็นศาสตราจารย์ ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T ได้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ 2 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎี X เกี่ยวข้องกับข้อตกลงที่อยู่บนพื้นฐานการจัดการสมัยดั้งเดิมมองคนไปในทางไม่ดี เช่น ขี้เกียจทำงาน หลีกเหลี่ยงงาน ไม่สนใจงาน เป็นต้น
2. ทฤษฎี Y เกี่ยวข้องกับข้อตกลงที่อยู่บนพื้นฐานการจัดการสมัยใหม่มองคนในทางดี เช่น ทำงานหนักให้บรรลุเป้าหมาย มีความสนใจงาน เป็นต้น

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบลักษณะการมองคนตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมค เกรเกอร์

การมองคน ตามทฤษฎี X	การมองคน ตามทฤษฎี Y
1. มนุษย์ขี้เกียจ (Are fundamentally lazy)	1. มนุษย์ขยัน (Work hard)
2. มนุษย์ไม่ถึ่กใ้ยงงาน(Are not interested in achievement)	2. การทำงานมีธรรมชาติเหมือนกับการเล่น และการฝึกฝ้อน(Desire to achieve)
3. มนุษย์ต้องการที่จะถูกควบคุมและรับคำสั่ง (Prefer Direction)	3. มนุษย์กระตุนตัวเองให้ทำงาน (Are not passive and submissive)
4. มนุษย์ต้องใ้ว้วินัยจากภายนอก (Lack integrity)	4. มนุษย์มีวินัยในตัวเอง(Have integrity)
5. มนุษย์หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (Avoid responsibility)	5. มนุษย์แสวงหาความรับผิดชอบ (Assume responsibility)
6. มนุษย์ขาดความคิดริเริ่มและความเฉลียวฉลาด (Are not very bright)	6. มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์และมีสมรรถภาพในการทำงาน (Are not stupid)

สรุป ทฤษฎีแรงจูงใจของแมค เกรเกอร์ หรือทฤษฎี X -Y หรือการจัดการแบบพฤติกรรมองค์การหรือมนุษยสัมพันธ์ มีดังนี้

1. คนงานมิใช่เศรษฐทรัพย์ที่จะปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพอื่น แต่คนงานเป็นลิ่งมีชีวิตจิตใจ ขวัญนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญในการทำงาน
2. ปริมาณการทำงานของคนงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพ (Physical Capacity) แต่อย่างเดียวก หากขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคม (Social Capacity) ด้วย
3. รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการกระตุ้นในการทำงาน และให้ความสุขใจในการทำงานมากกว่ารางวัลทางเศรษฐทรัพย์ โดยเฉพาะพนักงานชั้นสูง
4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะ (Specialization) มิได้หมายความว่า จะอำนวยประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานเสมอไป
5. คนงานจะ ไม่มีปฏิกริยาตอบสนองต่อการจัดการ ปทัสถานทางสังคม หรือรางวัล

ใด ๆ เป็นส่วนตัวเฉพาะบุคคลหากแต่จะเป็นการสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

## 2.5 ทฤษฎี E.R.G ของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีนี้ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1990; อ้างถึงใน ปณิตา พิพวนนอก, 2549 : 41) ได้พัฒนาขึ้นโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยตรง และได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ คือ



1. ความต้องการอยู่รอด (F-Existence Needs) เป็นความต้องการด้านร่างกาย ความปรารถนาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย น้ำ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล และสภาพการทำงานที่ดี

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (R-Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ และดำรงรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้กับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนฝูง และสมาชิกครอบครัว เป็นต้น

3. ความต้องการด้านความก้าวหน้าและเจริญเติบโต (G-Growth Needs) ความต้องการชนิดนี้ เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและความก้าวหน้าของผู้ทำงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎี E.R.G ของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ ได้พัฒนาขึ้น โดยยึดถือพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยตรง และได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 3 ระดับ คือ มนุษย์มีความต้องการอยู่รอด ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และความต้องการด้านความก้าวหน้าและเจริญเติบโต เป็นต้น

## 2.6 ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จของแมคคินเลนด

แมคคินเลนด (David McClelland, 1975 ; อ้างถึงใน ปณิตา ศิพวณอก, 2549 : 42) ได้ทำการค้นพบว่า เอกบุคลมีความต้องการพื้นฐานหรือแรงขับอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) คนที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง คือ คนที่ใช้เวลาในการคิดว่าเขาจะปรับปรุงงานของเขาได้อย่างไร เขาจะสามารถทำงานบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่าได้อย่างไร และเป็นคนที่มีความพอใจอย่างยิ่งในการพยายามที่จะทำงานให้ได้ดี จากการศึกษา แมคคินเลนดและผู้ร่วมงาน ได้พบว่า ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างสูงกับการทำงานที่มีผลในระดับสูง (High Levels of Job Performance) กับความสำเร็จในด้านการบริหาร (Executive Success)

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงคือบุคคลที่ใช้เวลาส่วนมากของตน คิดถึงปัญหาว่าตนจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และสามารถควบคุมคนอื่นได้อย่างไร บุคคลเหล่านี้มีความสุขในการดำรงตำแหน่งที่ต้องเกลี้ยกล่อม ชักจูงผู้อื่น และแสวงหาตำแหน่งในหน่วยงานที่จะควบคุมและมีอิทธิพลต่อคนอื่น

3. ความต้องการในความรักใคร่ชอบพอ (Need for Affiliation) คนจำนวนมากใช้เวลาคิดหาวิธีที่จะพัฒนาเสริมสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับผู้อื่นในหน่วยงาน คนเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความต้องการในความรักใคร่ชอบพอสุง และโดยมากมักจะไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น พยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม โดยการให้ความเห็นชอบและสนับสนุนความคิดเห็นของผู้อื่น และมักจะหางานที่มีภาพแวดล้อมทางสังคม ที่มีการสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ทำงานเป็นอันดี

ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จของแมคคินเลนด์ ได้อธิบายว่า มนุษย์หรือเอกบุคคลนั้น มีความต้องการพื้นฐานหรือมีแรงขับอยู่ 3 ประการ คือ มนุษย์มีความต้องการที่จะประสพความสำเร็จ มนุษย์มีความต้องการอำนาจ และมนุษย์มีความต้องการในความรักใคร่ชอบพอ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความพึงพอใจ เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความพึงพอใจของมนุษย์ ซึ่ง

มีทฤษฎีที่สำคัญ 6 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีความพึงพอใจของมาสโลว์ โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ เช่น มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญจากน้อยไปมาก 2) ทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮอร์ซเบิร์ก ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยค้ำจุน 3) ทฤษฎีความพึงพอใจของบาร์นาร์ด 4) ทฤษฎีความพึงพอใจของ แมค เกรเกอร์ หรือทฤษฎี X – Y 5) ทฤษฎี E.R.G ของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ และ 6) ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จของแมคคินเลนด์ เป็นต้น

### 3. ลักษณะและประเภทของแรงจูงใจ

ได้มีนักวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ได้แบ่งลักษณะและประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้

กิตติพงศ์ พัฒนพงศ์ (2542 : 22) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motives) เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิดมีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหารน้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลินการลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นทีหลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติ ได้รับความยกย่องชมเชย เป็นต้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 94 – 114) ได้อธิบายถึงลักษณะของแรงจูงใจ ดังนี้คือ

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึก โดยที่จะเห็น ได้จากการที่มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัย ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตใต้สำนึกนั้นเป็นสิ่งที่ได้พัฒนา มาตั้งแต่กำเนิด โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนที่มีจิตใจมั่นคงหรืออ่อนแอ

2. แรงจูงใจด้านสังคม เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อกับสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยก

ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจภายในมีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอกเพราะว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากความรู้สึกของบุคคล เมื่อบุคคลรู้สึกเช่นใดก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองความรู้สึกของตนเสมอ ส่วนแรงจูงใจภายนอกนั้น บุคคลอาจเกิดความ รู้สึกเฉย ๆ ก็ได้ สำหรับตัวอย่างของแรงจูงใจภายใน ได้แก่

- 1.1 ความอยากรู้อยากเห็น ทำให้บุคคลค้นคว้าเพิ่มเติม
- 1.2 ความสนใจ ทำให้บุคคลไต่ถาม หรือจ้องมอง เป็นต้น
- 1.3 ความรัก ทำให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้สมหวัง
- 1.4 ความอบอุ่น ทำให้สบายใจ
- 1.5 ความเห็นอกเห็นใจ ทำให้เกิดความคล้อยตาม หรือตามใจ
- 1.6 ความสงสาร ทำให้เกิดการให้อภัย
- 1.7 ความสำเร็จ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ
- 1.8 ความหิว ทำให้บุคคลปรับพฤติกรรมได้
- 1.9 ความต้องการ ทำให้บุคคลเป็นอะไรหรือทำอะไรก็ได้
- 1.10 ความพอใจ ทำให้บุคคลยินดีและทำอะไรก็ได้
- 1.11 ความศรัทธา ทำให้บุคคลเกิดการยอมรับและทำอะไรก็ได้
- 1.12 ความซาบซึ้ง ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจภายนอกที่สำคัญ ได้แก่ การแข่งขัน การร่วมมือ บุคลิกภาพของครู วิธีการสอนของครู การให้รางวัล การลงโทษ และการใช้สื่อการสอน เป็นต้น ได้แบ่งแรงจูงใจภายนอกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Need) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นนอกเหนือจากพ่อแม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจ ในการที่จะอยู่ร่วมกันหรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการต่าง ๆ

2.2 ความต้องการฐานะ (Status Need) ในชุมชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมากการแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามจะสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือให้ดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่นอยากได้ตำแหน่ง (Rank) หรืออยากได้เกียรติยศและอำนาจ (Prestige and Power)

ช่องการที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมิใช่เพื่อมิตรภาพเพียงอย่างเดียวเสมอไป หากแต่ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับศรัทธาและเชื่อถือด้วย

### 3. แรงจูงใจด้านชื่อเสียง แรงจูงใจด้านชื่อเสียงมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย

โดยเฉพาะสังคมในระดับชนชั้นกลาง ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดจิตใจจำกัดของบุคคลอย่างหนึ่ง บุคคลบางคนมีความพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อนหรือระดับชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็อาจแสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติหรือระดับโลก

### 4. แรงจูงใจด้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แบ่ง

ออกเป็น 2 ประเภท คือ อำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจส่วนตัว เช่นบุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพราะตำแหน่งหน้าที่นั้น แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพและพฤติกรรม แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจส่วนตัว แต่บางคนเป็นเจ้าของอำนาจทั้งสองประเภท คือทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว

### 5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ความสามารถหมายถึง การควบคุมองค์ประกอบ

สิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องกับอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ด้านความคาดหวัง บุคคลจะมีความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จและความล้มเหลวในอดีตถ้าความสำเร็จอยู่เหนือความล้มเหลว ความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูงทำให้บุคคลมองโลกในแง่บวก และมองสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายน่าสนใจ และสามารถที่จะเอาชนะได้ แต่ถ้าความล้มเหลวอยู่เหนือความสำเร็จแล้ว จะทำให้บุคคลมองโลกในแง่ลบและบุคคลที่มีความรู้สึกต่ำจะไม่มีเหตุจูงใจที่จะแสวงหาการทำนายใหม่ๆ หรือทำการเสี่ยง บุคคลเหล่านี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับควบคุมมากกว่าที่จะพยายามควบคุมและบังคับสิ่งแวดล้อม

### 6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยก

ออกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จคือ มีความพอใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลประเภทนี้จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จ

### 7. แรงจูงใจด้านเงิน เงินเป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความ

ต้องการทุกประเภท ทุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นและสำคัญที่สุดของเงินก็คือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยน สิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้น ไม่ใช่ตัวเงินโดยตรง แต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เป็นตัวแทนของความต้องการใด ๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548 : 63 – 64) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

#### 1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัว

บุคคล ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามความต้องการหรือ

ตระการ แสนแก้ว (2551 : 10 – 11 ; อ้างอิงจาก Ausubel. 1968 : 368 – 379) ได้

กล่าวว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นมาจาก ความต้องการของบุคคล 6 ประการด้วยกันคือ

1. ความต้องการใฝ่รู้
2. ความต้องการการเปลี่ยนแปลง
3. ความต้องการการเคลื่อนไหว
4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม
5. ความต้องการความรู้
6. ความต้องการชื่อเสียง

สรุปได้ว่า ลักษณะและประเภทของแรงจูงใจนั้น แยกได้ดังนี้คือ 1) ลักษณะของแรงจูงใจ สามารถแบ่งได้เป็น แรงจูงใจด้านร่างกาย ซึ่งเกิดจากอิทธิพลสิ่งเร้าภายนอก แรงจูงใจทั่วไป ซึ่งเกิดจากความอยากรู้อยากเห็นเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อต้องการความรัก ความอบอุ่น หรือต้องการแสดงความสามารถด้วยตนเอง และแรงจูงใจด้านสังคม เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยกย่องเกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนความสำเร็จในชีวิต 2) ประเภทของแรงจูงใจโดยทั่วไป แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายใน จะมีคุณค่า มากกว่าแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในเกิดได้ โดยการที่บุคคลได้รับอิทธิพลหรือประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าภายนอก เป็นต้น

#### 4. ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548 : 30 - 31) ให้ความเห็นว่า การใช้แรงจูงใจในการทำงาน คือ การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและให้ประสบความสำเร็จเป็นประการสุดท้าย ก่อนสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม คือ ก่อนปี ค.ศ. 1760 (ก่อน พ.ศ. 2303) นั้นการประกอบธุรกิจเกิดขึ้นในรูปของอุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือเป็นอุตสาหกรรมครอบครัวความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างจึงเป็นแบบนายจ้างอุปถัมภ์คนงาน ซึ่งคนงานจะสำนึกในบุญคุณของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ วิธีการของแรงจูงใจที่นายจ้างนำมาใช้เป็นส่วนมากคือ การทำให้รู้สึกกลัวการลงโทษ ซึ่งอาจเป็นทางวัตถุ (งดให้สินจ้างรางวัล) ทางการเงิน (ตัดเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง) หรือทางสังคม (ขาดการยอมรับนับถือจากคนอื่น) เมื่อคนงานเกิดความรู้สึกกลัวการลงโทษหรือมีความละเอียดที่จะรับการลงโทษ จึงทำให้ความพยายามทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นที่พอใจของนายจ้างตลอดไป ภายหลังที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้วมีการขยายขอบเขตการทำงานในหน่วยงานกว้างขวางขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างเปลี่ยนไป กลายเป็นความเห็นห่างกันมากขึ้น เป้าหมายของการทำงานจะมุ่งไปสู่การผลิตที่มีปริมาณมาก

จะเน้นระบบการทำงานที่เปรียบเทียบว่าเป็นเสมือนเครื่องจักรจึงเกิดขึ้น ใครผลิตได้มากย่อมได้รับค่าตอบแทนมาก หรืออีกนัยหนึ่งถ้าใครต้องการผลตอบแทนมากต้องบังคับตัวเองให้ทำงานที่ได้ผลผลิตมากนั่นเอง แรงจูงใจที่ใช้ในสภาพอย่างนี้ ก็คือการเสนอผลตอบแทนจำนวนมากแก่คนงาน อันก่อให้เกิดระบบการแข่งขันและยึดคติตัวใครตัวมัน ต่อมาได้มีผู้รู้หลายท่านลงความเห็นว่ ระบบการแข่งขันนั้น ก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างทั้งปัญหาด้านมนุษยธรรม การหยุดงาน ผละงาน ผลผลิตที่มีปริมาณมากแต่ด้วยคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้กระทบกระเทือนต่อเสถียรภาพของงานและการลงทุน ทำให้เกิดการค้นพบต่อมาว่า หากมุ่งแต่ด้านการผลิตเพียงอย่างเดียวแล้ว เสถียรภาพหรือความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานจะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้นต้องคำนึงถึงภาวะจิตใจหลายอย่าง เป็นต้น ขวัญ กำลังใจ ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของผู้ร่วมงานทุกคนด้วย จึงทำให้กิจการในหน่วยงานดำเนินไปด้วยดีและประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคง แรงจูงใจที่นำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเห็นในสภาวะนี้จึงอยู่ที่การพยายามหากวิถีต่าง ๆ นอกเหนือจากการทำให้รู้สึกถึงการลงโทษ หรือการเสนอค่าตอบแทนมาใช้ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งไปสู่การทำให้คนงานเกิดความรู้สึกพอใจและมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจการนั้น ๆ อันเป็นเครื่องส่งเสริมให้เกิดความศรัทธาหรือความเต็มใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่นแท้จริงได้

สรุปได้ว่า ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงาน คือ การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและให้ประสบความสำเร็จเป็นประการสุดท้าย ซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน เกิดก่อนสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม คือ ก่อนปี ค.ศ. 1760 (ก่อน พ.ศ. 2303)

## แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะได้เสนอ ในประเด็นดังต่อไปนี้ ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ 2) แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น 3) หลักการปกครองท้องถิ่น 4) แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ และแนวคิดเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย พอสรุปได้ดังนี้คือ

โกวิท พวงงาม (2546 : 29) กล่าวว่า คำว่าการกระจายอำนาจหรือการกระจายอำนาจทางการปกครอง (Decentralization) เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการปกครองประเทศ กล่าวคือ การที่รัฐบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการปกครองประเทศ จำเป็นที่รัฐบาลต้องใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นจำนวนมาก ต้องดูแลให้ทั่วถึง สร้างสรรค์ความเจริญให้กับชุมชนและท้องถิ่นต่าง ๆ แต่

เนื่องจากรัฐมีพื้นที่กว้างขวาง การดูแลไม่ทั่วถึง การพัฒนามีความล่าช้า ไม่สามารถสนองตอบกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลจึงต้องแบ่งเบาภาระของตนเอง โดยการสร้างกลไกหรือหน่วยการปกครองให้กระจายไปตามชุมชนต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อดำเนินการปกครองให้ทั่วถึงและเกิดผลดีแก่ประชาชน การแบ่งเบาภาระดังกล่าวเป็นเหตุให้เกิดรูปแบบหรือวิธีการในทางการเมืองการปกครองขึ้น เรียกว่า “การกระจายอำนาจหรือการกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครอง”

การกระจายอำนาจพิจารณาได้เป็น 2 วิธี คือ

1. การแบ่งอำนาจทางการเมืองการปกครอง (Deconcentration) เป็นวิธีการเบื้องต้นของการกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครอง โดยยังมีการสงวนอำนาจรัฐบาลกลางอยู่ กระจายอำนาจหรือแบ่งอำนาจเฉพาะการบริหารเท่านั้น เช่น การมอบอำนาจในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ จากรัฐบาลกลางไปให้เจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคหรือเขตพื้นที่ต่าง ๆ ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล การแบ่งอำนาจทางการเมืองการปกครองดังกล่าวเจ้าหน้าที่ที่ไปประจำอยู่ ณ เขตพื้นที่ต่าง ๆ ก็คือข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งและถูกควบคุมให้อยู่ภายใต้อำนาจของรัฐบาลนั่นเอง นอกจากนั้นในการบริหารหรือดำเนินการก็เป็นการบริหารตามนโยบายหรือคำสั่งของรัฐบาลกลาง โดยรัฐบาลกลางเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งและจัดสรรงบประมาณ การแบ่งอำนาจทางการเมืองการปกครองตามที่กล่าว จะเกิดระบบการปกครองท้องถิ่นขึ้นได้เหมือนกัน แต่เป็นการปกครองท้องถิ่นที่เรียกว่า Local State Government หรืออาจเรียกว่า การปกครองท้องถิ่น โดยราชการ เช่น รูปแบบการปกครองจังหวัด อำเภอ ของประเทศไทยในปัจจุบัน

2. การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง (Devolution) เป็นขั้นตอนของการกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครองหรือที่เรียกว่า Decentralization ซึ่งมุ่งถึงถึงการมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ปกครองตนเองอย่างแท้จริง เป็นระบบการกระจายอำนาจการบริหารและการบริหารการกระจายอำนาจทางการเมือง การกระจายอำนาจในลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นการให้อำนาจแก่ประชาชนเลือกตั้งตัวแทนเข้าไปปกครอง มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย อำนาจในการเก็บรายได้และอำนาจในการออกกฎหมายข้อบังคับของท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการกระจายอำนาจที่มุ่งประสงค์จะให้ประชาชนมีบทบาทในการปกครองตนเองอย่างแท้จริง และหลักการมอบอำนาจเช่นนี้จะเกิดระบบการปกครองท้องถิ่นที่เรียกว่า (Local Self Government) หรือที่เรียกว่าการปกครองท้องถิ่น โดยประชาชน การปกครองท้องถิ่นในลักษณะที่กล่าวนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น (โกวิทย์ พวงงาม. 2546 : 26)

อภิวัฒน์ ปะภิกัง (2552 : 20 ; อ้างอิงจาก อุทัย หิรัญโต. 2523 : 21) กล่าวว่า หลักการของการปกครองท้องถิ่น โดยประชาชนหรือที่เรียกว่า Local Self Government นั้น จะต้อง มีลักษณะสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. การปกครองท้องถิ่น โดยประชาชน มีระบบการเลือกตั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญ และการเลือกตั้งนั้น ต้องหมายถึงการเลือกตั้งทั้งฝ่ายบริหาร ซึ่ง ได้แก่ตัวบุคคลที่จะเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดกรุงเทพมหานคร หรือบุคคลที่จะเป็นนายกเทศมนตรี ที่ต้องมาจากการเลือกตั้ง และสมาชิกสภาท้องถิ่น (Local Council) เช่น กรุงเทพมหานคร สมาชิกสภาเทศบาล ต้องมาจากการเลือกตั้ง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครอง เป็นสำคัญ
  2. การปกครองท้องถิ่น โดยประชาชน ควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการจัดตั้งมีสภาพเป็นนิติบุคคล มีสิทธิตามกฎหมาย เพื่อผลสมบูรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งนี้จะต้องมีความรับผิดชอบต่อตามกฎหมายหากมีการละเมิดต่อผู้อื่นด้วย
  3. การปกครองท้องถิ่นโดยประชาชน ควรให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจัด ได้รับการจัดตั้ง มีอำนาจในการจัดการรายได้ เช่น การจัดเก็บภาษี การออกพันธบัตร และการพาณิชย์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้หรือมีเงินพอที่จะทำหน้าที่ได้
  4. การปกครองท้องถิ่น โดยประชาชน ควรให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีอิสระ ในการกำหนดนโยบาย และนโยบายดังกล่าวจะต้องไม่ขัดกับนโยบายการปกครองของประเทศ และมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตน ด้วยการตราข้อบัญญัติต่าง ๆ ออกมาใช้บังคับภายในเขตการปกครองของตนเองด้วย
  5. การปกครองท้องถิ่น โดยประชาชน หน่วยการปกครองท้องถิ่นไม่ควร อยู่ในสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ของแต่ละหน่วยการปกครองท้องถิ่นอื่น อีกทั้งไม่ควรอยู่ในสายการบังคับบัญชาของทางราชการด้วย เพราะอาจจะทำให้ขาดลักษณะของควมมีอิสระในการปกครองตนเอง (Autonomy) แต่ยังคงจะต้องอยู่ในความควบคุมดูแลของรัฐบาล
- สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจทางการปกครอง ให้แก่ประชาชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย ทั้งนี้เพื่อดำเนินการปกครองให้ทั่วถึงและเกิดผลดีแก่ประชาชน เป็นการแบ่งเบาภาระการปกครองของรัฐบาลกลาง

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ การปกครองท้องถิ่น ไว้ดังนี้  
 อรุณ นิชะ โมสธ (2547 : 7 - 8) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่างซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเอง



เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ตรงกับความประสงค์ของประชาชน โดยเหตุผลที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบถึงความต้องการของท้องถิ่นได้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ และย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเองและมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร

พลสวัสดิ์ นาทองคำ (2550 : 20 ; อ้างอิงจาก อุทัย หิรัญโต. 2523 : 4) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น คือการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมปราศจากความควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

อภิวัฒน์ ปะกิจัง (2552 : 21 ; อ้างอิงจาก ประหยัด หงส์ทองคำ. 2529 : 107) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง เป็นการปกครองรูปแบบหนึ่ง ซึ่งรูปแบบการปกครองที่เกิดจากกระบวนการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่น เพื่อวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีโอกาสเรียนรู้ และดำเนินการต่าง ๆ ในการปกครองท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการ และแก้ปัญหาของตนเองด้วยตัวเอง

กล่าวได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

### 3. หลักการปกครองท้องถิ่น

ผู้วิจัย ได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับ หลักการปกครองท้องถิ่นตามแนวคิดของนักวิชาการ พอสรุปได้ดังนี้

พลสวัสดิ์ นาทองคำ (2550 : 22) ได้ประมวลหลักการปกครองท้องถิ่นในสาระสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านี้อาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็น

กรุงเทพมหานคร เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และ  
เมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติ  
หน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคืออำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร  
เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจ  
มากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็น  
ผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะ  
ความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลใน  
การพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะ  
ดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบ  
ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้  
บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับสุขาภิบาล เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คืออำนาจในการ  
กำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของ  
ท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครอง  
ท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือ  
ในแบบกรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพ ฯ จะเป็นฝ่ายนิติ  
บัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่า  
ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น ที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการ  
ปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่น มาบริหารงานเพื่อให้สมเจตนารมณ์และความ  
ต้องการของชุมชน และอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนั้นยังเป็นการฝึก  
ให้ประชาชนในท้องถิ่น เข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

อภิวัฒน์ ปะภิกัง (2552 : 21) ได้สรุปหลักการปกครองท้องถิ่นของไทย ดังนี้

1. เป็นการปกครองโดยชุมชน ซึ่งชุมชนอาจมีความแตกต่างกันในด้านขนาด  
ของพื้นที่ชุมชน จำนวนประชากร หรือความเจริญของชุมชน ซึ่งหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น  
ของไทย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพฯ เมือง  
พัทยา เป็นต้น

2. หน่วยของการปกครองท้องถิ่น จะต้องใช้อำนาจอิสระในการปกครองตนเองพอสมควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่แก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมิตีสิทธิตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง

4. หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมืองค์กรที่จำเป็นในการบริหารงาน ซึ่งองค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่น แบ่งเป็นสองฝ่าย ได้แก่ องค์กรฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่ในการบริหารงานของท้องถิ่น และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ ทำหน้าที่ออกกฎหมาย และตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร

5. หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น เพราะกระบวนการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ทำให้คนในชุมชน ทุกคน ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกคน

สรุปได้ว่า หลักการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้คือ การปกครองของชุมชน หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย มืองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง และประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

มีนักวิชาการ ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และองค์กรที่กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล ขอเสนอตามลำดับดังนี้

##### 4.1 ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ และองค์กรภาครัฐ ได้ให้ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล พอสรุปได้ดังนี้

โกวิทช์ พวงงาม (2546 : 240) ได้ให้นิยามของความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ หน่วยการบริหารส่วนราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 ซึ่งได้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538

พจนต์ เอี่ยมสำอาง (2542 : 40) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยของการบริหารส่วนราชการส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุด มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ มีงบประมาณเป็นของตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ ได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งมีราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค คอยเป็นที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ

วิทยา นภาศิริกุลกิจ (2548 :39) ได้อธิบายไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล

หมายถึง หน่วยของการบริหารส่วนราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 เพื่อเป็นการกระจายอำนาจทางการปกครอง โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ มีงบประมาณเป็นของตนเอง มีอำนาจในการพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เป็นต้น

สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2553 : 168 – 169) ได้นิยามความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง เป็นหน่วยของการบริหารส่วนราชการ ส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยรัฐบาลได้จัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นการกระจายอำนาจทางการปกครอง โดยเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ มีงบประมาณเป็นของตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ ได้ในระดับหนึ่ง และมีอำนาจในการพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล คือหน่วยการบริหารส่วนราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ มีงบประมาณเป็นของตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ ได้ในระดับหนึ่ง และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552

#### 4.2 ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นครั้งแรก ตามคำสั่ง กระทรวงมหาดไทย ที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะเปิด โอกาสให้ราษฎรได้เข้ามามีส่วนร่วมบริหารงานของตำบลและหมู่บ้าน อันจะนำไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยจัดให้มีสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้น และในปีเดียวกัน ได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 จัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับตำบล จำนวน 59 แห่ง ต่อมา กระทรวงมหาดไทย ได้มีคำสั่งที่ 275 / 2509 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน

การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะแรกไม่ค่อยได้ผลตามความมุ่งหมายเพราะมีตำบลที่สามารถยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนน้อย นอกจากนั้นยังมีสภาตำบลตามคำสั่งที่ 222/2499 บ้าง และอยู่ในรูปสภาตำบล ตามคำสั่งที่ 275/2509 ลงวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2509 จัดตั้งขึ้นตามโครงการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยของกระทรวงมหาดไทย ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2515 รัฐบาลจึงได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ออกมายกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 และได้ปรับปรุงรูปแบบการปกครองตำบลใหม่ เรียกว่า สภาตำบลแทน ซึ่งสภาตำบลตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ยังไม่อาจจัดว่าเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะขาดหลักการของการปกครองท้องถิ่น เช่น ไม่เป็นนิติบุคคล ไม่มีอำนาจจัดหารายได้ โครงการต่าง ๆ ที่สภาตำบลจัดทำจะต้องผ่านความเห็นชอบของนายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัดจึงจะดำเนินการ ได้อย่างไรก็ตาม สภาตำบลที่มีอยู่ทั่วประเทศในขณะนั้นยังไม่มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น แต่มีฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของข้าราชการส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2457 ต่อมาในปี พ.ศ.2537 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงฐานะของสภาตำบลเป็นนิติบุคคลและปรับปรุงการบริหารให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น ไปสู่ราษฎร ได้มากยิ่งขึ้น พร้อมกับยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และรับผิดชอบราชการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจบริหารระดับตำบลมี 2 รูปแบบ คือ สภาตำบล ซึ่งเป็นนิติบุคคลและเป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาไปเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล กับองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาเป็นเทศบาลต่อไป และพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังคงใช้อยู่ถึงปัจจุบัน (โกวิทย์ พวงงาม. 2546 : 241)

สรุปได้ว่า ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดจากตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย วันที่ 8 มีนาคม 2499 มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะเปิด โอกาสให้ราษฎร ได้เข้ามามีส่วนร่วมบริหารงานของตำบลและหมู่บ้าน อันจะนำไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยจัดให้มีสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้น และต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552

#### 4.3 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภาควิชากฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2548: : 160-184) อธิบายว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แบ่งโครงสร้างองค์กร ออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

(ฉบับที่ 2) รวมคณะกรรมการตำบลและสภาตำบลเข้าเป็นองค์กรเดียวกันเช่นเดียวกับแบบการปกครองสุขาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพการณ์ยิ่งขึ้น และให้สอดคล้องกับการพัฒนาการเมืองไทยในระบอบประชาธิปไตย ในปี 2514 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 362 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 แก้ไขปรับปรุงระเบียบบริหารของตำบลโดยปรับปรุงตำบลให้เป็นสภาตำบล เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในขณะนั้น และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน อย่างไรก็ตาม ฐานะของสภาตำบลยังไม่ได้เป็นนิติบุคคลแต่ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การที่สภาตำบลไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหาร รัฐบาลจึงปรับปรุงฐานะของสภาตำบลเสียใหม่ ให้เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนมากขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (โกวิทย์ พวงงาม. 2546 : 240)

..... หลังจาก จอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรีได้เดินทางไปเยี่ยมเยือน สหรัฐอเมริกาและประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรป ในปี พ.ศ. 2499 ได้พิจารณาเห็นว่าการบริหารงานท้องถิ่นของทุกประเทศ ราษฎรมีส่วนสำคัญในการบริหารงานท้องถิ่นของตนเอง แม้ว่าการจัดรูปแบบการปกครองท้องถิ่นของแต่ละประเทศ จะมีความแตกต่างกันไปบ้างก็ตามแต่หลักการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นในการปกครองท้องถิ่นมีอยู่ทั่วไป ไม่โดยตรงก็โดยอ้อมในทุกระดับสำหรับประเทศไทย แม้จะมีรัฐบาลและสุขาภิบาลแล้วก็ตาม แต่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล ประชาชนยังมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นน้อย ดังนั้นเพื่อปลูกเร้าให้ประชาชนได้เอาใจใส่ในกิจการส่วนรวมในท้องถิ่นของตน อันเป็นทางสร้างนิสัยริเริ่มและรับผิดชอบในงานส่วนรวมมากขึ้น ไม่ใช่คอยรับคำสั่งจากอำเภอและจังหวัดเท่านั้น จึงควรเห็นจัดตั้งสภาตำบลขึ้น ทำหน้าที่บริหารงานกิจการของแต่ละตำบล โดยทั่วไป (พยนต์ เอี่ยมสำอาง. 2542 : 41 - 43)

กระทรวงมหาดไทย ได้มีคำสั่งที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2499 โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอประชุมชี้แจงราษฎรให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายแล้วดำเนินการตั้งสภาตำบลให้แล้วเสร็จภายใน 3 เดือน แต่การจัดตั้งองค์การปกครองตำบลที่จัดตั้งขึ้นนี้ยังไม่มีควมอิสระในการปกครองตนเองอย่างเพียงพอ เช่น ไม่มีพนักงานของตนเองและประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองน้อยไป ในปี พ.ศ. 2499 รัฐบาลจึงตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 ขึ้น ซึ่งเป็นกฎหมายที่ได้ดำเนินการปกครองท้องถิ่นในรูป องค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นอีกรูปหนึ่ง โดยยกฐานะของตำบลที่มีประชากรอยู่อย่างหนาแน่นพอสมควร และมีรายได้พอที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการปกครองที่เล็กที่สุด

1. สภากงศ์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรทางนิติบัญญัติ มีสมาชิกสภา  
องค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรง และมีวาระในการดำรง  
ตำแหน่ง 4 ปี สามารถพิจารณาได้ดังนี้

1.1 จำนวนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1.1 ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน

1.1.2 ในกรณีเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดมมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้  
สมาชิกสภาของ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภา จำนวน 6 คน

1.1.3 ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลโดมมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้  
สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภา จำนวนหมู่บ้านละ 3 คน

1.2 ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นให้  
เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือ  
ผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แต่มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งที่ได้แก้ไขตาม  
พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 ที่น่าสนใจและเป็นปัจจุบัน คือ

1.2.1 ไม่เคยถูกผู้ว่าสั่งให้ออกจากตำแหน่ง กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน หรือ  
แพทย์ประจำตำบล เว้นแต่จะพ้น 5 ปี นับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

1.2.2 มีสัญชาติไทยโดยกำเนิด และมีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์  
ในวันที่เลือกตั้ง ซึ่งถือเป็นจุดที่ต้องการเพิ่มศักยภาพให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ได้มี  
บุคลากรที่เหมาะสม

1.3 องค์ประกอบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

1.3.1 ประธานสภา จำนวน 1 คน และรองประธานสภา จำนวน 1  
คน โดยตำแหน่งประธานสภา และรองประธานสภา จะมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

1.3.2 สภากงศ์การบริหารส่วนตำบล เลือกสมาชิกคนหนึ่งเป็น  
เลขานุการสภา

1.4 อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้คือ

1.4.1 สภากงศ์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ให้ความเห็นชอบใน  
การจัดทำแผนพัฒนา อบต. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.4.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติตำบล ร่าง  
ข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

1.4.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การ  
การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. คณะผู้บริหาร เป็นองค์กรของฝ่ายบริหาร ประกอบไปด้วย นายกองค้การ  
บริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และนายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบล สามารถแต่งตั้งรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่เกิน 2 คน

2.1 อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหาร แบ่งออกได้ ดังนี้คือ

2.1.1 บริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมติ

ข้อบัญญัติ และแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบ การบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลต่อสภา

2.1.2 จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภา พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.1.3 รายงานการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2.1.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2 คณะผู้บริหารพ้นจากตำแหน่ง เกิดขึ้นเนื่องจาก 1) สภาองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล หมดอายุเมื่อมีการยุบสภา 2) ครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือลาออก 3) ผู้ว่าราชการ  
จังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง 5) สภา อบต. มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวน  
สมาชิกเท่าที่มีอยู่ และ 6) สภาไม่รับหลักการแห่งร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือ  
เพิ่มเติม ด้วยเสียงไม่น้อยกว่า 2/3 ของจำนวนสมาชิกที่มีอยู่

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 2 ส่วนที่สำคัญ  
ได้แก่ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ มาจากการเลือกตั้งของประชาชน  
โดยตรง และมีวาระในการดำรงตำแหน่ง 4 ปี และฝ่ายบริหารมีนายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็น  
หัวหน้าฝ่ายบริหาร และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง เป็นผู้ช่วยเหลือในการ  
ปฏิบัติราชการ เป็นต้น

#### 4.4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง กรมส่งเสริมการปกครองส่วน  
ท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2553 : 172 – 173) ได้อธิบายถึง อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไข  
เพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 มีดังนี้คือ

มาตรา 22 องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล  
ตามแผนงาน โครงการและงบประมาณ เสนอแนะส่วนราชการและพัฒนาตำบล ปฏิบัติหน้าที่ของ  
คณะกรรมการตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องถิ่น และหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด



มาตรา 23 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล อาจดำเนิน  
กิจการภายในตำบล ดังต่อไปนี้

- 1) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 2) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 3) จัดให้มีและรักษาทางระบายน้ำ และรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ

ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 4) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2547 : 85 – 90) ได้กล่าวถึง อำนาจหน้าที่ขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้คือ

1. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภา  
ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546

1.1 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและ  
วัฒนธรรม

1.2 มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะ

รวมทั้งกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ  
วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรร  
งบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดกิจการในเขตองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ดังนี้

- 1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและทางการเกษตร
- 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

และสวนสาธารณะ

- 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล

- 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 12) การท่องเที่ยว
- 13) การผังเมือง

1.4 หน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ อันที่จะดำเนินการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลต้องแจ้งให้ อบต. ทราบล่วงหน้า ตามสมควร หาก อบต. มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวให้นำความเห็นของ อบต. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินการนั้นด้วย

1.5 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.ต้องเป็นไปเพื่อ

ประโยชน์สุขของประชาชน โดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. การจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมิผลการทำงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

1.6 มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล

1.7 ออกข้อบัญญัติ อบต.เพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ของ อบต. ในกรณีนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับ ผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 1,000 บาท

1.8 ขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติภารกิจของ อบต. เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัด

1.9 ทำกิจการนอกเขต อบต. หรือร่วมกับสภาตำบล อบต. หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจกรรมร่วมกันได้

2. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการ

สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าจอดเรือ
- 4) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- 5) การสาธารณสุขการ
- 6) การส่งเสริม การฝึกฝนและการประกอบอาชีพ
- 7) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- 8) การส่งเสริมและการท่องเที่ยว
- 9) การจัดการศึกษา
- 10) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี

คนชราและผู้ด้อยโอกาส

- 11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ

วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่

อาศัย

- 13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 14) การส่งเสริมกีฬา
- 15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ

ของประชาชน

- 16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ

บ้านเมือง

- 18) การกำจัดมูลฝอย ส่งปฏิภูลและน้ำเสีย
- 19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- 20) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

- 21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- 24) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้

ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 25) การผังเมือง
- 26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 28) การควบคุมอาหาร
- 29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุน

การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- 31) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่

คณะกรรมการประกาศกำหนด

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 เช่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม 2) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

#### 4.5 การบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง กรมส่งเสริมการปกครองส่วน

ท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2553 : 173 – 174) ได้อธิบายถึง ราย ได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 มีดังนี้คือ

มาตรา 29 องค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสรรให้ ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ดังต่อไปนี้

1) ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรการฆ่าสัตว์และผลประโยชน์อื่นเกิดจากการฆ่าสัตว์ของตำบลนั้น

2) ค่าธรรมเนียม ใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้ที่จัดเก็บได้ในตำบลนั้น

3) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนัน ตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน ซึ่งสถานที่เล่นการพนันอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

4) ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีธุรกิจเฉพาะ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ได้รับจัดสรร

5) ภาษีสุรา และภาษีสรรพสามิต ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ได้รับจัดสรร

6) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ได้รับจัดสรร

มาตรา 30 ทุกปีงบประมาณ ให้รัฐบาลจัดสรรเงินให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเงินอุดหนุน

มาตรา 31 องค์การบริหารส่วนตำบล อาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

- 1) รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) รายได้จากสาธารณูปโภค
- 3) เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- 4) เงินอุดหนุนและรายได้อื่น ตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ

จัดสรรให้

- 5) รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล

มาตรา 32 รายได้ของสภาตำบล ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียภาษี โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร และไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา 33 องค์การบริหารส่วนตำบล อาจมีรายจ่าย ดังต่อไปนี้

- 1) เงินเดือน
- 2) ค่าจ้าง
- 3) เงินค่าตอบแทนอื่นๆ
- 4) ค่าใช้สอย
- 5) ค่าวัสดุ
- 6) ค่าครุภัณฑ์

- 7) ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่นๆ
- 8) ค่าสาธารณูปโภค
- 9) เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น
- 10) รายจ่ายอื่นตามข้อผูกพัน หรือตามที่กฎหมายหรือระเบียบของ

#### กระทรวงมหาดไทยกำหนด

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2547 : 91 – 92) กล่าวว่า ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 กำหนดรายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

1. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล อาจมีรายได้ 3 ทางคือ

#### 1.1 รายได้ปกติ ได้แก่

1) ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรการฆ่าสัตว์และผลประโยชน์อันเกิดจากการฆ่าสัตว์ของตำบลนั้น

2) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อนที่จัดเก็บได้ในจังหวัดใดให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์ทางกฎหมายที่ว่าด้วยการนั้น

3) รายได้จากเงินอากรตามกฎหมายว่าด้วยอากรรังนกอีแอ่น ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินอากรประทานบัตร ใบอนุญาตและอาญาบัตร ตามกฎหมายว่าด้วยการประมง ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ และค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ตามประมวลกฎหมายที่ดิน ที่เก็บในองค์การบริหารส่วนตำบลใด ให้เป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

4) ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียม ในองค์การบริหารส่วนตำบลใดให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

5) เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยการอุทยานแห่งชาติ องค์การบริหารส่วนตำบลใด ให้แบ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

#### ในกฎกระทรวง

1.2 รายได้ที่อาจเก็บเพิ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจออกข้อบังคับตำบล เพื่อเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 10 ของภาษีอากรและค่าธรรมเนียมประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทดังต่อไปนี้

1) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร ซึ่งสถานประกอบการตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

2) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา ซึ่ง  
ร้านขายสุราตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

3) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนันตามกฎหมายว่า  
ด้วยการพนัน ซึ่งสถานที่เล่นการพนันอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

### 1.3 รายได้ที่อาจเก็บได้ ได้แก่

- 1) รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล
- 4) ค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาตและค่าปรับตามที่จะมีกฎหมาย  
กำหนด
- 5) เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- 6) รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 7) เงินอุดหนุนจากรัฐ
- 8) รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลตามระเบียบว่าด้วยการคลัง การงบประมาณ การโอน การจัดการทรัพย์สิน การซื้อ การ  
จ้าง ค่าตอบแทน และค่าจ้างให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

## 2. การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

งบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลให้จัดทำเป็นข้อบังคับ และเสนอได้แต่โดยคณะกรรมการบริหารตาม  
ระเบียบและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นชอบด้วยกับร่างข้อบังคับ  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมแล้วให้เสนอ  
นายอำเภอเพื่อขออนุมัติถ้านายอำเภอไม่อนุมัตินายอำเภอต้องส่งคืนให้สภาองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล เพื่อพิจารณาทบทวนร่างข้อบังคับนั้นใหม่ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ ได้รับร่างข้อบังคับ

ดังกล่าว

สรุปได้ว่า การบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการกำหนดรายได้  
และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ซึ่งรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจาก 3 ทาง  
ได้แก่ รายได้ปกติ เช่น ภาษีบำรุงท้องที่ รายได้ที่อาจเก็บเพิ่ม เช่น จากภาษีธุรกิจเฉพาะ รายได้ที่อาจ  
เก็บได้ เช่น รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ เป็นต้น ส่วนรายจ่ายขององค์การบริหารส่วน  
ตำบล เกิดจากการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เช่น จ่ายเป็นเงินเดือนให้แก่พนักงาน

#### 4.6 การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2553 : 196 - 1974) ได้อธิบายถึง การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 มีดังนี้คือ

มาตรา 90 ให้นายอำเภอ มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

ในการปฏิบัติกรตามอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอตามวรรคหนึ่ง ให้นายอำเภอมีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหารพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจง หรือสอบสวนตลอดเรียกรายงานและเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

มาตรา 91 เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้

พยนต์ เอี่ยมสำอาง (2542 : 106 - 107) ได้กล่าวว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอเป็นตัวแทนรัฐบาลส่วนกลางที่ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดนโยบายให้นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. นายอำเภอ มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ และมีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหารพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจง หรือสอบสวนตลอดเรียกรายงานและเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

2. ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจสั่งยุบสภาตามข้อเสนอแนะของนายอำเภอท้องที่ ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลกระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติโดยมิชอบด้วยหน้าที่ ถ้าเป็นการกระทำของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตำแหน่ง ถือว่าเป็นการบกพร่องตำแหน่ง และต้องให้พ้นจากตำแหน่งดังกล่าว ตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ และมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการบริหารทั้งคณะหรือกรรมการบริหารบางคนพ้นจากตำแหน่งตามข้อเสนอแนะของนายอำเภอ ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย



สรุปได้ว่า องค์การที่กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ราชการส่วนภูมิภาค โดยผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจหน้าที่สั่งยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และถอดถอนคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ตามข้อเสนอแนะของนายอำเภอ กรณีที่กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติโดยมิชอบด้วยหน้าที่ เป็นต้น

### บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตพื้นที่ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด (2555 : 6) ได้รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของอำเภอ โพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด และบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตพื้นที่ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนำเสนอตามลำดับดังนี้คือ

1. ข้อมูลทางกายภาพของอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอโพธารอง เป็นอำเภอหนึ่งในจำนวน 20 อำเภอ ของจังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของตัวจังหวัด ห่างจากตัวจังหวัดร้อยเอ็ด ระยะทาง 46 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 719 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือ ติดกับอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดทิศใต้ ติดกับอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอหนองพอก และอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีฤดู 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝนฤดูหนาว แบ่งเขตการปกครองเป็น 12 ตำบล 196 หมู่บ้าน 3 เทศบาล และ 12 องค์การบริหารส่วนตำบล

2. ประวัติศาสตร์ของอำเภอโพธารอง ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 มีเจ้าลาวทรงพระนามว่า “เจ้าโสมพะมิตร” ได้พาครอบครัวและบริวารข้าม ฟังโข่ง มาจากประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในปัจจุบัน มาตั้งรกรากที่บ้านน้ำดำ (จ.กาฬสินธุ์ในปัจจุบัน) และขณะนั้นมีเจ้านูวงศ์แห่งเวียงจันทน์ ต้องการที่จะขยายอาณาเขตครอบครองแผ่นดินทางอีสานเหนือของไทย โดยมีจุดมุ่งหมายที่เมืองโคราช จึงเกณฑ์ให้กลุ่ม “เจ้าโสมพะมิตร” ร่วมรบด้วย แต่เจ้าโสมพะมิตรปฏิเสธที่จะช่วยรบ พร้อมกับอพยพหนีการจับกุมของเจ้านูวงศ์ มาตั้งกองคาราวานที่บ้านแวง ริมหนองบัว ซึ่งในละแวกนั้นมี “ท้าวโสมใหญ่” เป็นผู้ปกครองดูแลอยู่และตั้งถิ่นฐานอยู่บ้าน “โพธารองน้อย” ท้าวโสมใหญ่มีลูกชายสองคนคือ “โสมน้อย” และ “พรหมมาใหญ่” ซึ่งได้รวมกันกับกลุ่มเจ้าโสมพะมิตร เพื่อต่อต้านเจ้านูวงศ์แห่งเวียงจันทน์จนเจ้านูวงศ์พ่ายแพ้หนีกลับเวียงจันทน์ไป ส่วน “โสมน้อย” ได้รวมพรรคพวกมาตั้งเมืองใหม่ที่บ้านแวง

ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ทรงประกาศให้มีการใช้นามสกุล "โสมน้อย" จึงได้ใช้นามสกุลว่า “พลเยี่ยม” ซึ่งบริวารส่วนใหญ่ก็ใช้นามสกุล

“พลเยี่ยม” เช่นกัน นายโสน้อย ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกำนันคนแรกของบ้านแวง (อำเภอแวงหรืออำเภอโพนทองในปัจจุบัน) มีชื่อว่า “ท้าวสุวรรณสาร” (จึงถือว่าท่านผู้นี้เป็นต้นสกุล “พลเยี่ยม”) บ้านเรือนของท่านก่อนนี้ปลูกอยู่บริเวณที่ทำการ ไปรษณีย์โพนทองในปัจจุบัน ซึ่งยังปรากฏเสาหลักเมืองแวง ตั้งอยู่ที่บริเวณมุมที่ตั้งของที่ทำการ ไปรษณีย์โพนทอง จนทุกวันนี้

### 3. คำขวัญอำเภอโพนทอง “โพนทองเมืองงามเรื่องนามปลูกแปง เครื่องวัฒนธรรม

หัตถกรรมเสื่อกก มรดกแหลมพยอมข้าวหอมงุ่นหวานสืบสานพัฒนา การศึกษาก้าวไกล”

4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีองค์การบริหารส่วนตำบลรวมจำนวน 12 แห่ง โดยแยกได้ดังนี้คือ

ตารางที่ 2 จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ ที่	รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพนทอง	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	รวมทั้งหมด (คน)
1	แวง	10	2	10	23
2	สระนกแก้ว	10	3	14	28
3	โนนชัยศรี	16	1	12	30
4	พรมสวรรค์	17	1	17	36
5	สว่าง	15	1	20	37
6	วังสามัคคี	14	0	17	32
7	หนองใหญ่	16	1	27	45
8	ค่านาคี	16	0	18	35
9	โพธิ์ทอง	19	2	21	43
10	นาอุดม	16	2	21	39
11	อู่เม่า	18	1	16	35
12	โพธิ์ศรีสว่าง	12	1	9	22
รวม		179	15	202	405

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด (2555 : 6)

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โพนทอง จังหวัด ร้อยเอ็ด สำหรับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนด ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ดังนี้คือ

5.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ได้กำหนดแนวทางการ พัฒนา ได้แก่

5.1.1 แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพและแนะแนวทางให้ ความรู้ด้านการเมืองการบริหาร ของ อบต.

5.1.2 แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1.3 แนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วม ในการรับฟังปัญหาต่างๆในการประชามหุ้บ้าน

5.1.4 แนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เข้ารับการ อบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

5.1.5 แนวทางส่งเสริมให้บุคลากร เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลให้ ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง

สรุปได้ว่า บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตพื้นที่ อำเภอ โพนทอง จังหวัด ร้อยเอ็ดประกอบด้วย 1) ข้อมูลทางกายภาพของอำเภอ โพนทอง พบว่า เป็นอำเภอหนึ่งในจำนวน 20 อำเภอ ของจังหวัดร้อยเอ็ด 2) ประวัติศาสตร์ของอำเภอ โพนทอง พบว่า เดิมผู้ปกครองอำเภอ ได้ อพยพมาจากประเทศลาว 3) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีองค์การบริหารส่วน ตำบลรวมจำนวน 12 แห่ง เป็นต้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอนำเสนองานวิจัยภายในประเทศ และ งานวิจัยต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

### 1. งานวิจัยภายในประเทศ

บุญเลิศ นันทสอน (2550 : 66 - 67) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาล เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน พบว่า 1) ความพึงพอใจของ พนักงานเทศบาล อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จ ของการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการยอมรับจาก

สังคม ด้านเงินเดือน และด้านลักษณะของงาน 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจของ พนักงานที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3) สำหรับข้อเสนอแนะ พนักงาน เทศบาลเมืองสกลนคร ได้ให้ข้อเสนอแนะ เช่น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน สำหรับ พนักงานจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว ควรจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงครอบครัว เช่น พ่อแม่ หรือคู่สมรสด้วย

รัชนี ไตรพันธ์ (2550 : 82) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลในจังหวัดหนองคาย พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 3) สำหรับข้อเสนอแนะ พนักงานเทศบาล ได้ให้ข้อเสนอแนะ เช่น ควรมีการจัด สวัสดิการต่าง ๆ ให้พนักงานจ้าง เช่น สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

สุรชา บุญวิเทียน (2550 : 88) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการ ยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จของงาน 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน 3) สำหรับข้อเสนอแนะ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ข้อเสนอแนะ เช่น ด้านลักษณะงาน พนักงาน ควรพัฒนาความคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อให้งานพัฒนายิ่งขึ้น

นิสากร ศรีบัว (2552 : 62) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการ ปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลโพน อำเภอคำม่วง จังหวัด กาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดสามอันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ 2) ผลการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลโพน ไม่แตกต่างกัน 3) สำหรับข้อเสนอแนะ พนักงาน ได้ให้ ข้อเสนอแนะ โดยเรียงลำดับความถี่สูงสุดสามอันดับแรกคือ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างที่ทำงาน มาไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีโอกาสได้รับการบรรจุ เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ เพื่อความมั่นคงและ

ก้าวหน้าของอาชีพ ผู้บังคับบัญชา ควรคอยดูแลเอาใจใส่และช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชา ควรให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

เขาวลัทธิ โยชะมาตย์ (2552 : 71) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าท่า อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1) ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าท่า อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาด้านต่ำสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน และ ด้านความก้าวหน้า

2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าท่า ไม่แตกต่างกัน 3) สำหรับข้อเสนอแนะ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ข้อเสนอแนะ เช่น บุคลากร ควรมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง และบุคลากร ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เป็นต้น

ชมพูนุท ศรีพงษ์ (2550 : 66) ได้ศึกษา กลยุทธ์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมต่างๆในการทำงาน หากมีแรงจูงใจทางบวกก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาในเชิงบวก ในทางกลับกันหากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงลบ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องรู้และเข้าใจกลยุทธ์การจูงใจเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานของตน และเป็นที่สังเกตว่ากลยุทธ์การจูงใจที่เหมาะสมตามการศึกษาวิจัยนั้น ประกอบด้วยกลยุทธ์การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงินและผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินรวมทั้งต้องตอบสนองให้เหมาะสมตามความต้องการของพนักงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ชูยศ ศรีวรจันทร์ (2553 : 72) ได้ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ( ค่าเฉลี่ย 3.89) ประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.62) และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีถัดไปจะเพิ่มขึ้น(ค่าเฉลี่ย 3.58) และมีความพึงพอใจในการรับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า บุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษซึ่งทำให้สะท้อนถึงปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ที่ไม่เป็นธรรม และขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การ

บริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการและขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ

ทองสุข เป็งไชโยโม (2554 : 51) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม พบว่า 1) พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา 2) พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) สำหรับข้อเสนอแนะ พนักงานส่วนตำบล ได้ให้ข้อเสนอแนะ เช่น ด้านสภาพการทำงาน พนักงานควรมีความรู้จากการศึกษาอบรม มาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

ไวท์ (Wright, 2001 : 175-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน ในบริษัท ของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานในสภาพโดยทั่วๆ ไปในหน่วยงานของ รัฐบาลจะมีองค์ประกอบคือ เป้าหมายขององค์กร ความขัดแย้ง ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และ เป้าหมายที่พิเศษเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการ ทำงานและยังพบอีกว่ากรอบของเหตุผลที่หนักแน่น จะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน ขององค์กรในอนาคต ซึ่งจะสามารถเป็นพลังพิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มผลผลิต ขององค์กรของรัฐบาลได้และมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแมค คิลเลนดัลด์ ที่ว่า ความต้องการความสำเร็จในงาน ความต้องการความสัมพันธ์ ผู้ร่วมงาน ความ ต้องการใช้อำนาจอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นพลังในการขับเคลื่อนผลผลิตงาน นอกจากนี้การศึกษา งานวิจัยพบว่า การเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทำได้หลาย แบบเช่น เริ่มจากการให้ ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร ระเบียบข้อบังคับ และ เป้าหมายที่พิเศษขององค์กร สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจเบื้องต้น และหลายงานวิจัยได้ข้อสรุปที่ คล้ายคลึงกันว่า สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของผู้นำ ความมี เหตุผลในการทำงาน สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้เช่นกัน

คิโยชิ ทากาฮาชิ (Kiyoshi Takahashi, 2006 : 57 - 58) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของ ค่าจ้าง และการส่งเสริมค่าตอบแทน สำหรับระดับการจูงใจของพนักงานในประเทศญี่ปุ่น โดยมี วัตถุประสงค์ เน้นที่ผลกระทบของค่าตอบแทนในองค์กรของคนญี่ปุ่นที่มีคุณค่าต่อการทำงาน โดยเฉพาะได้ค้นพบความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งของ ค่าจ้าง และการส่งเสริมค่าตอบแทน ของการ สร้างแรงจูงใจของลูกจ้าง โดยได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจพนักงานชาวญี่ปุ่น ที่ทำงานบริษัทของกลุ่ม โตโยต้ามอเตอร์ จำนวน 1,823 คน โดยนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ค่าจ้าง และ

การส่งเสริมค่าตอบแทน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการจูงใจการทำงานของลูกจ้างเมื่อเปรียบเทียบแต่ละประเด็นยังพบว่า การส่งเสริมค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมจะทำให้ศักยภาพการทำงานมอเตอร์ดีกว่า การเพิ่มระดับค่าจ้าง ที่จะนำมาซึ่งวิธีการสร้างแรงจูงใจลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจาก ระบบการทำงานที่ไม่ซ้ำกันที่เป็นเอกลักษณ์ใน บริษัท ผู้ปูนและยังเป็นวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหน่วยงานระหว่างบริษัท และผู้บังคับบัญชาของพวกเขา

เจอร์เกน เวกเก และคณะ (Jurgen Wegge and Other. 2006 : 78) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานประจำขององค์กรและความเป็นอยู่ในการทำงานของลูกจ้าง ผลการศึกษาพบว่า มีประเด็นที่เกี่ยวกับการสร้างแรงใจให้มีศักยภาพในการทำงานประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจลาออก พฤติกรรมในองค์กร การดูแลสุขภาพและการทำงานหนักจนเกินไป ซึ่งเป็นตัวชี้วัดของแรงจูงใจการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้างด้วยและยังพบอีกว่า ลูกจ้างที่มีประสบการณ์ทำงานจะมีประเด็นต่างๆที่ศึกษาในทิศทางที่ดีขึ้น อาทิ ความพึงพอใจในงานมาก ความตั้งใจลาออกมีน้อยและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามประเด็นที่ค้นพบคือ แนวโน้มการสร้างแรงใจให้มีศักยภาพในการทำงาน ซึ่งทุกประเด็นก็ต้องพยายามควบคู่กันไปด้วย

สวาริงิม (Swaringim. 2007 : 1758-A) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบขวัญของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา : เปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนรัฐบาล กับ โรงเรียนเอกชน ในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาล กับครูโรงเรียนเอกชนเท่าๆ กัน แล้วหาความแตกต่างของขวัญ ผลการศึกษา พบว่า ขวัญของครู มีความแตกต่างกัน ใน 6 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจ ความสามัคคีระหว่างครู สถานะภาพของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชน และมี 4 ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่าง ได้แก่ ความสามัคคีของผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร

โฮเวลล์ (Howell. 2007 : 7488-A) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ขวัญในการทำงานของครู อยู่ในระดับสูง เมื่อผู้บริหารโรงเรียน ได้ยึดหลักประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครู อาจารย์ ตัดสินใจและปฏิบัติได้ โดยไม่คว่นตัดสินใจเสียเอง และยังพบอีกว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ อยู่ในระดับสูง เมื่อผู้บริหารโรงเรียน ให้ความนับถือต่อวิชาชีพ ให้ความสำคัญกับทุกคน รู้จักสรรเสริญผู้อื่น และไม่รังเร่ที่จะให้ความช่วยเหลือ ด้านวิชาการแก่ครู เพื่อให้เด็กประสบผลสำเร็จ

แมดดอกซ์ (Maddox. 2008 : 74) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง และการดำรงอยู่ของครู ในมลรัฐเดลาแวร์ สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า ขวัญของครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงต่อการปฏิบัติงาน

แมเอลรีธท์และคณะ (Maelreath and other. 2009 : 53) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะ ด้านขวัญและกำลังใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในเขตมหาวิทยาลัยทางตะวันออกเฉียงใต้ ของรัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และทัศนคติที่ดี และภารกิจต่อสถาบัน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในทุกด้าน ยกเว้นในเรื่องรายได้

วัลเดอร์ (Wunder. 2009 : 66) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงควมมีคุณภาพของครู ในมลรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมาก ระหว่างอำนาจหน้าที่ กับคุณภาพของครู และในด้านการพัฒนาคุณภาพของครู พบว่า ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้นแล้ว จะทำให้คุณภาพการสอนเพิ่มขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติ ที่มีผู้ศึกษามาแล้ว พบว่า มีลักษณะที่ใกล้เคียงกันในแต่ละองค์กร กล่าวคือ 1) งานวิจัยภายในประเทศ เกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในตำบลโพธิ์ อำเภอกำแพง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงาน มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) งานวิจัยต่างประเทศ เกี่ยวกับทักษะด้านแรงจูงใจ ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในเขตมหาวิทยาลัยทางตะวันออกเฉียงใต้ ของรัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า มีการสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก และสรุปภาพรวม ได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร ดังนั้นสามารถนำข้อเสนอแนะจากผู้ที่ยกมาแล้ว เสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้นำมาปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานจ้าง การฝึกอบรมในเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อรักษาบุคลากรในองค์กรไว้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ทำให้การให้บริการต่อประชาชน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล



## กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัย ใช้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 - 79) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายใน 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ตามโครงสร้าง ดังนี้

