

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร ตำราต่างๆ เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. แนวคิดองค์การบริหารส่วนตำบล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมาย

สุวิไล เรียงวัฒนสุข (2535 : 18-21) กล่าวว่า ทฤษฎีบทบาทสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมสังคมได้ดีในหลาย ๆ ด้าน และสามารถใช้อธิบายได้ดีเพราะเป็นทฤษฎีมีลักษณะเป็นทาง การนี้อธิบายว่ามีโครงสร้างที่กว้างกว่า ทฤษฎีบทบาทไม่สนใจเรื่องของปัจเจกบุคคล แต่จะอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในแง่ของบทบาทที่มีอยู่ บทบาทตามความคาดหวังที่ขณะในบทบาทของตนและอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่มีต่อการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม กล่าวคือ แต่ละบุคคลมีหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน อาจเป็นทั้งพ่อ ลูก ลูกเขย ลูกน้อง ลูกหนี้ สามีนี เป็นต้น บทบาทที่บุคคลแสดงออกมีทั้งที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกและบุคคลอื่นรับรู้ นอกจากนี้ยังมีบทบาทที่บุคคลอื่นคาดหวังให้แสดงออกด้วย

1.2 องค์ประกอบของบทบาท

พัชนี วรกวิน (2542 : 36) ได้จำแนกองค์ประกอบของบทบาทไว้ ดังนี้

1. ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดเจน ได้แก่ ส่วนของบทบาทที่กำหนดและข้อบังคับกำหนดให้กระทำหรือปฏิบัติ ถ้าบุคคลที่สวมบทบาทตามตำแหน่งไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่ปรากฏไว้อย่างชัดเจนก็ถือว่าบุคคลนั้นไม่ได้แสดงบทบาทในตำแหน่งนั้นๆ

2. ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและจะขาดมิได้ ได้แก่ ส่วนของบทบาทที่สำคัญ ถ้าขาดส่วนนี้จะทำให้บทบาทของตำแหน่งผิดไป

3. ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท ได้แก่ บทบาทที่แม้จะขาดหายไปหรือมิได้แสดง บทบาทนี้ก็ไม่ทำให้บทบาทที่ต้องการแสดงผิดไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

กิติ ตยัคคานนท์ (2533 : 120) ให้ความหมายของ แรงจูงใจไว้ว่า เป็นพลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าให้บุคคลนั้นๆ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตดังกล่าวเกิดจากการกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ภายในร่างกายหรือภายนอกร่างกาย

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 111) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงาน

กึ่งกาญจน์ วรรณิทัศน์และคณะ (2552 : 191) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัลและผลรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

2.2 ประเภทของแรงจูงใจ (Classification of Motives)

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 140) ได้จำแนกประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 5 ลักษณะดังนี้

1. แรงจูงใจทั่วไป หมายถึง แรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศการต่อสู้เพื่อการดำรงชีวิต ความภาคภูมิใจ ความสามารถเข้าสังคม ได้ ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว และการปกป้องตัวเอง เป็นต้น

2. แรงจูงใจด้านร่างกายกับด้านจิตวิทยา จะเป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำหน้าที่พื้นฐานของร่างกายด้านกายภาพ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การจจัดของเสีย ออกจากร่างกาย การพักผ่อน การทำงาน และความสุขสบายทางร่างกาย

3. แรงจูงใจที่ซับซ้อน คือ แรงจูงใจทั้งหลายที่มีอยู่ในจิตใจ (Mind) เช่น ความปลอดภัย ความรัก การบรรลุนิยามปรารถนา ความภาคภูมิใจ การสร้างชื่อเสียงให้กับตัวเอง การแสวงหาสถานภาพ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นๆ ความสุข ความเศร้า และการมีอำนาจ เป็นต้น

4. แรงจูงใจลำดับแรกกับแรงจูงใจลำดับสอง แรงจูงใจลำดับแรกเป็นการจำแนกประเภทของแรงจูงใจที่ขึ้นอยู่กับลักษณะของความสำคัญเป็นหลัก โดยแรงจูงใจเบื้องต้นจะเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการยังชีพของบุคคล และแรงจูงใจลำดับสอง

เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการด้านสังคม และด้านจิตวิทยา โดยปกติแล้ว แรงจูงใจลำดับสองจะเริ่มมีความสำคัญได้ก็ต่อเมื่อแรงจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการลำดับแรกได้รับการตอบสนองให้เป็นที่พอใจแล้วเท่านั้น นั่นคือแรงจูงใจลำดับสองจะเป็นแรงจูงใจที่ต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจลำดับแรก

5. แรงจูงใจที่รู้สึกตัวกับแรงจูงใจที่ไม่รู้สึกตัว เป็นการจำแนกแรงจูงใจวิธีหนึ่งที่กำลังถึงสภาวะของความรู้สึกตัวในการกระทำการซื้อหรือไม่ บุคคลส่วนน้อยที่จะรู้สึกตัวถึงแรงจูงใจในการซื้อของตน ทำให้การวิจัยการจูงใจของผู้บริโภคเป็นเรื่องที่ทำได้ยากด้วย โดยทั่วไปความต้องการที่มีอยู่ของบุคคลมักจะเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหลายชนิด และผู้บริโภคอาจจะรู้ถึงแรงจูงใจดังกล่าวเพียง 1-2 อย่างเท่านั้น ในขณะที่เวลาใดเวลาหนึ่ง นอกจากนี้ บุคคลก็อาจไม่รู้ถึงแรงจูงใจที่แท้จริงของเขาเองด้วย

กิติ ตยัคคานนท์ (2533 : 120) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความหิวกระหาย ความรัก ความใคร่ ฯลฯ

2. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกในร่างกาย เช่น การได้รับรางวัลค่าตอบแทน เงินเดือน ยศตราบรรดาศักดิ์ การยอมรับหรือการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นๆ เป็นต้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม การแสดงออกมา เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายในร่างกายและสิ่งเร้าภายนอกในร่างกาย

2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

กันยา สุวรรณแสง (2542 : 104-105) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เนื่องมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่าย และความต้องการทางเพศ ซึ่งตามธรรมชาติร่างกายของคนเราจะพยายามควบคุมรักษาภาวะภายในของร่างกายให้อยู่ในสภาพปกติอยู่เสมอ เมื่อร่างกายถูกรบกวนจะพยายามให้กลับสู่สภาวะปกติโดยอัตโนมัติก็จะเกิดแรงจูงใจให้ทำกิจกรรม เพื่อขจัดหรือลดการรบกวนเหล่านั้นอีกด้วย เช่น เมื่ออากาศร้อนคนก็จะหลบอยู่ในบริเวณที่อากาศเย็น ๆ เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจทางกาย

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลัง คือ การเกิดจากการเรียนรู้ เช่น เด็กร้องไห้เพราะความหิวหรือเกิดอาการไม่สบาย อันเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจทางด้านร่างกาย แต่เมื่อร้องไห้แล้วแม่หรือพี่เลี้ยงก็จะมาจัดการให้ความต้องการทางด้านร่างกายให้ได้รับตอบสนอง เกิดความพอใจ เมื่อเด็กได้เรียนรู้ว่าถ้าร้องไห้ก็จะมีคนเข้ามาหา ดังนั้น ในการร้องไห้ครั้งหลัง ๆ อาจจะไม่เกิดจากแรงจูงใจทางกายก็ได้ เด็กอาจจะไม่ยอมกอดอยู่ตาม

ลำพังเป็นเวลานาน ๆ เมื่อถูกปล่อยให้อยู่ตามลำพังก็จะร้องไห้ เพื่อให้คนมาหา การร้องไห้ในทำนองนี้จึงเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการทางด้านสังคม หรือแรงจูงใจทางสังคม

3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motives) หมายถึง แรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวคนเราซึ่งจะแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน ซึ่งมีรากฐานมาจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน แต่ความรุนแรง (Strength) จะมากน้อย

สุรางค์ โค้วตระกูล (2544 : 169) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจในแนวทางเดียวกันเป็น 2 ประเภท

1. แรงจูงใจภายใน (Intensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเองมีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Ostensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติ เพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัลหรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้ เช่น แรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำติชมรางวัลที่เป็นสิ่งของ เงิน ตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ประเภทของแรงจูงใจได้แก่ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการทางร่างกาย แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางด้านสังคม และแรงจูงใจในส่วนบุคคลที่เกิดจากการพัฒนาในตัวบุคคลซึ่งแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน อาจมีรากฐานจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน

2.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ

กิติ ตัยัคคานนท์ (2533 : 121) ได้กล่าวว่า ในการที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดความสนใจ การเลือก และกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

2. ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน ใ้ให้มีกิจกรรม

3. ทำให้นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

กึ่งกาญจน์ วรนิทัศน์และคณะ (2552 : 192) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการ
 ูงใจ ดังนี้

1. ทำให้พนักงานต้องการทำงานในองค์กรเป็นปกติที่เจ้าของกิจการหรือ
 ผู้บริหารต้องการพนักงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานรวมกันในองค์กร

2. ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี ไม่ว่าจะ เป็นช่วงเวลา สภาพเศรษฐกิจของ
 องค์กรจะดีหรือไม่ก็ตามองค์กรก็ยังต้องการให้พนักงานที่ดีและมีความสามารถอยู่กับองค์กร
 ตลอดไป

3. ทำให้พนักงานรักษาระเบียบวินัย ในองค์กรหลายแห่งนั้น การขาดงานหรือ
 การไม่ตรงต่อเวลาของพนักงานคือพฤติกรรมที่ถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้น

4. ทำให้พนักงานได้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
 พนักงานบางคนทำงานเพียงเพื่อไม่ให้โดนไล่ออก แต่ในทางกลับกันองค์กรต้องการพนักงานที่มี
 ความสามารถทำงานอย่างมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ทำให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรมากขึ้น โดยส่วนใหญ่องค์กรมักมีความ
 คาดหวังให้พนักงานในองค์กรทำงานให้มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

ดังนั้น กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติคือได้ว่า มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อ
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน ซึ่งนอกจากการปฏิบัติจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือ
 เป้าหมายที่วางไว้ยังสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพอีกด้วย

2.5 วิธีสร้างแรงจูงใจ

กิติ ดยัคคานนท์ (2533 : 122-125) ได้ให้แนวทางหรือวิธีการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

1. การชมเชย
2. การยกย่องให้เกียรติและยอมรับ
3. การให้ความเป็นมิตร
4. การให้ความเป็นธรรม
5. การให้ร่วมคิด
6. การร่วมทำงาน
7. การจัดงานให้เหมาะสมกับคน
8. ช่วยเหลือเมื่อติดขัดหรือมีปัญหา
9. ให้ได้ทราบผลงาน
10. ให้มีการแข่งขัน
11. พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็ก
12. การมีอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงาน

13. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน
14. การให้รางวัล
15. การทดสอบ

สรุปได้ว่า วิธีการสร้างใจนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก

เฮอรัชเบอร์ก, บาร์นาค และ ซินเดอร์แมน (Herzberg, and Synderman, 1959 : 113-115) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) มีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในความสำเร็จของงานนั้น

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือ ยอมรับในความสามารภ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) เป็นการได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสารถในการทำงาน

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ลักษณะของงาน (Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

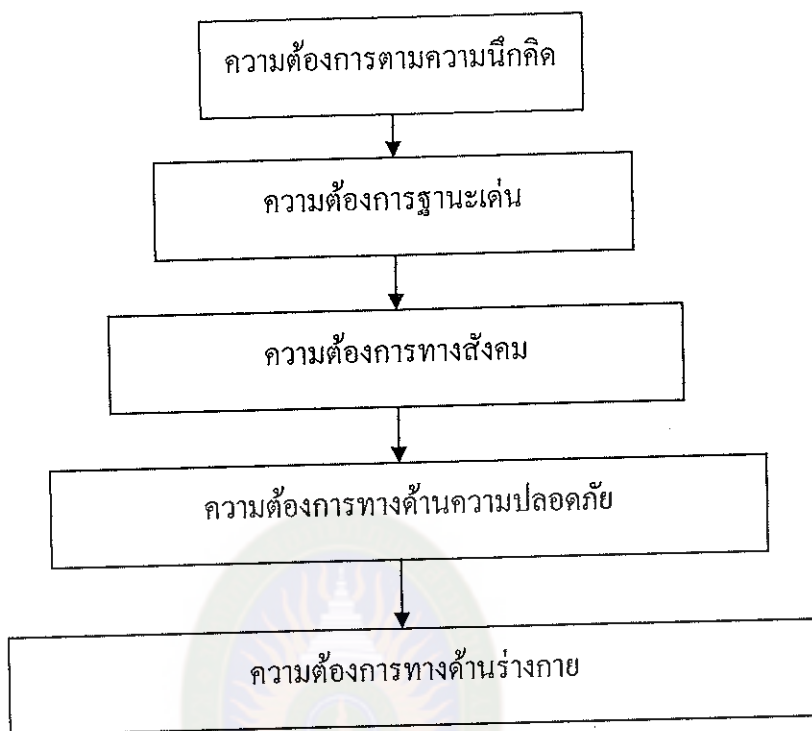
กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก คือ ปัจจัยจูงใจจะช่วยส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างตั้งใจและมีความกระตือรือร้น

3.2 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 113-114) ได้สรุปลักษณะการจูงใจว่า จะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับความต้องการนี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางด้านร่างกาย คือ ที่อยู่อาศัย อาหาร น้ำ และยารักษาโรค เป็นต้น เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของมนุษย์ การได้งานทำเพื่อมีรายได้จากค่าจ้างเงินเดือนสำหรับไปจัดหาสิ่งจำเป็นต่างๆ จึงเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการอันดับแรก
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นต่างๆแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น การต้องการได้รับสวัสดิการทางการแพทย์ การประกันภัย ตลอดจนการต้องการมีรายได้ บำเหน็จ บำนาญเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น แผนงานสวัสดิการและการให้ประโยชน์แก่อุปการต่างๆแก่พนักงานจึงเป็นเครื่องจูงใจผู้มีความสามารถได้
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) คือ ความต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ โดยอยากจะสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพการยอมรับและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง ซึ่งจะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) คือ ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งการมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับและยกย่องของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-actualization or Self-realization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ซึ่งจะมีลักษณะกว้างขวางมาก และจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ตามที่แต่ละคนจะนึกคิดและถือเป็น “ความฝันอันสูงสุด” ของตนเอง

ลำดับของความต้องการตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ สรุปรูปเป็นแผนภาพที่ 2 ดังนี้



แผนภาพที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : กิ่งกาญจน์ วรรณทัศน์และคณะ, 2552 : 194

จากทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ จะเห็นได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความจำเป็นพื้นฐานซึ่งมนุษย์ทุกคนมีความต้องการและจะมีความต้องการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความเข้าใจและส่งเสริมให้ตรงกับความต้องการของมนุษย์ในแต่ละคน

3.3 ทฤษฎีของเบย์ตอน

กิติ ตย์คานนท์ (2533 : 128) ได้สรุปทฤษฎีความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ตามทฤษฎีของเบย์ตอนว่ามี 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการมีความรักและมีพวก เป็นความต้องการทางจิตใจขั้นต้น เนื่องจากเราอยู่ในสังคมมนุษย์ ถ้าเขาไม่ยอมรับเราเข้าเป็นพรรคพวกของเราก็อยู่กับเขาไม่ได้ การที่จะให้กลุ่มยอมรับเข้าเป็นพวกนั้นก็ขึ้นอยู่กับตัวเรา โดยต้องยึดหลักที่ว่า “ถ้าเราต้องการจากเขา เราต้องให้เขาก่อน” หรือ “ถ้าต้องการให้เขารักเรา เราต้องรักเขาก่อน”

2. ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศและความเด่น เมื่อเรามีพรรคมีพวก และทำให้ใครๆ รักใคร่เราแล้ว เราก็จะมีความต้องการหรืออยากได้สิ่งอื่นต่อไปอีก เนื่องจากความต้องการหรือ

ค้นหาของมนุษย์นั้น ไม่มีที่สิ้นสุด สิ่งที่เราต้องการต่อไปอีกก็คือ เกียรติยศ ชื่อเสียง ซึ่งจะทำให้คนอื่นยอมรับนับถือและยกย่องเราและก็จะมียุติพิพลาเหนือผู้อื่น ได้

3. ความต้องการที่จะรักษาเกียรติยศชื่อเสียงและความเด่นนั้นให้คงอยู่ตลอดไป เมื่อสามารถกระทำตัวให้มีเกียรติยศชื่อเสียงและความเด่นแล้ว ทุกคนก็จะรักษาสภาพนั้นไว้ให้อยู่กับตนตลอดไป นับว่าเป็นความสำเร็จสมหวังในชีวิต

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยหลาย ๆ ทฤษฎี ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้ศึกษาได้พิจารณาในรายละเอียดของแต่ละทฤษฎีซึ่งพบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของแต่ละทฤษฎีที่คล้ายคลึงกัน บางทฤษฎีจะให้รายละเอียดไว้อย่างกว้าง ๆ หรืออาจเป็นการศึกษาในยุคสมัยที่ต่างกันบางครั้งก็อาศัยการจำแนกกลุ่มที่แตกต่างกัน เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวครอบคลุมเนื้อหาและมีรายละเอียดชัดเจน ผู้ศึกษาจึงได้เลือกทฤษฎีของเซอร์ชเบอร์มาประยุกต์ใช้สำหรับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้านดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

2.1 ความหมายของการกระจายอำนาจ

โกวิท พวงงาม (2543 : 28-29) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การโอนกิจการบริการสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในท้องที่ต่างๆ ของประเทศ หรือหน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่างอิสระจากองค์กรปกครองส่วนกลาง มี 2 รูปแบบ คือ

2.1.1 การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นหรือการกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของแต่ละท้องถิ่น และท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองพอสมควร

2.1.2 การกระจายอำนาจตามบริการ หรือการกระจายอำนาจทางเทคนิค หมายถึง การโอนกิจการบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลาง ไปให้หน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำแยกต่างหากและอย่างเป็นอิสระ โดยปกติแล้วจะเป็นกิจการซึ่งการจัดทำต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางเทคโนโลยีแขนงใดแขนงหนึ่งเป็นพิเศษ เช่น การสื่อสาร วิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์ การผลิตกระแสไฟฟ้า เป็นต้น

ธนสวรรค์ เจริญเมือง (2548 : 290- 295) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจ ดังนี้

การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลมักจะ ได้แก่ ระบบสาธารณสุข โภค การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิตทรัพย์สิน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ส่วนกิจการใหญ่ ๆ 2 อย่าง ที่รัฐบาลกลางควบคุมไว้เด็ดขาดก็คือ การทหารและการต่างประเทศ

ดังนั้น พอจะสรุปความหมายของการกระจายอำนาจนั้น หมายถึง การที่รัฐกระจายอำนาจทางปกครอง บางส่วนจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น เพื่อให้แต่ละท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

2.2 **สาระสำคัญของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543**
มีกรอบความคิดที่สำคัญ 3 ประการ คือ (วุฒิสาร ตันไชย, 2552 : 45 – 46)

2.2.1 ความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกล่าวคือ ในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย และการบริหารจัดการบริการสาธารณะ ตลอดจนการบริหารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริงภายใต้ความเป็นรัฐเดี่ยว และความมีเอกภาพของประเทศ โดยเฉพาะการมีสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ดังนั้น ในการกระจายอำนาจจึงเสมือนการมอบความรับผิดชอบในการจัดบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องรับผิดชอบ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างอิสระ มิใช่เป็นการมอบภารกิจที่รัฐเคยดำเนินการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการแทนเท่านั้น

2.2.2 หลักความสัมพันธ์ของการบริหารราชการแผ่นดิน กล่าวคือ ในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปรับบทบาท อำนาจ หน้าที่ ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นใหม่ ดังนั้น บทบาทของราชการบริหารส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติตามหลักในการดำเนินกิจการของรัฐที่เคยทำแต่เดิม ส่วนบทบาทของราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะรับผิดชอบในการกิจมณฑล และทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการดำเนินงานของราชการบริหารส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น

2.2.3 หลักประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ในการกระจายอำนาจต้องคำนึงถึงการเพิ่มขีดความสามารถ ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เพื่อเป็นหลักประกันว่าประชาชนในท้องถิ่น จะได้รับการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องเร่งพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ตลอดจนการเร่งส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามี

ส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น สนับสนุนและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ทเนศวร์ เจริญเมือง (2548 : 290- 295) ได้ให้สรุปสาระประโยชน์สำคัญของการกระจายอำนาจ คือ

1. แบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง
2. ทำให้ปัญหาในแต่ละท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้นๆ
3. ส่งเสริมให้คนแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตน
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของคนในท้องถิ่นในการก้าวขึ้นไปดูแลแก้ไขปัญหาในระดับชาติ
5. เสริมสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและทั้งประเทศ เนื่องจากปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไข สังคมมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลสังคมของตนเอง

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจเป็นการพัฒนาระบบประชาธิปไตยในท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะบริหารจัดการท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นและเพื่อท้องถิ่นของตน โดยการกระจายอำนาจนั้นมุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นแต่ละแห่งให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหาร ถึงแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นหน่วยงานราชการที่มีอิสระในการบริหารจัดการองค์กร แต่เนื่องจากเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นใหม่การที่จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานก็นับว่าต้องมีการสร้างความเชื่อมั่นอยู่เป็นอย่างมาก ในปัจจุบันการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งนั้นมีความจำเป็นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานภายใต้องค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งในส่วนของนโยบาย ภายใต้กรอบกฎหมายและสิ่งแวดล้อมทั้งจากภายนอกและภายใน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงนับได้ว่ามีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

เดเนียล วิท (ฮ้างโนโกวิทซ์ พวงงาม, 2543 : 20) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วน

ในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

ชเนศวร์ เจริญเมือง (2550 : 27) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นก็คือ ระบบการบริหารและจัดการกิจการสาธารณะ และทรัพยากรต่างๆ ของท้องถิ่นภายในรัฐหนึ่ง เป็นท้องถิ่นอันมีขอบเขตชัดเจนภายในรัฐนั้น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีโครงสร้างด้านอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมายทั่วไปและ/หรือกฎหมายพิเศษ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองท้องถิ่นเป็นการคัดเลือกคนในท้องถิ่นนั้นเพื่อเข้ามาบริหารจัดการตามความต้องการของคนในชุมชนเอง

3.2 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น (อ้างใน โกวิทช์ พวงงาม, 2543 : 24) ได้สรุปองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่

บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
5. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองและเพียงพอ
6. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของ

กฎหมายแม่บท

9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น จะประกอบด้วยพื้นที่ ประชากร สภาท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ มีอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของประเทศ

3.3 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิทช์ พวงงาม (2543 : 25) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้

สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบบอบประชาธิปไตย

2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาระยะของรัฐบาล

3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเองเพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่นของตน

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศ ในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง สรุปได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการวางรากฐานของความเป็นประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น ทำให้ประชาชนรู้จักบทบาทและมีส่วนร่วมในทางการเมือง และจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบประชาธิปไตยระดับประเทศต่อไป นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ อันจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาด้านต่างๆ จึงมีความสำคัญและมีผลผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจอันจะส่งผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

4.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลปัจจุบัน มีลักษณะโครงสร้างที่มีทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ซึ่งเกิดขึ้นตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ.2552) ทำให้โครงสร้างของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม, 2548 : 251-254)

4.1.1 โครงสร้างสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน มาจากการเลือกตั้ง

4.1.2 โครงสร้างคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยนายก
องค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในพื้นที่
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบล ยังได้แบ่งหน่วยการบริหารและภารกิจหน้าที่ความ
รับผิดชอบ โดยจัดแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น สำนักปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ส่วนสวัสดิการสังคม
ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และส่วนส่งเสริมการเกษตร

4.2 อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

4.2.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการของ
องค์การบริหารส่วนตำบล

4.2.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

4.2.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนา
ตำบล และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

4.3 อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

4.3.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติ และ
แผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การ
บริหารส่วนตำบล

4.3.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การ
บริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ

4.3.3 รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
ทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

3.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

4.4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม
จนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

4.4.1 มีอำนาจหน้าที่หลัก (มาตรา 66) คือ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

4.4.2 มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 67)

ดังต่อไปนี้

1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

3. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบล (มาตรา 68) ได้ดังต่อไปนี้

- 3.1 ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- 3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 3.8 การควบคุมดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 3.12 การท่องเที่ยว
- 3.13 การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ตามพ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 แห่ง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ

วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ

ประชาชน

16. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรง

มหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

24. การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

และสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

สรุปได้ว่า จากอำนาจหน้าที่และภารกิจอันหลากหลาย จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการในฐานะที่เป็นหน่วยงานราชการ ส่วนท้องถิ่น สามารถบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาท้องถิ่นของตน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

พิทักษ์ กิจอำพันธ์ (2547 : 244) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านวางแผน ด้านงบประมาณและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

นิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550 : 91-94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคายและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ การปกครองบังคับบัญชาและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และ ผลการ

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550 : 70-71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา และประเภทของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม ตามประเภทบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

ศุภัญญา กำจร (2551 : 113-117) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัด

ภาพลัทธิที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

อังคณา บุญตาแสง (2552 : 87-88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีความแตกต่างในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากรและศึกษาข้อเสนอแนะของประชากร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความรับผิดชอบ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีความแตกต่างในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552 : 77-78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน และศึกษาข้อเสนอแนะของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การปกครองบังคับ

บัญชา ความสำเร็จของงานและ ลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณ และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

สุริยน เฟื่องธรรม (2553 : 81) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสกลนคร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสกลนคร ประกอบด้วย ปัจจัยใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย การรับรู้ บรรยากาศองค์กรและการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าการทำงานในองค์กร จะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจะต้องอาศัยปัจจัย และองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะสร้างแรงจูงใจที่แตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ซึ่งปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดันให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองในสิ่งที่ตนต้องการ ทั้งนี้จะส่งผลถึงการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานที่ออกมาเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ