

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น
4. การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล
5. บริบทของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจ

มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังต่อไปนี้
ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน (2546:10) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2546 : 10) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธนธิดา ดิษยบุตร (2546 : 15) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจว่าเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

ธรรวรณ พลหาญ (2546 : 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงานทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ

เสนาะ ดิยาวี (2546 : 208) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจใน ความหมายหนึ่ง คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุ เป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่า ให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมี ลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจจึง ประกอบด้วยความต้องการ (Need) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2547 : 254) ได้ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจคือภาวะหรือ องค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2547 : 153) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงองค์ประกอบที่ กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย จากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลาย แนวคิดข้างต้นสามารถ

มัลลิกา ต้นสอน(2547 : 194) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงความยินดีและความเต็ม ใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายบุคคลที่มีแรงจูงใจ จะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นมีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อ เผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2547 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจหมายถึงปัจจัยที่ ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ทิพสุดา ถิลาศิริคุณ (2548 : 12) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมี แรงปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ตรีพร ชุมศรี (2548 : 9) ได้ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อสนองตอบความต้องการบางประการให้ บรรลุสำเร็จได้

บุศรา เตียรบรรจง (2548 : 12) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงสิ่งจูงใจหรือสิ่งที่ กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเต็ม

ใจพร้อมใจและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธิดา สุขใจ (2549 : 8) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ

ดูบรินและไอร์แลนด์ (Dubrin and Ireland.1993 : 294) แรงจูงใจ คือ กระบวนการที่ถูกใช้เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในองค์กร

เชอริงตัน (Cherrington.1994 : 132) มองแรงจูงใจว่าเป็นความเข้มข้น ความมุ่งมั่น และความทานทนที่แน่นอน ทฤษฎีด้านแรงจูงใจทั้งหมด มุ่งไปสู่วิถีทางในการอธิบายการแสดงผลของพฤติกรรมของมนุษย์อันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นสาเหตุหลัก

วรูม (Vroom.1995 : 7) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด (Lower organisms) โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือกทางอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราเกิดความรู้สึกหิวเราต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกายซึ่งไม่มีโอกาสเลือกทางเลือกอื่นแต่อย่างใด

กริฟฟิน (Griffin.1999 : 484) แรงจูงใจ หมายถึงชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของคน

ดราฟท์ (Draft. 2000 : 534) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึงพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมานี้ จึงอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ตัวผลักดันที่ทำให้เกิดการกระตุ้นหรือการปลุกเร้าให้คนมีพฤติกรรมแสดงออกมา โดยมีความต้องการ ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมานั้นอาจจะเป็นรางวัล โบนัส ตำแหน่ง และการลงโทษ ซึ่งเป็นการทำให้เกิดการตื่นตัว อีกทั้งการทำให้เกิดความคาดหวัง

ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงาน การบริหารคนในองค์กร การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ผลของความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า

ในอาชีพการงานและองค์กร แรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมขององค์กรนั้น ๆ

2. ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2547 : 30 – 31) ให้ความเห็นว่า การใช้แรงจูงใจในการทำงาน คือ การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและให้ประสบความสำเร็จเป็นประการสุดท้าย โดยมีความเป็นมาดังนี้

ก่อนสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม คือ ก่อนปี ค.ศ. 1760 (ก่อน พ.ศ. 2303) นั้น การประกอบธุรกิจเกิดขึ้นในรูปของอุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือเป็นอุตสาหกรรมครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างจึงเป็นแบบนายจ้างอุปถัมภ์คนงาน ซึ่งคนงานจะสำนึกในบุญคุณของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ วิธีการของแรงจูงใจที่นายจ้างนำมาใช้เป็นส่วนมาก คือ การทำให้รู้สึกกลัวการลงโทษ ซึ่งอาจเป็นทางวัตถุ (งดให้สินจ้างรางวัล) ทางการเงิน (ตัดเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง) หรือทางสังคม (ขากการยอมรับนับถือจากคนอื่น) เมื่อคนงานเกิดความรู้สึกกลัว การลงโทษหรือมีความละเอียดที่จะรับการลงโทษ จึงทำให้ความพยายามทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นที่พอใจของนายจ้างตลอดไป

ภายหลังที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้วมีการขยายขอบเขตการทำงานในหน่วยงานกว้างขวางขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างจึงเปลี่ยนไป กลายเป็นความเห็นห่างกันมากขึ้น เป้าหมายของการทำงานจะมุ่งไปสู่การผลิตที่มีปริมาณมาก ฉะนั้นระบบการทำงานที่เปรียบมนุษย์ว่าเป็นเสมือนเครื่องจักรจึงเกิดขึ้น ใครผลิตได้มากย่อมได้รับค่าตอบแทนมาก หรืออีกนัยหนึ่งถ้าใครต้องการผลตอบแทนมากต้องบังคับตัวเองให้ทำงานที่ได้ผลผลิตมากนั่นเอง แรงจูงใจที่ใช้ในสภาพอย่างนี้ ก็คือการเสนอผลตอบแทนจำนวนมากแก่คนงาน อันก่อให้เกิดระบบแข่งขันและยึดคติตัวใครตัวมัน

ต่อมาได้มีผู้รู้หลายท่านลงความเห็นว่า ระบบการแข่งขันนั้น ก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างทั้งปัญหาด้านมนุษยธรรม การหยุดงาน ผละงาน ผลผลิตที่มีปริมาณมาก แต่ด้อยคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้กระทบกระเทือนต่อเสถียรภาพของงานและการลงทุนทำให้เกิดการค้นพบต่อมา หากมุ่งแต่ด้านการผลิตเพียงอย่างเดียวแล้ว เสถียรภาพและความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานจะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้นต้องคำนึงถึงภาวะจิตใจหลายอย่าง เป็นต้นว่า ขวัญ กำลังใจ ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของผู้ร่วมงานทุกคนด้วย จึงจะทำให้กิจการในหน่วยงานดำเนินไปด้วยดีและประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีความเป็นปึกแผ่น มั่นคง

แรงจูงใจที่นำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเห็นในสถานะนี้จึงอยู่ที่การพยายามหาทวิวิธีต่างๆ นอกเหนือจากการทำให้รู้สึกกลัวการลงโทษ หรือการเสนอค่าตอบแทนมาใช้ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งไปสู่การทำให้คนงานเกิดความรู้สึกพอใจและมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจการนั้น ๆ อันเป็นเครื่องส่งเสริมให้เกิดความศรัทธาหรือความเต็มใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่นแท้จริงได้

3. จุดมุ่งหมายของการใช้แรงจูงใจในหน่วยงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2547 : 31 – 32) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นเรื่องสำคัญเมื่อไม่นานมานี้หลังจากทางผู้จัดการฝ่ายบริหารและทางฝ่ายวิจัยของหน่วยงาน ต่าง ๆ มีการนำเรื่องแรงจูงใจมาพิจารณานั้น มีสาเหตุเนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งการค้นพบของฝ่ายบริหารและผลสรุปจากการค้นคว้าวิจัยลงความเห็น ว่าปัญหาต่าง ๆ นั้น

1. จากการพิจารณาถึงพฤติกรรมที่ต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า นอกเหนือจากความต้องการทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรทางวัตถุแล้ว ทุกหน่วยงานยังต้องการทรัพยากรด้านกำลังคน เพื่อมาดำเนินงานให้ลุล่วงไป นอกจากนี้คนที่หน่วยงานต้องการนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้

1.1 คนในหน่วยงานต้องได้รับการชักจูงให้คงอยู่ในหน่วยงานตลอดไป ไม่ใช่เพียงมาร่วมบ้างเท่านั้น

1.2 คนในหน่วยงานต้องทำงานตามที่ได้รับมอบหมายว่าจ้างมาและต้องทำงานนั้นเป็นที่ไว้วางใจได้ด้วย

1.3 การทำงานของคนในหน่วยงานนั้น นอกเหนือไปจากความไว้วางใจแล้วควรมีการริเริ่มสร้างสรรค์รู้จักปรับหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ด้วย

ดังนั้น ปัญหาเรื่องการใช้แรงจูงใจกรณีนี้คือ ทำอย่างไรจึงจะกระตุ้นให้คนมีทั้งการให้ความร่วมมืออย่างดีและมีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานไปพร้อมกัน

2. สืบเนื่องมาจากความคิดเกี่ยวกับความหมายของคำว่าแรงจูงใจ ซึ่งถือว่าแรงจูงใจนั้น คือ ภาวะการณ์ที่ซับซ้อนที่มีผลต่อหรือมีผลเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมหลาย ๆ อย่าง เมื่อนำสิ่งเหล่านี้มาพิจารณาแล้ว จะทำให้เข้าใจได้ว่าทำไมคนจึงมีพฤติกรรมในการทำงานเช่นนั้น ดังนั้นการเข้าใจแรงจูงใจจึงมาจากความรู้ความเข้าใจในองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แบบของผู้นำ ระบบเงินเดือน และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกความพอใจ ความศรัทธาของคน

3. เกิดจากความจำเป็นในหน่วยงานเอง ที่จะต้องเพิ่มหรืออย่างน้อยก็รักษา ระดับประสิทธิภาพและสมรรถภาพของหน่วยงานเอง เพราะปัจจุบันนับวันแต่จะมีภาวะการณ์ ที่บังคับให้ต้องมีความกระตือรือร้น ทั้งนี้เนื่องจากการแข่งขันด้านการทำงานกัน โดยทั่วไป อีกทั้งยังมีสหภาพ องค์กรรัฐบาล หรือการชักนำจากคนในหน่วยงานรวมกลุ่มกัน เพื่อ เรียกร้องสิ่งที่จะสนองความต้องการ หรือความพอใจแก่ตน ซึ่งภาวะเหล่านี้ทำให้หน่วยงาน อยู่หนึ่งไม่ได้ ฝ่ายบริหารจะต้องระดมให้เกิดผลผลิตจากแหล่งทรัพยากรทุกแหล่ง รวมทั้ง ทรัพยากรมนุษย์ให้มากที่สุดจากที่ลงทุนไปทั้งหมด และเป้าหมายเฉพาะหน้าของหน่วยงาน คือการได้ผลประโยชน์หรือกำไรจากทุนที่ผลิต ดังนั้นประสิทธิภาพของหน่วยงาน คือ ความสามารถในการจัดการให้งานดำเนิน ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ได้

4. เกี่ยวกับลักษณะในปัจจุบันและอนาคตที่หน่วยงานต้องพึ่งพิงหรืออาศัย เทคโนโลยีเพื่อการผลิต การมุ่งใช้เครื่องจักรผลิตอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอ เพราะเครื่องจักรที่ ผลิตสิ่งต่าง ๆ จนสำเร็จออกมาได้เองหรือที่เรียกว่าระบบอัตโนมัติ นั้น ยังมีข้อขีดจำกัดการผลิตที่ จำกัด ดังนั้นคำว่าเทคโนโลยีที่หน่วยงานต้องการปัจจุบัน จึงมีความหมายรวมทั้งเครื่องจักรที่ มีประสิทธิภาพ และมนุษย์ผู้มีความสามารถใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรนั้นได้ผล ในที่นี้จึง เป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ตนเองว่ามีคนงานที่มีความสามารถทั้ง การใช้และเต็มใจที่จะใช้เครื่องมือสมัยใหม่ทุกชนิด ทั้งยังรวมไปถึงการต้องรวมมือเป็นกลุ่ม ด้วย เช่น กรณีการทำงานขององค์การนาซา (NASA) ในห้องทดลองเกี่ยวกับท้องฟ้า เป็นต้น

5. จากการเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ทำให้หน่วยงานทุ่มเทที่จะพัฒนาคนเพื่อไว้เป็นแหล่งทรัพยากรในอนาคตต่อไป จะเห็นได้จาก ความเจริญเติบโตของกิจการด้านการบริหาร และโครงการพัฒนาในหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งศูนย์วัดผล โครงการผลิตกำลังคน เป็นต้น ซึ่งจะมีทั้งการอบรม วางรูปแบบการทำงาน สับเปลี่ยนงาน เพื่อให้ได้คนที่มีความชำนาญอย่างกว้างขวางและมีแรงจูงใจสูงอยู่ เสมอไม่ว่าจะเป็นบุคคลในระดับใดก็ตาม ด้วยเหตุผลหลายประการในข้างต้นนี้ คือสิ่งที่ หน่วยงานนำมาสร้างเป็นจุดมุ่งหมายของการใช้แรงจูงใจในหน่วยงาน และเหตุที่ใช้ แรงจูงใจหน่วยงานเป็นที่แพร่หลายและได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เพราะการเข้าใจ พฤติกรรมการทำงานของคนเท่านั้น ไม่เป็นการเพียงพอ ยังคงต้องเข้าใจถึงความสลับซับซ้อน ของหน่วยงานไปพร้อมกันอีกด้วย

บาร์นาร์ด (Barnard, 1989 : 142-149) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน และแรงจูงใจที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แรงจูงใจอยู่ในรูปต่างๆเช่น

1. สิ่งที่เป็นวัตถุ สิ่งของ เช่นเงินทอง หรือสิ่งตอบแทน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน
2. แรงจูงใจเกี่ยวกับ โอกาส เช่นเปิด โอกาสให้ แสดงฝีมือการทำงาน เพื่อความมีชื่อเสียงเมื่องานสำเร็จ
3. สภาพของการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร เมื่อบุคคลเข้ากับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้ทำให้เกิดความรัก สามัคคีในหน่วยงาน ส่งผลอยากทำงาน และงานมีประสิทธิภาพ

4. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

4.1 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

พิกอร์ส และไมเยอร์ส(Pigors and Mayers, 1981 : 116) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

- 4.1.1 ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
- 4.1.2 ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- 4.1.3 มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่าง

เต็มที่

- 4.1.4 มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
- 4.1.5 มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
- 4.1.6 ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
- 4.1.7 มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
- 4.1.8 มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

4.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย

เกสินี หงสนันท์ (2548 : 130 – 131) ให้ความเห็นว่าสำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมองค์ประกอบของความต้องการของข้าราชการไทย สรุปได้ดังนี้

4.2.1 ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม

4.2.2 ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงาน การควบคุมยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ

4.2.3 มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี

4.2.4 มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ

4.2.5 ระบบการจําแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ

4.2.6 การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้และประหยัด

4.2.7 มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง

4.2.8 มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

4.2.9 มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

4.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจคือสิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายทาง ดังนี้ (สุพิศรา สุภาพ, 2546 : 138 - 140)

4.3.1 งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

4.3.2 ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

4.3.3 คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างกับ

คนอื่นบางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4.3.4 โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit system) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

4.3.5 สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

4.3.6 สวัสดิการ หรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจายชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

4.3.7 การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วย ความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

4.3.8 ความมั่นคงในองค์กร โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้น่าเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

4.3.9 ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรักและถูกรัก

4.3.10 ความมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่เต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนักและในคนที่มีความรู้มากยิ่งจะต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

4.3.11 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า

การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการด้านนี้สูงกว่าผู้หญิงและเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

4.3.12 การจัดการและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานภายในสถานบันซึ่งพบว่าคนมีอายุมากมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

4.3.13 ค่าจ้าง มีความสำคัญ คือ องค์กรประกอบทั้งหมดของคนงานชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานรัฐ

4.3.14 ลักษณะของงานที่กระทำ เป็นองค์ประกอบสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขถนัดก็จะเกิดความพอใจ

4.3.15 ลักษณะทางสังคมของงาน ถ้างานใดผู้ปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

4.3.16 การนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน ออกจากงานได้ในเรื่องนี้เขาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบที่ว่ามีมากกว่าผู้ชาย

4.3.17 การติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา

4.3.18 สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงในการทำงาน มีงานวิจัยหลายอย่างแสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงานและในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว จึงเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

4.3.19 สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงานการบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

4.4 ความคาดหวังจากองค์กร

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2547 : 210) ได้แสดงแนวคิดไว้ว่า คนมีความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์กรหลายประการ คือ

4.4.1 ค่าตอบแทน

4.4.2 ความมั่นคงในงาน

4.4.3 ความเป็นเพื่อน

- 4.4.4 การยอมรับผลงาน
- 4.4.5 งานที่ดี
- 4.4.6 โอกาสก้าวหน้า
- 4.4.7 สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย
- 4.4.8 ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรมชาติ
- 4.4.9 คำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานที่มีเหตุผล

5. ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

งานที่ทุกคนทำอยู่นั้นไม่ใช่จะเป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำเสมอไปงานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อซ้ำซากจำเจจึงมีผู้ทำการศึกษาว่างานลักษณะใดบ้างที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานผลปรากฏว่างานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีลักษณะดังนี้ (พวงเพชร วัชรอยู่, 2547 : 28)

- 5.1 งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น
- 5.2 งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา
- 5.3 งานที่มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดีเป็นที่สนใจของคนอื่น
- 5.4 งานที่มีโอกาสจะใช้ความชำนาญที่มีอยู่
- 5.5 งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุมเพื่อผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้
- 6. งานที่มีโอกาสในการเตรียมการและเป็นงานที่มีความก้าวหน้าจึงเป็นเทคนิคของผู้บริหารที่จะจัดงานให้มีลักษณะดังกล่าวขึ้นในหน่วยงานเพื่อให้เป็นที่จูงใจคนงานให้ลงมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6. เทคนิคการจัดระเบียบเครื่องมือ

เทคนิคการจัดระบบเครื่องมืออาจทำได้ 3 ทางคือ (พวงเพชร วัชรอยู่, 2547 : 35)

- 6.1 เน้นการสื่อสารในหน่วยงานและการแก้ปัญหาโดยรวมรวบรวมข้อมูลจากบุคคลในความเห็นที่เกี่ยวกับหน่วยงานเพื่อจะได้นำมาแก้ปัญหาต่อไป
- 6.2 เน้นเรื่องงานแต่ละบุคคลในการใช้ความพยายามความอิสระวิธีการต่างๆและผลงานที่ทำโดยการเพิ่มความรับผิดชอบให้มากขึ้น (Job Enrichment Techniques)

6.3 เน้นเกี่ยวกับองค์ประกอบของหน่วยงานทั้งที่เกี่ยวกับมนุษย์และเทคนิคเป็นการปรับปรุงให้เข้ากันระหว่างเทคโนโลยีของหน่วยงานกับงานที่ทำออกมาเพื่อสนองความต้องการของคนงานไปด้วย

7. พฤติกรรมการงูใจ

พฤติกรรมการงูใจมีลักษณะดังนี้

7.1 อาจมีการแสดงออกมาในรูปของความสนใจในความสำเร็จจากงานที่ทำมากกว่าจะสนใจรางวัลหรือความสำเร็จ

7.2 การทำงานด้วยความตั้งใจพิถีพิถัน ไม่ใช่เพื่อความสนุกหรือพันทันต่อ

7.3 ความคิดที่ดีต่อการทำงานให้ดีขึ้นซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอจะเป็นลักษณะประจำตัว

7.4 ส่วนพฤติกรรมการงูใจที่บุคคลคาดหวังและต้องการจากหน่วยงานนั้นมีดังนี้

7.4.1 การได้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการมากขึ้น

7.4.2 การมีอิทธิพลหรืองานในความรับผิดชอบมากขึ้น

7.4.3 ความเสมอภาคในอำนาจหวังให้หน่วยงานปฏิบัติอย่างถูกต้องและยุติธรรมไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อหน่วยงานซึ่งหากหน่วยงานสามารถสร้างพฤติกรรมทั้ง 3 ประการดังกล่าวให้เกิดขึ้นก็จะเป็นการงูใจให้คนงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. พฤติกรรมการงูใจที่หน่วยงานต้องการ

หน่วยงานทุกแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการใช้แรงงูใจในการทำงานเป็นอย่างมากสิ่งที่หน่วยงานคาดหวังและต้องการจากคนงานในรูปของพฤติกรรมที่มีแรงงูใจนั้นมีดังต่อไปนี้ (พวงเพชร วัชรอยู่, 2547 : 35-36)

8.1 มีคนดีเข้ามาสมัครงานในหน่วยงานและยึดงานที่ทำอยู่นานเท่านั้น โดยไม่ย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นสถิติการผลิตงานการลาออกจากงานนั้นนับเป็นความบกพร่องของฝ่ายบริหารในหน่วยงานที่เดียวเพราะภายใต้ระบบการบริหารนั้นการหยุดงานอาจเนื่องมาจากสาเหตุทางใจแทนสาเหตุทางกายก็ได้ดังนั้นการที่มีคนมาสมัครทำงานและทำอยู่นานจึงเป็นพฤติกรรมการงูใจอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

8.2 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของคณงานแม้ว่าหน่วยงานจะไม่ได้ระบุหรือชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่การงานนั้นๆ ไว้ทั้งหมดคณงานก็สามารถดำเนินการได้โดยลำพังให้บรรลุเป้าหมาย

8.3 การให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานตลอดจนความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานรวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีต่อหน่วยงานล้วนเป็นพฤติกรรมที่มีจากแรงจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

8.4 ความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งแสดงออกโดยการตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานจนสุดความสามารถทั้งยังมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอเป็นพฤติกรรมจูงใจของบุคคลที่หน่วยงานต้องการมาก

8.5 ความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานเป็นพฤติกรรมจูงใจที่หน่วยงานต้องการจากคณงานด้วยเช่นกัน

8.6 ความจงรักภักดีต่อหน่วยงานคอยป้องกันความเสียหายที่เกิดกับหน่วยงานไม่ทำให้มโนภาพของหน่วยงานเสียไปก็เป็นพฤติกรรมจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต้องการจากคณงาน

9. กระบวนการแรงจูงใจที่อาจนำมาใช้ในหน่วยงาน

กระบวนการแรงจูงใจที่อาจนำมาใช้ในหน่วยงานนั้นมีดังนี้
(นพพงษ์ บุญจิตราวุธ, 2547 : 119-121)

9.1 ระเบียบวินัยที่หน่วยงานกำหนดขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ที่เข้ามาสังกัดในหน่วยงานทุกคนรู้สึกสบายใจที่ต่างอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน

9.2 การตอบแทนแบบเงื่อนไขเป็นรายหมู่วิธีการนี้คือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ทุกคนที่เข้าเป็นสมาชิกในหน่วยงานเพื่อให้ทุกคนพอใจภูมิใจว่าหน่วยงานคอยดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของบุคคลในหน่วยงานพอควรตัวอย่างเช่นการบริการสนับสนุนการการให้รางวัลพิเศษนอกจากค่าจ้างการให้การตอบแทนเช่นนี้คือการตอบแทน โดยมีเงื่อนไขเฉพาะกับผู้ที่เข้ามาทำงานและสังกัดในหน่วยงานเท่านั้น

9.3 การตอบแทนแบบเงื่อนไขเป็นรายบุคคลหน่วยงานให้รางวัลตอบแทนแก่บุคคลที่ทำงานดีเด่นให้กับหน่วยงานเพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่เป็นพิเศษเป็นการกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

9.4 การเปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความสามารถที่มีอยู่ตามความพอใจของเขา ซึ่งความพอใจนี้อาจแบ่งเป็น

9.4.1 ความพอใจเฉพาะอย่างไม่ปรารถนาอย่างอื่นยิ่งไปกว่านี้แม้จะเสนอรางวัลที่ดีกว่าก็ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง

9.4.2 ความพอใจที่จะทำทุกอย่างเพื่อหน่วยงานที่สังกัดอยู่เช่นการได้รับมอบหมายให้ทำที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ด้วยความเต็มใจ

9.5 การเปิดโอกาสให้บุคคลได้เลือกกลุ่มทำงานด้วยตนเองซึ่งเมื่อเขาได้ทำงานร่วมกับคนที่ชอบพอแล้วจะเท่ากับเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้ดีหรือดีกว่ามาตรฐานที่วางไว้ ปัญหาการขาดงานจะไม่มี

10. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการคือเมื่อบุคคลมีความต้องการ(Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจตามที่ต้องการดังนั้นจูงใจนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (กรองจิต พรหมรักษ์. 2547 : 12)

กิเซลลี (Ghiseill.1955 : 31; อ้างถึงในอังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2547 : 27) ได้กล่าวว่ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการคือระดับของอาชีพ สถานะทางสังคมอายุสิ่งจูงใจที่เป็นเงินคุณภาพของการบังคับบัญชา

คูเปอร์(Cooper.1958 : 25 ; อ้างถึงในอังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2547 : 27) ได้แบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้คือการได้ทำงานที่น่าสนใจมีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานมีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรมมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมสภาพการทำงานที่ดีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมมีความสะดวกในการไปกลับตลอดจนการมีสวัสดิการต่างๆ

เซเลนิก (Zeleznik.1958 : 37 ;อ้างถึงในอังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2547 : 28) ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือรางวัลต่างๆดังกล่าวมี 2 ประเภทคือรางวัลภายนอกได้แก่เงินเดือนค่าจ้างความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสภาพของงานตลอดจนการจัดองค์การและการบริหารองค์การส่วนรางวัลภายในได้แก่ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ความรักความต้องการยอมรับถือของผู้อื่น

เฟรนช์ (French, 1964 : 56 ; อ้างถึงในอังคณา กสิษฐ์สวัสดิ์. 2547 : 28) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมนั้นได้สนองความต้องการในด้านต่างๆเพียงใด โดยได้จำแนกปัจจัยต่างๆที่จะสนองความต้องการในด้านต่างๆของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาดีผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้าคือมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขึ้นค่าจ้างเงินเดือน และเพิ่มคุณวุฒิ

7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965 : 22 ; อ้างถึงในสังคม โทบุรินทร์. 2547 : 39) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานหมายถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วยเช่นการมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้การมีทัศนคติที่ดีต่องานและการมีความพึงใจเกี่ยวกับรายได้กิลเมอร์ (Glimer, 1966 : 32 ; อ้างถึงในศรีเรือน โกศลวัฒน์. 2547 : 21-22) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ทำให้ความรู้สึกที่น่าเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. สถานที่ทำงานและการจัดการได้แก่ขนาดขององค์กรชื่อเสียงรายได้การประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้นๆองค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
4. ค่าจ้างหรือรายได้ซึ่งหมายถึงเงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับไว้ในอันดับเกือบสูงแต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย

5. ลักษณะที่แท้จริงของงานองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้นหาหรือตามความสามารถเขาย่อมจะเกิดความพอใจในการทำงาน

6. การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชาปัจจุบันมีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้

7. ลักษณะทางสังคมขององค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตนเององค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่การรับส่งข้อนิเทศคำสั่งการทำรายงานการติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

9. สภาพการทำงาน ได้แก่สภาพอุณหภูมิแสงเสียงห้องทำงานห้องสุขาห้องอาหารชั่วโมงการทำงาน

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่เงินบำเหน็จบำนาญค่ารักษาพยาบาลเงินสวัสดิการวันหยุดวันพักผ่อนต่างๆ

ชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 306-309) ได้จำแนกประเภทแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. สิ่งจูงใจทางบวกประกอบด้วยเงินทองความมั่นคงปลอดภัยการชมเชยการยอมรับนับถือการแข่งขันการได้รับรู้ผลงานการมีส่วนร่วมสิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่การบังคับการขู่เข็ญและการลงโทษซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

ฟรายด์แลนเดอร์และพิคเกิล (Fried Lander and Pickle. 1968 : 195) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์การได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงานซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงานความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงานและในการทำงานเป็นต้น

2. รางวัลทางการเงินความเพียงพอของค่าจ้างความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้างโครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหารความสามารถในด้านการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบายการให้ประโยชน์แก่พนักงานความพอเพียงของการติดต่อสื่อสาร สองทางและความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใดความรู้เกี่ยวกับงานความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนดการจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอการให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไรการพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานต่อคนงานอย่างยุติธรรมการให้กำลังใจและความสนใจในการกินที่อยู่ดีของพนักงาน

5. การพัฒนาตนเองความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การการมีส่วนร่วมความภาคภูมิใจในองค์การความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่คุณค่าและความก้าวหน้าในงาน

นอกจากนี้สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วย องค์ประกอบหลายประการคือ (Barnard, 1989 : 142-148)

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุได้แก่สิ่งของหรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชมเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุจัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุเพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่นเช่นเกียรติภูมิตำแหน่งการให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจเป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนาหมายถึงสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้แก่สถานที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติเป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความท้อแท้ที่สุดผลประโยชน์ทางอุดมคติหมายถึงสมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดีใจในสังคมหมายถึงความสัมพันธ์อันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึงการปรับปรุงตำแหน่งงานวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวางหมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกันหมายถึงความพอใจของบุคคลในด้านความมั่นคงทางสังคมซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงานเช่นการรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลประโยชน์บาร์นาร์ดให้ความหมายวิธีการจูงใจว่านอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพโดยให้สิ่งจูงใจเป็นเงินทองสิ่งของและการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วยการส่งเสริมความเท่าเทียมกันให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถแสดงความเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานอันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

โจฮานสันและเพจ (Johannson and Page, 1975 : 197) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เห็นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพึงพอใจต่อทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษมสิน (2547 : 75-76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงินเป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิดคือ
 - 1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง
 - 1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จบำนาญและผลประโยชน์อื่นๆ
2. สิ่งจูงใจที่มีใช้เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่นๆที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทองหรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้วผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรมส่งเสริมให้มีสภาพการปฏิบัติงานที่ดีให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานการยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นเอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยสำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยความต้องการของข้าราชการไทย (ขวัญจิรา ทองน้ำ, 2547 : 24) พอสสรุปได้ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหมายถึงการทำงานการควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบการจำหน่ายตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ
6. การสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้และประหยัด
7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง
8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นจะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

ลูธาร์น (Luthans.1980 : 150) กล่าวว่าสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนคือ

1. ความต้องการ(Needs) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุลเช่นเมื่อร่างกายขาดน้ำอาหารความต้องการทางเพศหรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น(Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย(Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

พิคอร์สและไมเออร์ส (Pigors and Myyers.1981 : 116 ; อ้างถึงในขวัญจิราทองนำ. 2547 : 26) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

เทพพนมเมืองแมนและสวิงสุวรรณเห็นว่าองค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงาน (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2545 : 100) ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขาผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้และก็ต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายของอีกบุคคลหนึ่งได้เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกันดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถความถนัดทักษะและการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำได้

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจสูงหากพวกเขาได้มีส่วนช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติของเขาเองถ้าบุคคลนั้นอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้นแต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตามแต่ก็เป็นแรงจูงใจให้เขาอยากทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพคนเราทุกคนต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชาซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคน

4. การให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้นมีคนจำนวนมากในองค์กรที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบมีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชาและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงานดังนั้นการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัยคือความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆเช่นการไม่มีงานทำการสูญเสียตำแหน่งการถูกลดตำแหน่งและการสูญเสียรายได้ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ในจิตใจของทุกคนระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่นๆซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่

สะดวกและการทำงานที่ไม่ยุติธรรมได้เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทนคือบำเหน็จบำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความเป็นอิสระในการทำงานคนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเองต้องการที่จะเป็นนายของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นสูงการบอกว่าควรจะทำอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลงและทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

7. โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัวคนส่วนมากต้องการที่จะเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพและประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดีคือการให้คำมั่นสัญญาและดำเนินตามสัญญานั้นองค์กรต่างๆที่มีการฝึกอบรมและมีโครงการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่างๆล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

8. โอกาสในการก้าวหน้าเป็นการจูงใจที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าองค์กรซึ่งบางคนอาจก้าวหน้าได้รวดเร็วแต่บางคนก็มีความก้าวหน้าไปเรื่อยๆตามลำดับนอกจากนี้แล้วการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากของการบริหารงานที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ส่งผลสำเร็จของงานในองค์กร ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุพัทธรา สุภาพ (2546 : 138-140) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจคือสิ่งที่มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทางดังนี้

1. งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะสมกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่างบางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำแรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้นการรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงใจให้คนอยากทำงานหรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมากก็ยิ่งอย่างทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงานแต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คนหรือผู้คนรอบตัวซึ่งมีหลายประเภทเช่นเหนือกว่าคือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่าๆกันคือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยาก

หนึ่งานซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับผู้อื่นและไม่อยากแตกต่างจากคนอื่นบางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อนแม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตามการให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4. โอกาสถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาที่จะได้รับความดีความชอบได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงานซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรมโดยขึ้นอยู่กับคุณความดี(Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อมซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าในด้านสถานที่การทำงานไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงานเก้าอี้ห้องน้ำห้องรับประทานอาหารไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะมีความสะอาดสบายมีอุปกรณ์ทำงานครบถ้วนไม่ว่าจะเป็นเครื่องเขียนโทรศัพท์โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการหรือให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ทำงานไม่ว่าจะเป็นรถรับส่งน้ำดื่มกระดาษชำระการรักษาพยาบาล โบนัสบำเหน็จบำนาญ เป็นต้นสวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมันใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงานเป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังเป็นการรักคนเข้าทำงานตามความสามารถและเหมาะแก่ตำแหน่งรวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความกลัวยิ่งไปว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคงโดยเฉพาะที่เป็นองค์กรไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคมต้องการให้ได้รับการยกย่องชมเชยปลอดภัยอยากรักและถูกรักอาจสรุปได้ว่าบุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดีบุคคลนั้นจะเกิดความภูมิใจในการทำงานซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานนอกจากปัจจัยจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้วผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรมส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดีให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานการยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นเอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

(โชติ เกิดบัณฑิต. 2549 : 19)

ปัจจัยที่คนอยากทำงานมีอยู่ 7 ประการดังนี้ (ชนวิวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, 2549 :

22-23)

1. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ด้วยเงินวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ เป็นต้น
 2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสเช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียงความเด่นความมีอำนาจความมีอิทธิพลและการได้รับตำแหน่งที่ดี
 3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ความร่วมมือการได้รับบริการซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้
 4. ความสามารถของหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติได้โดยเสรีเพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในฝีมือตลอดจนโอกาสที่หน่วยงานจะให้เขาได้มีสวัสดิการต่างๆแก่ตัวเองและครอบครัว
 5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานที่มีสัมพันธ์อันดีมิตรกับบุคคลภายในหน่วยงานความผูกพันกับสถาบันและการมีส่วนร่วมทั้งกับกิจกรรมสถาบัน
 6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติทั้งในแง่ของสถาบันผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ
 7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคมความมั่นคงในงานและมีหลักประกันความมั่นคงการกินคืออยู่ที่
- องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการดังนี้คือ
1. ระดับอาชีพหากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นสิ่งน่าพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
 2. สถานะทางสังคมสภาพการทำงานต่างๆต้องอยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงานการได้รับตำแหน่งที่ดีหรือการได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานที่จะเกิดความพอใจในงานนั้น
 3. อายุผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อยโดยเฉพาะผู้ที่มีอายุระหว่าง 54 ปี
 4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงินได้แก่รายได้ประจำและรายได้พิเศษ
 5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาได้แก่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าและคนงานการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงานซึ่งมีผลต่อความพอใจในงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจมาจากกลุ่มความคิดต่างๆซึ่งพากันตั้งสมมุติฐานขึ้นแล้วทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าสาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้นเพราะอะไรมีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำเช่นนั้นถึงเรานั้นเกิดขึ้น ได้อย่างไรทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่างๆขึ้นหลายทฤษฎีดังที่จะกล่าวต่อไปนี้คือ

1. ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก

เฮร์ซเบอร์ก, บาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113 – 115) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญ ชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย เพื่อต้องการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบ คือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความสุขจากการทำงาน บุคคลจะจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วย

1.1.1ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

1.1.2การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.1.3ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น ไปตามความเหมาะสม

1.1.4ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสรเสรีภาพในการตัดสินใจ

1.1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถงานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่วยงานที่ทำท่าย จูงใจให้ปฏิบัติงาน จนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษา จิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่มิได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลใน องค์กรจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

1.2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่ เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การสัมพันธ์ภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้ อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมทั้ง อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงค่า รักษาพยาบาล

นอกจากนี้เฮอรัชเบอร์เกอร์ได้พูดถึงเรื่องตัวจูงใจซึ่งมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำและ หากพอใจก็จะมีแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าข้อมูลที่ได้ อาจมองแต่ความพอใจและความไม่พอใจโดยมองข้ามไปว่าพวกทำงานอาจจะทำงานไม่ ได้ผลหรือคนงานอาจพอใจในงานส่วนใหญ่

ในทัศนะของเฮอรัชเบอร์เกอร์ปัจจัยจูงใจนั้นถ้าขาดไปแล้วมิได้ทำให้เกิดความไม่พอใจ แก่พนักงานแต่อย่างใดแต่พนักงานเหล่านั้นจะไม่ได้รับแรงจูงใจในการทำงานตัวอย่าง เช่น นายกเป็นคนงานรดน้ำต้นไม้และสนามหญ้าของที่ทำงานแห่งหนึ่งถ้านายก มีความรู้สึกว่าเขา

มีโอกาสก้าวหน้าเช่นอาจได้เป็นผู้ทำสวนหรือออกแบบจัดสวนเขาก็จะมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นเป็นแรงจูงใจให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นแต่แม้ว่ายังไม่มีโอกาสสำหรับความก้าวหน้าก็มีได้หมายความว่าเขาจะไม่พอใจในงานที่ทำ

กล่าวโดยสรุปปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค้ำจุนนั้นจะมีผลกระทบกระเทือนต่อความไม่พอใจในงานที่ทำส่วนปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งปัจจัยค้ำจุนจะช่วยทำให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจต่างๆ ส่วนปัจจัยจูงใจจะทำให้คนมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่จากข้อสมมุติฐานเดิมของทฤษฎีแรงจูงใจที่มักจะกล่าวว่าสิ่งจูงใจทางการเงินการปรับปรุงในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการจูงใจให้มีการเพิ่มขึ้นของผลผลิตนั้นขณะนี้ได้รับการเปลี่ยนแปลงและทำให้ได้รับทราบว่าเป็นปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงานดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจและความพอใจในงาน

สิ่งที่สร้างความไม่พอใจในงาน (dissatisfier or hygiene)	สิ่งที่สร้างความพอใจ (satisfier or metivators)
นโยบายและการบริหารขององค์กร	ความสำเร็จในการทำงาน
การนิเทศงาน/เทคนิคของการทำงาน	การได้รับการยกย่อง
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	ลักษณะของตัวงาน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความรับผิดชอบ
สภาพของการทำงาน/ชีวิตส่วนตัว	การมีโอกาสนก้าวหน้า
สถานภาพ/ความมั่นคงในชีวิต	ความเจริญงอกงามในตนเองและอาชีพ

ที่มา : ลัดดา กุลนันทน์. 2546 : 18

2. ทฤษฎี X และ Y ของแมกเกรเกอร์ Theory X and Y of McGregor

แมกเกรเกอร์ (McGregor) ได้กล่าวเกี่ยวกับการให้ความสำคัญลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 2 ทฤษฎีคือทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้ (ธนธิดา ดิษยบุตร. 2546 : 9)

2.1 ทฤษฎี X ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ดังนี้

2.1.1 คนส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงานและคนพยายามหลีกเลี่ยงเท่าที่ทำได้

2.1.2 คนส่วนใหญ่ไม่มีความกระตือรือร้นมีความรับผิดชอบน้อย

2.1.3 คนส่วนใหญ่มีความสามารถด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กรน้อย 4) การงูใจจะเกิดขึ้นเพื่อสนองกับความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยเท่ากันคนส่วนใหญ่จะต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและบ่อยครั้งที่จะต้องใช้อำนาจบังคับเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

2.2 ทฤษฎี Y ได้กล่าวถึงการงูใจไว้ดังนี้

2.2.1 งานเหมือนกับธรรมชาติหรือการเล่นหากสภาพการทำงานเป็นที่น่าพอใจ

2.2.2 สามารถควบคุมตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

2.2.3 ความสามารถในด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กรมีเกือบทุกคน

2.2.4 การงูใจจะเกิดขึ้นเพื่อสนองระดับความต้องการด้านสังคมและความรัก ความต้องการยกย่องและความสำเร็จสมหวังในชีวิตพอๆกับความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัย

2.2.5 ความต้องการตั้งการด้วยตนเองและมีความริเริ่มในการทำงานหากได้รับการงูใจที่ถูกต้อง

จากข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่าทฤษฎี X มีสมมุติฐานที่ว่าต้องบังคับให้มนุษย์ทำงานเพราะมนุษย์เกียจคร้านและไม่ค่อยรับผิดชอบผลคือผู้บริหารจะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและงูใจคนด้วยการให้เงินหรือผลประโยชน์แต่ถ้าทำผิดจะมีการคาดโทษกันส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาอาจทำตามคำสั่งไม่สนใจปรับปรุงงานเน้นเรื่องเงินเป็นหลักแมคเกรเกอร์กล่าวว่าถ้าคนได้ตามต้องการทั้งกายและใจทฤษฎีนี้คงใช้ไม่ได้ผลนอกจากนี้แมคเกรเกอร์ได้ตั้งข้อสังเกตว่าธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้จะถูกต้องหรือไม่ในที่สุดก็หาข้อยุติลงไม่ได้จึงตั้งทฤษฎี Y ขึ้นมาแทน

ส่วนทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่ามนุษย์มีความริเริ่มสร้างสรรค์มีความขยันความรับผิดชอบอยากให้ความร่วมมือเพียงแต่ผู้บริหารจะพัฒนาคนหรืองูใจคนเหล่านี้อย่างถูกต้องเพียงใดวิธีการคือต้องจัดหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเองหากได้รับการยกย่องมีตำแหน่งมีความก้าวหน้างานจึงเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อนถ้าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมนั้นคือคนจะสนุกกับงานมีแรงงูใจในการทำงานอย่างเต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นยอมทุ่มเทเวลาให้เต็มที่เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับ

ของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานโดยหวังว่าในอนาคตเขาจะได้ก้าวหน้าในงาน(สุพัตรา
ศุภาพ. 2546 : 95)

แมคเกรเกอร์ชี้ให้เห็นว่าในการจูงใจให้ทำงานนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และ
เขามองในแง่ดีเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่การที่
ทฤษฎี Y จูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ไม่ได้หมายความว่าละเลยต่อการควบคุมโดย
สิ้นเชิง

3.ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของเออร์เนสต์ฮิลการ์ด

เออร์เนสต์ฮิลการ์ด(Ernest Hilgaard) เป็นนักจิตวิทยาผู้หนึ่งที่กล่าวว่าความ
ต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุดและได้จำแนกแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 3
ประเภทคือ (ชนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. 2549 : 18)

3.1แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวของ
มนุษย์เช่นความต้องการทางปัจจัย 4 อันได้แก่อาหารเครื่องนุ่งห่มยารักษาโรคที่อยู่อาศัย

3.2แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) ได้แก่แรงจูงใจที่จะอยู่ในสังคมมี
ความสัมพันธ์กับในรูปแบบต่างๆเช่นความรักมิตรภาพความต้องการที่จะปกครองตนเองหรือ
กลุ่ม

3.3 แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธ์ภาพแก่ตน (Efo-Intergrative Motives) เป็น
แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธ์ภาพแก่ตนเองในการดำเนินวิถีทางเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองมี
ความคิดสร้างสรรค์ที่ดีสร้างปรัชญาและความเชื่อให้กับตนเองมีจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่าง
แน่นอน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งที่เร้า
ภายในที่สำคัญในการจูงใจบุคคลเกิดพฤติกรรมนอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆเช่นการยอมรับของ
สังคมสภาพบรรยากาศที่เป็นมิตรการบังคับขู่เข็ญการให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิด
ความพอใจเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

4. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์(Hierarchy of needs theory)

มาสโลว์ (Maslow.1954 : 80) กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์และ
ได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด
ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความ

ต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอยู่และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขึ้นจากต่ำไปหาสูงซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้นดังนี้

4.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดเช่นความต้องการในเรื่องอาหารน้ำที่อยู่อาศัยเครื่องนุ่งห่มยารักษาโรคความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลยในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อมคือการจ่ายเงินค่าจ้าง

4.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นคือความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ ความต้องการด้านความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆที่เกิดขึ้นกับร่างกายความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพเช่นความมั่นคงในหน้าที่การงานและสถานะทางสังคม

4.3 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชื่อเสียงทางสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการสูงขึ้นคือความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการในด้านนี้จะมีความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆดังนี้คือความมั่นใจในตนเองในฐานะที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นที่อยากจะให้คนยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงานการดำรงตำแหน่งหน้าที่สำคัญในองค์กร

4.5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวังใฝ่ฝันที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (ต้องการที่จะได้สิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างหรือเป็นอะไรก็ตามที่ตนปรารถนา)
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชื่อเสียงทางสังคม (ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องสรรเสริญมีเกียรติและเป็นที่น่าับถือ)
3. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (ต้องการที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม)
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (ต้องการที่จะให้พ้นหรือปลอดภัยจากอันตรายความเจ็บปวดและการอดอยากต่าง ๆ)
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (ต้องการปัจจัยสี่ รวมทั้งการารมณ์)

แผนภาพที่ 1 ลำดับตามขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์
ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน (2546 : 206)

มาสโลว์ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคน ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ แสดงออกมาจะประกอบด้วย 2 หลักการ คือ

หลักการที่ 1 หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The Deficitprinciple) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอจะทำให้ความต้องการเป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้พฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่งอีกต่อไปคนเหล่านี้กลับจะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ยอมรับและพอใจในความขาดแคลนต่างๆ ในชีวิต โดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

หลักการที่ 2 หลักการแห่งความเจริญก้าวหน้า (The Progressing Principle) กล่าวคือ ลำดับขั้นความต้องการ 5 ระดับจะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงกว่า ความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว

จะเห็นได้ว่าความต้องการในสิ่งที่ไม่ได้รับความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้พฤติกรรมต่างๆ ของคนถูกจำกัดไม่มีการแสวงหาอีกต่อไปและจะเกิดความรู้สึกปลงตกในสภาพที่ตนเป็นอยู่ตัวอย่างเช่นเมื่อคนได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่หรือไม่สำเร็จตามความต้องการสิ่งนี้จะทำให้คนเราหยุดการแสวงหาที่อดอยและจะยอมรับในสภาพที่ไม่มีการดิ้นรนอีกต่อไปทิศทางตรงกันข้ามถ้าความต้องการ ในระดับต่ำกว่าในแต่ละ

ระดับได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่คนก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุถึงความต้องการระดับสูงสุดคือการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization)

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่กำหนดให้ท้องถิ่นได้มีการดำเนินการบริหารจัดการตามเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วุฒิสาร ตันไชย (2547 : 1) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึงการปกครองที่รัฐกลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง ประการสำคัญขององค์กรมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา ตัดสินใจ การตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงาน แต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

นกรินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547 : 22) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง การปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมายโดยมีความเป็นอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการ ส่วนกลางราชการส่วนกลางเป็นเพียงหน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อย หรืออีกนัยหนึ่งคือ การกระจายอำนาจของส่วนราชการกลางเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นอิสระต่างจากการปกครองของราชการส่วนกลางที่ให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง

ลิจิต ซีรเวคิน (2548 : 36) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น ว่าเป็น การปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครอง โดยอิสระและได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

โกวิท พวงงาม (2550 : 13) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีพื้นที่อาณาเขตของตนเองมีประชากรและมีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาลกลาง ให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีฐานะ เป็น องค์กรที่ทำหน้าที่ในการปกครองและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และการดำเนิน กิจการภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย โดยรัฐบาลกลางซึ่งจะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ และต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐบาลกลาง

2.ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญหลายประการ ดังต่อไปนี้

(พีรสิทธิ์ คำนวนเศิลปี. 2543 : 95)

2.1 การปกครองท้องถิ่นช่วยให้การแก้ไขปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง เพราะประชาชนรู้ปัญหาและแก้ไขปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้ปัญหานั้นย่อมได้ผลเพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์นั้น

2.2 การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองเท่ากับเป็นการฝึกฝนให้รู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติซึ่งอำนาจการพัฒนาการทางการเมืองไปในตัว

2.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองตนเอง

2.4 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ด้านการเงินและกำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลไปได้ส่วนหนึ่ง

2.5 การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพและมีส่วนได้เสีย ความสำนึกเช่นนี้จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบให้แก่ประเทศชาติเป็นส่วนรวม

โกวิทย์ พวงงาม (2550 : 25) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

- 1) การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย
 - 2) การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง
 - 3) การปกครองท้องถิ่นเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต
 - 4) การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
 - 5) การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงปัญหา อุปสรรค และช่วยกันแก้ไขปัญหของท้องถิ่นของตน
 - 6) การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทพึ่งตนเอง
- สมศักดิ์ พรหมเตื้อ (2551 : 16) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้รู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และห่วงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นของตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและควบคุมการปกครอง การปกครองท้องถิ่นถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาล

กลางกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่น ทั้งทางการเมืองและทางการบริหารให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสปกครองตนเองและดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยมีผู้บริหารท้องถิ่น และ สภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้น มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

3. แนวคิดด้านการกระจายอำนาจการปกครอง

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจการปกครองพอสรุปได้ดังนี้

โกวิทย์ พวงงาม (2550 : 29) กล่าวว่า คำว่าการกระจายอำนาจหรือการกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครอง ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ Decentralization เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการปกครองประเทศ กล่าวคือ การที่รัฐบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการปกครองประเทศ จำเป็นที่รัฐบาลต้องใช้เงินงบประมาณเป็นจำนวนมาก ต้องดูแลให้ทั่วถึง สร้างสรรค์ความเจริญให้กับชุมชนและท้องถิ่นต่าง ๆ แต่เนื่องจากรัฐมีพื้นที่กว้างขวาง การดูแลไม่ทั่วถึง การพัฒนามีความล่าช้า ไม่สามารถสนองตอบกับความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ และเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเมืองการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลจึงต้องแบ่งเบาราชการของตนเอง โดยการสร้างกลไกหรือหน่วยการปกครองให้กระจายไปตามชุมชนต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อดำเนินการปกครองให้ทั่วถึงและเกิดผลดีต่อประชาชน การแบ่งเบาราชการดังกล่าวเป็นเหตุให้เกิดรูปแบบหรือวิธีการในทางการเมืองการปกครองขึ้น เรียกว่า “การกระจายอำนาจหรือการกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครอง”

การกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครองพิจารณาได้เป็น 2 วิธี คือ

1. การแบ่งอำนาจทางการเมืองการปกครอง (Deconcentralization) เป็นวิธีการเบื้องต้นของการกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครอง โดยยังมีการสงวนอำนาจรัฐบาลกลางอยู่ กระจายอำนาจหรือแบ่งอำนาจเฉพาะการบริหารเท่านั้น (Administrative Decentralization) เช่น การมอบอำนาจในการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจ (Discretionary Power) จากรัฐบาลกลางไปให้เจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคหรือเขตพื้นที่ต่าง ๆ ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล การแบ่งอำนาจทางการเมืองการปกครองดังกล่าวเจ้าหน้าที่ที่ไปประจำอยู่ ณ เขตพื้นที่ต่าง ๆ ก็คือข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งและถูกควบคุมให้อยู่ภายใต้อำนาจของรัฐบาลนั่นเอง นอกจากนั้นในการบริหารหรือดำเนินการก็เป็นการบริหารตามนโยบายหรือตามคำสั่งของรัฐบาลกลาง โดยรัฐบาลกลางเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งและจัดสรรงบประมาณการแบ่งอำนาจทางการเมืองการปกครองตามที่กล่าว จะ

เกิดระบบการปกครองท้องถิ่นขึ้นได้เหมือนกัน แต่เป็นการปกครองท้องถิ่นที่เรียกว่า Local State Government หรืออาจเรียกว่า การปกครองท้องถิ่นโดยราชการ เช่น รูปแบบการปกครองจังหวัด อำเภอ ของประเทศไทยในปัจจุบัน

2. การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง (Devolution) เป็นขั้นตอนของการกระจายอำนาจทางการปกครองหรือที่เรียกกันว่า Decentralization ซึ่งเพ่งเล็งถึงการมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ปกครองตนเองอย่างแท้จริง เป็นระบบการกระจายอำนาจการบริหาร (Administrative Decentralization) และการบริหารการกระจายอำนาจทางการเมือง (Political Decentralization) การกระจายอำนาจในลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นการให้อำนาจแก่ประชาชนเลือกตั้งตัวแทนเข้าไปปกครอง มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย อำนาจในการเก็บรายได้และอำนาจในการออกกฎข้อบังคับของท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งนับเป็นการกระจายอำนาจที่มุ่งประสงค์จะให้ประชาชนมีบทบาทในการปกครองตนเองอย่างแท้จริง และหลักการมอบอำนาจ (Devolution) เช่นนี้ จะเกิดระบบการปกครองท้องถิ่นที่เรียกว่า (Local Self Government) หรือที่เรียกว่าการปกครองท้องถิ่น โดยประชาชน การปกครองท้องถิ่นในลักษณะที่กล่าวนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น (โกวิทย์ พวงงาม, 2550 : 26)

แนวทางทฤษฎีดั้งเดิมได้ให้ความหมาย 2 ลักษณะคือ

1. การกระจายอำนาจตามอาณาเขต (Decentralization by Territory) หมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะภายในเขตของแต่ละท้องถิ่นมีอิสระบางประการในการปกครองตนเอง

2. การกระจายอำนาจตามกิจการ (Decentralization by Function) หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์การสาธารณะจัดทำกิจกรรมประเภทใดประเภทหนึ่งเพื่อให้มีความอิสระในการดำเนินการให้สมแก่เทคนิคของงานนั้น แนวทฤษฎีสมัยใหม่เห็นว่าการที่จะพิจารณาว่าเป็นการรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจควรพิจารณาว่าอำนาจที่จะวินิจฉัยชี้ขาดอยู่แก่องค์การปกครองเดียวหรือหลายองค์การปกครองถ้ารวมอยู่ในองค์การปกครองเดียวเรียกว่า การรวมอำนาจ แต่ถ้าอำนาจนี้ตกอยู่แก่หลายองค์การเรียกองค์การเหล่านั้นว่า องค์การกระจายอำนาจ แนวทฤษฎีนี้ไม่เห็นด้วยที่จะแยกความหมายการกระจายอำนาจออกเป็นอำนาจตามอาณาเขตและกระจายอำนาจตามกิจการ เพราะการพิจารณาว่ากระจายอำนาจหรือไม่

ลิจิต ซีรเวคิน (2548 : 31) ได้ให้ความหมายสำคัญกับการกระจายอำนาจ โดยกล่าวไว้ว่า การกระจายอำนาจการปกครองมีความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยสรุปไว้ 2 ประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้

การกระจายอำนาจ เป็นรากแก้วของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เนื่องด้วยประชาธิปไตยต้องประกอบด้วยโครงสร้างส่วนบน คือระดับชาติ และโครงการส่วนราก คือระดับท้องถิ่น การปกครองตนเองในรากแก้วเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคม ในด้านการพัฒนาชนบทโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็จำเป็นต้องการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์ (2548 : 343) ได้สรุปความหมายลักษณะและหลักการสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการจัดระเบียบการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง Decentralization โดยรัฐหรือรัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นในการดำเนินการปกครองตนเอง และจัดตั้งบริการสาธารณสุขบางอย่างเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้เกิดสภาพการปกครองตนเองในท้องถิ่น (Local Self Government)

สรุป การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครอง ได้แก่ประชาชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการปกครองให้ทั่วถึงและเกิดผลดีแก่ประชาชนเป็นการแบ่งเบาภาระการปกครองของรัฐบาลกลาง

4. หลักการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจมีหลักการสำคัญ 4 ประการคือ (ลิจิต ซีรเวคิน. 2548 : 5)

1. มีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจการปกครองนั้นจะต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลาง การมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์การเหล่านี้ จะต้องมีงบประมาณทรัพย์สินหนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงานมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจการปกครอง เพราะหากองค์การนั้นไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์การเช่นนี้ก็จะมิ

ลักษณะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ องค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้แต่มีข้อสังเกตว่า อำนาจอิสระขององค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพอสมควรไม่มากเกินไป หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์การปกครองท้องถิ่นมิใช่สถาบันการเมืองที่มีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเอง หากแต่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดไว้ และให้องค์การที่จำเป็นสำหรับหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติและบริหารกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของตนเท่านั้น

3. ประชาชนในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและผู้ที่ทำหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองของประชาชนนั้น อาจทำได้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่น เฉพาะการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตน เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่น มากกว่านั้น ถึงกับสมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้ได้มาซึ่งโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์การปกครองท้องถิ่น

4. มั่งบประมาณของตนเอง องค์การปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ ด้วยตนเองรวมถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้น ด้วยการใช้ให้องค์การปกครองท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บ และบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้ เป็นการมอบอำนาจการตัดใจให้องค์การปกครองท้องถิ่นทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงานการจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

ชนัญริศา ประโยชริต (2548 : 13) สรุปความสำคัญของ การกระจายอำนาจการปกครองทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจอิสระจากส่วนกลางภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทั้งการเมืองและการบริหารในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของตนเอง โดยมีองค์กรของประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกออกจากรัฐบาลกลาง เป็นผู้ดำเนินการ มั่งบประมาณ มีรายได้ ทรัพย์สินและบุคลากรเป็นของตนเอง และคณะผู้บริหารจัดการมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ การกระจายอำนาจการปกครองดังกล่าวก่อให้เกิดรูปแบบการปกครองที่เรียกว่า

การปกครองท้องถิ่นมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรของประชาชนเป็นผู้ดำเนินงาน เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

สุกัญญา กำจร (2551 : 15) สรุปความสำคัญของการกระจายอำนาจ ว่ามีความสำคัญ 4 ประการ คือ มีความเป็นนิติบุคคลมีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและมีงบประมาณของตนเองซึ่งทั้ง 4 ประการนี้จะทำให้การกระจายอำนาจเป็นไปด้วยความสมบูรณ์แบบและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

สรุป การกระจายอำนาจการปกครองทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจอิสระจากส่วนกลางภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทั้งทางการเมืองและการบริหาร การกระจายอำนาจมีหลักสำคัญ 4 ประการ คือ มีความเป็นนิติบุคคล มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหาร และมีงบประมาณเป็นของตนเอง

การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

เทศบาลเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ได้เกิดขึ้นหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น ต่อมาได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 เจตนารมณ์ในการร่างกฎหมายจัดตั้งเทศบาลในระยะแรก มี 2 ประการคือ เพื่อประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะ และเป็นสถาบันสอนประชาธิปไตยให้กับประชาชน และต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไขเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน มีการแก้ไขถึงฉบับที่ 12 พ.ศ.2546 ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกล่าวถึงกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับเทศบาล

1. การจัดตั้งเทศบาล

เทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารท้องถิ่นที่ผู้บริหาร และสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชนและเป็นผู้ดำเนินกิจการของเทศบาลเอง ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าเทศบาลหมายถึง การบริหารปกครองท้องถิ่นของตนเอง และเพื่อตนเองตามหลักกระจายอำนาจมากที่สุด ในหลายประเทศถือว่าการปกครองระบบเทศบาลเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยและเป็นข้อต่ออันดับแรกของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (อุทัย หิรัญโศ, 2546 : 166)

เทศบาลของไทยเริ่มมีขึ้นตั้งแต่สมัยสมบูรณาญาสิทธิราชแต่เรียกชื่อเป็น “การสุขาภิบาล” ต่อมาได้เปลี่ยนรูปเป็นเทศบาล โดยปริยายต่างๆ ที่ไม่ได้มีพระราชบัญญัติ ยกเลิกสุขาภิบาล และในที่สุดสุขาภิบาลก็เลือนหายไป ในปี พ.ศ.2470 ได้มีการเสนอจัดตั้งเทศบาลขึ้น โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานแต่ไม่ได้ตราเป็นกฎหมาย ใน พ.ศ. 2473 ได้มีการร่างกฎหมายเทศบาลขึ้นแต่มิได้ประกาศบังคับใช้ จนถึง พ.ศ. 2476 จึงมีพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาลประกาศใช้เป็นครั้งแรก และต่อมามีกฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลอีกสามฉบับ คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2581, 2486 และ 2496 ตามลำดับหลังจากที่ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2476 แล้ว ขณะนั้นรัฐบาลมีวัตถุประสงค์ที่จะยกฐานะตำบลต่างๆ ประมาณ 4,800 ตำบลขึ้นเป็นเทศบาลทั้งหมด โดยไม่จัดให้เป็นการปกครองท้องถิ่นอื่นๆ อีก แต่ในสภาพที่เป็นจริงฐานะของตำบลในขณะนั้นมีความแตกต่างกันมาก จึงไม่อาจกระทำเช่นนั้นได้มีเพียง 114 ตำบลเท่านั้นที่สามารถตั้งเป็นเทศบาลได้ และในจำนวนเทศบาลที่ตั้งขึ้นนี้ก็ไม่สามารถบริหารงานได้ตามความมุ่งหมาย ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนของไทยในขณะนั้นขาดความรู้ความเข้าใจ และไม่สนใจวิธีการของเทศบาล และเป็นที่น่าสังเกตว่าหลังจากที่ประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 ขึ้นแล้ว จนถึง พ.ศ.2478 จึงได้มีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในประเทศไทยครั้งแรก

ปัจจุบันพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และมีการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 แบ่งเทศบาลออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ซึ่งกฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้ (ทวี พันธุ์วาสิฎฐ. 2546 : 170)

1.1 เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้น ให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

1.2 เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องที่อันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องที่ชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

1.3 เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไปทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และมีประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นระบุชื่อและเขตเทศบาลนั้นไว้ด้วย

2. โครงสร้างการบริหารของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 มาตรา 14-48 กำหนดให้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็นสองส่วน คือ สภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวนดังต่อไปนี้

2.1.1 สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน

2.1.2 สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 18 คน

2.1.3 สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 24 คน

ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาเทศบาล นอกจากมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นแล้ว จะต้องไม่เป็นผู้ที่พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะบริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ที่ปรึกษา หรือเลขานุการของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะมีเหตุส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ถึงห้าปีนับถึงวันสมัครเลือกตั้งในกรณีที่ตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลเท่าที่มีอยู่

สมาชิกสภาเทศบาลให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง ถ้าตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ หรือมีการยุบสภาให้เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นแทนกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาเทศบาลผู้เข้ามาแทนให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงของผู้ซึ่งตนแทน (มาตรา 16) สมาชิกสภาเทศบาลต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่เทศบาลนั้นเป็นคู่สัญญา หรือในกิจกรรมที่กระทำให้แก่เทศบาลนั้นหรือที่เทศบาลนั้นจะกระทำ(มาตรา 18ทวิ) สมาชิกภาพของสมาชิกสภาสิ้นสุดลงเมื่อ (มาตรา 19)

- 1) ถึงคราวออกตามวาระ หรือมีการยุบสภาเทศบาล
- 2) ตาย
- 3) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อผู้ว่าราชการจังหวัด
- 4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตาม มาตรา15 วรรคสอง

5) ขาดประชุมสภาเทศบาลสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

6) กระทำการอันต้องห้าม มาตรา 18 ทวิ

7) สภาเทศบาลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง โดยเห็นว่ามีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสีย หรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่เทศบาลหรือทำการอันเสื่อมเสียประโยชน์ของเทศบาล โดยมีสมาชิกสภาเทศบาลจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกเทศบาลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ เข้าชื่อเสนอให้สภาเทศบาลพิจารณา และมติดังกล่าวต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ทั้งนี้ ให้สมาชิกภาพสิ้นสุดลงนับแต่วันที่สภาเทศบาลมีมติ

8) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ที่มาลงคะแนนเสียง เห็นว่าสมาชิกสภาเทศบาลผู้ใดไม่สมควรดำรงตำแหน่งตกไปตามกฎหมาย ว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นมีข้อสงสัยเกี่ยวกับสมาชิกภาพของสมาชิกเทศบาลคนใดสิ้นสุดลงตาม

4) 5) หรือ 6) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสอบสวนและวินิจฉัยโดยเร็ว คำวินิจฉัยของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นที่สุด ในกรณีที่สมาชิกภาพของสมาชิกสภาเทศบาลสิ้นสุดลง 8) พร้อมกันทั้งหมดให้ถือว่าเป็นการยุบสภาเทศบาล

ประธานสภาเทศบาลและรองประธานสภาเทศบาลดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาเทศบาล (มาตรา 20) นอกจากการพ้นตำแหน่งตาม มาตรา 20 วรรคสอง ประธานสภาเทศบาลและรองประธานสภาเทศบาลพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (มาตรา 20 ทวิ)

1) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

2) สิ้นสุดสมาชิกภาพของสมาชิกสภาเทศบาล

3) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 73

4) สภาเทศบาลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง โดยเห็นว่ามีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ตำแหน่งหรือสภาเทศบาล ปฏิบัติการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติการหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ โดยมีสมาชิกสภาเทศบาลจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่เข้าชื่อเสนอให้สภาเทศบาลพิจารณา และมติดังกล่าวต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ทั้งนี้ ให้พ้นจากตำแหน่งแต่วันที่สภาเทศบาลมีมติ

ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งประธานสภาเทศบาลหรือรองประธานเทศบาล 3) หรือ 4) จะดำรงตำแหน่งประธานสภาเทศบาลหรือรองประธานเทศบาลอีกไม่ได้ตลอดอายุของสภาเทศบาลนั้นให้ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานเทศบาลที่ได้รับเลือกใหม่อยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ซึ่งตนแทน

ในปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญสี่สมัย สมัยประชุมสามัญครั้งแรกและวันเริ่มประชุมสมัยสามัญประจำปีให้สภาเทศบาลกำหนดผู้ว่าราชการจังหวัดต้องกำหนดให้สมาชิกสภาเทศบาลได้มาประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายในสิบห้าวัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครบตามจำนวนแล้ว ให้ที่ประชุมเลือกประธานสภาเทศบาลและรองประธานเทศบาลกรณีที่สภาเทศบาลไม่อาจจัดให้มีการประชุมครั้งแรกได้ตามกำหนดเวลาในวรรคสอง หรือมีการประชุมสภาเทศบาลแต่ไม่อาจเลือกประธานสภาเทศบาลได้ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้มีคำสั่งยุบสภาเทศบาลสมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกินสามสิบวัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไปอีกจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด (มาตรา 24)

ในกรณีกิจการอื่นใดกระทบถึงประโยชน์ได้เสียของเทศบาลหรือประชาชนในท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่ หรือนายกเทศมนตรีอาจเสนอต่อประธานสภาเทศบาลเพื่อให้มีการออกเสียงประชามติในท้องถิ่นได้ และประกาศให้ประชาชนทราบการออกเสียงประชามติ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการขอปรึกษาความเห็นของประชาชนว่าจะเห็นชอบ หรือไม่เห็นชอบกิจกรรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามวรรคหนึ่ง ซึ่งมีใช้เรื่องที่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย การออกเสียงประชามติที่เกี่ยวกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือคณะบุคคลใดคณะบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะจะกระทำมิได้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลย่อมมีสิทธิออกเสียงประชามติการออกเสียงประชามติตาม มาตรา นี้ให้มีผลเป็นเพียงการให้คำปรึกษาแก่สภาเทศบาลหรือนายกเทศมนตรีในเรื่องนั้น หลักเกณฑ์และวิธีการออกเสียงประชามติให้เป็นไปตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการออกเสียงประชามติ (มาตรา 32 ทวิ)

2.2 นายกเทศมนตรี ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 ให้เทศบาลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมาย ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นและต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย (มาตรา 48 เบญจ)

2.2.1 มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีในวันเลือกตั้ง

2.2.2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา

2.2.3 ไม่เป็นผู้ที่พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะบริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ที่ปรึกษา หรือเลขานุการของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุมีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึงห้าปีนับถึงวันรับสมัคร

2.2.4 เคยเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือเป็นผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งถูกให้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ

ให้นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้ง และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีนับตั้งแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ว่าในกรณีที่นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลาสี่ปีก็ให้ถือว่าเป็นหนึ่งวาระ และเมื่อได้ดำรงตำแหน่งสองวาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้นระยะเวลาสี่ปีนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง (มาตรา 48 สัตต)

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือ ในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (มาตรา 48 อัญญ)

- 1) เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 2 คน
- 2) เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 3 คน
- 3) เทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 4 คน

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลได้ โดยในกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสองคน ในกรณีเทศบาลเมืองให้แต่งตั้งรวมกันได้จำนวนไม่เกินสามคน และในกรณีเทศบาลนครให้แต่งตั้งรวมได้จำนวนรวมกันไม่เกินห้าคน รองนายกเทศมนตรีต้องมีคุณสมบัติและไม่ มีลักษณะต้องห้ามตาม เช่นเดียวกับนายกเทศมนตรี (มาตรา 48 เบญจ) ก่อนนายกเทศมนตรีเข้ารับหน้าที่ ให้ประธานสภาเทศบาลเรียกประชุมสภาเทศบาล เพื่อให้นายกเทศมนตรีแถลงนโยบายต่อสภาเทศบาล โดยไม่มีการลงมติ ทั้งนี้ภายในสามสิบวันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี (มาตรา 48 ทศ)

กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานสภาเทศบาลและรองประธานสภาเทศบาลหรือสภาเทศบาลถูกยุบตาม มาตรา 24 หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎร นายกเทศมนตรีจะดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้ เมื่อได้มีการเลือกตั้งสภาเทศบาลแล้วให้ประธานสภาเทศบาลเรียกประชุมสภาเทศบาลเพื่อให้นายกเทศมนตรีแถลงนโยบาย โดยไม่มีการลงมติภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเลือกประธานสภาเทศบาล

การประชุมเพื่อแถลงนโยบายของนายกเทศมนตรีให้กระทำโดยเปิดเผย โดยนายกเทศมนตรีต้องจัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรให้สมาชิกสภาเทศบาลทุกคนที่มาประชุมด้วย หากนายกเทศมนตรีไม่สามารถแถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลได้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแจ้งให้นายกเทศมนตรีจัดทำนโยบายแจ้งเป็นหนังสือส่งให้สมาชิกสภาเทศบาลทุกคนภายในเจ็ดวัน โดยให้นำวิธีการแจ้งคำสั่งทางปกครองเป็นหนังสือตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีเช่นนี้ให้ถือว่านายกเทศมนตรีได้แถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลแล้วให้นายกเทศมนตรีจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลเป็นประจำทุกปี คำแถลงนโยบายของนายกเทศมนตรีและรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานให้ประกาศไว้โดยเปิดเผย ที่สำนักงานเทศบาลด้วยการกำหนดนโยบายของนายกเทศมนตรีต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติ และนโยบาย (มาตรา 31)

นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรีต้องไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ (มาตรา 48 จตุทศ)

- 1) ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นใดในส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เว้นแต่ดำรงตำแหน่งที่ดำรงตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย
- 2) รับเงินหรือประโยชน์ใด ๆ เป็นพิเศษจากส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ นอกเหนือไปจากที่ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ ปฏิบัติกับบุคคลในธุรกิจการงานตามปกติ
- 3) เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่เทศบาลนั้น เป็นคู่สัญญาหรือในกิจการที่กระทำให้แก่เทศบาลนั้นหรือที่เทศบาลนั้นจะกระทำ

นายกเทศมนตรีพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (มาตรา 48 ปัญจทศ)

1.1) ถึงคราวออกตามวาระ

1.2) ตาย

1.3) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

1.4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตาม มาตรา 48 เบื้อง

1.5) กระทำการฝ่าฝืน มาตรา 48 จตุทศ

1.6) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง มาตรา 62 ตรี

วรรคห้าหรือ มาตรา 73

1.7) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

1.8) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ที่มาลงคะแนนเสียง เห็นว่านายกเทศมนตรีไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมาย ว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

ในระหว่างที่ไม่มีนายกเทศมนตรี ให้ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่ของนายกเทศมนตรีเท่าที่จำเป็นได้เป็นการชั่วคราวจนถึง วันประกาศผลการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความเป็นนายกเทศมนตรีสิ้นสุดลงตาม 4) หรือ 5) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสอบสวนและวินิจฉัยโดยเร็ว คำวินิจฉัยของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นที่สิ้นสุด

เมื่อพ้นกำหนดเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ให้มีประกาศ กระทรวงมหาดไทย ยกฐานะท้องถิ่นใดเป็นเทศบาลแล้ว ให้นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่อย่างเดียวกับอำนาจหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน บรรดาที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ หรือกฎหมายอื่น ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงในกรณีที่เทศบาลตำบลใดมีทั้งนายกเทศมนตรี และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ให้บุคคลดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่หรือกฎหมายอื่นในเขตเทศบาลตำบลตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 48 เดวิสติ) เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (มาตรา 48 จตุวิสตติ) การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม

กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยกรณีนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทย กำหนด (มาตรา 62)

การเสนอร่างเทศบัญญัติในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบด้วยกับการร่างเทศบัญญัติให้นายกเทศมนตรีลงนามใช้บังคับเป็นเทศบัญญัติต่อไป แต่ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดไม่เห็นชอบด้วยให้ส่งร่างเทศบัญญัตินั้นพร้อมด้วยเหตุผลคืนไปยังสภาเทศบาล และให้สภาเทศบาลพิจารณาใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับร่างเทศบัญญัติคืนมา ถ้าสภาเทศบาลมีมติยืนยันตามร่างเทศบัญญัติเดิมด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของสมาชิกสภาเทศบาลเท่าที่มีอยู่ ให้ประธานสภาเทศบาลร่างเทศบัญญัตินั้นให้นายกเทศมนตรีลงนามใช้บังคับเป็นเทศบัญญัติ และแจ้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบต่อไป แต่ถ้าสภาเทศบาลไม่ยืนยันภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับร่างเทศบัญญัติคืนจากผู้ว่าราชการจังหวัด หรือยืนยันตามร่างเทศบัญญัติเดิมด้วยคะแนนเสียงน้อยกว่าสองในสามของสมาชิกสภาเทศบาลเท่าที่มีอยู่ ให้ร่างเทศบัญญัตินั้นเป็นอันตกไป (มาตรา 39)

ในกรณีที่สภาเทศบาลไม่รับหลักการแห่งร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่ง ประกอบด้วยกรรมการจำนวนสิบห้าคน เพื่อพิจารณาหาข้อยุติความขัดแย้งโดยแก้ไข ปรับปรุงหรือยืนยันสาระสำคัญในร่างเทศบัญญัตินั้น ทั้งนี้ ให้ยึดถือหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประโยชน์ของท้องถิ่นและประชาชนเป็นสำคัญ คณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งนายกเทศมนตรีเสนอจำนวนเจ็ดคน และบุคคลซึ่งเป็นที่หรือมิได้เป็นสมาชิกสภาเทศบาลมีมติไม่รับหลักการ และให้กรรมการทั้งสิบสี่คนร่วมกันปรึกษาและเสนอบุคคลที่ ซึ่งมีได้เป็นนายกเทศมนตรีรอง นายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และมีได้เป็นสมาชิกสภาเทศบาลคนหนึ่ง ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการดังกล่าว ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่กรรมการครบจำนวนสิบสี่คน

ในกรณีที่ไม่สามารถเสนอบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นกรรมการหรือประธานกรรมการได้ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสอง หรือกรรมการหรือประธานกรรมการไม่ปฏิบัติ หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดตั้งบุคคลซึ่งมิได้เป็นนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และมีได้เป็นสมาชิกสภาเทศบาลทำหน้าที่กรรมการหรือประธานกรรมการดังกล่าวให้ครบตามจำนวนให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่งพิจารณาร่างเทศบัญญัติให้แล้วเสร็จ ภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่นั้น

วันที่แต่งตั้งประธานกรรมการในคราวแรก แล้วรายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่คณะกรรมการไม่สามารถพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้ประธานกรรมการรวบรวมผลการพิจารณาแล้ววินิจฉัยชี้ขาดโดยเร็ว แล้วรายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งร่างเทศบัญญัติที่พิจารณาของคณะกรรมการ หรือประธานกรรมการในวาระคดีให้นายกเทศมนตรีโดยเร็ว (มาตรา 62 ตรี) แล้วให้นายกเทศมนตรีเสนอร่างเทศบัญญัติดังกล่าวต่อสภาเทศบาล ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับเทศบัญญัติจากผู้ว่าราชการจังหวัด หากนายกเทศมนตรีไม่เสนอเทศบัญญัตินั้นต่อสภาเทศบาลภายในเวลาที่กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรายงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เพื่อส่งให้นายกเทศมนตรีพ้นจากตำแหน่ง (มาตรา 61 ทวิ) ให้สภาเทศบาลพิจารณาร่างเทศบัญญัตินั้นต่อสภาเทศบาลพิจารณาร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายตาม มาตรา 62 ตรี วรคห้ำ ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับร่างเทศบัญญัติจากนายกเทศมนตรี หากสภาเทศบาลพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดหรือมีมติไม่เห็นชอบให้ตราเทศบัญญัตินั้นให้ร่างเทศบัญญัตินั้นตกไป และใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายในปีงบประมาณปีที่แล้วไปพลางก่อน ในกรณีเช่นว่านี้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้มีคำสั่งยุบสภาเทศบาล (มาตรา 62 จัตวา)

ในการพิจารณาร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของสภาเทศบาล การเสนอการแปรญัตติ หรือการกระทำด้วยประการใด ๆ ที่มีผลให้สมาชิกมีส่วนไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการใช้งบประมาณรายจ่าย จะกระทำมิได้ (มาตรา 62 จัตวา)

เมื่อนายอำเภอในกรณีแห่งเทศบาลตำบลในอำเภอนั้น หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีแห่งเทศบาลเมืองและเทศบาลนครเห็นว่า นายกเทศมนตรี หรือรองนายกเทศมนตรีผู้ใดปฏิบัติภารกิจของเทศบาลไปในทางที่อาจเป็นการเสียหายแก่เทศบาล หรือเสียหายแก่ราชการและนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี มีอำนาจที่จะสั่งเพิกถอนหรือสั่งให้ระงับการปฏิบัติของนายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรีนั้นไว้ก่อนได้ แล้วให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรับรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ทราบภายในกำหนดสิบห้าวัน นับแต่วันที่มิคำสั่งเพื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยวินิจฉัยสั่งการตามสมควร (มาตรา 72)

ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นว่า นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานสภาเทศบาล ปฏิบัติการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน ละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ หรือมีความประพฤติในทางจํานำซึ่งความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ ตำแหน่ง หรือแก่เทศบาล หรือแก่

ราชการ ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพร้อมด้วยหลักฐาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจใช้ดุลพินิจสั่งให้นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานเทศบาล พ้นจากตำแหน่งก็ได้ คำสั่งของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้เป็นที่สุด (มาตรา 73)

กล่าวโดยสรุปนายกเทศมนตรี จะทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้ คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยกรนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนด ตามนโยบายของตนเอง หรือกลุ่มหรือพรรคที่ได้หาเสียงไว้กับ ประชาชน นายกเทศมนตรี จึงมีอำนาจควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของ เทศบาลทั้งหมด และมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้บัญญัติในกฎหมายว่า ด้วยการปกครองท้องถิ่นและกฎหมายอื่น ๆ เช่น การป้องกันอาชญากรรม ซึ่งแจ้งอบรบราษฎร การให้สวัสดิการ เป็นต้น

2.3 พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานประจำ สำนักงาน หรือนอกสำนักงานเป็นผู้นำนโยบายของคณะเทศมนตรีไปปฏิบัติ โดยมี ปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย การกำหนดส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ.2542 แบ่งออกเป็น 12 หน่วยงาน ดังนี้

2.3.1 สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เป็นเลขานุการสภาเทศบาล และคณะ เทศมนตรี เกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย งานการ เจ้าหน้าที่งานทะเบียนราษฎร ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ

2.3.2 สำนักการคลัง / กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน และการบัญชี การ จัดเก็บภาษีต่าง ๆ ตลอดจนการควบคุมดูแลพัสดุ และทรัพย์สินของเทศบาลประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์ งานเร่งรัดรายได้ งานแผนที่ภาษี งานทะเบียนทรัพย์สิน

2.3.3 กองหรือฝ่ายสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ แนะนำ

ช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกัน การระงับโรคติดต่อ การสุขภาพิบาลและรักษาความสะอาด งานสัตว์แพทย์ ตลาดสาธารณะ ตลอดจนการควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัยของประชาชน

2.3.4 สำนักการช่าง / กองช่าง หรือฝ่ายซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมงาน

ก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะ งานบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน งานสถาปัตยกรรมและผังเมือง ตลอดจนงานสาธารณูปโภค

2.3.5 สำนักการศึกษา / กองการศึกษา หรือฝ่ายการศึกษามีหน้าที่ดำเนิน

กิจการปฏิบัติงานในด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชน งานด้านการสอน การนิเทศ การศึกษา งานการศึกษานอกโรงเรียน และงานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

2.3.6 กองหรือฝ่ายวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงาน

วิชาการและการวางแผนพัฒนาเทศบาล ประกอบด้วย งานวิเคราะห์นโยบาย และแผนงาน วิจัยและประเมินผล งานนิติการ การจัดทำงบประมาณ และงานประชาสัมพันธ์

2.3.7 กองหรือฝ่ายสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ควบคุมดูแล และรับผิดชอบ

การปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน และงานพัฒนาชุมชน

2.3.8 กองหรือฝ่ายช่างสุขภาพิบาล มีหน้าที่กำจัดการมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

พร้อมบำบัดน้ำเสีย ประกอบไปด้วย งานกำจัดการมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล งานเครื่องกล และซ่อมบำรุงงานโรงงาน กำจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานแบบแผน งานก่อสร้าง งานควบคุมและการตรวจสอบ การบำบัดน้ำเสีย งานบำรุงรักษาและซ่อมแซม และงานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ

2.3.9 กองหรือฝ่ายการแพทย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรักษาพยาบาลประชาชน

ประกอบด้วย ฝ่ายบริการการแพทย์ ฝ่ายการพยาบาล และศูนย์บริการสาธารณสุข (กองหรือฝ่ายการแพทย์จัดตั้งขึ้นเฉพาะเทศบาลนคร ซึ่งมีรายได้เพียงพอสำหรับการจัดสร้างโรงพยาบาลและการบริหารงาน)

2.3.10 กองหรือฝ่ายการประปา มีหน้าที่เกี่ยวกับงานผลิตน้ำประปา งาน

วางระบบท่อประปา งานจำหน่ายน้ำประปาให้ประชาชน งานจัดเก็บรายได้การประปา

2.3.11 หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบและกลั่นกรองให้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะแก่ปลัดเทศบาล เกี่ยวกับงานการเงินและควบคุมตรวจสอบด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3.12 หน่วยงานแขวง มีหน้าที่ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย การศึกษา การสวัสดิการสังคม สาธารณสุข การช่างการประปา แขวงเป็นหน่วยงานย่อยที่จำลองรูปแบบเทศบาลเพื่อรองรับความเจริญเติบโตของเมืองและเป็นการบริการประชาชนให้ทั่วถึง ซึ่งจะสามารถจัดตั้งแขวงได้ในกรณีที่เป็นเทศบาลขนาดใหญ่มีพื้นที่ไม่ต่ำกว่า 20 ตารางกิโลเมตร ประชากรไม่ต่ำกว่า 100,000 คน มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 60 ล้านบาทขึ้นไป

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างของเทศบาลประกอบด้วย สภาเทศบาล นายกเทศมนตรี และพนักงานเทศบาล โดยจะมีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร และปลัดเทศบาลทำหน้าที่ฝ่ายปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นฝ่ายข้าราชการประจำ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารในรูปแบบนายกเทศมนตรี ตามพระราชบัญญัติ

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

ที่มา : โกวิทช์ พวงงาม. 2550 : 11

3.หน้าที่ของเทศบาล

อำนาจหน้าที่หรืองานของเทศบาลแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ อำนาจหน้าที่ บาบาทตามที่กฎหมายการตามข้อบัญญัติใน พระราชบัญญัติใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 ระบุที่บทบาทของเทศบาล และกฎหมายอื่นๆ กำหนดไว้เป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำอำนาจหน้าที่

บทบาท ที่เทศบาลมีอำนาจพิจารณากระทำ การแบ่งอำนาจหน้าที่หรืองานของเทศบาลยังแตกต่างกันไปในเทศบาลแต่ละระดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 เทศบาลตำบล แบ่งออกได้สามประการ ดังนี้

3.1.1 หน้าที่ที่ต้องกระทำ (มาตรา 50)

- 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 2) ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- 3) รักษาความสะอาดถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัด

ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 4) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 7) หน้าที่อื่นๆ ซึ่งมีคำสั่งของกระทรวงมหาดไทย หรือมีกฎหมายบัญญัติ

ให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

3.1.2 หน้าที่ที่เทศบาลตำบลอาจกระทำได้ตามความจำเป็นหรือมีศักยภาพกระทำได้ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดกิจการใดๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้ (มาตรา 51)

- 1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- 7) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 9) เทศพาณิชย์

3.1.3 หน้าที่ที่เทศบาลตำบลต้องกระทำตามกฎหมายอื่นๆ กำหนดไว้ ได้แก่ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือน และที่ดิน พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

3.2 เทศบาลเมือง แบ่งออกได้สามประการ ดังนี้

3.2.1 หน้าที่บังคับให้เทศบาลตำบลต้องกระทำตามหน้าที่ของเทศบาลตำบล ดังกล่าวแล้วข้างต้น (มาตรา 50) ซึ่งเทศบาลเมืองต้องยึดถือเป็นหน้าที่ของเทศบาลเมืองด้วย ภายใต้บังคับกฎหมาย เทศบาลเมือง มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาล (มาตรา 53) ดังต่อไปนี้

- 1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 3) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
- 4) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 5) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ
- 6) ให้มีการบำรุงไฟฟ้า หรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น
- 7) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

3.2.2 หน้าที่ที่เทศบาลเมือง อาจกระทำได้ตามความจำเป็นหรือมีศักยภาพ กระทำได้ (มาตรา 54) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมือง อาจจัดกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- 1) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 2) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 3) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 4) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- 5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
- 6) ให้มีการสาธารณสุข
- 7) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- 8) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
- 9) ให้มีและสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- 10) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 11) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของ

ท้องถิ่น

- 12) เทศพาณิชย์

3.2.3 หน้าที่ที่เทศบาลนครต้องกระทำตามกฎหมายอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงหน้าที่เพิ่มเติมของเทศบาลเพื่อสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของท้องถิ่น ต่อความ

จำเป็น ความต้องการราษฎร ในกรณีที่โครงการพัฒนาของเทศบาล ต้องเกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่น ๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องติดต่อ ประสานงาน จัดทำนอกอาณาเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- 1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 53
- 2) ให้มีที่บำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- 3) กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- 4) การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ

และสถานบริการอื่น

- 5) จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
- 6) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- 7) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
- 8) การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว

3.2.3 เทศบาลนครอาจจัดทำกิจการอื่นๆ ตามมาตรา 55 (มาตรา 57) และทำการนอกเขตเทศบาลและการทำการร่วมกับบุคคลอื่น (มาตรา 57) เทศบาลอาจทำกิจการนอกเขตเมื่อ

- 1) การนั้นจำเป็นต้องทำและเป็นการที่เกี่ยวข้องกับกิจการที่ดำเนินตามอำนาจหน้าที่อยู่ภายในเขตของตน
- 2) เทศบาลต้องถือหุ้นเป็นมูลค่าเกินกว่าร้อยละห้าสิบของทุนที่บริษัทนั้นจดทะเบียนไว้ในกรณีที่มีหลายเทศบาล องค์บริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลหรือ สุขาภิบาล ถือหุ้นอยู่ในบริษัท จำกัด ต้องได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ความใน 1) และ 2) ของวรรคหนึ่ง ไม่ใช่บังคับในกรณีที่บริษัทจำกัดที่เทศบาลร่วมก่อตั้งหรือถือหุ้นอยู่ด้วยมาตรา 58

ถ้ามีกิจการใดอันอยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปที่จะร่วมกันทำเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่ง ก็ให้จัดตั้งองค์การขึ้นเรียกว่า สหการ มีสภาพเป็น ทบวงการเมือง และมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยผู้แทนของเทศบาลที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วยการจัดตั้งสหการจะทำการได้ก็แต่โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ซึ่งจะ ได้กำหนดชื่อ อำนาจหน้าที่และระเบียบการดำเนินงานไว้การขุดลอกสหการอาจได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และอาจได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และอาจกู้เงิน ได้ภายใต้บังคับมาตรา 66 (5) หรือ (6) (มาตรา 59)

บริบทของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

สำหรับบริบทของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถอธิบายได้ดังนี้ (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ, 2556 : 9)

1. ข้อมูลทั่วไปอำเภอสุวรรณภูมิ

1.1 ประวัติความเป็นมา

เมื่อปี พ.ศ. 2256 สมเด็จพระเจ้าสร้อยศรีสมุทรพุทธางกูร กษัตริย์แห่งพระนครจำปาศักดิ์นครหรืออาณาจักรล้านช้างจำปาศักดิ์โปรดเกล้าฯ ให้เจ้าแก้วมงคล ผู้เป็นพระราชปนัดดาของสมเด็จพระเจ้าศรีวรวงษาธิราช (เรียกเจ้ามหาอุปราชวรวงษาบ้าง, พระมหาอุปราชวรวงษ์ โสปาง) พระมหากษัตริย์แห่งพระนครจันทบุรีศรีสัตนาคนหุตอุมราชธานี หรืออาณาจักรล้านช้างเวียงจันทร์ ควบคุมไพร่พลประมาณ 3,000 คน มาสร้างเมืองขึ้นใหม่ในดินแดนอีสานตอนล่าง เพื่อเป็นเมืองหน้าด่านยันกับนครเวียงจันทร์ เรียกว่า เมืองท่ง มีรูปการปกครองระบบอาญาสี่เช่นเดียวกับนครจำปาศักดิ์ เจ้าแก้วมงคล เป็น เจ้าผู้ครองเมือง เจ้ามีดคำคน เป็น อุปราช

เมื่อสิ้นเจ้าแก้วมงคล ใน พ.ศ.2288 สมเด็จพระเจ้าองค์หลวงไชยกุมาร พระเจ้ามหาชีวิตแห่งนครจำปาศักดิ์ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ เจ้าอุปราชมีดคำคน เป็นเจ้าผู้ครองเมือง เจ้าสุทนต์มันนี เป็นอุปราช เจ้าเชียง เป็นราชวงศ์ เจ้าสูน เป็นราชบุตร

พ.ศ.2303 สิ้นเจ้ามีดคำคน เจ้าอุปราชสุทนต์มันนี จึงขึ้นเป็นเจ้าผู้ครองเมือง สืบต่อจากเชษฐาได้ประมาณสี่ปีเศษ ราชวงศ์(เจ้าเชียง)และราชบุตร(เจ้าสูน) ซึ่งเป็นโอรสเจ้ามีดคำคนไม่พอใจจึงลอบลงไปขอกำลังจากพระเจ้ากรุงศรีอยุธยาแต่งตั้งทัพขึ้นมาตีเมืองจนแตกเจ้าสุทนต์มันนีสู้ไม่ได้จึงทิ้งเมืองหนีขึ้นไปทางเหนือ เจ้าราชวงศ์เชียง เจ้าราชบุตรสูน สองพี่น้องยึดเมืองได้จึงแต่งบรรณาการไปถวายพระเจ้ากรุงศรีอยุธยาขอขึ้นเป็นเมืองประเทศราชขาดจากอาณาจักรล้านช้างจำปาศักดิ์

ในปี พ.ศ.2316 สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชได้โปรดเกล้าฯ ให้พระยากรมท่าและพระยาพรหมเดินทางมาดูแลหัวเมืองในภาคอีสาน เจ้าสุทนต์มันนี(ท้าวทนต์)จึงได้เข้ามาขออ่อนน้อม พระยาทั้งสองจึงมีใบบอกไปยังกรุงธนบุรีขอตั้งเจ้าสุทนต์มันนีเป็นเจ้าเมือง โดยยกบ้านกุ่มฮ้างขึ้นเป็น เมืองร้อยเอ็ด ตามนามเดิม เจ้าสุทนต์มันนีได้รับแต่งตั้งเป็นพระขัติยะวงษา นับว่าเป็นเจ้าเมืองร้อยเอ็ดคนแรก ส่วนเมืองท่งนั้นบรรดากรมการเมืองเห็นว่าเป็นชัยภูมิที่ไม่เหมาะสม จึงได้ย้ายไปตั้งบริเวณดงท้าวสารและให้ชื่อว่า เมืองสุวรรณภูมิ นับแต่นั้นมาทั้งเมืองร้อยเอ็ดและเมืองสุวรรณภูมิต่างมีฐานะขึ้นตรงต่อกรุงธนบุรีเช่นเดียวกัน

พ.ศ. 2325 พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชทรงสถาปนา
กรุงรัตนโกสินทร์เป็นราชธานีแห่งใหม่ ทำให้เมืองร้อยเอ็ดและบรรดาหัวเมืองอีสานส่วนต้ง
ขึ้นตรงต่อกรุงรัตนโกสินทร์ และเมืองร้อยเอ็ดก็ได้มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งมีฐานะ
ทางการเมืองและความสำคัญเหนือเมืองสุวรรณภูมิในเวลาต่อมา

1.1.2 เนื้อที่/พื้นที่

1,107.042 ตร.กม.

1.1.3 สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไป

ฤดูฝน ฤดูร้อน ฤดูหนาว

1.1.4 ข้อมูลการปกครอง

- | | | |
|-------------|-----|------|
| 1) ตำบล | 16 | แห่ง |
| 2) หมู่บ้าน | 195 | แห่ง |
| 3) เทศบาล | 6 | แห่ง |
| 4) อบต. | 10 | แห่ง |

1.1.5 ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

- 1) อาชีพหลัก ได้แก่ เกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป
- 2) อาชีพเสริม ได้แก่ เลี้ยงสัตว์ รวมกลุ่มทำสินค้าหัตถกรรม และ

อุตสาหกรรมในครัวเรือน

1.1.6 ด้านประชากร

- 1) จำนวนประชากรทั้งสิ้นรวม 116,438 คน
- 2) จำนวนประชากรชายรวม 57,219 คน
- 3) จำนวนประชากรหญิงรวม 59,219 คน
- 4) ความหนาแน่นของประชากร 105.17 คน/ตร.กม.

1.2 ข้อมูลเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ

เทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 6 แห่ง

ดังนี้

1. เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ

1.1 ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ตั้งอยู่ใจกลางของอำเภอสุวรรณภูมิ อยู่ในเขต
จังหวัดร้อยเอ็ด ห่างจากกรุงเทพมหานคร 564 กิโลเมตร เดินทางโดยรถยนต์ อยู่ห่างจากจังหวัด

ร้อยเอ็ด 52 กิโลเมตร จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งสุขาภิบาลตำบล
สระคู ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 25 เดือน
พฤษภาคม พ.ศ. 2542 และได้เปลี่ยนแปลงชื่อจากเทศบาลตำบลสระคูเป็นเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ
เมื่อวันที่ 27 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2549 ครอบคลุมพื้นที่ 8 หมู่บ้าน และมีลักษณะเป็นที่ราบสูงพื้นที่
ราบส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายและมีหินลูกรังบ้างเป็นบางส่วนมีแหล่งน้ำในเขตเทศบาล คือ
หนองคู มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับเทศบาลตำบลหินกอง และเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอ
สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศใต้ ติดต่อกับเทศบาลตำบลหินกอง และเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอ
สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง และองค์การบริหาร
ส่วนตำบลทุ่งศรีเมือง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเทศบาลตำบลคอกไม้ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

1.2 พื้นที่และลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ มีพื้นที่ 6.8 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ - ไร่

1.3 ข้อมูลจำนวนประชากร

เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 9,605 คนแยกเป็น

ชาย 4,639 คน

หญิง 4,966 คน

อัตรากำลังบุคลากรของเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิมีทั้งหมด 114คน

พนักงานเทศบาล

จำนวน 31 คน

ลูกจ้างประจำ

จำนวน 9 คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

จำนวน 41 คน

พนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน 33 คน

2.เทศบาลตำบลหินกอง

2.1 ลักษณะที่ตั้ง

ตำบลหินกองมีภูมิประเทศเป็นที่ราบมีลำน้ำเสียวไหลผ่านตลอดปี มี
เนื้อที่ทั้งหมด 66,875 ไร่ หรือประมาณ 87 ตารางกิโลเมตร มีภูมิประเทศและอาณาเขต
ติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ จดตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
 ทิศใต้ จดตำบลทุ่งหลวง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
 ทิศตะวันออก จดตำบลดอกลำไยและตำบลสระสูง อำเภอ
 สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
 ทิศตะวันตก จดตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 ข้อมูลจำนวนประชากร

เทศบาลตำบลหินกอง มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 2,399 ครัวเรือน จำนวน
 ประชากรทั้งหมด 9,319 คน แยกเป็นชาย 4,650 คน เป็นหญิง 4,669 คน

อัตรากำลังบุคลากรของเทศบาลตำบลหินกองมีทั้งหมด 63คน

พนักงานเทศบาล	จำนวน	31	คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	10	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	13	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	9	คน

3. เทศบาลตำบลทุ่งกุลา

3.1 ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลทุ่งกุลา อยู่ทางทิศใต้ของอำเภอสุวรรณภูมิ ออกจาก
 อำเภอสุวรรณภูมิ ไปตามถนนสายสุรินทร์ – ร้อยเอ็ด หรือถนนปัทมานนท์ ห่างจากอำเภอ
 สุวรรณภูมิประมาณ 24 กิโลเมตร

3.2 เนื้อที่

เทศบาลตำบลทุ่งกุลา มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 47 ตารางกิโลเมตร
 หรือประมาณ 29,562 ไร่

3.3 ภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลทุ่งกุลา มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบเรียบด้านเหนือ
 ของตำบลระดับความสูง 126 รทก. ลาดต่ำลงสู่ด้านทิศใต้มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน เช่น
 แม่น้ำมูล ลำน้ำพลับพลา ลำน้ำเตยและมีการสร้างอ่างเก็บน้ำเพื่อเก็บกักน้ำในลำพลับพลาและ
 ลำน้ำเตย พื้นที่ที่มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่านคือ

3.3.1 แม่น้ำมูลไหลผ่าน พื้นที่ หมู่ 3,4,6,12,13

3.3.2 ลำน้ำพลับพลาไหลผ่าน พื้นที่ หมู่ 1,2,3,4,9

3.3.3 ลำน้ำเตยไหลผ่าน พื้นที่ หมู่ 5,6,7,8,11,14

3.3.4 พื้นที่ที่มีการก่อสร้างอ่างเก็บน้ำเพื่อกักเก็บน้ำ คือ หมู่

2,3,5,6,7,8,9,12,14

โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลสระคู อ.สุวรรณภูมิ จ.

ร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหาดยาวและศรีสว่าง อ.

โพนทราย จ.ร้อยเอ็ด

ทิศตะวันตก ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง อ.สุวรรณภูมิ จ.

ร้อยเอ็ด

ทิศใต้ ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลกุดขาคีม อ.รัตนบุรี และตำบล

โพนครก อ.ท่าตูม จ.สุรินทร์

3.4 เขตการปกครอง

จำนวนหมู่บ้านในเขตพื้นที่ตำบลมีทั้งหมด 14 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ 1	บ้านสาหร่าย
หมู่ 2	บ้านคอนแดน
หมู่ 3	บ้านสังข์น้อย
หมู่ 4	บ้านฮ่องสังข์
หมู่ 5	บ้านจาน
หมู่ 6	บ้านเดย
หมู่ 7	บ้านโนนตาด
หมู่ 8	บ้านโนนม่วง
หมู่ 9	บ้านขวาว
หมู่ 10	บ้านสังข์ใหญ่
หมู่ 11	บ้านโนนสว่าง
หมู่ 12	บ้านเดย
หมู่ 13	บ้านเดย
หมู่ 14	บ้านจาน

จำนวนหมู่บ้านในเขต เทศบาลเต็มทั้ง 14 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1-14

3.5 ประชากร

จำนวนประชากรทั้งสิ้น 7,063 คนแยกเป็น

ชาย 3,602 คน

หญิง 3,461 คน

อัตรากำลังบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งกุลามีทั้งหมด 43คน

พนักงานเทศบาล จำนวน 14 คน

ลูกจ้างประจำ จำนวน - คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน - คน

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 29 คน

4. เทศบาลตำบลดอกไม้

4.1 ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลดอกไม้ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอสุวรรณภูมิ ห่างจากอำเภอประมาณ 7 กิโลเมตร ระยะห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 52 กิโลเมตร การเดินทางไปอำเภอและจังหวัดมีความสะดวกสบายรวดเร็ว มีถนนลาดยางตลอดเส้นทาง

4.2 เนื้อที่

เทศบาลตำบลดอกไม้ มีเนื้อที่ประมาณ 49 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 30,625 ไร่

4.3 ภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลดอกไม้ มีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	จดเขตตำบล	นาใหญ่
ทิศใต้	จดเขตตำบล	หินกอง
ทิศตะวันออก	จดเขตตำบล	สระคูและตำบลหัวโตน
ทิศตะวันตก	จดเขตตำบล	หินกอง

4.4 จำนวนหมู่บ้าน 14 หมู่

จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลเดิมทั้งหมดมี 14 หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ 1 บ้านดอกไม้ หมู่ที่ 8 บ้านเปลือย

หมู่ที่ 2 บ้านไร่ หมู่ที่ 9 บ้านโคก

หมู่ที่ 3 บ้านหมอตา	หมู่ที่ 10 บ้านค้อ
หมู่ที่ 4 บ้านภูงา	หมู่ที่ 11 บ้านหมอตา
หมู่ที่ 5 บ้านยางเลิง	หมู่ที่ 12 บ้านยางเลิง
หมู่ที่ 6 บ้างยางเลิง	หมู่ที่ 13 บ้านดอกไม้
หมู่ที่ 7 บ้านโคกทับเก่า	หมู่ที่ 14 บ้านยางเลิง

4.5 ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น 6,160 มีความหนาแน่นเฉลี่ย 125.71 คน/ตาราง
กิโลเมตร

หมู่ที่	บ้าน	จำนวน (ครัวเรือน)	จำนวน ประชากร(คน)
1	ดอกไม้	143	500
2	ไร่	110	471
3	หมอตา	175	841
4	ภูงา	127	473
5	ยางเลิง	156	533
6	ยางเลิง	154	544
7	โคกทับเก่า	49	191
8	เปลือย	55	219
9	โคก	96	348
10	ค้อ	67	301
11	หมอตา	163	719
12	ยางเลิง	115	334
13	ดอกไม้	157	546
14	ยางเลิง	35	140
รวม		1,602	6,160

*ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤษภาคม 2556

อัตรากำลังบุคลากรของเทศบาลตำบลดอกไม้มีทั้งหมด 40คน

พนักงานเทศบาล	จำนวน	17 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	8 คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	-	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	15	คน

5. เทศบาลตำบลจำปาขัน

5.1 ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลจำปาขัน ตั้งอยู่ในตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นเขตการปกครองของอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอสุวรรณภูมิ ห่างจากอำเภอสุวรรณภูมิประมาณ 16 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ด ประมาณ 56 กิโลเมตร สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเทศบาลตำบลจำปาขันมีเขตติดต่อพื้นที่ใกล้เคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศใต้ ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง อำเภอโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นราษฎร์ อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันตก ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพันขัน และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งศรีเมือง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

5.2 พื้นที่และลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลจำปาขัน มีพื้นที่โดยประมาณ 25.187 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 15,740 ไร่

5.3 ข้อมูลจำนวนประชากร

เทศบาลตำบลจำปาขัน มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 1,525 ครัวเรือน จำนวนประชากรทั้งหมด 6,745 คน แยกเป็นชาย 3,414 คน เป็นหญิง 3,331 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ยจำนวน 164.46 คน/ตารางกิโลเมตร

อัตรากำลังบุคลากรของเทศบาลตำบลจำปาขัน มีทั้งหมด 33 คน

พนักงานเทศบาล	จำนวน	22	คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	1	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	8	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	2	คน

6. เกษบาสตำบลทุ่งหลวง

6.1 ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ โดยทางรถยนต์ประมาณ 500 กิโลเมตร อยู่ห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ดโดยทางรถยนต์ประมาณ 80 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 110 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 68,750ไร่

6.2 อาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง มีพื้นที่ติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

6.2.1 ทิศเหนือ จดเขตตำบลหินกองและสระคู อำเภอสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด

6.2.2 ทิศตะวันออก จดเขตตำบลทุ่งกุลาอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

6.2.3 ทิศใต้ จดเขตตำบลโพนครกและตำบลทุ่งกุลา อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์

6.2.4 ทิศตะวันตก จดเขตตำบลคงครั่งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

6.3 สภาพภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบมีแม่น้ำลำพลาไหลผ่าน เหมาะแก่การทำการเกษตรและใช้ในการอุปโภค

6.4 ด้านเศรษฐกิจ

6.4.1 การเกษตรกรรม

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา

6.4.2 การปลูกล้วย

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงมีการเลี้ยงสัตว์ไว้ใช้งาน และเป็นอาหาร เช่น โค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ เป็นต้น

6.5 ด้านสังคม

6.5.1 ชุมชน

มีหมู่บ้าน จำนวน 15 หมู่บ้าน มีครัวเรือนทั้งหมด 1,943 หลังคาเรือน มีจำนวนประชากรรวม ทั้งสิ้น 7,935 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 3,987 คน หญิงจำนวน 3,948 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ต่อพื้นที่ 72.20 คน/ ตร.กม.

อัตรากำลังบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งหลวงมีทั้งหมด 45คน

พนักงานเทศบาล	จำนวน	15คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	17คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	13คน

สรุปได้ว่า เทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวน 6แห่ง มีจำนวนบุคลากรเทศบาล ดังนี้

1.เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ	มีจำนวนบุคลากร	114	คน
2. เทศบาลตำบลหินกอง	มีจำนวนบุคลากร	63	คน
3. เทศบาลตำบลทุ่งกุลา	มีจำนวนบุคลากร	43	คน
4. เทศบาลตำบลดอกไม้	มีจำนวนบุคลากร	40	คน
5. เทศบาลตำบลจำปาศัน	มีจำนวนบุคลากร	33	คน
6. เทศบาลตำบลทุ่งหลวง	มีจำนวนบุคลากร	45	คน
รวมทั้งสิ้น		338	คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดผู้วิจัยได้สรุปและรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานวิจัยภายในประเทศ

ชนัญชิตา ประโยชริต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงาน

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาอายุ ตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 2 ด้านดังนี้

3.1 ด้านลักษณะของงานบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700-6,360 บาทมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361-10,000 บาทและ 10,001 บาทขึ้นไป

3.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700-6,360 บาทมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361-10,000 บาทและ 10,001 บาทขึ้นไป

4. ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่สำคัญที่สุดได้แก่นักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาน้อยเกินไปการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากเกินไปขาดผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดแผนงานที่ปฏิบัติตามหลักวิชาการนโยบายการบริหารขาดความชัดเจนขาดการทำงานที่เป็นทีมมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกสถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควรงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรน้อยเกินไปและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่พอเพียงในการปฏิบัติงาน

พระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกตาม เพศ ที่แตกต่างกัน พบว่าแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่พบว่าพนักงานเทศบาลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือความรับผิดชอบลักษณะและขอบเขตของงานส่วน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นการปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานสวัสดิภาพและความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากส่วนปัจจัยจูงใจอื่นคือการพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนอื่นคือค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เช่นบำเหน็จบำนาญการ ประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานการบริการด้านการรักษาพยาบาลเงินโบนัสด้าน สันทนการและการกีฬาที่อยู่อาศัยการเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงานการจัดจำหน่าย อาหารที่มีคุณภาพดีและรายคาชุดิธรรมการจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน โดยรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามเพศ ประเภทพนักงาน และองค์การบริหารส่วน ตำบลที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่ามีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพิชฌาย์ หาระมี (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ พบว่า มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วาริกา ศรีพระจันทร์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคาจังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวมมีความตั้งใจในระดับมาก

จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้านคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องอื่น ๆ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่าง กัน พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีตำแหน่ง แตกต่าง กัน โดยรวมไม่แตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาขามที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นนโยบายและการบริหารควรชัดเจนและสอดคล้องกันเพื่ออำนวยความสะดวกนำไปปฏิบัติ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Reis (1971 : 249) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของนายตำรวจในเมืองบอสตัน ชิคาโกและเมืองวอชิงตัน จำนวน 202 คน ในปี พ.ศ. 2514 ผลการวิจัยพบว่า นายตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานอยู่ในเขตที่มีอาชญากรรมสูงนั้น โดยส่วนรวมนั้นไม่พอใจเกี่ยวกับรายได้ที่ได้รับอยู่ มีเพียงร้อยละ 1 เท่านั้นที่มีความพึงพอใจในรายได้ นายตำรวจร้อยละ 50 มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน เมื่อเปรียบเทียบเรื่องความพึงพอใจในตำแหน่งและหน้าที่การงานของนายตำรวจที่เป็นชาวผิวสีอื่น อยู่ในระดับต่ำกว่า นายตำรวจที่เป็นผิวขาว และการวิจัยครั้งนี้พบว่านายตำรวจเมืองชิคาโกมีความพึงพอใจในเรื่องการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่านายตำรวจเมืองบอสตันและวอชิงตัน

Nagle (1987 : 33) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้บริหารในวิทยาลัยมินนิโซต้า พบว่า ตัวแปรด้านชีวิตสังคมบางตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ดังนี้

1. คนโสดมีความพอใจน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว
2. เพศหญิงมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศชาย
3. ผู้บริหารที่มีอาวุโสกว่า มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า
4. ระดับการศึกษากับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ
5. ระดับเงินเดือนกับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบนอกจากนี้ยังพบว่า ทั้งปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมาก

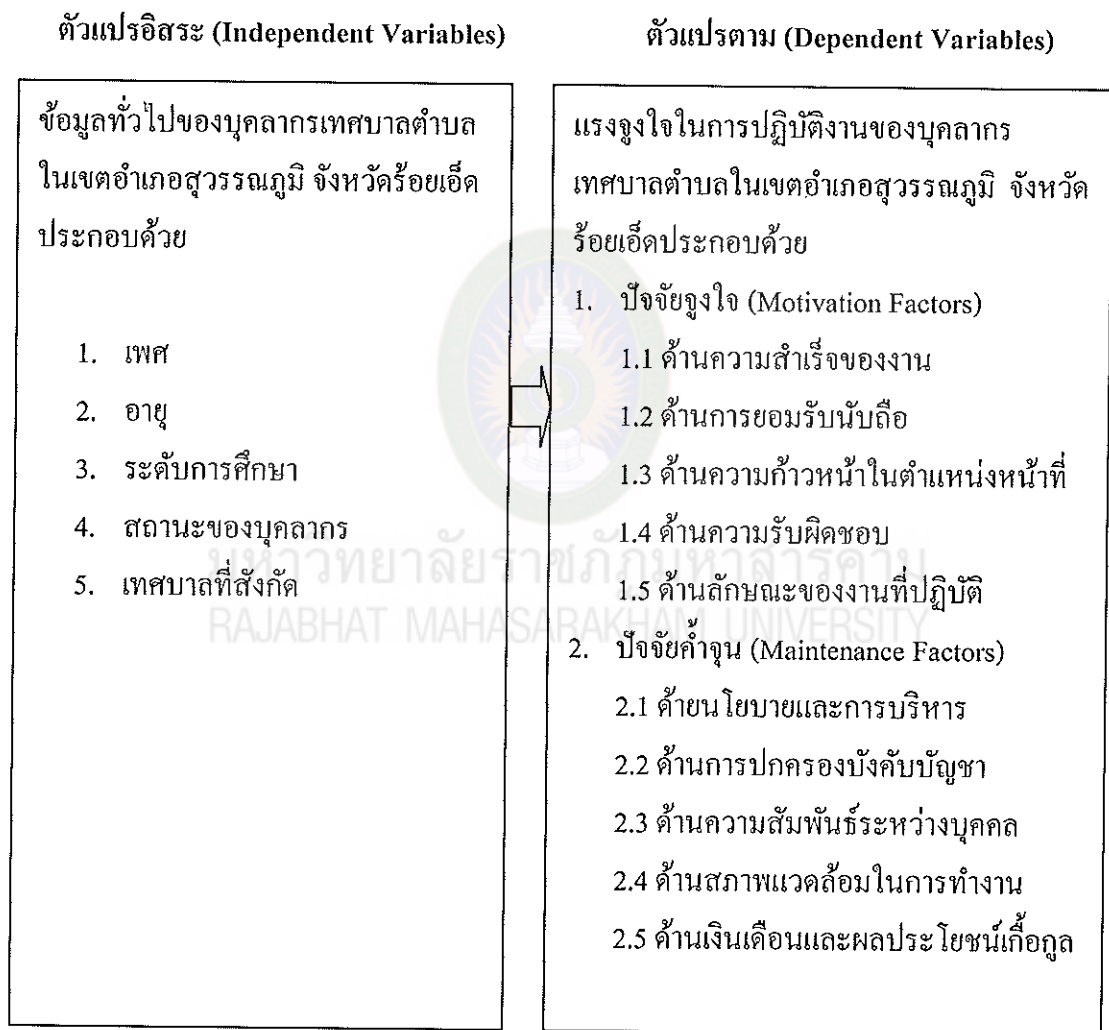
Manning (1997 :67) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ชเบอร์ก และการยอมรับนับถือเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และงานที่ทำนั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ชเบอร์ก ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ชุมชนถือว่าเป็นตัวค้ำจุนและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ โรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

Clement (2003 : 43) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต โดยการ ใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาจำนวน 156 คนผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือลักษณะของงานค่าจ้างการปกครองบังคับบัญชาโอกาสในความก้าวหน้าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความมั่นคงในหน้าที่การงานและเรื่องต่างๆ ไปปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าปัจจัยจูงใจในด้านค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้าเจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าแต่เจ้าหน้าที่หญิงไม่พึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการกำหนดตัวแปรอิสระ จากเพศ อายุ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรอิสระคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากร และเทศบาลที่สังกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดผู้วิจัยได้นำกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก, บาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113-115) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย