

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารั้วนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
5. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นรูปแบบการปกครองที่ได้กำหนดให้ส่วนท้องถิ่นได้มีการดำเนินการบริหารตามเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2532 : 140) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ส่วนการปกครองของประเทศหรือรัฐซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญรับผิดชอบในการดำเนินการเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับประชาชนในท้องที่หรือในเขตแห่งใด แห่งหนึ่ง โดยเฉพาะ และเป็นหน้าที่สมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร โดยมีฐานะเป็นรองจากการบริหารของรัฐบาลในส่วนกลาง

ทวี พันธุวาสิฎฐ์ (2537 : 108) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองตนเองของชุมชนที่มีองค์การเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารงาน มีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและมีสภาของท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สำคัญ

พรชัย เทพปัญญา (2541 : 1) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า อำนาจหน้าที่ที่จะกำหนด และการบริหารกิจการภายในเขตพื้นที่ที่กำหนด และอาณาเขตของ

พื้นที่ที่ว่ามีอยู่ภายในประเทศและมีขนาดเล็กกว่าประเทศ และอธิบายเพิ่มเติมว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การบริหารทางการเมืองของหน่วยย่อยทางพื้นที่ และประชาชนของประเทศซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด

ลิจิต ธีรเวคิน (2548 : 36) ได้ให้ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่นว่า เป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นมีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระ และได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองส่วนท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

วิท (Wit. 1967 : 14 – 21) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองท้องถิ่นร่วมกันทั้งหมดหรืออำนาจบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและการบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

จากความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นข้างต้นสรุปว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนาและให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ ดำเนินกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเองเท่านั้นและต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาล

2. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 พุทธศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล (2532 : 56) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประชาธิปไตย มี 5 ประการ คือ

2.1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตย ได้แก่ ประชาชน กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติมีกิจกรรมทางการเมือง โดยเฉพาะการเลือกตั้ง เป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2.1.2 การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงจะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อน เพราะการพัฒนาการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองในระดับชาติโดยง่าย

2.1.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรู้ที่แจ่มแจ้งทางการเมือง (Political Maturity) กล่าวคือ ประชาชนรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหารการเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมืองทำให้เกิดภาพการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

2.1.4 การปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีทางการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ชิด เกี่ยวพันกับการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะทำให้เกิดความตื่นตัว มีชีวิตชีวาต่อการปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

2.1.5 การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำให้คุณภาพนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงได้รับความนิยมสรรเสริญจากประชาชนทำให้ได้รับการเลือกตั้งในระดับสูงขึ้น

2.2 ชวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 20) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นฐาน สรุปไว้ดังนี้

2.2.1 การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกันกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และห่วงใยต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยในที่สุด โดยประชาชนใช้ดุลยพินิจในการเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น ประชาชนจึงเกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองซึ่งนำมาสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2.2.2 การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) กล่าวคือ การปกครองตนเองมิใช่การปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เอง โดยการเลือกบุคคลขึ้นมาบริหารงานของท้องถิ่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.2.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง หลักการสำคัญของหลักการกระจายอำนาจ เนื่องจากรัฐบาลมีความจำเป็นบางประการ ดังนี้

1) ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่กว้างขวาง และนับวันจะขยายเพิ่มมากขึ้นมีความซับซ้อนมากขึ้น จึงจะเห็นได้จากภารกิจของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ตลอดจนงบประมาณที่ใช้ในภารกิจดังกล่าวเพิ่มขึ้นทุกปี

2) รัฐบาลมีอาจดำเนินการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการ โครงการ ในท้องถิ่นในรูปแบบซึ่งเหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด เนื่องจากท้องถิ่นย่อมรู้ถึงปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งไม่ได้อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นมากที่สุด

3) กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้เสียต่อประเทศโดยรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเองจะเห็นได้ว่าหากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ใจว่าจะสนองความต้องการท้องถิ่นถูกต้องหรือไม่ ซึ่งหากในท้องถิ่นดำเนินการเองแล้วภาระรัฐบาลจะผ่อนคลายไป รัฐบาลจะทำหน้าที่เพียงดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

2.2.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างทั้งทางภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชากร ปัญหาและความต้องการผู้ที่จะให้บริการและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนจึงเป็นผู้รู้ถึงสภาพดังกล่าวเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.2.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองของประเทศในอนาคต เพราะนักการเมืองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้งมีทักษะในการบริหารงานท้องถิ่นตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนท้องถิ่นซึ่งเป็นพื้นฐานที่สามารถส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการเมืองระดับชาติ

2.2.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการพัฒนาชนบทที่ผ่านมาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การพัฒนาชนบทจะสัมฤทธิ์ผลนั้นต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเองของ

ท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้างควมมีอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งถ้าหากมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงแล้วท้องถิ่นจะเกิดการพึ่งตนเองได้

2.3 พิธีสิทธิ์ คำนำณศิลปี (2543 : 95) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นหลายประการ ดังนี้

2.3.1 การปกครองท้องถิ่นจะช่วยให้การแก้ปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริงเพราะประชาชนรู้ปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้ปัญหานั้นย่อมได้ผลเพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์

2.3.2 การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองเท่ากับการฝึกฝนรู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกนัยหนึ่งการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติ ซึ่งอำนวยในการพัฒนาการทางการเมืองในตัว

2.3.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านการเงินและกำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลไปได้ส่วนหนึ่ง

2.3.4 การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพและมีส่วนได้เสีย ความสำนึกเช่นนี้จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบ (Responsible Citizens) ให้แก่ประเทศชาติเป็นส่วนร่วม

2.3.5 การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองตนเอง

2.4 สมศักดิ์ พรหมเคื้อ (2551 : 16) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้รู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และห่วงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและควบคุมการปกครอง การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

จากการกล่าวถึงการปกครองส่วนท้องถิ่นสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญ คือ สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้สูงสุด ตรงเป้าหมาย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ มากขึ้น

3. องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีนักวิชาการได้อธิบายองค์ประกอบไว้ดังนี้

3.1 ทวี พันธุวาติฎฐ์ (2537 : 100) ได้อธิบายองค์ประกอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ดังนี้

3.1.1 มีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายเป็นอิสระจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ และมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน

3.1.2 มีอำนาจอิสระในการบริหารงานและสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการวินิจฉัยปัญหาต่างๆ รวมทั้งการกำหนดนโยบาย

3.1.3 มีงบประมาณของตนเอง โดยมีอำนาจเก็บภาษีและรายได้อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

3.1.4 คณะผู้บริหารท้องถิ่น ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นทั้งหมดหรือบางส่วน

3.2 อุทัย หิรัญโต (2543 : 22) ได้อธิบายองค์ประกอบของระบอบการปกครองท้องถิ่น ไว้ดังนี้

3.2.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศนั้น จะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

3.2.2 พื้นที่และระดับ (Area and Level) เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่กำหนดพื้นที่ และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่ จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3.2.3 การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมือง การปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

3.2.4 องค์กัรนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบัญญัติ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

3.2.5 การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือคณะผู้บริหาร จะต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

3.2.6 อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ

3.2.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3.2.8 การควบคุมดูแลของรัฐเมื่อรับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอิสระ รัฐต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปว่า องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์กัรเป็นนิติบุคคล มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากกาการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ มีความอิสระในการปกครองตนเอง มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม มีงบประมาณรายได้ของตนเองอย่างเพียงพอ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นหลังสุด ถือเป็นหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งรัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหารให้แก่คนในท้องถิ่นให้สามารถมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นไปตาม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น บัญญัติให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ท้องถิ่นใดที่ต้องการปกครองตนเองก็มีสิทธิได้รับการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ซึ่งมีกฎหมายกำหนด โดยจะต้องคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลักสำคัญ

1. ประวัติการจัดตั้ง

กระทรวงมหาดไทยได้ออกคำสั่งที่ 222/2499 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2499 เรื่อง ระเบียบการบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งสภาตำบลให้แล้วเสร็จภายในสามเดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสภาตำบลและช่วยสร้างความเจริญให้ท้องถิ่น หลังจากนั้นรัฐบาลได้ประกาศพระราชบัญญัติระเบียบราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นอย่างสมบูรณ์ คือ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้และรายจ่ายของตนเอง สามารถดำเนินกิจการได้อย่างอิสระ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งเพียง 59 แห่ง ต้องยุบเลิกไป เพราะการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ (กรมการปกครอง. 2540 : 45)

ในปี พ.ศ. 2509 รัฐบาลได้ออกคำสั่ง 275/2509 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2509 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่ 2) จัดตั้งสภาตำบลในรูปแบบใหม่โดยปรับปรุงสภาตำบลให้มีลักษณะคล้ายสภาท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยแต่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล การดำเนินการไม่ทั่วถึงทั่วประเทศ เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด จึงให้ใช้บังคับใช้เฉพาะบางตำบลที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ ส่วนตำบลอื่นๆ ให้ใช้ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้านตามคำสั่ง 222/2499 ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติที่ 326 เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เพื่อแก้ไขปรับปรุงการจัดระเบียบบริหารของตำบลให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น โดยตำบลที่จัดระเบียบบริหารตามประกาศของคณะปฏิวัติ มีสภาตำบลแต่ไม่มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาตำบล และตามประกาศนี้ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 รวมทั้งฉบับที่ 2 พ.ศ. 2509 นอกจากนี้ยังให้โอนทรัพย์สิน หนี้ และสิทธิขององค์การบริหารส่วนตำบลไปเป็นของจังหวัด

เมื่อ พ.ศ. 2537 สมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัย ได้ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารส่วนตำบล จึงได้ออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

2. หลักเกณฑ์การจัดตั้ง

กรมการปกครอง (2547 : 19-20) ในการจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นได้มีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จำนวน 617 แห่ง ได้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 6,744 แห่ง ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มาบูรรวมองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน ได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีจำนวนประชากรทั้งหมดไม่ถึง 2,000 คน เป็นเหตุไม่สามารถบริหารงานพื้นที่นั้นให้มีประสิทธิภาพได้ ให้กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว โดยให้รวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีอาณาเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน หรือให้หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีอาณาเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในตำบลนั้น

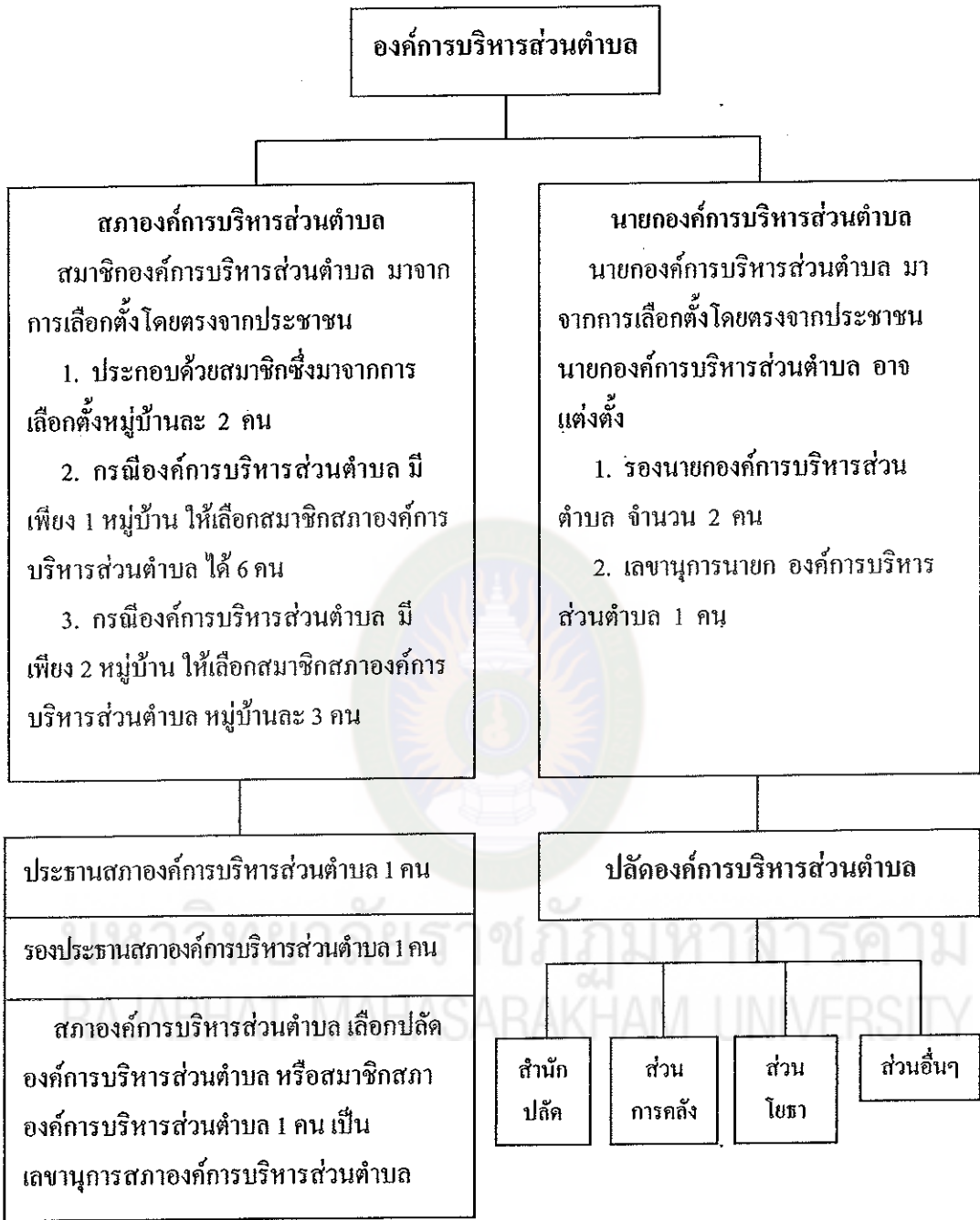
ต่อมาพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเพิ่มเติมให้สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันเป็นเวลา 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ก็อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ทั้งนี้เพื่อให้ความสัมพันธ์กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถจัดตั้งได้จะต้องมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาแล้วติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยที่มีการเปลี่ยนแปลง ต้องจัดทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา โดยในประกาศให้ระบุชื่อและขอบเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย

3. โครงสร้างอำนาจหน้าที่

3.1 สถานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ประกอบด้วยสมาชิก สถานองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งรับเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านในตำบลนั้นๆ หมู่บ้าน ละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสถานองค์การบริหารส่วน ตำบลได้หมู่บ้านละ 3 คน แต่ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 6 คน ในสถานองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประกอบด้วย ประธานสถานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองประธานสถานองค์การ บริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คนและเลขาธิการสถานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกจากสมาชิกสถานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาตำบล พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่าย ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนา ตำบล กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

3.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจาก ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบล ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ เกิน 2 คน และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งรองนายกององค์การบริหาร ส่วนตำบลและเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการแต่งตั้งจากนายกององค์การ บริหารส่วนตำบล มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนการดำรง ตำแหน่งนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ไม่เกิน 2 สมัยติดต่อกัน มีหน้าที่ในการบริหารพัฒนา บริหารงานทั้งหมด ทั้งบริหารพัฒนาตำบล บริหารงานบุคคล กำหนดนโยบาย วางแผนการพัฒนาตำบล จัดทำงบประมาณรายจ่าย ต้อง รายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ให้ นโยบายไว้ในทุกปีและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการ มอบหมาย



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 : 16-371

4. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการ มีพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นราชการประจำ และมีลูกจ้างจำนวนตามโครงสร้างตามกรอบ อัตราค่าจ้าง เป็นตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยกรอบพิจารณาจากรายได้ พื้นที่ และประชากรในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณากรอบอัตราค่าจ้าง แบ่งเป็นการบริหาร ออกเป็นอย่างน้อย 6 ส่วน ดังนี้

4.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหาร ทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง งานการประชุม งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งาน กิจการสภา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือรับมอบหมาย

4.2 ส่วนการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเบิกเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน และอื่นๆ โดยมีฝ่ายการเงิน ฝ่ายงานบัญชี ฝ่ายงานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4.3 ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ ประมาณการ ราคาค่าใช้จ่ายในโครงการ งานควบคุมอาคาร โดยมีฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายออกแบบและควบคุม อาคาร ฝ่ายประสานงานสาธารณูปโภค และฝ่ายผังเมือง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย

4.4 ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงาน สาธารณสุขทั้งหมด โดยมีฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายรักษาความสะอาด ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฝ่ายควบคุมโรค และฝ่าย บริการสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4.5 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา คือ ฝ่ายส่งเสริมกิจการ โรงเรียน และฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย

4.6 ส่วนสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการด้านสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรีและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

5. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มีดังนี้

5.1 อำนาจหน้าที่ทั่วไป

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

5.2 หน้าที่ที่กฎหมายบังคับให้ทำ

มาตรา 67 ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

5.2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

5.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

5.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

5.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

5.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

5.2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

5.2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

5.3 หน้าที่ที่ไม่บังคับให้ทำ แต่อาจที่จะดำเนินการได้

มาตราที่ 68 ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

5.3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

5.3.2 ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.3.3 ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

5.3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาและพักผ่อนหย่อนใจ และ
สวนสาธารณะ

5.3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

5.3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

5.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

5.3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ

แผ่นดิน

5.3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

5.3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

5.3.12 การท่องเที่ยว

5.3.13 การผังเมือง

5.4 ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ยังกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี
อำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของ
ตนเอง ดังนี้

5.4.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

5.4.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

5.4.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

5.4.4 การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ

5.4.5 การสาธารณสุข

5.4.6 การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

5.4.7 การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

5.4.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว

5.4.9 การจัดการศึกษา

5.4.10 การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

และผู้ด้อยโอกาส

5.4.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ

วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- 5.4.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 5.4.13 การจัดการให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 5.4.14 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 5.4.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ

ประชาชน

- 5.4.16 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 5.4.17 การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 5.4.18 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- 5.4.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 5.4.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 5.4.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 5.4.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 5.4.23 การรักษาความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการ

อนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

- 5.4.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 5.4.25 การผังเมือง
- 5.4.26 การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 5.4.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 5.4.28 การควบคุมอาหาร

- 5.4.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- 5.4.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน

และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- 5.4.31 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่

คณะกรรมการประกาศกำหนด

5.5 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่กำหนดในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินตามอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.5.1 พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522

5.2.2 พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535

5.2.3 พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508

5.2.4 พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475

5.2.5 พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510

5.2.6 พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2535

5.2.7 กฎหมายอื่นๆ ตามแต่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในท้องถิ่นที่มี

พื้นที่ต้องบังคับใช้ตามกฎหมายนั้นๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องป่าไม้ การประมง
ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำมัน นกอีแอ่น เป็นต้น

6. การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ในหนึ่งปีมีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัย หรือหลายสมัยแล้วแต่องค์การบริหารส่วน
ตำบลกำหนด แต่ไม่เกิน 4 สมัย เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ประธานสภา นายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วน
ตำบล จำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกที่มีอยู่ อาจทำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอขอให้เปิด
ประชุมสมัยวิสามัญ ถ้านายอำเภอเห็นสมควรก็ให้นายอำเภอเรียกประชุมสมัยวิสามัญ ได้

การประชุมสมัยหนึ่งๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าจะขยายออกไปต้องรับ
อนุญาตจากนายอำเภอ สำหรับการประชุมครั้งแรกต้องดำเนินการภายใน 45 วัน นับแต่วัน
เลือกตั้ง การเรียกประชุมสภาตามสมัยประชุมให้ประธานสภาเป็นผู้เรียกประชุมและเป็นผู้ปิด
การประชุม การประชุมในแต่ละครั้งจะต้องเป็นสมาชิกสภามาร่วมประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง
ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จึงจะครบองค์ประชุม

7. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

7.1 องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย
ภาษีบำรุงท้องที่ อากรฆ่าสัตว์ และค่าธรรมเนียมใบอนุญาต รวมถึงผลประโยชน์อื่นอัน
เนื่องจากการฆ่าสัตว์

7.2 ส่วนราชการจัดเก็บให้ ได้แก่ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน
ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ค่าธรรมเนียมสิทธิบัตรและนิติกรรม
ตามประมวลกฎหมายที่ดิน อากรรังนกอีแอ่น ค่าภาคหลวง ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้
รายได้จากอากรกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินจากประทานบัตรใบอนุญาต และอาชญาบัตรตาม
กฎหมายว่าด้วยการประมง รายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ

7.3 เงินอุดหนุนรัฐบาล

7.4 รายได้อื่นๆ เช่น รายได้จากทรัพย์สิน รายจากสาธารณูปโภค รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดการให้ และตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

8. รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่ายตามงบประมาณโดยจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ รายจ่ายงบกลาง และรายจ่ายตามแผนงาน

8.1 รายจ่ายงบประมาณ หมายถึง รายจ่ายที่องค์กรปกครองท้องถิ่นมีภาระผูกพันต้องจ่าย และเป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่างๆ เบิกจ่าย ได้แก่

8.1.1 ค่าชำระเงินกู้ และดอกเบี้ย

8.1.2 รายจ่ายตามข้อผูกพัน

8.1.3 เงินสำรองจ่าย

8.1.4 เงินงบประมาณรายจ่ายทั่วไปตั้งช่วยเหลืองบประมาณ

8.1.5 เงินช่วยค่าทำศพ

8.2 รายจ่ายตามแผนงาน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดหมวดรายจ่ายไว้ในหน่วยงาน หรือโครงการตามแผนงานสำหรับหน่วยงานใดโดยเฉพาะ ได้แก่

8.2.1 หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

8.2.2 หมวดค่าจ้างชั่วคราว

8.2.3 หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ

8.2.4 หมวดค่าสาธารณูปโภค

8.2.5 หมวดเงินอุดหนุน

8.2.6 หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

8.2.7 หมวดรายจ่ายอื่นๆ

9. การกำกับดูแล

9.1 นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยมีอำนาจสามารถเรียกสมาชิกสภา คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมา

ชี้แจงหรือสอบสวน ตลอดจนเรียกรายงานเอกสารใดๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

9.2 เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อยุบสภาก็ได้

10. หลักการบริหารจัดการที่ดี

การบริหารจัดการที่ดีเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การบริหารที่ให้ได้เป็นที่พึงของประชาชน โดยมีหลักสำคัญอยู่ 6 ประการ คือ

10.1 หลักนิติธรรม คือ จะต้องมีการบริหารด้วยความชอบธรรม ชอบด้วยระเบียบ รักษาคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรม

10.2 หลักความโปร่งใส คือ องค์การบริหารส่วนตำบลหรืออะไรประชาชนก็ควรรู้ด้วย โดยเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนตรวจสอบได้ตลอดเวลา

10.3 หลักความรับผิดชอบ คือ ในการให้บริการสาธารณะตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมายได้อย่างมีคุณภาพ ต้องรับผิดชอบหากเกิดความเสียหาย

10.4 หลักการมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม รับรู้ แสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจและตรวจสอบ

10.5 หลักคุณธรรม คือ ยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ จริงใจ ยัน อดทน มีวินัย

10.6 หลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล จึงสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และผู้ร่างกฎหมายต้องการให้องค์ประกอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากกรเลือกตั้งโดยตรง อันเป็นตัวแทนของประชาชนโดยแท้จริง มีจำนวนที่มากกว่าจำนวนที่มาจาก การแต่งตั้ง และให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้มีเฉพาะผู้แทนของประชาชนมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงเท่านั้น ทำหน้าที่เป็นทั้งฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อันสะท้อนให้เห็นว่า ต้องการให้เป็นองค์กรปกครองของประชาชน และต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของตามเจตนารมณ์ของหลักการ

กระจายอำนาจการปกครองอย่างแท้จริง และเมื่อพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ที่จะเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครอบคลุมในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชนและมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

เฟลด์มัน (Feldman, 1991 : 53) กล่าวว่า iva การสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษาค้นคว้าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูดหรือการเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่างๆ เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โครงการพัฒนาใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้ว ก็ควรต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชน การเผยแพร่โครงการและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อโครงการจึงจะเกิดผลดี คือ จะช่วยให้โครงการนั้นสอดคล้องเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น อันเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ใช้ประเมินค่าโครงการและทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกในการเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ไม่เกิดการต่อต้าน ถ้าสาธารณชนมีส่วนหรือมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในโครงการใดๆ ที่จะพัฒนาประเทศนั้น คือ ทำให้ประชาชนเกิดการสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาค้นคว้าความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูดและการเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่างๆ หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบาย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

1. ความหมายของความคิดเห็น

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้หลายลักษณะ มีดังนี้
ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 246) ได้บัญญัติคำว่า ความคิดเห็น ซึ่งตรงกับคำว่า Opinion ในภาษาอังกฤษ หมายถึง ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิด ประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม ทศนะหรือประมาณการเกี่ยวกับเนื้อหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง คำแถลงที่ยอมรับนับถือกันว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อปัญหาที่มีผู้นำมาขอปรึกษา คำว่าความคิดเห็นมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า เจตคติ ซึ่งมี

คำอธิบายไว้ว่าแนวโน้มที่บุคคลได้รับมาหรือเรียนรู้มา และกลายเป็นแบบอย่างในการแสดง ปฏิริยาสนับสนุน หรือเป็นปฏิบัติต่อบางสิ่งบางอย่างหรือต่อบุคคลบางคน

ประเสริฐ ลายโกล (2551 : 54) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออก โดยการพูดการเขียนหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อให้บุคคลอื่นรับรู้ เพื่อประโยชน์ ในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งความคิดเห็นนั้นสังเกตและวัดได้จากคน

ภัทรพร วชิรนิธิไพบูลย์ (2551 : 9-10) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออก ซึ่งความรู้สึกที่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็น บุคคล กลุ่มบุคคล หรือสถานการณ์ ด้วยการพูด หรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมที่ได้รับเป็นข้อพิจารณาว่าเป็นจริง จากการใช้ปัญญา ความคิด ประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอ ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลง ได้ตามกาลเวลา

เบสท์ (Best. 1977 : 169) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นการแสดง ทางด้านความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยการพูด

จากการให้ความหมายของความคิดเห็นของนักวิชาการทั้งหลาย ผู้ศึกษาได้สรุป ความหมายของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ เรื่องราว หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่ประสบใน สังคม โดยมีพื้นฐานมาจากภูมิหลังทางสังคม ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ของบุคคลนั้นๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แม้จะเป็นเรื่องเดียวกันไม่จำเป็นเสมอที่จะต้องมีความคิดเห็นเหมือนกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แต่ละบุคคลได้รับ ซึ่งมีนักวิชาการ ได้กล่าวไว้ มีดังนี้

กิตติ สุทธิสัมพันธ์ (2542 : 12-15) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อ ความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นที่เหมือนหรือแตกต่างกัน ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วน สมบูรณ์ของอวัยวะต่างๆ ของคุณภาพสมอง

1.1 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องต่างๆ มากขึ้นและคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดในเรื่องต่างๆอย่างมีเหตุผล

1.2 ความเชื่อ ค่านิยมและเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่างๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

1.3 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

2.1 สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ ของแต่ละบุคคล

2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

2.3 ข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆ หรือสิ่งต่างๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกันก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และวิศักดิ์ แก้วศิริ (2546 : 29) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลทางความคิดของคนประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้คือ

1. ปัจจัยทางด้านอายุ อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความรู้และความคิดเห็น บุคคลที่มีอายุน้อยน่าจะมีความรู้ในสิ่งใหม่ ได้ดีกว่าบุคคลที่มีอายุมาก เนื่องจากไม่มีภาวะที่ต้องรับผิดชอบมากก่อให้เกิดความกระตือรือร้นต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว จึงมีผลให้เกิดการเรียนรู้ได้มากกว่าบุคคลที่มีอายุมาก ดังนั้นอายุเป็นตัวกำหนดความแตกต่างของบุคคลได้อย่างหนึ่ง บุคคลเดียวกันในช่วงอายุที่ต่างกันจะมีความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งต่างกัน

2. ปัจจัยทางด้านเพศ เพศสามารถใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมและชีวอนามัย อาจส่งผลต่อความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการ

3. ปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรส พบว่าสถานภาพสมรสต่างกัน มีผลทำให้ความคิดเห็นต่างกัน

4. ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษา การเรียน การศึกษาเป็นแนวทางอันหนึ่งที่บุคคลจะเปลี่ยนพฤติกรรม ความรู้สึกความคิดเห็นเพราะได้เรียนบางสิ่งบางอย่างเพิ่มเติมหรือ

เปลี่ยนแปลงความรู้สึกที่มีอยู่เดิม การคิดหรือการกระทำกิจกรรมบางอย่างจึงคิดไปจากเดิมหรืออาจเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็นในบางเรื่อง

5. ปัจจัยทางด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความรู้และความคิดเห็น

6. ปัจจัยทางด้านข้อมูลข่าวสาร การรับข่าวสารและสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง มนุษย์เป็นสัตว์สังคมมีความจำเป็นต้องติดต่อข่าวสาร แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ความต้องการของคนประสพการณ์และความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพราะข่าวสารเป็นปัจจัยที่ใช้ประกอบการตัดสินใจของมนุษย์ และได้รับข่าวสารจากสื่อมวลชนมีความสัมพันธ์กับความทันสมัย กล่าวคือ คนที่เปิดรับข่าวสารย่อมมีทัศนคติทันสมัย และมีความก้าวหน้ากว่าคนที่เปิดรับข่าวสารน้อย

ฟอสเตอร์ (Foster. 1952 : 119) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ดังนี้ ประสพการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หมู่คณะ เรื่องราวต่างๆ หรือสถานการณ์ความคิดเห็นเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็น ความคุ้นเคย อาจถือได้ว่าเป็นประสพการณ์ตรง และจากการ ได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นรูปถ่ายหรืออ่านจากหนังสือ โดยไม่ได้พบเห็นของจริง ถือว่าเป็นประสพการณ์ทางอ้อมระบบค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยม เนื่องมาจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยมไม่เหมือนกัน คนแต่ละกลุ่มจึงมีความคิดเห็นในสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน

ออสแคมป์ (Oskamp. 1977 : 119-133) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็น ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and Physiological Factors) เป็นปัจจัยตัวแรกที่ไม่ค่อยจะได้อุบัติถึงมากนัก โดยมีการศึกษาพบว่าปัจจัยทางพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อเจตคติหรือความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ ได้ ปัจจัยด้านร่างกาย เช่น อายุ ความเจ็บป่วยและผลกระทบจากการใช้ยาเสพติด จะมีผลต่อความคิดเห็นและเจตคติของบุคคล เช่น คนที่มีความคิดอนุรักษ์นิยมมักจะเป็นคนที่มีอายุมาก เป็นต้น

2. ประสพการณ์โดยตรงของบุคคล (Direct Personal experience) คือ บุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่างๆ จากประสพการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือพบเห็นต่อสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ทำให้เกิดเจตคติหรือความคิดเห็นจากประสพการณ์ที่ตนเองได้รับ เช่น เด็กทารกที่แม่ได้ป้อนน้ำนมคั้นให้ทาน เขาจะมีความรู้สึกชอบ เนื่องจากน้ำนม หวาน เย็น หอม ชื่นใจ ทำให้เขามีความรู้สึกต่อน้ำนมที่ทานเป็นครั้งแรกเป็นประสพการณ์โดยตรงที่เขาได้รับ

3. อิทธิพลจากครอบครัว (Parental Influence) เป็นปัจจัยที่บุคคลเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพลจากการเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว ทั้งนี้ เมื่อตอนเป็นเด็กๆ จะได้รับการอบรมสั่งสอนทั้งในด้านความคิด การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้รับจากครอบครัวและจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา

3.1 เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (Group Determinants of Attitude) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความคิดเห็นและเจตคติต่างๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่มไม่ว่าจะเป็นเพื่อนในโรงเรียน กลุ่มอ้างอิงต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดความคล้อยตามเป็นไปตามกลุ่มได้

3.2 สื่อมวลชน (Mass Media) คือ สิ่งต่างๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเรา ดังนั้นสื่อเหล่านี้ ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสารวารสาร จึงเป็นปัจจัยอันหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นของบุคคล

จากการกล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของนักวิชาการทั้งหลาย ผู้ศึกษาได้สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ประกอบด้วย ปัจจัยหลักๆ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยบุคคล ได้แก่ พันธุกรรม อิทธิพลจากครอบครัว ค่านิยม ความเชื่อ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ภูมิหลังทางสังคม สื่อต่างๆ กลุ่มทางสังคม ข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับ

3. การวัดความคิดเห็น

ในการวัดความคิดเห็นของบุคคลสามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ชอร์ และไรท์ (Shaw & Wright, 1976 : 28-29) กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นลักษณะของแต่ละบุคคล การวัดจึงวัดจากแรงจูงใจ การรับรู้ แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ที่ประสบการณ์และปัจจัยอื่นๆ จึงมีวิธีวัดความคิดเห็น ดังนี้

1. การฉายภาพ (Projective Technique) เป็นการวัดโดยการสร้างจินตนาการโดยใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็นออกมาและสามารถพิสูจน์ได้ว่า บุคคลมีความคิดเห็นหรือมีความรู้สึกอย่างไรต่อภาพที่เห็น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการซักถามบุคคลให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต

3. การส่งแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการวัดความคิดเห็นที่สิ้นเปลืองเวลาและงบประมาณน้อยที่สุด โดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาแล้วให้ตอบกลับมา แต่มีข้อจำกัดว่าผู้ที่ถูกถามต้องอ่านออกเขียนได้

4. การให้เล่าความรู้สึก (Self-report) เป็นการวัดโดยให้แต่ละบุคคลเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดตามประสบการณ์และความสามารถออกมา

เบสท์ (John Best. 1977 : 171) กล่าวไว้ว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไป จะต้องมีย่อประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้าและมีการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาในระดับสูง ต่ำ มาก น้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบแบบสอบถามและผู้ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของตนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้น ใช้การวัดของ ลิเคิร์ต (Likert's Method) โดยเริ่มด้วยการรวบรวมหรือการเรียบเรียงข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็น จะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็นเลือกตอบเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นปฏิฐาน (Positive) หรือนิเสธ (Negative)

จากการกล่าวถึงการวัดความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่าน ผู้ศึกษาได้สรุปการวัดความคิดเห็น โดยส่วนมากใช้การตอบแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ แบบสอบถามที่ใช้การวัดความคิดเห็นนั้นนิยมสร้างตามแนวทางของลิเคิร์ต ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็น เป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นปฏิฐาน (Positive) หรือ นิเสธ (Negative)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ไว้หลายท่าน มีดังนี้ สมยศ นาวิการ (2543 : 28-291) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่มกำกับและกำจุนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่ง

หมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ได้กล่าวถึงคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2545 : 153) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายจากการให้ความหมายของแรงจูงใจ หลากหลาย

บุศรา เตียรณบรรณจง (2546 : 12) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุภาพร ยูภาศ (2550 : 251) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985 : 590) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง สำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลงหรือการเลือกพฤติกรรม

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจข้างต้นผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง หลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้น โดยองค์ประกอบต่างๆ เช่น บุคคล สภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจนั้นมีหลายลักษณะ โดยมีนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ดังนี้

2.1 เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : อ้างถึงใน ยูภาพร ยูภาศ, 2550 : 256-258) ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factor Theory) ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นในปี 1959 ทฤษฎีนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาหรือปัจจัยค้ำจุน (Motivator – hygiene Theory) โดยจำแนกปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หรือเรียกว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) การทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี

โดยมนุษย์จะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยที่กระตุ้นคือ มีความเจริญเติบโต ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ การมีความรับผิดชอบ การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นต้น ซึ่งถ้ามีปัจจัยเหล่านี้มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจเพราะสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพึงพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจก็จะไม่เกิด สิ่งที่ผู้บริหารต้องสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดขึ้น ดังต่อไปนี้

- 1) ความสำเร็จ เป็นความสำเร็จในการทำงานแก้ปัญหาต่างๆ ได้ รู้สึกปลื้มใจกับความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจให้บุคคลนั้นต้องการความสำเร็จ และพัฒนาให้ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ
- 2) การได้รับความยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนหรือผู้ร่วมงาน ชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจมีความหลากหลายของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ลงมือทำและมุ่งสู่ความสำเร็จ
- 4) มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานจะช่วยให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ กระตุ้นให้กระตือรือร้นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 5) ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน เช่น ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.1.2 ปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หรือเรียกว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้นมนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เช่น นโยบายขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน รายได้และค่าตอบแทน เป็นต้น ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้จะสามารถช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานหรือเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน ผลักดันให้บุคคลเต็มใจทำงานมากขึ้น มีดังนี้

- 1) เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน หรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน
- 2) การเติบโตทางวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถเชิงทักษะวิชาชีพเพิ่มขึ้น มีโอกาสสร้างสรรค์งานมากขึ้น มั่นใจ ภูมิใจในการทำงาน
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือวาทจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำงานด้วยกันเป็นอย่างดี
- 4) สถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
- 5) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร
- 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติ ในขณะที่ทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ วัสดุ เป็นต้น และยังรวมถึงสภาวะการทำงาน ได้แก่ แนวทางการทำงาน จำนวนชั่วโมง ความหนักเบาของงาน ช่วงเวลาการทำงาน
- 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น มีบ้านพัก มีสวัสดิการพื้นฐาน เป็นต้น
- 8) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
- 9) การนิเทศงาน หมายถึง การให้คำแนะนำ การติดตาม ช่วยเหลือในการทำงานรวมถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและให้ความยุติธรรมกับทุกคน

2.2 ฮัล ดอลลาร์ด และมิลเลอร์ (Dollard, Hull and Miller) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2545 : 155)

2.2.1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่บ้าน เป็นต้น

2.2.2 แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่บ้าน เป็นต้น

2.3 เวiten (Weiten. 1997 : 383 : อ้างถึงใน สุรางค์ ใ้วตระกูล. 2545 : 159)

กล่าวว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.3.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Biological Motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการจับถ้าย ความต้องการนอนหลับและพักผ่อน ความต้องการแสดงออก ความก้าวร้าว เป็นต้น

2.3.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน

2.4 ซิมบาร์โดและเวเบอร์ (Zimbardo and Weber) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจในแนวทางเดียวกันเป็น 2 ประเภท คือ (สุรางค์ ใ้วตระกูล. 2545 : 169)

2.4.1 แรงจูงใจภายใน (Intensive motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอกเพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม โอเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2.4.2 แรงจูงใจภายนอก (Extensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่รับอิทธิพลจากภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนหรือรางวัล หรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้ เช่น แรงเสริมชนิดต่างๆ ตั้งแต่คำติชม รางวัลที่เป็นสิ่งของ เช่น เงิน ตัวแปรต่างๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

พฤติกรรมหรือการแสดงออกใดๆ ของมนุษย์นั้นจะมีสาเหตุเสมอสิ่งที่เป็นสาเหตุ ก็คือแรงจูงใจหรือความอยากเป็นตัวชี้นำ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้น การสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถกระทำการ สั่งการ ให้เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเทความสามารถของตนได้ เป็น

ประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 378-379)

สมยศ นาวิการ (2543 : 288-289) ได้เสนอแนวทางเดียวกันว่าส่วนประกอบของการทำงาน (Components of Performance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถ และได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์กรและมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งปัจจัยขาดไปการทำงานก็จะมีปัญหา อย่างไรก็ตามถ้าบุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรม และการสอนงาน ถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของผู้บริหารมากขึ้น เพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์หาว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อการปฏิบัติงาน

นรา สมประสงค์ (2544 : 120) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มองค์กร
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
8. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ธีรพนธ์ คงนาวัง (2549 : 724) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน แรงจูงใจ หมายถึง ภูมิหลังการต้องการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารขึ้นอยู่กับเหตุผลในความต้องการทั้ง 3 แบบ คือ ความ

ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความต้องการเห็นความสำเร็จของงาน ความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ เช่น หากผู้บริหารต้องการประสบความสำเร็จของงาน ย่อมมีพฤติกรรมการบริหารและผลงานที่ต่างไปจากผู้บริหารที่ต้องการมีอำนาจเหนือ

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ผู้บริหารทุกระดับต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นๆ ดี

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ผู้ศึกษาได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีด้านการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรม (Reinforcement Theory and Behavior Modification) ดังนี้

4.1 ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories)

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะกล่าวถึง โครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป หรือกล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะมุ่งที่จะทราบถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจูงใจ (นรา สมประสงค์. 2544 : 132) ในทางการบริหารมีการนำแนวคิดและทฤษฎีความต้องการไปประยุกต์ใช้ในองค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคคลในองค์การดังจะกล่าวตามลำดับดังนี้

4.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดยสมมติฐานคือ มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันและมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการนี้เป็นไปโดยลำดับความต้องการแต่ละระยะจะเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อไป เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานสำหรับชีวิตมนุษย์ไว้ 5 ระดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs หรือ Biological needs) ความต้องการอันดับแรกของชีวิตเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ เสื้อผ้าให้ความอบอุ่นและสบาย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการหลุดพ้นจากความทุกข์

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการลำดับต่อมาของมนุษย์ต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตราย ดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวที่มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น และมีความรู้สึกปลอดภัยในใจที่รับการเอาใจดูแลกัน ต้องการอาชีพที่มีองค์กรมั่นคง การปฏิบัติงานไม่เสี่ยงอันตราย มีหลักประกันชีวิตที่เชื่อถือได้

3) ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการได้รับความรักและแสดงความเป็นเจ้าของ หรือความต้องการผูกพันหรือความต้องการการยอมรับ (Social Needs, Love and Belonging Needs, Affiliation Needs, Acceptance Needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากสังคม ได้แก่ ต้องการเกี่ยวข้องกับเพื่อน ต้องการถูกยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการให้บุคคลอื่นแสดงความรัก ความห่วงใยแก่ตน ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือสังคม

4) ความต้องการเกียรติและภาคภูมิใจในคุณค่าของตน (Esteem Needs) ต้องการให้คนอื่นคิด รู้สึกและปฏิบัติดีต่อตน ให้ความเคารพนับถือด้วยความชื่นชม ยินดี แสดงออกซึ่งความมั่นใจในตนเองว่ามีคุณค่า ความต้องการนี้จะประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ

5) ความต้องการบรรลุสัจธรรมแห่งตน (Self-actualization Needs) หมายถึง ต้องการค้นพบและยอมรับตนเอง มีอิสระในการพัฒนาศักยภาพของตนให้ไปสู่ความสำเร็จที่ใฝ่ฝันด้วยตนเอง ปราบปรามที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ของตน

4.1.2 ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเซนต์ โคลมา พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยตรง จากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกแยะเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย E (Existence) คือ ความต้องการการอยู่รอด R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมและ G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ สำหรับในองค์กรนั้น การต้องการค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนจนสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้คือสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

2) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร สำหรับในองค์กรนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น ก็จัดเป็นความต้องการประเภทนี้ด้วย

3) ความต้องการก้าวหน้าและเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกขยายอำนาจ สำหรับในองค์กรคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ เป็นต้น

4.2 ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ

ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนจะถูกจูงใจอย่างไร โดยมุ่งความสนใจที่จะอธิบายถึงการเลือกที่จะกระทำ และความพยายามที่จะกระทำ และคงสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้สามารถกล่าวตามลำดับ คือ

4.2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Victor H. Vroom) ทฤษฎีการจูงใจของวรูม หรือทฤษฎีตามความคาดหวัง (Expectancy Theory) ได้อธิบายถึงวิธีการที่บุคคลรับการกระตุ้นให้กระทำซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย มีสาระสำคัญดังนี้ (เรียบ ศิริทอง. 2542 : 362-363)

1) การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่เพิ่มความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผล

2) การจูงใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับคุณค่าที่แต่ละคนจะรับจากการทำงาน ซ่อมอลฮอว์และพอตเตอร์ (Lawler and Porter Cited in Fumer) ได้ขยายความคิดว่าบุคคลจะทำงานต่อไปขึ้นอยู่กับความพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจเกิดจากการเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน ความคิดในการกระตุ้นให้คนทำงานตามแนวคิดทฤษฎีนี้สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ การเพิ่มคุณค่าทางบวกของผลที่เกิดขึ้นโดยการสื่อสารให้ชัดเจน และการเพิ่มความคาดหวังในผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับงาน หรือการสื่อสารให้ทราบความน่าจะเป็นไปของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

4.2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, Equity Theory) ทฤษฎีการจูงใจของอาดัม (J. Adam) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความเสมอภาคหรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ และ

การศึกษาแรงจูงใจจะเกิดขึ้น เมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือความยุติธรรม โดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มบุคคลจะมีผลดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539 : 381)

- 1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
- 2) ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
- 3) ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเองเกินจริง และคาดหวังรายได้เกินไป ดังนั้น ความรู้สึกไม่เท่าเทียมก็จะมีขึ้นและส่งผลต่อปฏิกริยาบางประการได้ เช่น โกรธ ละทิ้งงาน เป็นต้น

4.2.3 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดของล็อกและคณะ (Locke and Others) มีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้ถึงความต้องการของตนซึ่งกระตุ้นความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมาย จะเป็นสิ่งจูงใจในการกระทำต่อไป ซึ่งเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การจะต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความยาก และเป็นที่ยอมรับ (สมยศ นาวิการ, 2543 : 340-343)

4.3 ทฤษฎีการเสริมแรงและปรับพฤติกรรม

4.3.1 ทฤษฎีการเสริมแรง สกินเนอร์ (B.F.Skinner) ได้พัฒนาทฤษฎีและนำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ สกินเนอร์มีความคิดว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการให้รางวัล (เสริมแรง) กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มกระทำซ้ำๆ อีกต่อไป แต่ถ้าในขณะที่ละเลยพฤติกรรมไม่ปรารถนาพฤติกรรมนั้นจะมีการกระทำที่น้อยลงจนหายไปมากที่สุด การเสริมแรงสามารถแบ่งได้ดังนี้

- 1) การเสริมแรงบวก (Positive Reinforce)
- 2) การเสริมแรงลบ (Negative Reinforce)
- 3) การยับยั้งพฤติกรรม (Exinction)
- 4) การลงโทษ (Punishment)
- 5) การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ให้นำหลักของการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ควบคู่ไปกับการเสริมแรงจาก

ฐานความคิดว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานมักจะสังเกตดูว่า คนอื่นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไร และบังเกิดผลอย่างไรตามมา ซึ่งตนเองจะเรียนรู้และกระทำพฤติกรรมแบบนั้น เพื่อรับผลตอบแทนหรือรางวัลเช่นนั้นบ้าง (นรา สมประสงค์. 2545 : 167)

4.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจแมคคลีแลนด (McClelland Theory) แรงจูงใจแมคคลีแลนด ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย เดวิด ซี แมคคลีแลนด ในปี พ.ศ. 2503 เป็นทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้โดยเชื่อว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้จากสังคมและประสบการณ์ แบ่งความต้องการหรือแรงจูงใจออกเป็น 3 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) นักจิตวิทยา เฮนรี เอ เมอร์เรย์ (Henry A.Murray) และ เดวิด ซี แมคคลีแลนด ใช้วิธีที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective Techique) โดยใช้แบบทดสอบ ทิมาคิก แอพเพอเซ็ปชัน (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อๆ ว่า ทีเอที (TAT) ที่แสดงภาพคนหนึ่งคนหรือมากกว่า 1 คน ในสถานการณ์ที่กำกวม ผู้ทดสอบจะแสดงภาพให้ผู้รับการทดสอบดู และให้บอกหรือเล่าเรื่องในภาพนั้น คำตอบที่ได้รับจะนำมาแปรผลเพื่อทราบพื้นฐานของแนวคิดของแต่ละคนว่าสัมพันธ์กับแรงจูงใจลักษณะใด แรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะ มีรายละเอียดดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจภายในให้บุคคลการทำงานที่มีมาตรฐานและเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีดังนี้

สมยศ นาวิกาน (2543 : 319) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่ทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน (สุรางค์ ใค้วตระกูล. 2544 : 172) เสนอว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบผลสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ (Standard of Excellence) จากความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงที่เป็นพลังขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำให้บุคคลพยายามประกอบพฤติกรรมที่ทำทลายความสามารถเป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ต้องการประสบผลสำเร็จจากบางสิ่งที่ยาก ต้องการชนะในการแข่งขันกับผู้อื่น ต้องการเป็นคนเก่ง

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีดังนี้

1.1) บุคลิกของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือ

(McClelland, 1985 : 246-247)

1.1.1) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal Responsibility for Performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงานให้ดีกว่าที่ได้สภาพที่เขารู้สึกพอใจ

1.1.2) ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับ (Need for Performance Feedback) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานในสถานที่พวกเขาทราบผลข้อมูลย้อนกลับของงานที่ทำงานไป

1.1.3) เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำสิ่งที่แตกต่างกันและดีขึ้นกว่าเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสั่งจูงหมายมากกว่าจะเป็นคนไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาจะชอบการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ พวกเขาจะมองหางานที่ท้าทาย ถ้าเขาได้กระทำงานที่ยากพวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้น และถ้าเขาประสบผลสำเร็จในงานที่ยากนั้นมันจะกลายเป็นงานที่ง่ายสำหรับเขา ทำให้งานนั้นได้รับความสนใจน้อยลงไป ดังนั้นเขาจึงพยายามจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่

1.2) บุคลิก 3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ (Nelson, Organ and Bateman. 1993 : 141-142)

1.2.1) ตั้งจุดหมายที่มีความยากปานกลาง

1.2.2) ต้องการรับทราบข้อมูลย้อนกลับ

1.2.3) พวกเขาไม่ชอบให้บุคคลภายนอกมาแทรกแซงหรือ

รบกวน เขาชอบทำงานคนเดียวและการทำงานที่เขาเป็นผู้ควบคุมเอง

คุคลา (Kubla) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งจุดหมายที่มีความสำเร็จจากความสามารถพิเศษ ความสามารถ ความมุ่งมั่น และการทำงานหนัก ไม่เชื่อโชคชะตา หรืออำนาจชักจูงจากบุคคลอื่น ไม่กล่าวโทษโชคชะตาหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

ซิมบาร์โด และเวเบอร์ (Zimbardo and Weber. 1997 : 325) กล่าวว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นคนที่พัฒนาการทำงานอยู่เสมอ การนำผลข้อมูลย้อนกลับเพื่อทราบผลการทำงานของตน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่พวกเขาได้รับ มีความพึงพอใจจากการทำงานที่ดีขึ้น

แมคคลีแลนด์ กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความสำเร็จสูงและความสำเร็จต่ำ ว่าผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบตั้งจุดหมายในแบบที่ยาก มุ่งจุดหมายที่ท้าทาย สามารถบรรลุได้ด้วยการทำงานหนักความสามารถ การวางแผน และความมุ่งมั่น ไม่ลดละ จุดมุ่งหมายที่ง่ายเกินไปที่ใครๆ ก็ทำได้นั้น ไม่ท้าทายและไม่น่าสนใจ เพราะสิ่ง

ที่เขาต้องการคือความสำเร็จ ไม่ใช่รางวัล พวกเขาไม่เลือกจุดหมายที่สูงเกินไปที่จะทำได้ เพราะพวกเขาคิดว่ามีโอกาสน้อยที่จะสำเร็จน้อยและเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสนุกกับการเสี่ยงในลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถ แต่ไม่ใช่การพนัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 376) กล่าวว่า คนที่มีความต้องการความสำเร็จจะกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขัน มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่การพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา โดยมีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ดีที่สุด

1.3) คุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันของผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูง คือ (สมยศ นาวิกาน. 2543 : 319)

1.3.1) การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการ กำหนดเป้าหมายชอบทำงานมุ่งสู่เป้าหมายที่พวกเขาได้กำหนดขึ้นมาด้วยตนเอง มุ่งความสำเร็จเป็นของรางวัล จะพิจารณาเป้าหมายอย่างระมัดระวังและกำหนดเป้าหมาย ณ ระดับที่ท้าทายแต่บรรลุได้

1.3.2) ต้องการข้อมูลย้อนกลับ ความคืบหน้าของเป้าหมายทันที

1.3.3) จะเลือกหน่วยงานที่พวกเขารับผิดชอบส่วนบุคคล

แทนที่จะมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น มีความพอใจจากผลการดำเนินงานของเขาเอง จากความสำเร็จของงาน เงินไม่ใช่สิ่งจูงใจ

1.4) ลักษณะเด่นของผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล ดังนี้ (นรา สมประสงค์. 2544 : 141)

1.4.1) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องานหรือหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่ากับคนอื่น แต่หากต้องเลือกผู้ร่วมงานจะพิจารณาความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

1.4.2) เป็นผู้มีแนวโน้มตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอสมควรไม่อาศัยโชค

1.4.3) ปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเอง

1.4.4) เป็นผู้มีทัศนคติในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

1.4.5) เป็นผู้ที่แข่งขันหรือกระทำการแปลกใหม่ ขอบงานที่
 ทายความสามารถ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 271) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 จะเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานในระดับที่ยากง่ายปานกลาง ซึ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จได้
 มากกว่า โดยนิยมทำงานในระดับปานกลางเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน

สุรางค์ ใ้วตระกูล (2545 : 172) กล่าวว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 สูงจะมีลักษณะดังนี้ เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ
 เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง พยายามที่จะ
 ทำงานอย่างไม่ทอดยจนถึงจุดหมายปลายทาง เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผน
 ระยะยาว ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำเมื่อประสบผลสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุ
 ภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

1.5) จากแนวคิดที่กล่าวในข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มี
 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้ดังนี้

1.5.1) มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและการควบคุม
 กระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

1.5.2) ตั้งเป้าหมายปานกลาง สามารถบรรลุได้ เลือกรงานที่มี
 ระดับความยากง่ายปานกลาง

1.5.3) ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศ

1.5.4) แสดงพฤติกรรมที่ทำทายความสามารถ มีความพยายาม
 มุ่งมั่น ไม่ถดถะ

1.5.5) ชอบเลือกรงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล แต่
 หากต้องเลือกรงานจะพิจารณาที่ความสามารถเป็นสำคัญ

1.5.6) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

1.5.7) ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

1.5.8) ชอบการแข่งชันโดยใช้ความสามารถ ไม่อาศัยโชคชะตา

1.5.9) ปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น ชอบริเริ่มและ

ปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ

1.5.10) ความสำเร็จคือรางวัล

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสุขภาพจิต ร่างกายและความรู้สึกที่ดี บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะเป็นคนที่มีความสุข

2.1) ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ดังนี้

แมคเคลลแลนค์ (McClelland. 1985 : 347) ได้กล่าวถึงนิยามที่เกี่ยวกับความสัมพันธว่าเป็นการสร้างความมั่นคง การบำรุงรักษาหรือการประสานงานสัมพันธภาพให้มั่นคงเช่นเดิม และการสร้างสัมพันธภาพอันเป็นที่รักกับบุคคลอื่น

เนลสัน, ออแกน และเบทแมน (Nelson, Organ and Bateman. 1993 : 141-142) กล่าวว่า ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างและรักษาความอบอุ่นความใกล้ชิดความสัมพันธที่สนิทสนมกับผู้อื่น

สมยศ นาวิการ (2543 : 320) ให้ความหมายว่า เป็นความต้องการความสัมพันธที่เป็นมิตร การยอมรับจากกลุ่มคน และการถูกชอบโดยบุคคลอื่นสามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธที่เป็นมิตร ความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น การยอมรับจากกลุ่มคน การถูกชอบโดยบุคคลอื่น การร่วมมือและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

2.2) ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง ได้มีผู้ที่กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงหลายๆ ทศนะ ดังนี้

เนลสัน, ออแกน และเบทแมน (Nelson, Organ and Bateman. 1993 : 141-142) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะถูกจูงใจให้แสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกต่อผู้อื่น และมีความคาดหวังจะให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่เหมือนกันตอบแทนมา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 375) ให้ความคิดเห็นว่าพวกเขาจะมีความพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่ม เขามีสัมพันธอันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันพยายามสร้างความสัมพันธของตนเองกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจจากสังคมที่เขาเป็นอยู่

สมยศ นาวิการ (2543 : 320-322) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่มีความต้องการความผูกพันสูง จะใช้เวลาติดต่อสื่อสารมากกว่าผู้บริหารคนอื่น มีความปรารถนาจะรักษาความสัมพันธ์เอาไว้ มีความสนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการคุยเล่นแสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

2.3) บุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง 5 ประการ ได้แก่
(McClelland, 1985 : 348-357)

2.3.1) การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับความสัมพันธ์ภาพที่ดี

2.3.2) การรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองกับองค์กรหรือ
กลุ่ม ชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้อย่างรวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการใช้เวลาอยู่กับคนเดียวต้องการความอบอุ่นจากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท

2.3.3) การร่วมมือ การทำตามและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
พยายามรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกหนีปัญหาสังคม

2.3.4) ความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการตี
ค่าทางสังคม คำวิจารณ์ของผู้อื่น

2.4) กำหนดข้อคำถามที่ระบุความต้องการใฝ่สัมพันธ์ตามทฤษฎีของ
แมคคิลแลนด 4 ประการ คือ

2.4.1) คุณมองหางานหรือแสวงหาสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อ
ความสัมพันธ์ทางสังคมหรือไม่

2.4.2) คุณมักจะไม่ได้คิดถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่คุณมีอยู่
หรือไม่

2.4.3) คุณพิจารณาความรู้สึกของบุคคลอื่นว่าสำคัญมากหรือไม่

2.4.4) คุณได้พยายามฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่ถูกทำลายลงไป เมื่อ
พวกมันเกิดขึ้นมาหรือไม่

2.5) ลักษณะของผู้มีลักษณะความต้องการความสัมพันธ์สูง 3

ลักษณะ ได้แก่ (นรา สมประสงค์, 2544 : 143)

2.5.1) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและ
การรับรองจากผู้อื่น

2.5.2) มีแนวโน้มจะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสถานของ
ผู้อื่นเมื่อได้รับความกดดัน

2.5.3) มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่นอย่างจริงจัง
จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่
สัมพันธ์สูงได้ ดังนี้

- 1) จะปฏิบัติงานที่ดีเมื่อรับสัมพันธภาพที่ดี
- 2) มีแนวโน้มรักษาสัมพันธระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงานหรือ
องค์การ พยายามฟื้นฟูสัมพันธภาพที่ถูกทำลาย รักความสามัคคี
- 3) ชอบทำงานเป็นทีม พอใจในการร่วมมือ หลีกเลี่ยงความ
ขัดแย้ง
- 4) เรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้อย่างรวดเร็ว
- 5) ยึดติดกับสัมพันธภาพส่วนบุคคลที่มีอยู่
- 6) แสวงหาสถานการณ์ที่เปิดโอกาสเพื่อความสัมพันธ์กับผู้อื่น
การมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์การ
- 7) เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น
- 8) มีความพอใจจากการเป็นที่รักของผู้อื่น
- 9) ต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธ การตีค่า
จากสังคม
- 10) แสดงออกถึงความรักต่อผู้อื่น และต้องการความรักตอบแทน

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ มี 2 ลักษณะ

คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้นเป็นตัวตัดสินใจความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญ เพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์การ ทำงานให้สำเร็จโดยวิธีทางขององค์การเต็มใจ เสียสละ เพื่อประโยชน์ขององค์การ สามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารในปัจจุบันควรสร้างให้เกิดแก่ตน

3.1) ความหมายของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ คือ เป็นความต้องการครอบงำและชักจูงผู้อื่น เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ ต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ หรืออ้างอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง (สมยศ นาวิกาน, 2543 : 319)

3.2) ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้มีผู้ที่ให้แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ดังนี้

3.2.1) ลักษณะการแสดงออกของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มี 6 ลักษณะ คือ (McClelland, 1985 : 280-596)

1) ความก้าวร้าว ความฮึกเหิม การทำงานเชิงรุก

(Aggressiveness)

2) การสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม

(Negative Self-image) การแสดงออกถึงการรักษาสติของตนเอง เช่น หัวรั้น คือ ไม่พอใจ โกรธ การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ

3) การเข้าครอบครองอำนาจ (Entry Into Influential

Occupation)

4) การแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ (Search for

Prestige) ชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความศรัทธา ชื่อสัตย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน

5) การแสดงออกเพื่อให้เห็นเป็นที่รู้จักในกลุ่มเล็กๆ (Acting So

As to be Recognized in Small Groups) ชอบให้สมาชิกในกลุ่มรับใช้เขา บุคคลเหล่านี้จะชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่ม เขาจะมีความยุติธรรม ต้องการเป็นผู้นำที่ดี

6) การเสี่ยง (Risk Talking) บุคคลเหล่านี้จะมีความสมัคร

ใจที่จะอดทนด้านร่างกาย ชอบความเสี่ยงอันตรายนอกจากนี้แมคคิสเลนแลนด์ ได้กล่าวถึงสิ่งที่มี ความสัมพันธ์เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ การมากด้วยการแข่งขัน การแสดงออกถึงการรักษาสติ ความสนใจในสิ่งที่สามารถบรรลุได้ และการสร้างอำนาจ บารมี เกียรติยศ ชื่อเสียง

3.2.2) การค้นพบของแมคคิสเลนแลนด์เกี่ยวกับผู้จัดการที่ใช้อำนาจสู่

ความสำเร็จมีบุคลิกภาพ 4 ลักษณะ คือ (Nelson, Organ and Bateman. 1993 : 320)

1) เชื่อในระบบอำนาจ เชื่อว่าสถาบันมีความสำคัญและอำนาจ

เป็นสิ่งที่มีความ

2) ฝักใฝ่ในการทำงาน เชื่อว่างานที่ดีสำหรับบุคคลที่เหนือกว่า

และสิ่งที่ตามมาคือผลผลิตที่มีค่า

3) ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

4) เชื่อในความยุติธรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539 : 375) กล่าวถึงผลการวิจัยของ

แมคคิสเลนแลนด์ และทีมงานวิจัยได้พบว่า บุคคลมีความต้องการอำนาจสูงสุดจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2543 : 319) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่ต้องการอำนาจสูงนั้นจะมุ่งควบคุม บุคคล ข้อมูล และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการที่บรรลุเป้าหมายมากกว่าบุคคล เช่นนี้จะมีคุณลักษณะที่มุ่งการได้มา การใช้หรือการรักษาอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น ชอบการแข่งขันกับผู้อื่นในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ครอบงำได้ สนุกสนานกับบุคคลอื่น มีความต้องการอำนาจ 2 แบบ คือ บุคคล และสถาบัน บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงจะต้องการครอบงำผู้อื่น พวกเขาคาดหวังให้ผู้ตามจงรักภักดีต่อพวกเขาโดยส่วนตัวแทนที่จำเป็นต่อองค์กร ในทางกลับกันบุคคลที่มีความต้องการทางสถาบันสูงจะมุ่งที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร พวกเขาชอบทำงานตามวิถีทางขององค์กร และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กรนอกจากนี้ได้มีข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการอำนาจสูง 4 ข้อ ดังนี้

3.2.3) ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านอำนาจ จะมีลักษณะดังนี้ (นรา สมประสงค์. 2545 : 144)

- 1) อยากรักษาอิทธิพลและนำผู้อื่น
- 2) อยากทำการควบคุมผู้อื่น
- 3) ผูกติดกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม
- 4) ชอบแนะนำ ให้ความคิดเห็น ประเมินและพยายามให้ผู้อื่น

เป็นไปตามที่ตนคิด

- 5) ชอบแสวงหาคำแหน่งผู้นำเมื่อมีกิจการกลุ่ม

3.2.4) จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้ดังนี้

- 1) ต้องการมีอิทธิพลและนำผู้อื่น
- 2) แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจให้กับตนเอง
- 3) ชอบแข่งขันกับบุคคลอื่นในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขา

ครอบงำได้

- 4) มักจะชักจูงให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือโน้มน้าวให้ทำในสิ่ง

ที่ตนเองต้องการ

- 5) เป็นคนพูดจาเปิดเผย บังคับ เรียกร้อย
- 6) ชอบสอน ชอบพูดในที่ประชุม
- 7) ต้องการความเป็นผู้นำในกลุ่ม

- 8) ต้องการงานให้เหนือกว่าผู้อื่น
- 9) มีความกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 10) เชื่อในระบบอำนาจ ความยุติธรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร และสามารถพัฒนาประเทศได้ การศึกษาของแมคคิลแลนด์ กล่าวว่า แรงจูงใจทางสังคมเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สามารถเริ่มต้นเรียนรู้ตั้งแต่สถาบันครอบครัว ผู้ปกครองต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝังให้เด็กเกิดแรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน อย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป เพราะโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะมีแรงจูงใจทั้งสาม แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน แรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีความ โดดเด่นซึ่งจะเป็นคุณลักษณะของบุคคล และหากต้องการสร้างบุคลากรในหน่วยงานให้มีแรงจูงใจภายในที่เหมาะสมก็สามารถพัฒนาด้วยการฝึกอบรม นับได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและผู้ร่วมงาน เพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม มีบริบทที่สำคัญ ดังนี้ (สำนักงานทะเบียนราษฎรอำเภอโพธารมย์. 2552 : 4-7) และ (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพธารมย์. 2553 : 5)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธารมย์

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธารมย์ เป็นตำบลเก่าแก่ตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2453 จนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 91 ปี ประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวญ้อ พูดภาษาไทย (ญ้อ) นับถือศาสนาพุทธ อยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอโพธารมย์ ระยะห่างจากตัวอำเภอประมาณ 1 กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 45 กิโลเมตร พื้นที่ขององค์การโพธารมย์จะล้อมรอบพื้นที่เทศบาลตำบลโพธารมย์ โดยรวมพื้นที่ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ พื้นที่ทำกินอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติและที่สาธารณะ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น 13 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านโพธารมย์ หมู่ 2 บ้านเสาเล้าใหญ่ หมู่ 3 บ้านเสาเล้าน้อย หมู่ 4 บ้านโคกก่อง หมู่ 5 บ้านโพธิ์ศรี หมู่ 6 บ้านหนองหญ้าปล้อง หมู่ 7 บ้านหนองสะโน หมู่ 8 บ้านหนองนางเลิง หมู่ 9 บ้านท่าเรือ หมู่ 10 บ้านเสาเล้าเหนือ หมู่ 11 บ้านโพธารมย์ หมู่ที่ 12 บ้านโพธิ์ศรี หมู่ที่ 13 บ้านเสาเล้าทุ่ง

จำนวนประชากรในเขต อบต. 7,728 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,704 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 28 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ปัจจุบันมีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 10 หมู่บ้าน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ระยะทางห่างจากอำเภอโพนสวรรค์ประมาณ 5 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 41,605 ไร่ สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่ม ทิศเหนือติดกับ ตำบลนาขมิ้น อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลนาโง อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลโพนสวรรค์ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน มีจำนวนทั้งสิ้น 5,911 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,243 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 22 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

3. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน แยกมาจากตำบลโพนสวรรค์ เมื่อปี พ.ศ. 2529 มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 7 หมู่บ้าน โดยมีนายหนูพร เหลินด้ายซ้าย เป็นกำนันคนแรก ของตำบลโพนจาน ปัจจุบันมีทั้งหมด 11 หมู่บ้าน และมีนายชนะ เทพภรณ์ เป็นกำนัน ระยะทางห่างจากอำเภอโพนสวรรค์ 5 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 33,472 ไร่ สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มและเป็นเนินสูงเป็นบางส่วน ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลนาหัวบ่อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลโพธิ์ไผ่ศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน มีจำนวนทั้งสิ้น 4,805 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,109 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 28 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

4. องค์การบริหารส่วนตำบลนาไผ่

องค์การบริหารส่วนตำบลนาไผ่ เมื่อ 200 ปี มาแล้ว มีชนเผ่า “ ญ้อ ” โดยการนำของนายสมปิตะ พร้อมพวก จำนวน 4 ครอบครัว ได้อพยพมาจากอำเภอท่าอุเทน อยู่ห่างจากที่ตั้งปัจจุบัน ไปทางทิศตะวันออกประมาณ 20 กิโลเมตร มาตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนอยู่ที่บริเวณห้วยเซกา ตั้งชื่อหมู่บ้านว่า “ บ้านทุ่งลม ” ต่อมาเกิดโรคระบาด ประชาชนล้มตายเป็นจำนวนมาก ประกอบกับพื้นที่เดิมคับแคบ จึงอพยพมาตั้งหมู่บ้านใหม่ เรียกว่า “ บ้านนาไผ่ ” กำหนดคนปัจจุบันชื่อ นางหนูพิน หัตระสา ได้ยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 ระยะทางห่างจากตัวอำเภอโพนสวรรค์ 13 กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดนครพนม 38 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 38,071 ไร่ สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่ม ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลนาขมิ้น อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลบ้านฝาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลรามราช อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวนประชากร ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาไผ่ มีจำนวนทั้งสิ้น 4,381 คน และจำนวนหลังคาเรือน 820 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 25 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

5. องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้นจัดตั้งขึ้นเป็นตำบลเมื่อปี พ.ศ. 2564 มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 16 หมู่บ้าน ระยะทางห่างจากอำเภอโพนสวรรค์ 8 กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มสลับที่ดอน ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลท่าจำปา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลโพนสวรรค์ ตำบลโพนบก และตำบลนาไผ่ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลโนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลนาคำ และตำบลนาเคือ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวนประชากร ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีจำนวนทั้งสิ้น 8,893 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,918 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 35 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

6. องค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 9 หมู่บ้าน ระยะทางห่างจากอำเภอโพธิ์สวรรค์ 11 กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่เป็นแอ่งกระทะ ลักษณะดินลูกรังปนทรายและเป็นดินเหนียว มีลำห้วยทวยเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญที่ใช้เพื่อการเกษตร ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลนาเดื่อ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลโพธิ์จาน อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลโพธิ์สวรรค์ และตำบลนาขมิ้น อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลบ้านก้อ อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ มีจำนวนทั้งสิ้น 4,708 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,138 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 26 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

7. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จัดตั้งขึ้นเป็นตำบลเมื่อปี พ.ศ. 2412 หรือประมาณ 131 ปีมาแล้ว โดยได้มีครอบครัวของขุนค้อ (ปัจจุบันเป็นตระกูลอนุญาหงษ์) พร้อมเพื่อนบ้านประมาณ 10 ครอบครัว ได้พากันอพยพข้ามแม่น้ำโขง ผ่านอำเภอท่าอุเทน มาเรื่อยๆ จนถึงบริเวณที่ตั้งเหมาะสม ซึ่งเป็นที่ตั้งปัจจุบันแล้วพากันตั้งบ้านเรือนขึ้น ต่อมา มีชาวบ้านจากที่อื่นย้ายเข้ามาปลูกบ้านเรือนจนเป็นหมู่บ้านขนาดใหญ่ และได้ยกฐานะเป็นตำบลบ้านค้อ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 15 หมู่บ้าน ระยะทางห่างจากอำเภอโพธิ์สวรรค์ 22 กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มสลับที่ดอน ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลโพธิ์สว่าง ตำบลบ้านเอื้อง และตำบลนาเดื่อ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ทิศใต้ ติดกับ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลนาหัวบ่อและตำบลโพธิ์จาน อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม จำนวนประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีจำนวนทั้งสิ้น 12,649 คน และจำนวนหลังคาเรือน 2,584 หลังคาเรือน มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 37 คน ได้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 1 องค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ
พนักงานจ้างทั่วไป ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม

ลำดับ	องค์การบริหาร ส่วนตำบล	ข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
1	โพธิ์สวรรค์	13	10	5	28
2	โพธิ์บก	8	10	4	22
3	โพธิ์จาน	11	16	1	28
4	นาโน	10	14	1	25
5	นาขมิ้น	11	21	3	35
6	นาหัวบ่อ	11	13	2	26
7	บ้านค้อ	13	23	1	37
รวม		77	107	17	201

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพธิ์สวรรค์. 2553 : 5

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกลุ่มปัจจัยบำรุงรักษา พนักงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยที่

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งหรือสถานภาพ ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาจากหัวหน้าหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

ชนัญชิตา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรมีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คันศร แสงศรีจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบริหารรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ

ในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทาง และขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคา ยุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างกัน ทางด้านอายุ และการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อรรดพล สีหนาง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมี แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้าน นโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว

วชระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยาในระดับมาก และแรงจูงใจของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลา การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ ทำงานไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน ลูกจ้างมีความไม่มั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่การงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการก็ได้รับ ไม่เท่าเทียมกัน

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลใน เขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ละมุด บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพร แสงไกร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นปัจจัยจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน พบว่ามีแรงจูงใจในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร กับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
 เกื้อกูล

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ไรท์ (Wright. 2007 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานโดยศึกษาการจูงใจในบริบทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานโดยสภาพโดยทั่วไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบ คือเป้าหมายขององค์กร ความขัดแย้ง ระเบียบข้อบังคับต่างๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน และผลการศึกษาพบอีกว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่น จะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรในอนาคต ซึ่งสามารถเป็นพลังพิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มผลผลิตขององค์กรของรัฐบาลได้จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มีความสอดคล้องกัน คือผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของแมคคิลเลนแลนด์ ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ความต้องการความสำเร็จในงาน ความต้องการความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ความต้องการใช้อำนาจอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้การศึกษางานวิจัยพบว่าการเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทำได้หลายแบบ เช่น เริ่มจากการให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร ระเบียบข้อบังคับ และเป้าหมายที่พิเศษขององค์กร สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจเบื้องต้น

แมนนิง (Manning. 1997 : 4028-A) ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก และการยอมรับนับถือ เห็นว่า เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และงานที่ทำนั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เป็นปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ชุมชนถือว่าเป็นตัวจูงใจ และเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

จากการศึกษาจึงพบว่า การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีตัวแปรที่สำคัญๆ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน การเติบโตทางวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน