

บทที่ 2

วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ผู้ศึกษา ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
5. องค์การบริหารส่วนจังหวัด
6. องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

1. ความหมายของการกระจายอำนาจ

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

พรชัย รัศมีแพทย (2538 : 31-32) กล่าวไว้ว่า การกระจายอำนาจเป็นการให้

อำนาจแก่หน่วยงานหรือองค์กร สามารถแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. การกระจายอำนาจบริหาร หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่หรือการโอนอำนาจหน้าที่หรือการแบ่งอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจให้หน่วยงานราชการในระดับต่างๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ โดยไม่ต้องเสนอขออนุมัติหรือขอความเห็นชอบจากหน่วยงานเหนือขึ้นไปอาจรวมถึงการกระจายอำนาจนอกระบบราชการ ในลักษณะการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของหน่วยงานราชการ

2. การกระจายอำนาจทางการเมือง หมายถึง การกระจายอำนาจให้ชุมชนต่างๆ ปกครองตนเองซึ่งสามารถตัดสินใจเลือกผู้บริหารท้องถิ่นเอง และตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่น

ทเนศวร์ เจริญเมือง (2537 : 59-61) อธิบายว่า การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึงระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่างๆ มีอำนาจในการดูแลกิจการหลายๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลได้แก่ ระบบสาธารณสุข โภค การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูชีวิตทรัพย์สิน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารหรือกิจการบางอย่างให้องค์การปกครองหรือสถาบันของรัฐ ไปกระทำ หรือดำเนินการ โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ส่วนกลางโอนหรือกระจายอำนาจปกครองบางส่วนไปให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยส่วนกลางเพียงแต่คอยควบคุมมิให้ออกนอกเขตที่กฎหมายกำหนดไว้

โกวิท พวงงาม (2550 : 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การทำงาน เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมที่จะช่วยกันจัดสรรทรัพยากรของคนในท้องถิ่นเป็นหลัก อาจจะรู้สึกว่าเขาได้เป็นเจ้าของภารกิจ เจ้าของงาน เจ้าของเงิน โดยหลักการแล้ว หลักการกระจายอำนาจเป็นเรื่องที่ดี

สรุป การกระจายอำนาจ คือ การมอบภาระอำนาจการปกครองของรัฐบาลไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้จัดการบริการสาธารณะต่างๆ แก่ประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก อย่างมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่ได้กำหนดไว้

2. ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

ลิขิต ชีรเวคิน (2546 : 3) ได้กล่าวถึง การกระจายอำนาจการปกครองมีความสำคัญในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น ดังนี้

1. การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของการปกครองแบบประชาธิปไตย เนื่องจากด้วยประชาธิปไตยต้องประกอบด้วยโครงสร้างส่วนบน คือ ระดับชาติ และโครงสร้างส่วนฐาน คือ ระดับท้องถิ่น การปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง คือ รากแก้วเป็นฐานที่สำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย
2. การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคมในด้านการพัฒนาชนบท โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้อง

อาศัยโครงสร้างการปกครองตนเองในลักษณะที่มีความอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

สรุป ความสำคัญของการกระจายอำนาจนอกจากจะเป็นการปรับโครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารงานจาก โครงสร้างการบริหารงานส่วนบนลงสู่การบริหารงานส่วนล่างแล้วการกระจายอำนาจยังมีผลต่อเศรษฐกิจการเมืองการปกครองด้วย

3. หลักการกระจายอำนาจ

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

1. เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางหรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง
2. เป็นการทำให้ปัญหาในท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น
3. เป็นการส่งเสริมให้แต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถและพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง
4. เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่น อันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยและเป็นพื้นฐานสำคัญให้คนในท้องถิ่น ได้ก้าวขึ้นไปดูแลปัญหาในระดับชาติต่อไป
5. เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

สรุป การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนในการดูแลจัดการแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยแท้จริง อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่นอันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย ซึ่งสามารถแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางได้

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยาม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 28) ได้นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การแบ่งเบาราชการของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของ การกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่นมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาราชการ ของรัฐบาล เนื่องจากความจำเป็นบางประการ ดังนี้ ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวาง นับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จาก งบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547 : 4) ได้นิยามว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจ ไปให้หน่วย การปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและชุมชน

ร็อบสัน (Robson. 1953 : 574) ได้นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

คลาร์ก (Clark. 1957 : 89) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง โดยเฉพาะและหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

ฮอลโลเวย์ (Holloway. 1959 : 103) ได้นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิก ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

วิท (Vit. 1967 : 101-103) ได้นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาล มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในเขตอำนาจของตน

มอนตาญ (Mongtagu. 1984 : 574) ได้นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครอง ซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้ง โดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งคุณสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้ หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

สรุปสาระสำคัญของ การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่ส่วนกลางได้กระจายอำนาจให้ส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อบริหารจัดการหรือปกครองในส่วนเฉพาะพื้นที่ให้มีความเป็นอิสระมีหลักประชาธิปไตยเป็นพื้นฐานในการปกครอง

2. ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการอธิบายถึงความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 20) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นพื้นฐาน ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และห่วงใยต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่คุณอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยในที่สุดโดยประชาชนใช้ดุลยพินิจในการเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น ประชาชนจึงเกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งนำมาสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) กล่าวคือ การปกครองตนเองมิใช่การปกครองอันเกิดจากคำสั่งเมืองบน แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เอง โดยการเลือกบุคคล ขึ้นมาบริหารงานของท้องถิ่นเอง ซึ่งถือว่าการปกครองตนเอง ซึ่งถือว่าการปกครองตนเอง โดยประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองของประเทศในอนาคต เพราะนักการเมืองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้ง

มีทักษะในการบริหารงานท้องถิ่นตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนท้องถิ่นซึ่งเป็นพื้นฐานที่สามารถส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการเมืองระดับชาติ

4. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการพัฒนาชนบทที่ผ่านมาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การพัฒนาชนบทจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องมาจากการเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้างควมมีอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งถ้าหากมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงแล้วท้องถิ่นจะเกิดการพึ่งตนเองได้

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

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย
2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาระยะของรัฐบาล
3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึง อุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น
4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต
6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

จากความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ ผู้ศึกษา สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกใน ความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึง อุปสรรค ปัญหา และช่วยกัน แก้ไขปัญหาของท้องถิ่น

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรง เป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของ ประเทศในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

3. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการ ได้อธิบายองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

ประทาน ดงฤทธิศึกษากร (2535 : 122-127) องค์ประกอบของการปกครอง ท้องถิ่นประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล

2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่

บัญญัติไว้ตามกฎหมาย

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง

4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม

5. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ

6. มีบุคลากรที่เพียงพอต่อภาระงานที่รับผิดชอบ

7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมตามสภาพ

8. มีอำนาจออกกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อความคล่องตัวในการบริหาร

ราชการ

9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

ชูวงศ์ ฉายบุตร (2539 : 31) ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนด

เรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศการปกครองท้องถิ่น ในประเทศไทยนั้น

จะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองของตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎหมายที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาคือ เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากรเป็นต้น

3. การกระจายอำนาจหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคลจัดตั้งโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทะนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยความร่วมมือ

ในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นเพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป รัฐต้องสงวนอำนาจในการควบคุม ดูแลอยู่

สรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์กรมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองมีเขตการปกครองที่ชัดเจน และเหมาะสม มีการบริหารงบประมาณด้วยตนเองตามที่กฎหมายกำหนด

4. วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้
ชวงส์ นายะบุตร (2539 : 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่างๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ก็สามารรมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็น การแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการศึกษาการปกครองท้องถิ่นเปิด โอกาสให้ประชาชนมี

ส่วนร่วมในการปกครองตนเองไม่ว่าจะ โดยการสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น
เลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่น
ก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

โกวิท พวงงาม (2550 : 39) วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนก
ได้ ดังนี้

1. เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในด้านการเงิน บุคลากร ตลอดจนระยะเวลา
ที่ใช้ดำเนินการให้บริการชุมชน และทำให้เกิดความประหยัด เนื่องจากหน่วยการปกครอง
ท้องถิ่นนั้นๆ จะมีเงินงบประมาณ สามารถหารายได้ให้กับท้องถิ่นทำให้ประหยัดเงิน
งบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก และจะมีการจัดสรรเงิน
งบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

2. เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะ
ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกันการรอรับบริการจาก
รัฐบาลเพียงฝ่ายเดียวอาจไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง และมักมีความล่าช้า หน่วยการปกครอง
ท้องถิ่นที่มีประชาชนเป็นผู้บริหารย่อมจะสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง

3.3 เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน โดยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมี
ส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ทั้งในบทบาทของฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ การปฏิบัติ
หน้าที่ในหลากหลายบทบาทมีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตยระดับชาติได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นการแบ่งเบาภาระของ
รัฐบาลไม่ว่าจะเป็นทั้งในด้านการเงิน บุคคล ตลอดจนเวลาในการทำงาน ที่สามารถตอบสนอง
ต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ที่มีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องของพื้นที่
สภาพความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจ

สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้ และนักวิชาการต่างๆ กล่าวไว้ ดังนี้
จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 10) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เสนาะ ดิเขาว์ (2543 : 208) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่า การจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม และมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจเกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล

ธราวรรณ พลหาญ (2543 : 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ

มัลลิกา ดันสอน (2544 : 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

ถัดดา กุลนันทน์ (2544 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานไป เพื่อจุดมุ่งหมายที่ปรารถนา ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการของคน พฤติกรรมที่แสดงออกมาเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามแรงจูงใจของมนุษย์จะอยู่บนพื้นฐานความต้องการ

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : 11) อธิบายว่า แรงจูงใจ มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า *Movere* ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า *to move* แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (*To move a person to a Course of Action*) ดังนั้น การจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก และได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

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

ทิพสุดา ตีลาศิริคุณ (2545 : 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546 : 7) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 13) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

2. ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจมีหลายลักษณะ โดยมีนักวิชาการหลายคน ได้สรุปไว้ ดังนี้
กันยา สุวรรณแสง (2542 : 104-105) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เนื่องมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่าย และความต้องการทางเพศ ซึ่งตามธรรมชาติร่างกายของคนเราจะพยายามควบคุมรักษาสภาวะภายในของร่างกายให้อยู่ในสภาพปกติอยู่เสมอ เมื่อร่างกายถูกรบกวน จะพยายามให้กลับสู่สภาวะปกติโดยอัตโนมัติก็จะเกิดแรงจูงใจให้ทำกิจกรรม เพื่อขจัดหรือลดการรบกวนเหล่านั้นอีกด้วย เช่น เมื่ออากาศร้อนคนก็จะหลบอยู่ในบริเวณที่อากาศเย็นๆ เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจทางกาย

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลัง คือ การเกิดจากการเรียนรู้ เช่น เด็กร้องไห้เพราะความหิวหรือเกิดอาการไม่สบาย อันเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจทางด้านร่างกาย แต่เมื่อร้องไห้แล้วแม่หรือพี่เลี้ยงก็จะมาจัดการให้ความต้องการทางด้านร่างกายให้ได้รับตอบสนอง เกิดความพอใจ เมื่อเด็กได้เรียนรู้ว่าถ้าร้องไห้ก็จะมีคนเข้ามาหา ดังนั้นในการร้องไห้ครั้งหลังๆ อาจจะไม่ได้อาศัยแรงจูงใจทางกายก็ได้ เด็กอาจจะไม่ยอมกอดอยู่ตามลำพังเป็นเวลานานๆ เมื่อถูกปลอบโยนให้อยู่ตามลำพังก็จะร้องไห้ เพื่อให้คนมาหา การร้องไห้ในทำนองนี้จึงเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการทางด้านสังคม หรือแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางสังคมนี้อาจเรียกได้ว่าเป็น Acquired Needs หรือ Learned

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

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2544 : 169) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจในแนวทางเดียวกันเป็น 2 ประเภท

1. แรงจูงใจภายใน (Intensive motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอกเพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเองมีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั่นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Intensive motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติ เพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัลหรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้ เช่น แรงเสริมชนิดต่างๆ ตั้งแต่คำติชมรางวัลที่เป็นสิ่งของ เงิน ตัวแปรต่างๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ประเภทของแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการทางร่างกาย แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางด้านสังคม และแรงจูงใจในส่วนบุคคลที่เกิดจากการพัฒนาในตัวบุคคลซึ่งแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน อาจมีรากฐานจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน

3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายคน ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

— ชงชัย สันติวงษ์ (2540 : 378-379) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจโดยกล่าวไว้ว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการแสดงออกใดๆ ของมนุษย์ซึ่งเป็นตัวชี้นำ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้นการสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจ ย่อมทำให้ ผู้บริหารสามารถระทำการสั่งการ ได้เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเท ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ได้

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

นรา สมประสงค์ (2544 : 120) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจต่อการ บริหารไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและ

กลุ่มในองค์การ

5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมี

ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่น ทำให้รู้วิธีจะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นคนที่รู้ใจคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

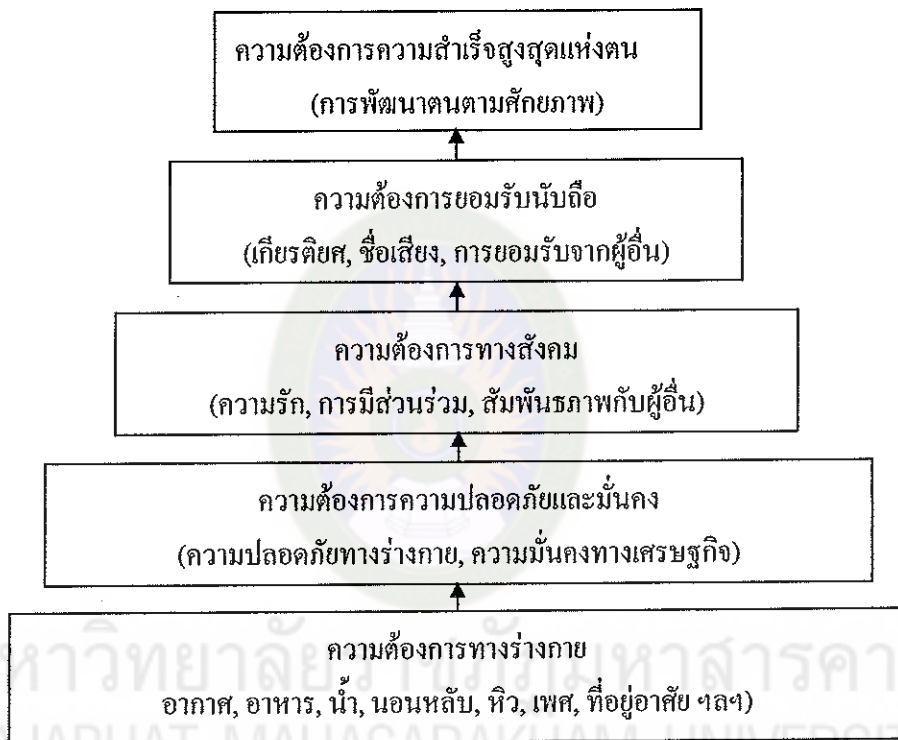
ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่ๆ 2 วิธีด้วยกันคือทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content theories) และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process theories) ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานี้เน้นความต้องการภายใน ว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการนั้นจะว่าด้วยความคิดและกลวิธีต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้นทฤษฎีต่างๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนเต็มที่ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมี ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย ทฤษฎีดังกล่าวมีสาระ ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2535 : 136)

1. มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับชั้นตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of Need) คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันทีจากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทฤษฎีทุก

ทฤษฎีจะว่าด้วยขบวนการของความรู้สึก ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกแสดงพฤติกรรม เฉพาะอย่างขึ้น ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยที่มนุษย์จะ มีความต้องการในระดับต่างๆ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปก็จะเกิดขึ้นและมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนอง ความต้องการเรื่อยไป โดยมีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) 5 ชั้น ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์

ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน. 2535 : 136

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

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

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

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง และมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือยกย่องสรรเสริญ ในความรู้ความสามารถ เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จและมีความพึงพอใจในการมีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดที่ตนเองใฝ่ฝันไว้

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของดักลาส แมกเกรเกอร์

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

1. ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ ดังนี้

1.1 โดยปกติวิสัยแล้วคนไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการทำงานทันที

1.2 เพราะเหตุที่คนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนชอบจะถูกบังคับบัญชา และมอบหมายโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

1.3 คนโดยทั่วไปชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มี ความพยายามที่จะพัฒนาตนเองหรือไม่มีความทะเยอทะยาน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แต่ต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงในอาชีพการงานชอบทำงานเบาๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนที่สูง

2. ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ดีไว้ ดังนี้

2.1 โดยปกติวิสัยแล้วคนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ

2.2 เพราะเหตุที่คนชอบทำงานและมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จการควบคุมภายนอกและการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3 ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้ การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

2.4 คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะ เทคนิควิธีการทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นเป็นลำดับ

2.5 มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาองค์กร

2.6 ภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่นี้ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการ โดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านเงิน และผลประโยชน์อื่นๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษ ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจ คือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมแล้วคนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือ ความรับผิดชอบ ซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่กัน ไปด้วยความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์

แมคคลีแลนด์ (McClelland) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ (สุพิศรา สุภาพ. 2541 : 10)

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

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่น เพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติกหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น

นอกจากนี้แล้ว แมคคลีแลนดซ์ยัง ได้กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว ไม่พอใจทำสิ่งต่างๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ยึดความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จ เพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ ในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไรและเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาวเพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอรัชเบอร์ก

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

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจาก

การปฏิบัติงาน ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนางาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอื่นๆ ขึ้นไป

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาในความสามารถ รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการปฏิบัติงานให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและยอมรับข้อเสนอแนะงานที่เสนอในที่ประชุม ตลอดจนการได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเป็นธรรมได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์

1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ได้รับความไว้วางใจและความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตรงกับความสนใจและความถนัดได้บรรลุตามเป้าหมาย

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มลักษณะงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายชัดเจนตรงกับความรู้อุณหภูมิความสามารถ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยห้า (Hygiene Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายมีความชัดเจน การบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ มีความชัดเจนในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การกระจายและการมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่ดีมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีความรู้ในการบริหาร กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ให้โอกาสปรึกษางานได้ มีกิริยาสุภาพ นุ่มนวล วางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการใช้

ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในอันที่จะให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี ทั้งในด้านการงานส่วนตัวความสามารถในด้านการงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเป็นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

2.5 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit) หมายถึง รายได้และสิ่งที่ได้รับของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว สภาพบ้านพักที่ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัย หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรต่างๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม

จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานและจากผลการศึกษาของเฮอรัชเบอร์ค พบว่า องค์ประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้น ปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบมีความสำคัญน้อยมาก

5. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์แมน

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

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration Level)
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส (RiskTaking Behavior)
3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward Mobility)
4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)
5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Take tension)
6. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น
7. พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนให้ดีเสมอ (Achievement Behavior)

สรุปได้ว่า ความต้องการในสิ่งที่ไม่ได้รับความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึก เช่น นี้ทำให้พฤติกรรมต่างๆ ของคนถูกจำกัด ไม่มีการแสวงหาอีกต่อไปและจะเกิดความรู้สึกปลงตกในสภาพที่เป็นอยู่ เช่น เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการอีกระดับสูงกว่า แต่มีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่หรือไม่สำเร็จ ความต้องการสิ่งนี้จะทำให้คนเราหยุดการแสวงหาที่ถอยและจะยอมรับในสภาพที่ไม่มีการดิ้นรนอีกต่อไป ในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าในแต่ละระดับได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ คนที่จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุถึงความต้องการในระดับสูงสุด คือ การได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or self-realization)

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยหลายๆ ทฤษฎี ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้ศึกษาได้พิจารณาในรายละเอียดของแต่ละทฤษฎีซึ่ง พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของแต่ละทฤษฎีที่คล้ายคลึงกัน บางทฤษฎีแบ่งไว้เพียงกว้างๆ หรืออาจเป็นการศึกษาในยุคสมัยต่างกัน บางครั้งอาศัยการจำแนกกลุ่มที่แตกต่างกัน เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวครอบคลุมเนื้อหา และมีรายละเอียดชัดเจน ผู้ศึกษาจึงได้เลือกทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กมาประยุกต์ใช้สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนจังหวัด

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นการจัดตั้งองค์กรรองรับการพัฒนาท้องถิ่น ตามหลักการกระจายอำนาจ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นรูปแบบหนึ่งที่ได้รับจัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีสภาจังหวัดทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ แยกออกจากจังหวัดซึ่งเป็นราชการส่วนภูมิภาค มีโครงสร้างและองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในตอนนั้นกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการส่วนจังหวัดภายในเขตจังหวัดซึ่งอยู่นอกเขตเทศบาล สุขาภิบาล และหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556 : 1-10)

พ.ศ. 2540 ได้มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาใช้ บังคับแทนพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 การมีพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 เกิดจากแรงกดดันการรวมตัวของสหพันธ์องค์การบริหารส่วนจังหวัดทั่วประเทศและผลกระทบจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้มีปัญหาพื้นที่ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทับซ้อนกับองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น นอกจากนี้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้แยกข้าราชการส่วนภูมิภาค ออกจากฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (เดิมผู้ว่าราชการจังหวัดดำรงตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด) ต่อมาให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้คัดเลือกนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มาตรา 9 กำหนดให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และมาตรา 35 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตาม กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ต่อมาพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 มาตรา 35/2 กำหนดให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันเลือกตั้งและระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

1. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย

1.1 สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน จำนวนของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ในจังหวัดนั้นๆ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

1.1.1 จังหวัดใดมีราษฎรไม่เกิน 500,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 24 คน

1.1.2 จังหวัดใดมีราษฎรเกิน 500,000 คน แต่ไม่เกิน 1,000,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 30 คน

1.1.3 จังหวัดใดมีราษฎรเกิน 1,000,000 คน แต่ไม่เกิน 1,500,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 36 คน

1.1.4 จังหวัดใดมีราษฎรเกิน 1,500,000 คน แต่ไม่เกิน 2,000,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 42 คน

1.1.5 จังหวัดใดมีราษฎรไม่เกิน 2,000,000 คนขึ้นไป มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 48 คน

1.2 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งบุคคลที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้งหรือบุคคลภายนอก เข้าดำรงตำแหน่งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 2 คน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

1.2.1 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 48 คน มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ไม่เกิน 4 คน

1.2.2 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 36 คน หรือ 42 คน มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ไม่เกิน 3 คน

1.2.3 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 24 คน หรือ 30 คน มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ไม่เกิน 2 คน

1.3 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด รับเงินเดือนและค่าจ้างจากงบประมาณขององค์การบริหาร

ส่วนจังหวัด มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาและมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552) สามารถกำหนดนโยบายในการบริหาร รับผิดชอบในเขตชุมชนชนบท (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2546 : 1)

2. บทบาทหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.1 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 มาตรา 45 ดังนี้

2.1.1 ตรวจข้อบัญญัติโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย

2.1.2 จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ ประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

2.1.3 สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

2.1.4 ประสานให้ความร่วมมือการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและท้องถิ่นอื่น

2.1.5 แบ่งสรรเงินตามกฎหมายให้แก่สภาพตำบล และท้องถิ่นอื่น

2.1.6 อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะในเขตสภาพตำบล

2.1.7 คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

2.1.8 จัดทำกิจกรรมใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นอื่นๆ ที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2.1.9 จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.2 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใต้มาตรา 16 กางจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง มาตรา 17 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด

มีอำนาจหน้าที่ในกาจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

- 2.2.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- 2.2.2 สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- 2.2.3 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 2.2.4 การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 2.2.5 การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2.2.6 การจัดการศึกษา
- 2.2.7 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 2.2.8 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 2.2.9 การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- 2.2.10 การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- 2.2.11 การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- 2.2.12 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- 2.2.13 การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
- 2.2.14 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 2.2.15 การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- 2.2.16 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 2.2.17 การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- 2.2.18 การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- 2.2.19 การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

2.2.20 การจัดให้มีพิธีพินัยกรรมและหอบจดหมายเหตุ

2.2.21 การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

2.2.22 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2.2.23 การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

2.2.24 จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

2.2.25 สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

2.2.26 การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

2.2.27 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

2.2.28 จัดทำกิจการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.2.29 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

จะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดข้างต้น เป็นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 มีนาคม 2545 เป็นต้นไป ลักษณะของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการให้บริการสาธารณะในเขตจังหวัดมี ดังนี้ (ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2546 : 1-4) มีหน้าที่เพิ่มใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งจะต้องพัฒนาท้องถิ่น คือ ดำเนินงาน โครงการที่มีขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด, เป็นการดำเนินงานที่ปรากฏถึงกิจกรรมที่เป็นภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดที่มุ่งต่อประโยชน์ของท้องถิ่นหรือประชาชนเป็นส่วนรวมและไม่เข้าไปดำเนินงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดสามารถดำเนินการได้เอง และเข้าไปดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการในลักษณะที่มีความคาบเกี่ยวต่อเนื่องหรือมีผู้ที่ได้รับประโยชน์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 1 แห่งขึ้นไป

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม (จัดตั้งตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498) แบ่งส่วนราชการและมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2545 ให้มีความชัดเจนขึ้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จึงได้ประกาศกำหนดกองราชการหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมภายใต้กฎหมายกำหนด ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม. 2552 : 1-16)

1. การแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

การแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

1.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

1.1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ/สารบรรณกลางขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม งานธุรการ/สารบรรณ ภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานเลขานุการผู้บริหาร งานกำกับดูแลและบำรุงรักษาอาคาร/สถานี่ราชการ งานประสานงานภายในและหน่วยงานอื่น งานประชาสัมพันธ์ งานรัฐพิธี ราชพิธีและพิธีการต่างๆ งานประกันสังคม งานประชาสัมพันธ์กิจการองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานงบประมาณภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานพัสดุภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานอนุญาต และรักษาความปลอดภัยของสถานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด งานอื่นๆ ที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

1.1.2 ฝ่ายบริหารงานบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบงานจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร งานสรรหาข้าราชการ/พนักงานจ้าง งานบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ/พนักงานจ้าง งานโอนย้าย/รับ โอนข้าราชการและลูกจ้างประจำ งานเลื่อนระดับข้าราชการ งานย้ายเปลี่ยนสาย

งานข้าราชการ งานให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำช่วยราชการ งานขอลาออกจากราชการ งานแต่งตั้งข้าราชการเป็นผู้รักษาราชการแทน งานประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล การปฏิบัติงานข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง งานเลื่อนขั้น เงินเดือนข้าราชการและเพิ่ม ค่าจ้างลูกจ้างประจำ งานอบรมสัมมนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานทะเบียน ประวัติข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง งานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด งานขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ งานควบคุมการลา ของข้าราชการและลูกจ้าง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

1.1.3 ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์ มีหน้าที่รับผิดชอบงานรับและพิจารณา เรื่องราวร้องทุกข์ร้องเรียน งานดำเนินการทางวินัยข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานดำเนินการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครอง งานคดีแพ่ง-คดีอาญา งานให้คำปรึกษาและความเห็นข้อกฎหมาย งานประสานดำเนินคดีผู้หลบเลี่ยง ภาษีและค่าธรรมเนียม งานปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 งานตรวจสอบร่างนิติกรรมสัญญาก่อนลงนามในสัญญาเวียนสัญญาที่มีกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับกำหนด งานเป็นพยานในกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็น โจทก์หรือจำเลย งานกิจการพาณิชย์ งานตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ไม่ใช่ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่าย งานจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง งานขอใช้ที่ราชพัสดุ งานจัดทำประ โยชน์ในทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม งานทะเบียนพาณิชย์ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

1.2 กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ

1.2.1 ฝ่ายการประชุม มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานการประชุมสภาองค์การ บริหารส่วนจังหวัดการจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุมสภาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด งานการประชุม คณะกรรมการต่างๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งาน กฎหมายและระเบียบข้อบังคับการประชุม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

1.2.2 ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานติดตามผลปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานระเบียบและทะเบียน ประวัติ ตลอดจนนิติศาสตร์นิติการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานเลขานุการ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานส่งเสริมและ พัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

1.2.3 ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนมีหน้าที่ความรับผิดชอบงาน เลือกลงตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น งานประชาสัมพันธ์กิจการ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.3 กองแผนและงบประมาณ ประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ

1.3.1 ฝ่ายนโยบายและแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานวิเคราะห์ นโยบายและแผน งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด งานแก้ไขเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับงานแผนฯ งานประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง งานประสานการจัดทำแผน พัฒนาจังหวัด งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

1.3.2 ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานจัดทำ ช้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย งานการ โอนเงินงบประมาณ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ งาน โครงการเงินอุดหนุนทุกประเภท งานพัสดุของกองแผนและงบประมาณ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

1.3.3 ฝ่ายสาธารณูปโภค สาธารณูปการและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ งานวางแผนสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ งานจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดการระบบกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลแผนงานและ โครงการตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานธุรการภายในกองแผนและ งบประมาณ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.3.4 ฝ่ายพัฒนาสังคมและการท่องเที่ยว มีหน้าที่รับผิดชอบงานเสริมสร้าง จริยธรรม คุณธรรมของสังคม งานสังคมสงเคราะห์และอาสาสมัคร งานป้องกันบำบัด ควบคุม โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานจัดตั้งสถานพยาบาล งานพัฒนาคุณภาพชีวิตและ สวัสดิการประชาชน งานส่งเสริมสนับสนุนและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการท่องเที่ยว งานจัดทำ แผนปฏิบัติการส่งเสริมการท่องเที่ยว และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.4 กองคลัง ประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ

1.4.1 ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานเบิกจ่าย รับ นำส่ง เก็บรักษา เงินและเอกสารแทนการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเบิกจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่นๆ งานเบิกจ่าย การขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ งานจัดทำบททดลองประจำปีและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.4.2 ฝ่ายบัญชีมีหน้าที่ความรับผิดชอบงานจัดทำฐานะทางการเงิน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้รายจ่ายทุกประเภท งานตรวจสอบบัญชี งานวิชาการด้านการเงินการบัญชีและการพัสดุ งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.4.3 ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ทรัพย์สิน งานซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ งานควบคุมตรวจสอบการรับ-จ่ายพัสดุ งานจำหน่ายพัสดุ-ครุภัณฑ์ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.4.4 ฝ่ายเร่งรัดจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานจัดทำแผนพัฒนารายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถานประกอบการ งานตรวจสอบการชำระภาษีและค่าธรรมเนียมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.5 กองช่าง ประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ

1.5.1 ฝ่ายสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานสำรวจ โครงการตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด/โครงการเงินอุดหนุน งานเขียนแบบโครงการ งานประมาณราคา งานทะเบียนประวัติสิ่งก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานควบคุมการก่อสร้างโครงการตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.5.2 ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานแผนการปฏิบัติงานประจำปี งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.5.3 ฝ่ายเครื่องจักรกล มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลประจำปี งานรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักร งานแผนงานและการควบคุมการบำรุงรักษาซ่อมแซมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนงานควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการด้านเทคนิคและเครื่องจักรกลแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.5.4 ฝ่ายวิชาการและวิเคราะห์โครงสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบงานวิศวกรรม งานออกแบบตรวจสอบแบบแปลนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม งานให้คำปรึกษาด้านช่าง งานวิเคราะห์จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานกำหนดรายละเอียดประกอบแบบทางด้านวิศวกรรมโยธา งานบริหารทั่วไปของกองช่าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

1.5.5 ฝ่ายบรรเทาสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานแผนงานและการป้องกันบรรเทา สาธารณภัย งานสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและระงับอัคคีภัยที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิค งานป้องกันแก้ไขปัญหามลพิษธรรมชาติและงานสาธารณภัยอื่นๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.6 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ

1.6.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานแผนงานและวิชาการ งานการศึกษาพิเศษ งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.6.2 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานห้องสมุดประชาชน งานประเพณีศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม งานบริหารทั่วไป และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.7 หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะต่ำกว่ากอง มีหน้าที่รับผิดชอบงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

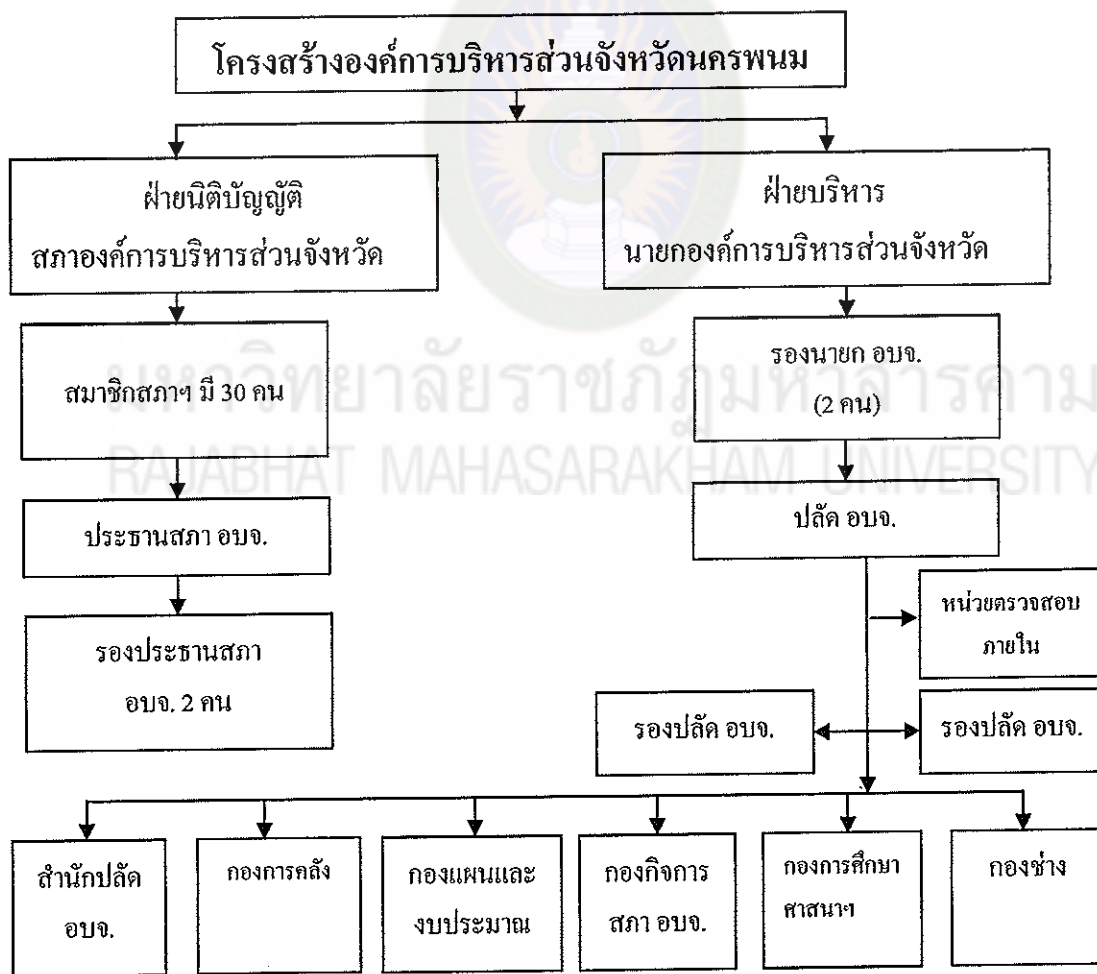
2. โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่ได้รับการจัดตั้ง เพื่อมีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง จัดแบ่งโครงสร้างการบริหารงาน ออกเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้

2.1 ฝ่ายนิติบัญญัติ มาจากการเลือกตั้งในท้องถิ่น เรียกว่า “สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม” จากทุกอำเภอรวมกันทำหน้าที่ในสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เพื่อการตราข้อบัญญัติงบประมาณ การกำหนดคน โยบาย การอนุมัติจัดทำแผนพัฒนา

การกำกับดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีจำนวน 30 คน

2.2 ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย นายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมาย ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มีรองนายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัดที่นายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้ง จำนวน 2 คน รับผิดชอบพื้นที่ในเขตจังหวัดนครพนมในการบริหารราชการแก่ประชาชนซึ่งแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็นส่วนราชการดังที่กล่าวมาในเบื้องต้น และมีข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการต่างๆ ตามกรอบอัตรากำลังและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสามารถที่จะแสดงแผนภาพโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมให้ทราบพอสังเขป ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

3. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

3.1 ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดชายแดน ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พื้นที่มีลักษณะเอียงยาวตามแนวชายฝั่งขวาของแม่น้ำโขง ประมาณ 153 กิโลเมตร อยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 16 - 18 องศาเหนือ และระหว่างเส้นแวงที่ 104 - 105 องศาตะวันออก มีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ประมาณ 735 กิโลเมตร

3.2 พื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมมีพื้นที่ประมาณ 5,512.7 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 3,445,414.32 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 3 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.3 อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับเขตอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย
ทิศใต้	ติดต่อกับเขตอำเภอดงหลวง, อำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเขตอำเภอกุสุมาลย์, อำเภออากาศอำนวย และ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

3.4 ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม มีสภาพเป็นป่าเขา ที่เนินสูงและที่ราบ ซึ่งความสูงของพื้นที่โดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 140 เมตร สภาพภูมิประเทศพอจะแบ่งออกได้เป็น 2 เขต ดังนี้

3.4.1 เขตตอนเหนือ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเนินสูงและที่ดอน มีป่าไม้สลับกับพื้นที่ราบที่ใช้ทำนา ทางตอนกลางและตะวันตกของพื้นที่ราบลุ่ม ส่วนมากเป็นทุ่งกว้าง หากมีฝนตกชุกปีใดจะเกิดน้ำท่วม ทางเหนือสุดของจังหวัดในเขตอำเภอบ้านแพง มีเทือกเขาภูถ้ำทูดผ่าน นอกจากนี้ยังมีแม่น้ำสำคัญไหลผ่าน คือแม่น้ำสงครามและแม่น้ำอูน สำหรับอำเภอในเขตนี้ คือ อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอท่าอุเทน อำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

3.4.2 เขตตอนใต้ พื้นที่บริเวณใกล้แม่น้ำโขงทางทิศตะวันออกเป็นที่ราบลุ่ม ส่วนทางทิศตะวันตก ซึ่งอยู่ห่างจากแม่น้ำโขงออกไปมีพื้นที่ดอนมีสภาพเป็นป่าเต็งรัง พื้นดินส่วนมากมีลักษณะเป็นหินลูกรัง บางแห่งมีลักษณะที่เนินและที่ราบสลับกัน มีแม่น้ำท่าไหลผ่านพื้นที่ทางใต้สุดของจังหวัด ในเขตอำเภอนาแกมีเทือกเขาภูพานทอดเป็นแนวกั้นเขตระหว่าง

จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร สำหรับอำเภอที่อยู่ในเขตนี้ ได้แก่ อำเภอเมือง ฯ อำเภอเรณูนคร อำเภอธาตุพนม อำเภอปลาปาก อำเภอนาแก อำเภอวังยาง

4. สภาพภูมิอากาศ

สภาพดินฟ้าอากาศแบ่งออกเป็น 3 ฤดู

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ – กลางเดือนพฤษภาคมของทุกปี ฤดูร้อนจะมีอากาศร้อนอบอ้าว อุณหภูมิเฉลี่ย 25 – 35 องศาเซลเซียส ในปี 2549 มีอุณหภูมิสูงสุด 37.5 องศาเซลเซียส

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม – กลางเดือนตุลาคมของทุกปี ในบางส่วนของจังหวัดมีฝนตกชุก โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอที่อยู่ริมฝั่งแม่น้ำโขงจะประสบอุทกภัย ได้รับความเสียหายเป็นประจำทุกปี เช่น อำเภอเมืองฯ อำเภอบ้านแพง อำเภอท่าอุเทน เป็นต้น ในปี พ.ศ.2549 มีฝนตกประมาณ 139 วัน ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยประมาณ 2,189.5 มิลลิเมตร /ปี

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม – กลางเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี โดยทั่วไปอากาศจะหนาวเย็นอุณหภูมิเฉลี่ย 10 – 12 องศาเซลเซียส ในปี 2549 มีอุณหภูมิต่ำสุด 10.5 องศาเซลเซียส

5. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นครพนม

5.1 วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

“สังคมดี มีความปลอดภัย ไร้มลพิษ เศรษฐกิจรุ่งเรือง เมืองน่าอยู่”

5.2 พันธกิจ

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม กำหนดพันธกิจหลักในการพัฒนา ดังนี้

5.2.1 จัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประสานการจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด และกำหนดขอบเขต โครงการที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่ การบูรณาการ โครงการและใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาของท้องถิ่นให้มีความสมดุลและคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ

5.2.2 จัดให้มีการก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงการที่เป็น โครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่หรือมีความเกี่ยวเนื่องกันหลายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ในลักษณะที่เป็น

เครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อื่นในจังหวัดนครพนม

5.2.3 จัดให้มีการจัดการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนา
คุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในระดับจังหวัด และไม่เป็นการซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อขยายศักยภาพและมุ่งต่อผลสัมฤทธิ์ในการ
พัฒนาการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนใน
จังหวัดนครพนม

5.2.4 จัดให้มีการส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว การส่งเสริม
การลงทุนและพาณิชย์กรรม ของจังหวัดนครพนม

5.2.5 จัดให้มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักในการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลรวม การดูแล
ระบบบำบัดน้ำเสียรวมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัดนครพนม

5.2.6 จัดให้มีการบริการด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกล
บุคลากรแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัดนครพนม

5.2.7 จัดให้มีการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจตามที่
กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งกิจกรรมถ่ายโอนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ที่ต้องทำ

5.3 จุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

5.3.1 ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต

5.3.2 ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขไปทั่ว สาธารณูปการพื้นฐานอย่าง
ทั่วถึงสะดวกและปลอดภัย

5.3.3 ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณค่า

5.3.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นทุกๆ ด้าน

5.3.5 ลดปัญหามลภาวะเป็นพิษ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ปัจจุบัน มีนายสมชอบ
นิติพนธ์ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม กำหนดนโยบายการบริหารงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมไว้ ดังนี้

การช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจน
การพัฒนาจังหวัดนครพนม ให้เกิดความเจริญในทุกด้าน จำเป็นจะต้องดำเนินการ โดยบูรณาการ

นโยบายการบริหารงานให้สอดคล้องกับบทบาท อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 รวมทั้ง ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ คือ “เมืองน่าอยู่ คู่สัมพันธ์ อิน โดจีน” และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดไว้ 5 ด้านหลัก คือ เมืองน่าอยู่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการค้าชายแดน การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร และการพัฒนา การท่องเที่ยว ตลอดจนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 จึงกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
2. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
3. การพัฒนาด้านสังคม
4. การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร
5. การพัฒนาด้านการศึกษา
6. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

6. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

6.1 นโยบาย คือ ส่งเสริมและเพิ่มรายได้ เพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ขยายฐานทางเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน

6.2 วัตถุประสงค์ในการพัฒนา เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ให้ดำเนิน ไปด้วยความเข้มแข็งมั่นคง เพื่อที่จะสามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของประชากรหรือวิถีทางธุรกิจใหม่ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน

6.3 แนวทางการพัฒนา

6.3.1 ลดต้นทุนการผลิตและสร้างรายได้ให้กับเกษตรกร โดยการ

- 1) สนับสนุนการก่อสร้างโรงงานปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยชีวภาพ ทุกตำบล
- 2) จัดตั้งห้องปฏิบัติการผลิตเชื้อจุลินทรีย์ เพื่อใช้ในพืชและสัตว์
- 3) ก่อสร้างตลาดชุมชน เพื่อรองรับสินค้า 1 ตำบล 1 ผลิตภัณฑ์ (OTOP)

ให้เป็นสากล

4) สนับสนุนศูนย์พัฒนาพันธุ์ข้าวทุกตำบลอย่างจริงจัง เพื่อให้ได้พันธุ์ดีในการเพาะปลูก และส่งเสริมให้มีการปลูกข้าวให้ได้ผลทั้งนาปีและนาปรัง

5) สนับสนุนส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรทำสวนยางพารา ส่งเสริมการตลาดจำหน่ายยางพาราพร้อมจัดหาตลาดกลางในการจำหน่าย

6) สนับสนุนส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรปลูกพืชพลังงานทดแทนทั้งปาล์ม น้ำมัน และสบู่ดำ

7) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภค – บริโภค เร่งฟื้นฟูพัฒนาแหล่งเพาะพันธุ์ปลาให้ทั่วถึง

8) ส่งเสริมกลุ่มทอผ้า กลุ่มเย็บผ้า กลุ่มจักสาน และกลุ่มหัตถกรรมฝีมือพื้นบ้าน

6.3.2 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และจัดทำโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดนครพนมอย่างทั่วถึง

6.3.3 สนับสนุนการจัดงานประเพณีที่สำคัญของจังหวัด โดยร่วมมือกับภาครัฐและองค์กรเอกชน

7. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

7.1 นโยบาย คือ การจัดทำผังเมืองรวมจังหวัดและก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภค , สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

7.2 วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่อดำเนินการพัฒนาศักยภาพทางกายภาพ การปรับปรุงพื้นที่ การก่อสร้างสาธารณูปโภคสาธารณูปการต่างๆ เพื่อที่จะส่งเสริมให้เกิดความเจริญแก่ท้องถิ่น การคมนาคมอำนวยความสะดวกในการอยู่อาศัยและการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

7.3 แนวทางการพัฒนา

7.3.1 ก่อสร้างและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมระหว่างตำบล ตลอดจนเส้นทางที่เชื่อมโยงถนนหลายสาย และเส้นทางเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวต่างๆ เพื่อให้ประชาชนที่สัญจรไปมาและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรให้ได้รับความสะดวก ปลอดภัย และประหยัดเวลา

7.3.2 สนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่จังหวัดนครพนมให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

7.3.3 อบรมให้ความรู้ในการจัดทำผังเมืองรวมจังหวัดนครพนม

8. การพัฒนาด้านสังคม

8.1 นโยบาย คือ ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยให้หน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน

8.2 วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการและนันทนาการ การจัดการศึกษา การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดระเบียบชุมชนและการส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชน เพื่อที่จะยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นและมีคุณค่า

8.3 แนวทางการพัฒนา

8.3.1 อนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปประเพณีวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นพร้อมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาทุกศาสนา

8.3.2 ส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษ ตามนโยบายของรัฐบาล

8.3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันการระบาดของโรคติดต่อ/โรคไม่ติดต่อ

8.3.4 สนับสนุนแนวทางการแก้ไขปัญหาความยากจนตามนโยบายของรัฐบาล

8.3.5 การจัดการศึกษาและพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในจังหวัดนครพนม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างทั่วถึงทุกระดับ

8.3.6 จัดตั้งโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครพนม เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ จัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้ทั่วถึง ส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านนันทนาการ การแข่งขันกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ ทำนุบำรุงปรับปรุงสนามกีฬา ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์สุขภาพสำหรับเป็นสถานที่แข่งขัน ออกกำลังกายของเยาวชน และประชาชนทั่วไปในพื้นที่จังหวัดนครพนม

8.3.7 สนับสนุนการจัดหาครุภัณฑ์ทางการแพทย์ให้ทันสมัยและทั่วถึง ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุข

8.3.8 ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

8.3.9 ส่งเสริมกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาพภาคประชาชน มุ่งให้ทุกคนออกกำลังกายเพื่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพใจที่ดี

9. การพัฒนาด้านการเมือง – การบริหาร

9.1 นโยบาย คือ พัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีให้ทันสมัยและเหมาะสม

9.2 วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่อปรับปรุงและจัดระบบบริหารราชการ ให้สามารถอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง เสริมสร้างความมั่นคงและปลอดภัยในด้านชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีศักยภาพและความพร้อมในการสนองตอบความต้องการและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้อย่างเต็มที่ และมีการบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลในองค์กร และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

9.3 แนวทางการพัฒนา

9.3.1 พัฒนา/ปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว

9.3.2 เผยแพร่ความรู้ให้ประชาชน ได้เข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ และเผยแพร่ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

9.3.3 จัดทำแผนและประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา รวมทั้งประชาชน เพื่อประสานความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

9.3.4 ส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนักการเมืองท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยส่งเสริมการศึกษา และอบรมในทุกระดับ

10. การพัฒนาด้านการศึกษา

10.1 นโยบาย คือ ส่งเสริมให้คนมีคุณภาพที่ดี โดยเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข มีคุณภาพ และสามารถคิด พูด เขียน และกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเองและครอบครัว

10.2 วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่อสนับสนุนการศึกษาให้เป็นรากฐานของการพัฒนาทุกด้าน ที่ก่อประโยชน์ให้แก่คนในชุมชนท้องถิ่น และสนับสนุนคนให้สามารถปรับตัวได้ในการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข

10.3 แนวทางการพัฒนา

10.3.1 มุ่งพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนเก่ง มีความรู้ คู่คุณธรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

10.3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาในทุกระบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัด สร้างโอกาสการเรียนรู้ของแต่ละคน

10.3.3 ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในทุกระดับ ได้แก่ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอาชีวศึกษา การศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

10.3.4 สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถเป็นศูนย์การเรียนรู้ที่นำเรียนและทันสมัยทั้งเทคโนโลยีสื่อสารสารสนเทศ

11. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

11.1 นโยบาย คือ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

11.2 วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่ออนุรักษ์ / พัฒนาสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่อย่างยั่งยืน และจัดระบบการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เหมาะสม

จากความรู้เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่กล่าวมาในเบื้องต้นนั้นเป็นกรอบ โครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546 : 66 - 70) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ชัญญิตา ประโยชรี (2547 : 46) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คันศร แสงศรีจันทร์ (2550 : 56) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 44) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายระดับ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันด้านการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุภพ กันธิมา (2550 : 48) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาความก้าวหน้าและปัจจัยค่าจูงอื่นคือค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานการบริการด้านรักษาพยาบาลเงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัยการเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และในส่วนสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างกันด้านด้านอายุ และการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่าง จากที่คาดหวังไว้ในระดับนัยสำคัญ ส่วนที่เหลืออื่นในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

อรรถพล สีหนาง (2550 : 38) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า โดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : 47) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมี แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า

1. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้าน สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันของระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน พบว่า

2.1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ระดับ อนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบลประเภทพนักงาน แยกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน

วรศักดิ์ ลือชา (2551 : 42) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยด้านสุขวิทยาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านควบคุมบังคับบัญชาและแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

วัชร นฤพลอด (2551 : 47) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยาในระดับมาก และพบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันสำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่ต่างกันมี แรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่ต่างกัน ลูกจ้างมีความไม่ มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการ ก็ได้รับไม่เท่าเทียมกัน

ลมูล นุตรา (2552 : 46) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลใน เขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้าน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลต่อปัจจัยค้ำ จุน ได้แก่ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคง ในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน

กนกพร แสงไกร (2553 : 97) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นปัจจัยจูงใจ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และ ด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารกับ ด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ