

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร ตำราต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดจิตวิทยาพัฒนาการวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่
4. บริบทเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. บริบทจังหวัดมหาสารคาม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### 1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

###### 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

กิติ ตยัคคานนท์ (2533 : 120) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นพลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าให้บุคคลนั้น ๆ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตดังกล่าวเกิดจากการกระตุ้นหรือ สิ่งเร้าต่าง ๆ ภายในร่างกายหรือภายนอกร่างกาย

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 111) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงาน

กิ่งกาญจน์ วรนิทัศน์ และคณะ (2552 : 191) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นผลทำให้เกิด

แรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ (สนองความต้องการ)

อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552 : 12-13) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

สรุป แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่เกิดจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งผลักดันให้เกิดพฤติกรรม กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาไปสู่จุดประสงค์หรือเป้าหมาย ด้วยความกระตือรือร้น

## 1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการได้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

ประเภทของแรงจูงใจจำแนกออกเป็น 5 ลักษณะ

1.2.1 แรงจูงใจทั่วไป หมายถึง แรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากความหิว

ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การต่อสู้เพื่อการดำรงชีวิต ความภาคภูมิใจ ความสามารถ เข้าสังคมได้ ความอยากรู้ อยากเห็น ความกลัว และการปกป้องตัวเอง เป็นต้น

1.2.2 แรงจูงใจด้านร่างกายกับด้านจิตวิทยา จะเป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำหน้าที่พื้นฐานของร่างกายด้านกายภาพ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การขาดของเสียออกจากร่างกาย การพักผ่อน การทำงาน และความสุขสบายทางร่างกาย เป็นต้น

1.2.3 แรงจูงใจที่ซับซ้อน คือ แรงจูงใจทั้งหลายที่มีอยู่ในจิตใจ (mind) เช่น ความปลอดภัย ความรัก การบรรลุความปรารถนา ความภาคภูมิใจ การสร้างชื่อเสียงให้กับตัวเอง การแสวงหาสถานภาพ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ ความสุข ความเศร้า และการ มีอำนาจ เป็นต้น

1.2.4 แรงจูงใจลำดับแรกกับแรงจูงใจลำดับสอง แรงจูงใจลำดับแรกเป็นการจำแนกประเภทของแรงจูงใจที่ขึ้นอยู่กับลักษณะของความสำคัญเป็นหลัก โดยแรงจูงใจเบื้องต้นจะเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการยังชีพของบุคคล และแรงจูงใจลำดับสอง เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการด้านสังคม และด้านจิตวิทยา โดยปกติแล้วแรงจูงใจลำดับสองจะเริ่มมีความสำคัญได้ ก็ต่อเมื่อแรงจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการลำดับแรกได้รับการตอบสนองให้เป็นที่พอใจแล้วเท่านั้น นั่นคือแรงจูงใจลำดับสองจะเป็นแรงจูงใจที่ต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจลำดับแรก

1.2.5 แรงจูงใจที่รู้สึกตัวกับแรงจูงใจที่ไม่รู้สึกตัว เป็นการจำแนกแรงจูงใจวิธีหนึ่งที่คำนึงถึงสถานะของความรู้สึกตัวในการกระทำการซื้อหรือไม่ บุคคลส่วนน้อยที่จะรู้สึกตัวถึงแรงจูงใจในการซื้อของตน ทำให้การวิจัยการจูงใจของผู้บริโภคเป็นเรื่องที่ทำได้ยากด้วย โดยทั่วไปความต้องการที่มีอยู่ของบุคคลมักจะเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหลายชนิด และผู้บริโภคอาจจะรู้ถึงแรงจูงใจดังกล่าวเพียง 1-2 อย่างเท่านั้นในขณะเวลาใดเวลาหนึ่ง นอกจากนี้ บุคคลก็อาจไม่รู้ถึงแรงจูงใจที่แท้จริงของเขาเองด้วย กิติ ตย์คานนท์ (2533 : 120) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความหิวกระหาย ความรัก ความใคร่ ฯลฯ
- 2) แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกในร่างกาย เช่น การได้รับรางวัล ค่าตอบแทน เงินเดือน ยศถาบรรดาศักดิ์ การยอมรับหรือการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น

### 1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 210 ; อ้างถึงใน อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี. 2552 : 16) ได้แสดงแนวคิดไว้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี ดังนี้

- 1.3.1 ค่าตอบแทน
- 1.3.2 ความมั่นคงในงาน
- 1.3.3 ความเป็นเพื่อน
- 1.3.4 การยอมรับผลงาน
- 1.3.5 งานที่ดี
- 1.3.6 โอกาสก้าวหน้า
- 1.3.7 สภาพการทำงานที่สะดวก สบายและปลอดภัย
- 1.3.8 ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม
- 1.3.9 คำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานที่มีเหตุผล

เกศินี หงสนันท์ (2548 : 130-131; อ้างถึงใน นิพนธ์ พรหมจารี. 2550 : 36) ให้ความเห็นไว้สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมองค์ประกอบของความต้องการของข้าราชการไทย สรุปได้ ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาถึง การทำงาน การควบคุม ยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ

3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
  4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
  5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ
  6. การสอบแข่งขัน หรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้และประหยัด
  7. มีการประสานที่ดีจากส่วนกลาง
  8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
  9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น
- ดังนั้น จะเห็นได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นอยู่บนพื้นฐานที่จะช่วยส่งเสริมและเสริมสร้างความมั่นคงให้กับผู้ปฏิบัติงาน

#### 1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ

กิติ ตย์คานนท์ (2533 : 121 ) ได้กล่าวว่า ในการที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงาน จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1.4.1 ทำให้เกิดความสนใจการเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างไรอย่างหนึ่งออกมา
- 1.4.2 ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน เร้าให้มีกิจกรรม
- 1.4.3 ทำให้นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

กึ่งกาญจน์ วรนิทัศน์ และคณะ (2552 : 192) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการจูงใจ ดังนี้

1. ทำให้พนักงานต้องการทำงานในองค์กรเป็นปกติที่เจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารต้องการพนักงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานร่วมกันในองค์กร
2. ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี ไม่ว่าจะในช่วงเวลาที่สภาพเศรษฐกิจขององค์กร จะดีหรือไม่ก็ตามองค์กรก็ยังต้องการให้พนักงานที่ดีและมีความสามารถอยู่กับองค์กรตลอดไป
3. ทำให้พนักงานรักษาระเบียบวินัย ในองค์กรหลายแห่งนั้น การขาดงานหรือการไม่ตรงต่อเวลาของพนักงานคือพฤติกรรมที่ถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้น

4. ทำให้พนักงานได้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น พนักงานบางคนทำงานเพียงเพื่อไม่ให้โดนไล่ออกแต่ในทางกลับกันองค์กร ต้องการพนักงานที่มีความสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ทำให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรมากขึ้นโดยส่วนใหญ่องค์กรมักมีความคาดหวังให้พนักงานในองค์กรทำงานให้มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

ฉันทฐา กรีหิรัญ (2550 : 11) ได้สรุปความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. การรับรู้ในปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มิต้องงาน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดังนั้น กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติถือได้ว่าเป็นปัจจัยต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน เนื่องจากเกิดจากความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ยังสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพอีกด้วย

### 1.5 วิธีสร้างแรงจูงใจ

กิติ ตัยคานนท์ (2533 : 122-125) ได้ให้แนวทางหรือวิธีการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

- 1.5.1 การชมเชย
- 1.5.2 การยกย่องให้เกียรติและยอมรับ
- 1.5.3 การให้ความเป็นมิตร
- 1.5.4 การให้ความเป็นธรรม
- 1.5.5 การให้ร่วมคิด
- 1.5.6 การร่วมทำงาน
- 1.5.7 การจัดงานให้เหมาะสมกับคน
- 1.5.8 ช่วยเหลือเมื่อติดขัดหรือมีปัญหา
- 1.5.9 ให้ได้ทราบผลงาน
- 1.5.10 ให้มีการแข่งขัน

1.5.11 พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็ก

1.5.12 การมีอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงาน

1.5.13 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน

1.5.14 การให้รางวัล

1.5.15 การทดสอบ

สรุปได้ว่า วิธีการสร้างแรงจูงใจนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

## 2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### 2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัซเบอร์ก

เฮอรัซเบอร์ก (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959: 113-119 อ้างถึงใน อังคณา บุญตาแสง. 2552 : 3-4) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) มีองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเองโดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในความสำเร็จของงานนั้น

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) เป็นการได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือ ตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจาก การที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ลักษณะของงาน (work itself) เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนา ของบุคคลในองค์การแล้วจะเกิดการ ไม่ชอบงานขึ้น ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1) นโยบายและการบริหาร (policy and Administration) มีสารครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้ำซ้อน การแก่งแย่งอำนาจ ซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์กร

2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันเอง ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอเพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้วก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคมหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit) เป็นปัจจัยค้ำจุนอย่างหนึ่ง ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากค่าตอบแทนในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการในการทำงานก็ย่อมมีความสำคัญ อาทิ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน โบนัสประจำปี และการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้จะช่วยส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจและความกระตือรือร้น

## แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 1. ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ เพราะเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยา เป็นความรู้สึกที่ชอบ ความสำเร็จ หรือพอใจในองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน ดังที่มัทธีการเมื่องได้กล่าวถึง ความสำคัญไว้ ดังนี้ (สมยศ นาวิการ. 2540 : 155)

1.1 เป็นการตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง

1.2 ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและแรงจูงใจ ที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดี จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนอง ในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้ เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับนั่นคือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่าง ผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรม ของผลตอบแทนที่รับแล้ว แรงจูงใจ ในงานของผู้ปฏิบัติงาน จะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วแรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 43) กล่าวว่า ผลตอบแทนภายใน หรือรางวัลภายใน เป็นผลในด้านความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จ ที่เกิดขึ้นเมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยาก ต่าง ๆ และสามารถ ดำเนินงานภายในความยุ่งยากทั้งหลายได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจ ตลอดจน การได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ส่วนผลตอบแทนภายนอกเป็นรางวัลที่ผู้อื่นจัดทำให้มากกว่าที่ ตนเองให้แก่ตนเอง เช่น การให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นหรือให้รางวัลโบนัสพิเศษ

สรุปได้ว่าความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนอง ความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมาก น้อยเพียงใดนั่น คือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้น ก็คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ในการ เสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือเจตคติของบุคคลต่อการ ปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมากก็จะมีประสิทธิภาพสูง แรงกาย แรงใจให้แก่งาน ส่งผลให้เกิด



ประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ องค์การใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลที่จะทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น ในงานที่ทำนั้น ก็จะสามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์การใดหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นก็จะไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

## 2. องค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน

แม้ว่านักวิจัยและนักทฤษฎีทางด้านการบริหาร และนักพฤติกรรมศาสตร์ ยังไม่เห็นพ้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ล้วนแต่มีแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน ซึ่งได้แก่ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 57-61)

2.1 งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ คนจำนวนมากที่ถูกจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จากงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถความน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดการเก็บกดแรงจูงใจ ให้ปฏิบัติงานในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บริหารควรทำให้งานที่ให้ทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ก็ต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ และเนื่องจากแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายงานให้ทำด้วย

2.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยทั่วไปคนงานหรือผู้ปฏิบัติงาน จะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูงถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนด สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคนยังอยู่ในระดับสูง มากเท่าใดภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้น ก็จะเป็น แรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้นด้วย แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม ซึ่งบุคคลใน กลุ่มหลังนี้ การกำหนดแผนให้และแยกแยะรายละเอียดของการปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจให้ มีความต้องการที่จะทำงานเท่านั้น

2.3 การให้การยกย่องและสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการ ยกย่องชมเชยและการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้น มีอยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร มีอายุหรือ การศึกษา และเมืองประกอบอื่น ๆ เป็นอย่างไร คนทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการ ยอมรับนับถือจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคนและแน่นอนที่สุด การ ให้การยกย่องชมเชยนั้น ต้องทำด้วยความจริงใจ และยึดหลักของการให้การยกย่องว่าให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเหนือกว่าชั้นเฉลี่ย ถ้าหากไม่เช่นนั้นแล้วจะเป็นสิ่งที่ไม่น่าชื่นชมสำหรับผู้ได้รับและ

จะเป็นที่เยาะเย้ย ถากถางจากบุคคลอื่นด้วย ความมากน้อยของความต้องการในการให้การยกย่องชมเชยนั้นแตกต่างกันและเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของ แต่ละบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันไปด้วย บางคนต้องการมาก แต่บางคนซึ่งเป็นคนชื้ออายุ กลับไม่ชอบให้คนยกย่องต่อหน้าคนอื่น เนื่องจากมีความอายที่จะได้รับการชมเชยจากสาธารณชนเช่นนั้น เป็นต้น

2.4 การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น ไม่ใช่ทุกคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบ และอำนาจบารมีเพิ่มมากขึ้นแต่อย่างไรก็ตามก็มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีการคาดหวังจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น ในการคิดแบบสร้างสรรค์ผู้บริหารควรใช้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำการสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่งและการสูญเสียรายได้ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวกและการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเนื่องจากเกรงว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จบำนาญ ตอนออกจากงานนั่นเอง แต่สิ่งที่มีความสำคัญและยากยิ่งประการหนึ่งที่นักบริหารจะต้องเผชิญก็คือ การจะกำหนดว่าควรจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเท่าใด ความมั่นคงปลอดภัยเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญมากอันหนึ่ง แต่การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยน้อยไปหรือมากเกินไปก็สามารที่จะเป็นอันตรายไม่ก่อประโยชน์ได้ หากให้น้อยไปคนงานก็จะแสวงหาแหล่งทำงานใหม่ที่มั่นคงกว่าให้ค่าจ้างดีกว่า หากให้มากไปคนงานก็อาจจะมีการพัฒนาความเฉื่อยชาในการทำงานขึ้นได้และทำให้มีผลผลิตการทำงานที่ต่ำได้ในองค์กรบางองค์กรจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำโดยให้การประกันว่าจะมีการจ้างต่อเนื่องกันไปประสบความสำเร็จในการผลิตมาก ดังเช่น องค์กรต่าง ๆ ในประเทศญี่ปุ่นและอเมริกาสิ่งนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่จะเป็นสิ่งจูงใจอย่างดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้

2.6 ความเป็นอิสระในการทำงาน ทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเองทุกคน แม้กระทั่งในตัวของเด็กเองมักจะไต่ยืนพูดกันเสมอว่าปล่อยให้ทำตามที่ยากจะทำบ้างเถิด ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างใน

คนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลงและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันจะมีวิธีการแก้ความไม่พอใจซึ่งเกิดเนื่องจากการ แจกแจงรายละเอียดและการอธิบายสิ่งต้องการในแผนซึ่งวิธีการนี้เรียกว่า job enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้น ทำหายความสามารถมากขึ้นและมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นนั่นเอง

2.7 โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพและ ประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินงานตามสัญญานั้น ๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลจะมีการเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง ความปรารถนาที่จะมีการเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามนั้นจะผูกแน่นกับความจริงที่ว่ามนุษย์เป็นมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมายองค์กรต่าง ๆ ที่มีการให้การ ฝึกอบรมและมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่การหมุนเวียนงาน และการ สร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการการให้โอกาสในด้าน ความเจริญงอกงาม ส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น

2.8 โอกาสในการก้าวหน้า สิ่งที่คล้ายคลึงกันมากกับการใช้วิธีการให้โอกาสมีการ เจริญเติบโตเป็นการจูงใจแม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่ สูงกว่าในองค์กรแต่ก็มีคนส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้าอันนี้ผู้สมัครงานที่มีศักยภาพ สูงจำนวนไม่น้อย ที่เปลี่ยนใจละทิ้งงานที่ได้เมื่อได้ทราบว่าการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานนั้น ค่อนข้างจะช้าหรือทำได้ยากมากสิ่งที่ดึงดูดใจขององค์กรใหม่และมีความทะเยอทะยานมีความ ปรารถนาที่จะมีความมั่นคงในงาน มีอนาคตที่มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

### 3. การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถทำได้หลายวิธีตามความเหมาะสม โดยได้มีผู้เสนอแนวคิดและวิธีการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

#### 3.1 วิธีวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ตีเยาว์ (2543 : 15) ได้เสนอวิธีวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้

2 วิธีคือ

3.1.1 วัดจากการทดลองโดยอาศัยหลักจิตวิทยาเข้าช่วยเพื่อวัดท่าทีของคน จากการแสดงกิริยา ความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตน

3.1.2 วัดจากบุคลิกลักษณะบางประการที่มีอยู่ในตัวคนและจากผลงานของเขา

### 3.1.3. วัตจากจิตใจ อารมณ์ และปฏิกิริยาของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

## แนวคิดจิตวิทยาพัฒนาการวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่

### 1. วัยรุ่น

ช่วงวัยรุ่นแท้จริง (adolescence) ประมาณอายุ 15-18 , 19-25 ปี เด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่ทางร่างกายเต็มที่ เป็นช่วงเปลี่ยนวัยชีวิตทางสังคม อารมณ์ จิตใจ ค่านิยม อุดมคติ ฯลฯ เด็กกำลังเรียนเรียน และทดลองบทบาท เพื่อจะเป็นผู้ใหญ่ในแง่ต่าง ๆ เช่น อารมณ์ สังคม จิตใจ ความใฝ่ฝัน ประารถนา ฯลฯ ความเปลี่ยนแปลงและความเป็นไปต่าง ๆ ในขณะนี้ล้วนเป็นรากฐานของความสนใจ ความมุ่งหมายในชีวิต อาชีพ ลักษณะของเพื่อน ลักษณะของคู่อุปถัมภ์ ฯลฯ พัฒนาการต่าง ๆ ของเด็กในวัยนี้มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันและกันเหมือนในวัยอื่นๆ การเปลี่ยนแปลงบางอย่างกะทันหันรวดเร็วไม่แน่นอน เข้าใจค่อนข้างยาก และละเอียดซับซ้อน (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2540 : 330)

ลักษณะอารมณ์ของวัยรุ่น มักมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย สับสน อ่อนไหว มีความเข้มของอารมณ์สูง ไม่นั่นคง ระดับความเข้มของอารมณ์แต่ละอย่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพดั้งเดิมของเด็ก ขึ้นอยู่กับตัวเราที่ทำให้เด็กเกิดอารมณ์ เด็กแต่ละคนเริ่มแสดงกระแสนบุคลิกอารมณ์ประจำตัวออกมาให้ผู้อื่นทราบได้อย่างเด่นชัดแล้วในขณะนี้ เช่น อารมณ์ร้อน อารมณ์ขี้วิตกกังวล อารมณ์อ่อนไหวง่าย เจ้าอารมณ์ ขี้อิจฉา ฯลฯ มีความรู้สึกต้อยเด่นในแง่อะไร และจะยิ่งทวีขึ้นในระยะปลายวัยรุ่นอารมณ์ที่เกิดกับเด็กวัยรุ่นนั้นมีทุกประเภท อาทิ รัก ชอบ โกรธ เกลียด อิจฉา ริษยา โอ้อวด แขงดี ถือดี เจ้าทิฐิ อ่อนไหวง่าย เปลี่ยนแปลงง่าย ควบคุมอารมณ์ยังไม่สู้ดี ไม่ค่อยเข้าระดับพอดี บางครั้งพลุ่งพล่าน บางครั้งเก็บกด บางครั้งมั่นใจสูง บางคราวไม่แน่ใจ บางคราวเห็นแก่ตัว บางคราวเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นพิเศษ บางครั้งยอมอะไรง่าย ๆ บางครั้งดื้อรั้นดั่งต้นเอาแต่ใจตนเองเพราะลักษณะอารมณ์ของเด็กวัยรุ่นเป็นเช่นนี้ บุคคลต่างวัยจึงต้องใช้ความอดทนมากเพื่อจะเข้าใจและสร้างสัมพันธ์กับพวกเขา เนื่องจากเข้ากับบุคคลต่างวัยยาก เด็กวัยรุ่นจึงเกาะกลุ่มกันได้ดีเป็นพิเศษกว่าวัยอื่น ๆ เพราะเข้าใจและยอมรับกันและกันได้ง่ายอย่างไรก็ดี เด็กวัยรุ่นที่มีพัฒนาการในวัยที่ผ่านมาด้วยดี ปรับตัวได้ดี ก็ไม่จำเป็นว่าต้องมีสภาพของอารมณ์ที่สับสนหรือมีลักษณะเป็นพายุบุแคมหรือถ้ามีก็เป็นช่วงสั้น และไม่รุนแรง (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2540 : 336)

### 2. วัยผู้ใหญ่

ระยะวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ได้แก่บุคคลอายุราว 20-25 ปี ถึง 40 ปี พัฒนาการทางกายเจริญเต็มที่ที่เป็นระยะทดลองเพื่อหาแนวทางชีวิตที่ตนต้องการและพอใจสืบเนื่องมาจากวัยรุ่น เช่น อาชีพ เพื่อน คู่ครอง และอื่น ๆ ระยะนี้จึงมักเรียกว่า ระยะสำรวจ (exploratory period)

ระยะวัยกลางคน ได้แก่บุคคลอายุราว ๆ 40 ปี ถึง 65 ปี เมื่อเริ่มระยะวัยนี้ แบบแผนชีวิตเข้ารูปหรือเกือบเข้ารูปเข้ารอยแล้ว บุคคลผู้มีพัฒนาการสมวัยที่ผ่านมาจะประสบความสำเร็จในชีวิตด้านอาชีพในระดับและในแนวทางตามประสบการณ์ที่ตนได้สะสมตั้งแต่ระยะวัยทารก สืบมาจึงได้รับสมญาว่ายุคสุดยอดของชีวิตหรือยุคความสำเร็จสุดยอด

ระยะวัยสูงอายุ ได้แก่บุคคลอายุราว ๆ 60-65 ปีขึ้นไปวัยนี้ปรากฏความเสื่อมถอยทางร่างกายและอาจมีความเสื่อมทางสังคม ทางอารมณ์และจิตใจร่วมด้วยการเตรียมตัวและการปรับตัวเตรียมรับภาวะความเสื่อมถอยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเรื่องจำเป็น และสำคัญเพื่อเป็นบุคคลที่ดำรงชีวิตวัยสูงอายุด้วยความผาสุก

### 3. การปรับตัวของบุคคลวัยผู้ใหญ่ทั่วไป

พัฒนาการในวัยผู้ใหญ่เป็นไปในแบบปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเพื่อเผชิญสภาพการณ์ผันแปรและรับภาระประจำชีวิต กับเป็นไปในแง่แก้ไขข้อบกพร่องพัฒนาการซึ่งยังไม่สมบูรณ์ เพราะน้อยคนมี “พฤติกรรมที่ต้องพัฒนาตามวัย” สมบูรณ์เต็มที่การปรับตัวและเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องนำไปสู่ผล คือพัฒนาการสมตามวัย ความสุข ความสำเร็จในชีวิตวัยผู้ใหญ่ ความมั่นคงทางอารมณ์ความมั่นใจและภาคภูมิใจในตนเอง การปรับตัวทุกรูปแบบ ส่งผลต่อสภาพอารมณ์สภาพสังคมและกระสวนบุคลิกภาพของบุคคลบุคลิกภาพที่ได้พัฒนามาแล้วตั้งแต่วัยเด็กจะมีผลต่อการปรับตัวในวัยผู้ใหญ่ มีข้อที่น่าระลึกว่าบุคลิกภาพของคนวัยผู้ใหญ่เปลี่ยนแปลงยาก และถ้าเปลี่ยนก็ช้ากว่าการเปลี่ยนในช่วงวัยเด็ก ส่วนในด้านอารมณ์ไม่ว่าประเภทใดสำหรับคนวัยผู้ใหญ่ตอนต้นยังมีความเข้มสูงเมื่อผ่านเข้าสู่วัยกลางคนบทบาทและประสบการณ์ในชีวิตจะช่วยลดความเข้มและความรุนแรงของอารมณ์ลงได้บ้าง (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2540 : 391-392)

สรุป พัฒนาการทางด้านอารมณ์ หรือความต้องการของแต่ละวัยจะมีความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม จึงส่งผลถึงความต้องการหรือการแสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลแต่ละวัยมีความต้องการตอบสนองที่แตกต่างกัน ดังนั้นการแบ่งช่วงอายุในการศึกษาจึงควรแบ่งให้ตรงตามความต้องการหรือแรงขับที่เกิดขึ้นในแต่ละวัยที่อาจส่งผลให้มีความคิดเห็นและความต้องการของแต่ละวัยที่แตกต่างกัน

### บริบทเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 1. แนวคิดการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความอิสระแก่ท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 รัฐบาลจึงได้เร่งรัดจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในองค์กรดังกล่าว มีทั้งบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และบุคลากรที่มาจากการเลือกตั้งเพื่อมาทำหน้าที่ใน การบริหารจัดการ และดำเนินงานในชุมชนท้องถิ่น บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมีความแตกต่างกันทั้งแนวคิด ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนและท้องถิ่นอาจทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติ การพัฒนางาน การประสานงาน กวาระเป็ยบให้ประชาชนอาจขาดความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บริการซึ่งอาจส่งผลให้เจตนาารมณ์ของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตอบสนอง และแก้ไขปัญหาท้องถิ่นไม่สามารถบรรลุผลได้เท่าที่ควร จากปัญหาสำคัญและอุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น รัฐบาลจึงได้มีนโยบาย ในการปฏิรูประบบราชการ โดยมอบให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะหน่วยงาน ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อกำกับดูแลรวม ทั้งรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ ภารกิจ ในการสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น ได้จัดทำแผนพัฒนาด้าน บุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเพื่อเป็นการเตรียม ความพร้อมและเพิ่ม ศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประเทศชาติบ้านเมืองต่อไป

### 1.1 ความหมาย

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติ

### 1.2 การพัฒนาบุคลากร มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่

1.2.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

1.2.2 ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรมงานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

1.2.3 ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

1.2.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและ สื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

1.2.5 ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### 1.3 ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

#### 1.3.1 การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาการหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้างจึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

#### 1.3.2 การดำเนินการพัฒนาให้กระทำดังนี้

1) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็น ในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้างและแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไรต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายอาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

2) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงานการมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งการส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

- 3) ขั้นการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้
- 4) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อนแล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ
- 5) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด
- 6) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะ แก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาด ให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่นและอย่าตำหนิต่าหน้าผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป
- 7) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป
- 8) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

#### 1.3.4 ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำดังนี้

- 1) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
- 2) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
- 3) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้ถูกต้อง
- 4) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### 1.4 ทิศทางและแนวทางการดำเนินงาน

1.4.1 กรอบแนวคิด ประเด็นและเจตนารมณ์ในการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ภายใต้ระบบปัจจุบันไปสู่การบริหารงานบุคคลที่พึงปรารถนา

- 1) หลักความเป็นอิสระของท้องถิ่นที่จะสามารถกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ หรือดำเนินการใด ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2) หลักคุณธรรม ที่เน้นในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาคในโอกาส ความมั่นคงในอาชีพ และความเป็นกลางทางการเมือง
- 3) หลักประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ที่เน้นการใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้



4) หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การบริหารงานต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย สามารถให้ทุกฝ่ายตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

5) หลักการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานบุคคล เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ได้เข้ามามีส่วนให้ความคิดเห็นร่วมรับผิดชอบ

6) หลักการรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึงการมุ่งเน้นความรับผิดชอบ ของส่วนราชการกับสังคม

#### 1.4.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

1) พัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารงานบุคคล โดยให้อยู่ในกรอบวงเงินไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) พัฒนาบุคลากรโดยเน้นถึงการสร้างแรงจูงใจ การฝึกอบรม การสร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรให้ท้องถิ่นพัฒนาไปได้

3) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลบุคคล โดยมีตัวชี้วัด กลไกในการวัดและทดสอบสมรรถนะตัวบุคคล

4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการเชื่อมโยงเครือข่ายโดยเน้นเฉพาะข้อมูลบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และยินดีมาทำงานให้ท้องถิ่น

#### 1.4.3 เป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นดังกล่าวเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงานสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วน

ภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 1.5 ทิศทางและแนวทางการดำเนินงาน

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ถ. ได้มีมติเห็นชอบดังกล่าวมีแนวทางการดำเนินการสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

#### 1.5.1 การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารงานบุคคล

1) ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐานกลางและมาตรฐานทั่วไป แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงิน 40 % ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

2) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น สามารถที่จะดำเนินการให้มีการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ ระหว่างข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกันและประเภทอื่นๆ

3) ส่งเสริมการจัดรูปแบบองค์กรและระบบการบริหารจัดการที่เป็นอิสระจากราชการทั่วไป ทั้งนี้ ราชการบริหารส่วนกลางจะเป็นเพียงหน่วยงานกำกับดูแลและกำหนดกรอบแนวทางการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยอาจแบ่งบุคลากรออกเป็น 2 ประเภท

ประเภทแรก ยังคงเป็นพนักงานประจำอยู่ในระบบราชการ

ประเภทที่สอง เป็นพนักงานของท้องถิ่นตามระบบการจ้างโดยทำสัญญา ซึ่งอาจให้ทำหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ หรือที่เป็นหน่วยงานกำกับและตรวจสอบ องค์กรและระบบบริหารจัดการข้างต้น

4) สนับสนุนกระบวนการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการสาธารณะ

### 1.6 แนวทางส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

1.6.1 ช่วยแนะนำ ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพยิ่งขึ้นให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.6.2 มอบหมายงานให้รับผิดชอบ ให้ทุกคน เรียนรู้งาน และเข้าใจงานสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ในบางกรณี

1.6.3 กระตุ้นให้ทุกคนปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ทั้งตนเองและของหน่วยงาน

1.6.4 ช่วยแนะนำส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สอนงานบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6.5 ให้บุคลากรรู้จักสร้างชื่อเสียงให้องค์กร

1.6.6 พัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

1.6.7 นำบุคลากรศึกษาดูงานยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นตัวอย่างที่ดีทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์และปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้แก่บุคลากร

1.6.8 สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สูงขึ้นตามที่ตนเองถนัด

1.6.9 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ตามความสามารถเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

1.6.10 ปกครองบังคับบัญชาให้ความสำคัญแก่ทุกคนด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

1.7 มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก (Core Value ) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่

1.7.1 การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข

1.7.2 การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

1.7.3 การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

1.7.4 การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

1.7.5 การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และ ถูกกฎหมาย

1.7.6 การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

1.7.7 การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

1.7.8 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ

ตรวจสอบได้

1.7.9 การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

1.7.10 การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตนเป็นพลเมืองดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

### 2.1 ความหมายของการกระจายอำนาจ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2523 : 14) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจตามความหมายของวิชารัฐศาสตร์นั้น หมายถึง การที่รัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติกระจายอำนาจบริหารให้แก่หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจดำเนินกิจการภายในอาณาเขตของตนโดยปราศจากการแทรกแซง

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

1. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นหรือการกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของแต่ละท้องถิ่นและท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองพอสมควร

2. การกระจายอำนาจตามบริการหรือการกระจายอำนาจทางเทคนิค หมายถึง การโอนกิจการบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลางไปให้หน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำแยกต่างหากและอย่างเป็นอิสระ โดยปกติแล้ว จะเป็นกิจการซึ่งการจัดทำต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางเทคโนโลยีแขนงใดแขนงหนึ่ง เป็นพิเศษ เช่น การสื่อสาร วิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์ การผลิตกระแสไฟฟ้า เป็นต้น

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2548 : 290- 295 ) ได้ให้แนวความคิดหรือทัศนะ ต่อการกระจายอำนาจ ดังนี้

การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านของตนเองไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลมักจะให้แก่ ระบบสาธารณูปโภค การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิต

ทรัพย์สิน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ส่วนกิจการใหญ่ ๆ 2 อย่าง ที่รัฐบาลกลางควบคุมไว้เด็ดขาดก็คือ การทหารและการต่างประเทศ การเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหา ระดับท้องถิ่นจึงมีคุณประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ด้านคือ

1. แบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง
2. ทำให้ปัญหาในแต่ละท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้นๆ
3. ส่งเสริมให้คนแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตน
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของคนในท้องถิ่นในการก้าวขึ้นไปดูแลแก้ไขปัญหาระดับชาติ
5. เสริมสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและทั้งประเทศ เนื่องจากปัญหาต่าง ๆ ได้รับการแก้ไข สังคมมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลสังคมของตนเอง

ดังนั้น พอจะสรุปความหมายของการกระจายอำนาจนั้น หมายถึง การที่รัฐกระจายอำนาจทางปกครอง บางส่วนจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น เพื่อให้แต่ละท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการได้อย่างสะดวก รวดเร็วและสามารถบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง

## 2.2 สาระสำคัญของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543

มีกรอบความคิดที่สำคัญ 3 ประการ (วุฒิสสาร ต้นไชย. 2552 : 45-46) คือ

2.2.1 ความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกล่าวคือ ในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย และการบริหารจัดการบริการสาธารณะตลอดจนการบริหารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริงภายใต้ความเป็นรัฐเดี่ยว และความมีเอกภาพของประเทศ โดยเฉพาะการมีสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ดังนั้นในการกระจายอำนาจจึงเสมือนการมอบความรับผิดชอบในการจัดบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องรับผิดชอบ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างอิสระ มิใช่เป็นการมอบภารกิจที่รัฐเคยดำเนินการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการแทนเท่านั้น

2.2.2 หลักความสัมพันธ์ของการบริหารราชการแผ่นดิน กล่าวคือ ในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปรับบทบาท อำนาจ หน้าที่ ระหว่างราชการ

บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นใหม่ ดังนั้น บทบาทของราชการบริหารส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติตามหลักในการดำเนินกิจการของรัฐที่เคยทำแต่เดิมส่วนบทบาทของราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จะรับผิดชอบในภารกิจมหภาคและทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการดำเนินงานของราชการบริหารส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น

2.2.3 หลักประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ในการกระจายอำนาจต้องคำนึงถึงการเพิ่มขีดความสามารถ ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เพื่อเป็นหลักประกันว่าประชาชนในท้องถิ่น จะได้รับการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องเร่งพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ตลอดจนการเร่งส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นสนับสนุนและตรวจสอบ การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า แผนกระจายอำนาจ คือ การที่รัฐได้มอบอำนาจบางส่วนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมุ่งหวังที่จะให้มีการจัดบริการสาธารณะ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นครอบคลุมทุกพื้นที่

**2.3 ประโยชน์ที่สำคัญของการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**  
คือ (อุทัย หิรัญโต. 2523 : 16)

2.3.1 การกระจายอำนาจเป็นการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลที่จะต้องทำในท้องถิ่นและรัฐบาลเองก็อาจทำไม่ได้ผลเพราะแต่ละท้องถิ่นมีปัญหาที่ต้องบำบัดแตกต่างกันการแก้ปัญหาหรือจัดบริการสาธารณะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอยู่เป็นอันมากโดยวิธีเดียวกันย่อมไม่ได้ผล การกระจายอำนาจให้แต่ละท้องถิ่นรับผิดชอบเอง องค์กรปกครองท้องถิ่นจะบริหารงานได้ตรงกับความต้องการของประชาชนมากกว่า

2.3.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจเก็บภาษีจากประชาชนได้โดยตรงและสามารถนำเงินนั้นไปใช้จ่ายได้ทันที การกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นบริหารงานเองจึงชอบด้วยเหตุผลที่จะให้ประชาชนติดตามผลการใช้เงินว่าเป็นไปตามความต้องการของประชาชนเพียงใด ประโยชน์ในข้อนี้ก็คือ จะทำให้การใช้จ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนองความต้องการมากยิ่งขึ้น

2.3.3 การกระจายอำนาจจะทำให้ท้องถิ่นสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ อย่างฉับพลันทำให้การบริหารงานเป็นไปตามความต้องการของประชาชนได้ดีกว่ารัฐบาลทำเอง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดกับประชาชน

2.3.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแหล่งฝึกฝนให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าร่วมในการบริหารและการเมืองระดับท้องถิ่น ช่วยให้ประชาชนมีความคุ้นเคยและมีความชำนาญในการใช้สิทธิหน้าที่ของพลเมือง อันจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การเข้าไปมีส่วนร่วมในทางการเมืองและการปกครองระดับชาติที่ดีและถูกต้องต่อไป

สรุปได้ว่า ประโยชน์ที่สำคัญของการกระจายอำนาจ คือ องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะบริหารจัดการท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นและเพื่อท้องถิ่นของตน โดยการกระจายอำนาจนั้นมุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นแต่ละแห่งให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 3.1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2523 : 4) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชน ในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการ บางอย่าง โดยดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่น มีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุม ของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ทวี พันธวุฒิสถูฐ์ (2531 : 12-13) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่อยู่ภายใต้หน่วยการปกครองระดับประเทศในประเทศที่เป็นรัฐเดี่ยว และอยู่กับว่าหน่วยการปกครองระดับมลรัฐในประเทศที่เป็นรัฐรวม โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองดังกล่าวมีความรับผิดชอบขั้นต้นต่อท้องถิ่นของตนและได้รับการรับรองให้มีอำนาจ ซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิด หรือจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ดังนั้น จึงอาจจะกล่าวในแง่ประชาธิปไตย ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน อย่างแท้จริง

เดเนียล วิท (อ้างในโกวิทย์ พวงงาม, 2543 : 20) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วย การปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจาย

อำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

ธนศวร์ เจริญเมือง (2550 : 27) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นก็คือ ระบบการบริหารและจัดการกิจการสาธารณะ และทรัพยากรต่างๆ ของท้องถิ่นภายในรัฐหนึ่งเป็นท้องถิ่นอันมีขอบเขตชัดเจนภายในรัฐนั้น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีโครงสร้างด้านอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมายทั่วไปและ/หรือกฎหมายพิเศษ

ดังนั้น พอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองท้องถิ่นเป็นการคัดเลือกคนในท้องถิ่นนั้นเพื่อเข้ามาบริหารจัดการตามความต้องการของคนในชุมชนเอง

### 3.2. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

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

- 3.2.1 เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง
- 3.2.2 มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ
- 3.2.3 มีอิสระในการปกครองตนเอง
- 3.2.4 มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
- 3.2.5 มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองและเพียงพอ
- 3.2.6 มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
- 3.2.7 มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
- 3.2.8 มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท

3.2.9 มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ  
สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น จะประกอบด้วยพื้นที่ ประชากร สภาท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ มีอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของประเทศ

### 3.3 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2543 : 25) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้



3.3.1 การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้ สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

3.3.2 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

3.3.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเองเพราะเปิด โอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกใน ความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่นของตน

3.3.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

3.3.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหาร ของประเทศในอนาคต

3.3.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบ พึ่งตนเอง

สรุปได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการวางรากฐานของความ เป็นประชาธิปไตย ในระดับท้องถิ่น ทำให้ประชาชนรู้จักบทบาทและมีส่วนร่วมในทางการเมือง และจะเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาประชาธิปไตยระดับประเทศต่อไป

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

##### 4.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไข เพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ.2546) ทำให้โครงสร้างของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

4.1.1 โครงสร้างสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน มาจากการเลือกตั้ง

4.1.2 โครงสร้างคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยนายก องค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งใน พื้นที่ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน และเลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบล ยังได้แบ่งหน่วยการบริหารและภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยจัดแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ส่วนสวัสดิการสังคม ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และส่วนส่งเสริมการเกษตร

#### 4.2 อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

4.2.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.2.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

4.2.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

#### 4.3 อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

4.3.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

4.3.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ

4.3.3 รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

4.3.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

#### 4.4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้

4.4.1 มีอำนาจหน้าที่หลัก (มาตรา 66) คือ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

4.4.2 มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ( มาตรา 67 ) ดังต่อไปนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

#### 4.4.3 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วน

ตำบล (มาตรา 68) ได้ดังต่อไปนี้

- 1) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

- 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 8) การควบคุมดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 12) การท่องเที่ยว
- 13) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 แห่ง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

#### ผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ

#### ท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรง

#### มหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

24. การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

#### และสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร

29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่จะต้องดำเนินการในฐานะที่เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น สามารถบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาท้องถิ่นของตน ภายใต้กรอบกฎหมายที่กำหนด

## 5. บริบทเกี่ยวกับจังหวัดมหาสารคาม

### 5.1 ประวัติเมืองมหาสารคาม

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ยกบ้านลาดกุดยางใหญ่ขึ้นเป็นเมือง เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม พุทธศักราช 2408 โดยแยกพื้นที่และพลเมืองชายฉกรรจ์ราวสองพันคนมาจากเมืองร้อยเอ็ด และโปรดเกล้าฯ ให้ท้าวมหาชัย (กวด) เป็นพระเจริญราชเดชเจ้าเมือง มีท้าวบัวทอง เป็นอุปฮาด ต่อมาเมื่อปี พุทธศักราช 2412 ทรงโปรดเกล้าฯ ให้แยกเมืองมหาสารคามขึ้นกับกรุงเทพฯ ฯ และเมืองร้อยเอ็ดได้แบ่งพลเมืองให้อีกราวเจ็ดพันคน พลเมืองเดิมอพยพมาจากเมืองจำปาศักดิ์ สำหรับท้าวมหาชัยและท้าวบัวทองนั้น เป็นหลานโดยตรงของพระยาขัติยวงษา (สีลัง) เดิมกองบัญชาการของเมืองมหาสารคามตั้งอยู่ที่เนินสูง ณ บริเวณหลักเมือง ปัจจุบันได้ก่อสร้างเป็นศาลเจ้าพ่อหลักเมืองและศาลมเหศักดิ์ขึ้นให้เป็นที่สักการบูชาของชาวเมือง ต่อมาได้สร้างวัดตอนเมืองแล้วเปลี่ยนชื่อเป็นวัดข้าวฮ้าวหรือวัดธัญญาวาสในปัจจุบัน และได้ย้ายกองบัญชาการไปอยู่ริมหนองกระทุ่มด้านเหนือของวัดโพธิ์ศรีในปัจจุบัน และในปี พุทธศักราช 2456 หม่อมเจ้านพมาศ นวรัตน์ ได้รับการแต่งตั้งเป็นปลัดมณฑลประจำจังหวัดโดยความเห็นชอบของพระมหาอำมาตยาธิบดี (เส็ง วิริยะศิริ) และได้ย้ายศาลากลางจังหวัดมาตั้ง ณ ที่ศาลากลางหลังเดิมหรือที่ว่าการอำเภอเมืองมหาสารคามในปัจจุบัน ต่อมาในปี พุทธศักราช 2542 ได้ย้ายศาลากลางจังหวัดมาตั้งอยู่ ณ ที่ปัจจุบัน คือ บริเวณถนนเลี้ยวเมืองมหาสารคาม-ร้อยเอ็ด ตำบลแวงน่าง จากอดีตจนถึงปัจจุบันจังหวัดมหาสารคามมีผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าเมืองหรือผู้ว่าราชการจังหวัด รวม 45 คน

#### 5.1.1 ตราจังหวัดมหาสารคาม

รูปต้นรังใหญ่ กับทุ่งนา หมายถึง พื้นดินอันอุดมให้ความสุขสมบูรณ์แก่ประชาชน ซึ่งมีการทำนาเป็นอาชีพหลัก พื้นที่ในจังหวัดนี้อุดมสมบูรณ์

#### 5.1.2 ดอกไม้ประจำจังหวัด ดอกลิ้นทมขาวหรือจาปาขาว (Plumeria alba)

### 5.1.3 ต้นไม้ประจำจังหวัด ต้นพญากษ (Albizia lebbek (L.) Benth.)

### 5.1.4 คำขวัญจังหวัดมหาสารคาม

พุทธมณฑลอีสาน ถิ่นฐานอารยธรรม ผ้าไหมล้ำเลอค่า ตักสิลานคร

## 5.2 ด้านกายภาพ

5.2.1 ที่ตั้งและขนาด ตั้งอยู่บริเวณตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เส้นรุ้งที่ 15 องศา 25 ลิปดา และ 16 องศา 40 ลิปดาเหนือ เส้นแวงที่ 102 องศา 50 ลิปดา และ 103 องศา 30 ลิปดาตะวันออก มีพื้นที่ 5,291.683 ตารางกิโลเมตร หรือ 3,307,301.875 ไร่ ระยะทางห่างจากกรุงเทพฯ 475 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดสุรินทร์และจังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดบุรีรัมย์

5.2.2 ลักษณะภูมิประเทศ โดยทั่วไปเป็นพื้นที่ค่อนข้างราบเรียบถึงลูกคลื่นลอนลาด สูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ 130–230 เมตร ทิศตะวันตกและทิศเหนือเป็นที่สูงในเขตอำเภอโกสุมพิสัย อำเภอเขียงยืน และอำเภอกันทรวิชัย ครอบคลุมพื้นที่ประมาณครึ่งหนึ่งของจังหวัด และค่อย ๆ เทลาดมาทางทิศตะวันออกและทิศใต้ สภาพพื้นที่แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1) พื้นที่ราบเรียบถึงค่อนข้างราบเรียบ ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มริมน้ำ เช่น ที่ราบลุ่มริมแม่น้ำชี ในบริเวณอำเภอเมืองมหาสารคาม อำเภอโกสุมพิสัย และทางตอนใต้ของจังหวัดแถบชายทุ่งกุลาร้องไห้พื้นที่ค่อนข้างราบเรียบสลับกับลูกคลื่นลอนลาด พบทางบริเวณตอนเหนือของอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย เป็นแนวยาวไปทางตะวันออกถึงอำเภอเมืองมหาสารคาม

2) พื้นที่ลูกคลื่นลอนลาดสลับกับพื้นที่ลูกคลื่นลอนชันพบทางตอนเหนือและตะวันตกของจังหวัด บริเวณนี้มีเนื้อที่ประมาณครึ่งหนึ่งของจังหวัด

5.2.3 ลักษณะภูมิอากาศ ลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเมืองร้อน ประเทศไทยจึงแบ่งออกได้ 3 ฤดู

1) ฤดูร้อน ช่วงกลางเดือนกุมภาพันธ์-กลางเดือนพฤษภาคม เป็นช่วงเปลี่ยนจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือเป็นลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้

2) ฤดูฝน ช่วงกลางเดือนพฤษภาคม-กลางเดือนตุลาคม ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้บริเวณมหาสมุทรอินเดีย

3) ฤดูหนาว ช่วงกลางเดือนตุลาคม-กลางเดือนกุมภาพันธ์ ได้รับอิทธิพลจาก

ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือจากประเทศมองโกเลียและจีน

### 5.3 ด้านการเมืองการปกครอง

5.3.1 เขตการปกครอง จังหวัดแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 13 อำเภอ อบต. 124 แห่ง เทศบาล 18 แห่ง หมู่บ้าน 1,944 แห่ง

5.3.2 ประชากร จังหวัดมีประชากรจำนวน 942,433 คน แบ่งเป็นชาย จำนวน 466,660 คน และหญิงจำนวน 475,773 คน จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 262,768 ครัวเรือน

5.3.3 โครงสร้างของส่วนราชการ แบ่งได้ดังนี้

1) โครงสร้างราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง จำนวน 81 หน่วยงาน ได้แก่

2) ส่วนราชการบริหารส่วนกลางจำนวน 42 หน่วยงาน

3) ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ จำนวน 31 หน่วยงาน

4) ส่วนราชการสังกัดองค์กรอิสระจำนวน 5 หน่วยงาน

5) หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 3 หน่วยงาน

6) ส่วนราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มี 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบลจำนวน 17 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 124 แห่ง

5.3.4 การเลือกตั้ง ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา พุทธศักราช 2550 จังหวัดมหาสารคาม แบ่งเขตเลือกตั้งออกเป็น 5 เขต มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในระบบแบ่งเขตเลือกตั้งได้เขตละ 1 คน

### 5.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

5.4.1 การไฟฟ้า จังหวัดมีจำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้งสิ้น 257,569 ครัวเรือน ครัวเรือนที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้จำนวน 2,295 ครัวเรือน

5.4.2 การประปา การประปาส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ให้บริการน้ำประปารวมทั้งสิ้น 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองมหาสารคาม อำเภอกันทรวิชัย อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอบรบือ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย และอำเภอนวาปีปทุม โดยแบ่งแยกการบริหารออกเป็น 2 สาขา คือ

5.4.3 การประปาส่วนภูมิภาค สาขามหาสารคาม มีพื้นที่รับผิดชอบในการให้บริการน้ำประปา 4 อำเภอ ได้แก่

- 1) อำเภอเมืองมหาสารคาม ได้แก่ เทศบาลเมืองมหาสารคาม เทศบาลตำบลแวงน่าง อบต. เกิ้ง อบต. แก่งเลิงจาน อบต. เขวา อบต. ท่าสองคอน อบต. ลาดพัฒนา อบต. แวงน่าง อบต. หนองกุง อบต. หนองโน อบต. หนองปลิง และ อบต. ห้วยแอ่ง
- 2) อำเภอกันทรวิชัย ได้แก่ เทศบาลตำบลขามเรียง เทศบาลตำบลโคกพระ เทศบาลตำบลท่าขอนยาง อบต. ขามเฒ่าพัฒนา อบต. คันธารราษฎร์ อบต. โคกพระ อบต. ศรีสุข และ อบต. มะค่า
- 3) อำเภอโกสุมพิสัย ได้แก่ เทศบาลตำบลห้วยขวาง อบต. ห้วยขวาง
- 4) อำเภอบรบือ ได้แก่ เทศบาลตำบลบรบือ อบต. กำฟ้า อบต. กุดรัง อบต. โนนราษี อบต. บรบือ อบต. บ่อใหญ่ อบต. วังไชย อบต. วังใหม่ อบต. หนองโก อบต. หนองจิก

5.4.4 การประปาส่วนภูมิภาคพยัคฆภูมิพิสัย มีพื้นที่รับผิดชอบในการให้บริการน้ำประปา 2 อำเภอ ได้แก่

- 1) อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย
- 2) อำเภอลำปำ

5.4.5 การบริการโทรศัพท์ พื้นที่ในความรับผิดชอบของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดมีหมายเลขที่เปิดใช้จำนวน 23,444 เลขหมาย เป็นหมายเลขโทรศัพท์สาธารณะจำนวน 1,949 หมายเลข รวมทั้งสิ้น 25,393 หมายเลข

5.4.6 การสื่อสารโทรคมนาคม

- 1) การบริการรับฝากไปรษณีย์ภัณฑ์และโทรเลข จังหวัดมีที่ทำการไปรษณีย์ 11 แห่ง แบ่งเป็นอำเภอละ 1 แห่ง ยกเว้นอำเภอกุดรัง ใช้บริการของที่ทำการไปรษณีย์ของอำเภอบรบือ และอำเภอชื่นชมใช้บริการที่ทำการไปรษณีย์อำเภอเชียงยืน ส่วนไปรษณีย์รับฝากมีแห่งเดียวคือไปรษณีย์รับฝากโนนศรีสวัสดิ์ในเขตของอำเภอเมืองมหาสารคาม
- 2) สถานีวิทยุกระจายเสียง จังหวัด มีสถานีวิทยุกระจายเสียงหลัก จำนวน 5 สถานี ได้แก่ สถานีวิทยุกรมการรักษาดินแดน (รด.) กองทัพอากาศ (ทอ.) สถานีวิทยุมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย (สสวท.) และองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย (อ.ส.ม.ท.) นอกจากนี้ยังมีสถานีวิทยุชุมชนอีกจำนวน 104 แห่ง และสถานีเคเบิลทีวี 3 แห่ง

## 5.5 ด้านเศรษฐกิจ



5.5.1 ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ประเมินการมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (Gross Provincial Product :GPP) เท่ากับ 42,775 ล้านบาท

5.5.2 ธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินจังหวัดมหาสารคาม มีจำนวน ดังนี้  
ธนาคารพาณิชย์ จำนวน 30 สาขา แยกเป็น

- 1) ธนาคารกรุงไทย จำนวน 10 สาขา
- 2) ธนาคารกรุงเทพ จำนวน 6 สาขา
- 3) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำนวน 5 สาขา
- 4) ธนาคารทหารไทย จำนวน 2 สาขา
- 5) ธนาคารกสิกรไทย จำนวน 2 สาขา
- 6) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำนวน 1 สาขา
- 7) ธนาคารนครหลวงไทย จำนวน 1 สาขา
- 8) ธนาคารธนาชาต จำนวน 1 สาขา
- 9) ธนาคารซีไอเอ็มบี ไทย จำนวน 2 สาขา

สถาบันการเงิน จำนวน 18 สาขา แยกเป็น

- 10) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 9 สาขา
  - 11) ธนาคารออมสิน จำนวน 7 สาขา
  - 12) ธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 1 สาขา
  - 13) ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
- จำนวน 1 สาขา

5.5.3 การเงินการคลัง

- 1) เงินฝากและปริมาณสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์

จังหวัดมหาสารคามมีเงินฝาก เท่ากับ 306,433.06 ล้านบาท ปริมาณสินเชื่อ เท่ากับ 449,503.43 ล้านบาท

5.5.4 การเกษตรกรรม

1) การใช้ประโยชน์ที่ดิน จังหวัดมหาสารคามมีพื้นที่ทั้งหมด 3,307,301.875 ไร่ มีพื้นที่ทำการเกษตรจำนวน 2,922,263 ไร่ พืชเศรษฐกิจหลักที่สำคัญ ได้แก่ ข้าวนาปี อ้อย โรงงาน และมันสำปะหลัง มีพื้นที่ปลูกข้าวจำนวน 2,163,222 ไร่ มันสำปะหลัง 146,801 ไร่ และ อ้อยโรงงาน 156,203 ไร่

- 2) จำนวนครุฑเรือนภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 178,952 ครุฑเรือน

5.5.5 แหล่งน้ำและพื้นที่ชลประทาน

1) แหล่งน้ำชลประทานจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย อ่างเก็บน้ำขนาดกลางจำนวน 18 แห่ง รวมพื้นที่ชลประทาน 53,132 ไร่

2) โครงการป้องกันอุทกภัยบ้านตูม-บ้านดิว พื้นที่ชลประทาน 37,000 ไร่

3) แหล่งน้ำชลประทานในพื้นที่คาบเกี่ยว ได้แก่ ฝายวังยาง โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา หนองหวายต่างๆ ห้วยแอง และ อ่างฯ ห้วยแล้ง ซึ่งมีพื้นที่ชลประทานที่อยู่ในเขตจังหวัดมหาสารคาม รวม 131,784 ไร่

4) สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า จำนวน 82 แห่ง พื้นที่รับประโยชน์ 148,463 ไร่

5.5.6 สถานประกอบการอุตสาหกรรมจังหวัดมีประเภท/สาขาอุตสาหกรรมจำนวน 391 แห่ง

#### 5.5.7 การพาณิชย์

จังหวัดมหาสารคามมีจำนวนบริษัท/ห้างหุ้นส่วนจำกัด และร้านค้าทั่วไป แบ่งดังนี้ ประเภทนิติบุคคล

1) ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล จำนวน 4 ราย

2) ห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 824 ราย

3) บริษัทจำกัด จำนวน 316 ราย

#### 5.5.8 สถิติการท่องเที่ยว

รายได้จากการท่องเที่ยว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดมหาสารคามจากนักท่องเที่ยวชาวไทย 278,840,000 บาทจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ 9,270,000 บาท

#### 5.5.9 แรงงาน

1) ผลการสำรวจภาวะการณืมีงานทำของประชากรจังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามมีกำลังแรงงานปัจจุบันจำนวน 590,777 คน เป็นชาย 326,395 คนเป็นหญิง 264,382 คน กำลังแรงงานปัจจุบัน จำนวน 580,512 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำจำนวน 579,536 คน มีผู้ว่างงานจำนวน 976 คน และมีแรงงานที่รอฤดูกาลจำนวน 10,265 คน

2) จังหวัดมหาสารคาม มีอัตราค่าจ้างรายวัน วันละ 300 บาท

3) ข้อมูลด้านอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 22 สาขาอาชีพผู้ที่ผ่านทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจะได้รับใบประกาศรับรองมาตรฐานฝีมือ จำแนกเป็นระดับ 1, 2, 3, จะได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

4) ข้อมูลด้านสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้านเงินคืนภาษีจังหวัดมหาสารคาม มีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศและได้รับสิทธิประโยชน์ ด้านเงินคืนภาษี จากสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ 13 แห่ง ใน 11 ประเทศ

ประกอบด้วยไต้หวัน ประเทศสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น เมืองฮ่องกง ประเทศมาเลเซีย ประเทศ  
บรูไน ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประเทศกาตาร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา  
เอมิเรตส์ ประเทศโอมาน ประเทศอิสราเอล และประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

5) ด้านการพัฒนาเครือข่ายแรงงานจังหวัดมหาสารคามมีเครือข่าย  
ด้านแรงงาน คือ อาสาสมัครแรงงานแกนนำประจำตำบล จำนวน 133 คน และมีเครือข่าย  
อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านจำนวน 729 คน

6) ข้อมูลสถานการณ์การจ้างงาน การเลิกจ้าง และความต้องการกำลัง  
แรงงานของจังหวัดการบริการจัดหางานในประเทศมีสถานประกอบการแจ้งตำแหน่งงานว่างผ่าน  
สำนักงานจัดหางานจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 186 ตำแหน่ง จำนวน 2,271 อัตราผู้มีสมัครงาน  
จำนวน 2,105 คน ได้รับการบรรจุงาน 1,454 คนการบริการจัดหางานต่างประเทศมีคนไทย  
แจ้งลงทะเบียนเพื่อต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง แจ้ง  
เดินทางด้วยตนเอง จำนวน 183 ราย เป็นชาย 150 คน เป็นหญิง 33 คน และแจ้งขออนุญาต  
กลับไปทำงานหรือ Re – Entry จำนวน 606 ราย เป็นชาย 511 คน เป็นหญิง 95 คนการบริหาร  
จัดการแรงงานต่างด้าวจังหวัดมหาสารคาม ได้รับแจ้งการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว  
จำนวน 531 รายดังนี้ เป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย จำนวน 320 ราย (มาตรา 9 และ 11  
ทั่วไป) จำนวน 179 รายพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 113 ราย MOU 28 ราย) เป็นแรงงานต่างด้าวที่  
ได้รับการผ่อนผันตามมติ ครม.จำนวน 208 ราย แรงงานต่างด้าวพื้นที่สูง 3 ราย

7) ข้อมูลด้านการประกันสังคมจังหวัดมหาสารคาม สถานประกอบการที่ขึ้น  
ทะเบียน เป็นผู้ประกันตน จำนวน 1,727 แห่ง ผู้ประกันตน 30,722 คน กองทุนเงินทดแทน  
มีจำนวนสถานประกอบการ จำนวน 1,270 แห่ง จำนวนลูกจ้าง 14,988 คน ข้อมูลมาตรา 40  
ได้ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ตามมาตรา 40 จำนวน 7,435 คน

8) ภาษีสรรพากร จัดเก็บได้ทั้งสิ้น 401.216 ล้านบาท

## 5.6 ด้านสังคม

5.6.1 การศึกษา จังหวัดมหาสารคามมีสถาบันการศึกษาจำแนกตามระบบ  
การศึกษาและสังกัด ดังนี้

1) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 633 แห่ง  
ได้แก่

2) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
มหาสารคาม เขต 1 จำนวน 217 แห่ง

3) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาสารคาม เขต 2 จำนวน 235 แห่ง

4) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาสารคาม เขต 3 จำนวน 147 แห่ง

5) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มหาสารคาม เขต 26 จำนวน 34 แห่ง

5.6.2 ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคาม 1 แห่ง

5.6.3 สำนักงานการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1 แห่ง ระดับอำเภอ 12 แห่ง

5.6.4 โรงเรียนในสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองจำนวน 7 แห่ง

5.6.5 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประกอบด้วย

1) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 18 คณะ

2) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 7 คณะ

5.6.6 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 6 แห่ง

1) วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม

2) วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม

3) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีจังหวัดมหาสารคาม

4) วิทยาลัยสารพัดช่างมหาสารคาม

5) วิทยาลัยการอาชีพวาปีปทุม

6) วิทยาลัยการอาชีพพยัคฆภูมิพิสัย

5.6.7 สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตมหาสารคาม จำนวน 1 แห่ง

5.6.8 สถาบันศึกษาสังกัดกรมการศาสนา ประกอบด้วย

1) โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ จำนวน 11 แห่ง

2) โรงเรียนศาสนาแผนกธรรม จำนวน 13 แห่ง

3) โรงเรียนศาสนาแผนกบาลี จำนวน 11 แห่ง

4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 143 แห่ง

5.6.9 สถานศึกษาอื่น ๆ ประกอบด้วย

1) สำนักบริหารการศึกษารัฐบาล 7 แห่ง

2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมพัฒนาชุมชน จำนวน 110 แห่ง

3) วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม

4) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล 11 แห่ง

### 5.6.10 การศาสนา

ประชาชนจังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จะเห็นได้จากจำนวนวัดที่มีอยู่จำนวนมากกระจายอยู่ในอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

## 5.7 แหล่งท่องเที่ยวจังหวัดมหาสารคาม

### 5.7.1 อำเภอเมืองมหาสารคาม

1) ศาลเจ้าพ่อหลักเมือง ตั้งอยู่ถนนหน้าโรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม สร้างขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2408 เมื่อท้าวมหาชัยเจ้าเมืองมหาสารคามคนแรกได้รวบรวมไพร่พลจากร้อยเอ็ดมาตั้งเมืองใหม่ ได้สร้างหลักเมือง และอัญเชิญเจ้าพ่อหลักเมืองมาประทับเพื่อเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์คู่บ้านคู่เมืองนับเป็นอีกสถานที่หนึ่งที่ชาวจังหวัดมหาสารคามให้ความเคารพนับถือกันมาก

2) กุ่มหาธาตุ (ปราสาทคูบ้านเขวา) ตั้งอยู่ที่บ้านเขวา ตำบลเขวาเป็นโบราณสถานที่มีอายุราวพุทธศตวรรษที่ 18 ทำด้วยศิลาแลงเป็นรูปประจิมสี่เหลี่ยมสูงจากพื้นดินถึงยอด 4วา กว้าง 2 วา 2 ศอก ภายในปราสาทมีเทวรูปทำด้วยดินเผา 2 องค์ นั่งขัดสมาธิ ประนมมือถือสังข์ มีกำแพงทำด้วยศิลาแลงล้อมรอบ โคปุระ อยู่แนวด้านทิศตะวันออกเป็นทางเข้าออกภายในกำแพงเพียงด้านเดียวบรรณาลัยอยู่ภายในกำแพงแก้วด้านทิศตะวันออกเฉียงใต้ มีทางเข้าในปราสาทประธานเพียงด้านเดียวคือ ทิศตะวันออก ส่วนอีก 3 ด้านเป็นประตูหลอก กรอบประตูและทับหลังเป็นหินทราย กรมศิลปากรได้ทำการขุดแต่งเรียบร้อยแล้วการเดินทาง จากตัวเมืองไปตามถนนแจ้งสนิท 13 กิโลเมตร (ทางหลวงหมายเลข 2 มหาสารคาม-ร้อยเอ็ด)

3) แก่งเลิงจาน เป็นอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ ภายในบริเวณเป็นที่ตั้งของสถานีประมง ทำการเพาะพันธุ์ปลาน้ำจืดให้หลายจังหวัดในภาคอีสาน อยู่ด้านหลังของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ห่างจากตัวเมืองประมาณ 3 กิโลเมตรบริเวณโดยรอบของแก่งเลิงจานมีทิวทัศน์สวยงาม ในวันหยุดประชาชนนิยมไปพักผ่อนเป็นจำนวนมาก

4) หมู่บ้านหัตถกรรมบ้านหนองเขื่อนช้างตั้งอยู่หมู่ที่ 7 ตำบลท่าสองคอน เป็นหมู่บ้านทอผ้าไหม ผ้าฝ้าย และทำเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป เช่น ผ้าพันคอ ผ้าคลุมไหล่ เสื้อผ้าฝ้าย กางเกงขาก๊วยแบบอีสานนักท่องเที่ยวสามารถแวะชมซื้อสินค้าที่ระลึกแห่งนี้ได้การเดินทางจากตัวเมืองไปตามเส้นทางสายมหาสารคาม-โกสุมพิสัยประมาณ 12 กิโลเมตร แล้วเลี้ยวซ้ายระหว่างกิโลเมตรที่ 47-48 ตามทางหลวงหมายเลข 1027 สู่บ้านโนนตาล เดินทางต่อไปอีก 2 กิโลเมตร

5) สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน (มหาวิทยาลัยมหาสารคามตั้งอยู่

ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามจัดเป็นนิทรรศการแบบถาวร ผู้เข้าชมจะได้ความรู้เกี่ยวกับ ศิลปะ และวัฒนธรรมอีสาน ความเป็นมาของการทอผ้าการประยุกต์ผลิตภัณฑ์ผ้าพื้นเมือง เครื่องจักสาน งานไม้ งานหล่อโลหะ การพัฒนาเครื่องปั้นดินเผา เครื่องใช้ในครัวเรือน เครื่องมือจับสัตว์ เครื่องดนตรีวรรณกรรม จารีตภาษาโบราณ

#### 5.7.2 อำเภอนาดูน

##### 1) พระธาตุนาดูน

พุทธมณฑลแห่งอีสาน ตั้งอยู่ที่บ้านนาดูน เป็นเขตที่มีการขุดพบหลักฐานทางประวัติศาสตร์โบราณคดีที่แสดงถึงความเจริญรุ่งเรืองในอดีต เพราะบริเวณนี้ได้เคยเป็นที่ตั้งของนครจำปาศรีมาก่อน โบราณวัตถุต่างๆที่ค้นพบได้นำไปแสดงไว้ที่พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติจังหวัดขอนแก่นและที่สำคัญคือ การขุดพบสลูปรบรรจุพระบรมสารีริกธาตุบรรจุในตลับทองคำเงิน และสำริด ซึ่งสันนิษฐานว่ามีอายุอยู่ในพุทธศตวรรษที่ 13-15 สมัยทวารวดีรัฐบาล จึงอนุมัติให้ดำเนินการก่อสร้างพระธาตุนาดูนขึ้นในเนื้อที่ 902 ไร่ โดยบริเวณรอบ ๆ จะมีพิพิธภัณฑสถาน ศาสนาและวัฒนธรรม สวนรุกขชาติ สวนสมุนไพร ซึ่งตกแต่งให้เป็นสถานที่สำคัญทางพุทธศาสนา การเดินทาง จากตัวเมืองมหาสารคามใช้ทางหลวงหมายเลข 2040 ผ่านอำเภอแกดำ อำเภอนาปีพทุม แล้วเลี้ยวขวาเข้าทางหลวงหมายเลข 2045 ถึงอำเภอนาดูน ห่างจาก ตัวเมืองประมาณ 65 กิโลเมตร

#### 5.7.3 กุสันตรัตน์

ตั้งอยู่ตำบลกุสันตรัตน์ เป็นปราสาทหินที่สร้างขึ้นในสมัยพระเจ้าชัยวรมันที่ 7 เป็นศิลปะขอมสมัยบาเยน อายุระหว่าง พ.ศ. 1700-1750 ตัวปราสาทสร้างด้วยศิลาแลงเป็นแท่งสี่เหลี่ยมเหมือนกุ่มหาธาตุ มีทับหลัง ประติมากรรมหน้าจั่วหลักลายสวยงามการเดินทาง ใช้ทางหลวงหมายเลข 2040 ผ่านอำเภอแกดำ อำเภอนาปีพทุม เลี้ยวขวาเข้าเส้นทางหมายเลข 2045 (เข้าอำเภอนาดูน) ประมาณ 1 กิโลเมตร จะอยู่ทางขวามือ

#### 5.7.4 พิพิธภัณฑน์นครจำปาศรี

จัดแสดงเกี่ยวกับการค้นพบพระบรมสารีริกธาตุ 1 องค์ ขนาดเท่าเม็ดข้าวสารหัก สีขาวขุ่นคล้ายแก้วมุกดา บรรจุในสลูปรสำริดและพระพิมพ์ดินเผาสมัยทวารวดี โดยจัดทำหุ่นจำลองเนินโบราณสถานและจัดแสดงผังตำแหน่งสลูปร สำริด ประกอบ วัตถุที่ค้นพบ เหตุการณ์สำคัญที่ยิ่งใหญ่ในครั้งนี้ การเดินทาง ตั้งอยู่บริเวณทิศใต้ของพระธาตุนาดูน ใช้เส้นทางเดียวกับพระธาตุนาดูน

#### 5.7.5 สถาบันวิจัยลัทธิรุกขเวช

อยู่ทางทิศตะวันออกของพระธาตุนาดูน เป็นสถานที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ

พันธุ์ไม้อนุรักษ์ ขยาย และปรับปรุงพันธุ์ไม้ในภาคอีสาน นอกจากนี้ภายในสถาบันฯ ยังมีอุทยาน  
ลานไม้ สวนสมุนไพร พิพิธภัณฑสถานโรเรียนอีสาน และพิพิธภัณฑสถานบ้านอีสานการเดินทางใช้เส้นทาง  
เดียวกันกับทางไปพระธาตุนาดูนเพราะตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของพระธาตุนาดูน

#### 5.7.6 อำเภอนาเชือก

##### 1) เขตห้ามล่าสัตว์ป่าดูลำพัน

เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีลักษณะเป็นป่าธรรมชาติมีน้ำไหลเฉพาะที่  
ตลอดเวลาหรือ ที่เรียกว่าป่าน้ำซับ นอกจากนี้ยังมีพืชและสัตว์ที่ไม่ค่อยพบใน ที่อื่นๆ และหา  
ยาก เช่นต้นลำพัน เห็ดลาบ ปลาออกั้ง งูขา และปูทูลกระหม่อม หรือปูแป้ง เป็นปูน้ำจืดที่สวยงาม  
ที่สุดในโลก ตัวขนาดใหญ่กว่าปูนา ลำตัว มีหลายสี เช่น ม่วง ส้ม เหลือง และขาวซึ่งจะพบ  
เฉพาะที่ป่าดูลำพันแห่งนี้เท่านั้นการเดินทาง ห่างจากเมืองมหาสารคาม ประมาณ 58 กิโลเมตร  
ใช้เส้นทางหลวงหมายเลข 219 พัทธานาเชือก 1,2 (อ่างเก็บน้ำห้วยค้อ) พัทธานาเชือก 1,2 เป็น  
อ่างเก็บน้ำจืดขนาดกลางที่ใหญ่ที่สุดในภาคอีสาน โดยมีความยาวสันเขื่อนถึง 2,400 เมตร กว้าง  
6 เมตร สูง 11.5 เมตร เก็บกักน้ำได้สูงสุด 43,000 ลบ.ม. เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ มี  
เกาะกลางน้ำ ตรงกลางน้ำเรียกว่าเกาะซ่า (โนนซ่า) เป็นแหล่งน้ำที่มีความอุดมสมบูรณ์ มีปลาบู่  
ขนาดใหญ่รสชาติหวานเป็นที่ชื่นชอบของนักท่องเที่ยวนักตกปลา บริเวณรอบ ๆ จะมีหาดและสถานที่  
พักผ่อนหย่อนใจตามจุดต่าง ๆ และจุดเล่นน้ำ การเดินทาง ห่างจากอำเภอมหาสารคาม  
ประมาณ 57 กิโลเมตร ใช้เส้นทางหมายเลข 21

#### 5.7.7 อำเภอกันทรวิชัย

##### 1) พระพุทธรูปยืนมงคล

ตั้งอยู่ตำบลคันธารราษฎร์ เป็นพระพุทธรูปสมัยทวารวดีคู่เมืองมหาสารคาม  
สร้างขึ้นด้วยหินทรายแดงเหมือนพระพุทธรูปมิ่งเมือง เชื่อกันว่าขณะที่อำเภอกันทรวิชัยฝนแล้ง  
ชาวบ้านที่เป็นผู้ขายได้สร้างพระพุทธรูปมิ่งเมือง และผู้หญิงสร้างพระพุทธรูปยืนมงคลขึ้นเพื่อขอ  
ฝน แล้วเสร็จพร้อมกันจึงจัดงานฉลองอย่างมโหฬาร นับแต่นั้นมาฝนก็ตกต้องตามฤดูกาลทำให้  
เกิดความอุดมสมบูรณ์แก่ท้องที่นี้เป็นอันมาก การเดินทาง ใช้ทางหลวงหมายเลข 213 ห่างจากตัว  
เมืองประมาณ 14 กิโลเมตร

##### 2) พระพุทธรูปมิ่งเมือง หรือพระพุทธรูปสุวรรณมาลี

ตั้งอยู่ที่วัดสุวรรณवास ตำบลโคกพระสร้างด้วยหินทรายแดงเป็น  
พระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์สมัยทวารวดีที่ชาวมหาสารคามนับถือกันมากการเดินทาง ใช้ทางหลวง  
หมายเลข 213 (มหาสารคาม-กาฬสินธุ์) ห่างจากตัวเมืองประมาณ 14 กิโลเมตร (อยู่ทางด้าน  
ซ้ายมือ)

### 5.7.8 อำเภอโกสุมพิสัย

#### 1) สะดืออีสาน (บึงกุย)

“สะดือ” ในภาษาอีสานเรียกว่า “ปือ” เป็นจุดศูนย์กลางของร่างกายมนุษย์และสิ่งต่าง ๆ ดังเช่น “ปือบ้าน” หรือ “สะดือบ้าน” เป็นการตั้งเสาหลักบ้าน ณ บริเวณพื้นที่ศูนย์กลางของบ้านตามความเชื่อของชาวอีสานในการตั้งถิ่นฐานสะดืออีสานเปรียบเหมือนผืนแผ่นดินอีสานในทางสัญลักษณ์จักรวรรดิภพธรรมารดาซึ่งโอบอุ้ม คุณูปการแก่ชาวอีสานเป็นแหล่งเพาะปลูกผลิตผลทางการเกษตรหลักของประเทศ เป็นแหล่งเพาะบ่มศิลปะและวัฒนธรรมภูมิปัญญา ซึ่งได้หล่อหลอมและหล่อเลี้ยงชาวอีสานทั้งหมดมาตั้งแต่บรรพกาล ณ พื้นที่สะดืออีสานแห่งนี้ จึงเป็นพื้นที่ซึ่งถ่ายทอดอัตลักษณ์และจิตวิญญาณของชาวอีสานจากรุ่นสู่รุ่นสืบไป ตั้งอยู่บริเวณบ้านเขว ตำบลเหล่า ทางทิศใต้ของอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อันเป็นบริเวณโดยรอบพื้นที่บึงกุยซึ่งเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติการเดินทางจากตัวเมืองไปตามเส้นทางสายมหาสารคาม-โกสุมพิสัยประมาณ 28 กิโลเมตร

#### 2) วนอุทยานโกสัมพี

ตั้งอยู่ที่ตำบลหัวขวาง ริมฝั่งแม่น้ำชี จากตัวเมืองใช้เส้นทางหมายเลข 208 ประมาณ 28 กิโลเมตร ถึงสี่แยกโกสุมพิสัย ตรงเข้าทางลาดยาง 450 เมตร วนอุทยานโกสัมพีมีเนื้อที่กว้าง 125 ไร่ ประกาศเป็นวนอุทยานเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2529 ลักษณะเป็นสวนป่ามีต้นไม้หลัก 3,618 ชนิด เช่นต้นยางขนาดใหญ่ ต้นตะแบก ต้นกระท่อม ฯลฯ แผ่กิ่งก้านสาขาปกคลุมติดต่อกัน มีหนองน้ำธรรมชาติทัศนียภาพร่มรื่น วนอุทยานนี้เป็นที่อาศัยของนกต่าง ๆ รวมทั้งลิงแสมสีทองนับพันตัวซึ่งเป็นพันธุ์ที่หายาก ซึ่งมีชื่อทางชื่อทางวิทยาศาสตร์ว่า *Macaqueascicularis Raffles, 1921* มีหางยาวพอ ๆ กับส่วนหัวรวมกับลำตัว สีขน มีตั้งแต่สีเทา สีน้ำตาล จนถึงน้ำตาลแดงและเหลือง และมีขน 2 สี คือสีน้ำตาลเข้มแกมสี การเดินทางห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม ประมาณ 28 กิโลเมตร ใช้เส้นทางหมายเลข 208 ประมาณ 28 กิโลเมตร ถึงสี่แยกโกสุมพิสัย ตรงเข้าทางลาดยาง 450 เมตร

#### 3) หมู่บ้านหัตถกรรมบ้านแพง

เป็นหมู่บ้านที่มีอาชีพการทอเสื่อกกเป็นอาชีพเสริม เสื่อกกที่บ้านแพงนี้มีความสวยงามและคุณภาพสูง ส่งจำหน่ายไปทั่วประเทศ อีกทั้งเป็นหมู่บ้านท่องเที่ยวโฮมสเตย์ที่สัมผัสวิถีชีวิตของชาวบ้านแพงอย่างแท้จริงการเดินทาง จากตัวเมืองใช้ทางหลวงหมายเลข 208 (มหาสารคาม-โกสุมพิสัย) เลี้ยวซ้ายเข้าเส้นทางโกสุมพิสัย-ขอนแก่น ระหว่างกิโลเมตรที่ 20-21 ห่างจากอำเภอโกสุมพิสัย 9 กิโลเมตร และห่างจากตัวเมืองประมาณ 38 กิโลเมตร

### 5.8 เทศกาลงานประเพณี



### 5.8.1 งานบุญเบิกฟ้าและงานกาชาด

จัดขึ้นบริเวณศาลากลางจังหวัด (หลังเดิมปัจจุบันเป็นที่ว่าการอำเภอเมือง) จัดงานในวันขึ้น 3 ค่ำ เดือน 3 ของทุกปี เป็นงานเฉลิมฉลองในช่วงต้นฤดูการทำนา เพื่อฟื้นฟูและอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมของอีสานในงานจัดให้มีขบวนแห่บุญเบิกฟ้า ซึ่งเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับพระแม่โพสพตลอดจนวัฒนธรรม การละเล่น ดนตรีพื้นบ้าน และพิธีกรรมต่าง ๆ ควบคู่แก่การอนุรักษ์สืบสานไว้ให้ทรงคุณค่าต่อไป

### 5.8.2 งานนมัสการพระธาตุนาดูน

จัดงานในช่วงวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 3 (วันมาฆบูชา) ของทุกปี บริเวณพุทธมณฑลอีสานพระธาตุนาดูน รวม 7 วัน 7 คืน พุทธศาสนิกชนจะร่วมกิจกรรมทางพุทธศาสนา ทำบุญตักบาตร นั่งสมาธิวิปัสสนา ฟังเทศก์ และชมการแสดงระบำ “จัมปาศรี-นาฏการ” ที่ยิ่งใหญ่งดงาม

### 5.8.3 งานออนซอนกลองยาวชาววาปีของดีพื้นบ้าน

กำหนดจัดงานในห้วงเดือนธันวาคมของทุกปี ณ สนามที่ว่าการอำเภอวาปีปทุม ในบริเวณงานจะมีการประกวดกลองยาวพื้นบ้านและกลองยาวประยุกต์ ขบวนแห่คณะกลองยาวที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ การแสดงศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านอีสาน การออกร้านจำหน่ายสินค้าพื้นเมือง การประกวดขวัญใจกลองยาว ชิดากกลองยาว และมหรสพต่างๆ มากมาย

### 5.8.4 งานบุญพาข้าวลึง

จัดขึ้นที่บริเวณวนอุทยานโกสัมพี อำเภอโกสุมพิสัย ในวันที่ 2 เมษายน ของทุกปี กิจกรรมภายในงานจะจัดให้ประชาชนทำบุญพาข้าวลึงให้แก่ลิงที่อาศัยอยู่ในเขตวนอุทยานโกสัมพีโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการจัดหาเงินสมทบกองทุนอาหารลิง

### 5.8.5 งานประเพณีแข่งเรือยาว ลอยกระทง และล่องเรือไฟ

จัดขึ้นที่บึงบอนใกล้กับวนอุทยานโกสัมพี อำเภอโกสุมพิสัย ในวันออกพรรษา ของทุกปีกิจกรรมในงานมีการแข่งขันเรือยาวของคุ้มวัดต่าง ๆ ประเพณีลอยกระทงและล่องเรือไฟ ขบวนแห่กระทง การประกวดกองเชียร์เรือยาว

## 5.9 การสาธารณสุข

### 5.9.1 สถานบริการสาธารณสุข จังหวัดมีสถานบริการสาธารณสุข 2 ประเภท คือ

#### 1) สถานบริการสาธารณสุขภาครัฐ

โรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 472 เตียง 1 แห่ง (รพท. มหาสารคาม)

โรงพยาบาลชุมชนขนาด 120 เตียง 1 แห่ง (รพ.โกสุมพิสัย) ขนาด 90 เตียง 1 แห่ง

(รพ.พยัคฆภูมิพิสัย) ขนาด 60 เตียง 3 แห่ง (รพ.บรบือ ,รพ.วาปีปทุม , รพ.เขียงยืน) ขนาด 30 เตียง 5 แห่ง (รพ.กันทรวิชัย ,รพ.ยางสีสุราช , รพ.นาตุ้ม , รพ.แกดำ , รพ.นาเชือก ) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 175 แห่งศูนย์สุขภาพชุมชนแม่ข่าย 74 แห่งเครือข่าย ศสช. 101 แห่ง

## 2) สถานบริการสาธารณสุขของเอกชน

โรงพยาบาล (ขนาด 50 เตียง) 1 แห่ง (โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม) คลินิกเวชกรรม 77 แห่ง คลินิกทันตกรรม 14 แห่ง สถานพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1 , 2 63 แห่ง เทคนิคการแพทย์ 5 แห่ง คลินิกแพทย์แผนไทย 3 แห่ง ร้านขายยาแผนปัจจุบัน 83 แห่ง ร้านขายยาแผนปัจจุบันเฉพาะบรรจุเสร็จ 43 แห่ง ร้านขายยาแผนปัจจุบันบรรจุเสร็จสำหรับสัตว์ 19 แห่ง ร้านขายยาแผนโบราณ 13 แห่ง ร้านจำหน่ายวัตถุดิบฤทธิ์ประเภท 3 หรือ 4 11 แห่ง สถานที่ผลิตยาแผนโบราณ 5 แห่ง

### 5.9.2 ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุข

### 5.9.3 อัตรากำลังบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนอามัย

### 5.9.4 การประกันสังคมและการให้บริการ

จังหวัดมีผู้ประกันตนที่ใช้บริการตามสิทธิ์จำนวนทั้งหมด 72,722 รายในจำนวนนี้มีผู้ใช้บริการตามสิทธิ์เพื่อจ่ายกรณีสงเคราะห์บุตรมากที่สุดคือ เท่ากับ 57,097 ราย รองลงมาได้แก่ กรณีว่างงานและกรณีเจ็บป่วยมีจำนวนเท่ากับ 6,889 และ 5,461 ราย

### 5.9.5 การให้การสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาส

## 5.10 ทรัพยากรธรรมชาติจังหวัดมหาสารคาม

### 5.10.1 ทรัพยากรดินและที่ดิน

สามารถจำแนกกลุ่มดินของจังหวัดมหาสารคามได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1) กลุ่มดินไร่ สามารถแบ่งย่อยเป็น กลุ่มดินไร่ทั่วไป มีพื้นที่เพียงเล็กน้อย ครอบคลุมพื้นที่ทางทิศตะวันตกของจังหวัดดินไร่กลุ่มนี้อยู่ในพื้นที่บางส่วนของอำเภอลำปุมและอำเภอกันทรวิชัย ส่วนใหญ่อยู่ในบริเวณทิศตะวันตกของจังหวัด บริเวณอำเภอกุสุมาลย์ อำเภอบรบือ และอำเภอนาเชือก

2) กลุ่มดินนา ส่วนใหญ่ครอบคลุมพื้นที่ทางทิศเหนือและทิศใต้ของจังหวัด สามารถแยกออกเป็นกลุ่มย่อยตามคุณสมบัติของดินได้เป็น กลุ่มดินนาทั่วไป ครอบคลุมพื้นที่อำเภอยางสีสุราช อำเภอนาตุ้ม อำเภอนาเชือกอำเภอยุทธศาสตร์ และบางส่วนของอำเภอมือง กลุ่มดินนาดี อยู่บริเวณลุ่มแม่น้ำชีทางทิศเหนือ ของจังหวัดซึ่งครอบคลุมพื้นที่ของอำเภอกุสุมาลย์และอำเภอกันทรวิชัย และบางส่วนของทางตอนใต้ของจังหวัด

3) กลุ่มดินคละ ส่วนใหญ่อยู่ในบริเวณตอนกลางของจังหวัด สามารถแบ่งย่อยได้เป็น กลุ่มดินไร้ทั่วไป คละกับดินนาทั่วไป ครอบคลุมพื้นที่ของอำเภอเมือง อำเภอบรบือ อำเภอนาเชือก อำเภอนาดูน และอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย และกลุ่มดินไร้ทรายคละกับดินไร้ทั่วไป อยู่ในพื้นที่อำเภอเมือง อำเภอแกดำ และอำเภอวาปีปทุม

#### 5.10.2 ทรัพยากรป่าไม้

สภาพป่าไม้ของจังหวัด ส่วนใหญ่เป็นป่าเต็งรัง ซึ่งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัด บริเวณ อำเภอ กุดรัง อำเภอบรบือ อำเภอนาเชือก อำเภอนาดูนและอำเภอวาปีปทุมมีป่าสงวนแห่งชาติ 10 แห่ง มีวนอุทยาน 2 แห่งคือ วนอุทยานโกสัมพี มีพื้นที่ 177.243 ไร่ และวนอุทยานชีหลง 279.159 ไร่ มีสวนรุกชาติ 2 แห่ง คือ สวนรุกชาติพุทธมณฑลและสวนรุกชาติท่าสองคอน เขตห้ามล่าสัตว์ป่า จำนวน 1 แห่ง คือ เขตห้ามล่าสัตว์ป่าดูนลำพันมีพื้นที่ 376.025 ไร่

#### 5.10.3 ทรัพยากรสัตว์ป่า

จังหวัดมหาสารคามมีพื้นที่ความสำคัญของการอนุรักษ์สัตว์ป่าดังนี้

1) เขตห้ามล่าสัตว์ป่าดูนลำพัน มี สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม 8 ชนิด นกมากกว่า 81 ชนิด สัตว์สะเทินน้ำสะเทินบก 6 ชนิด สัตว์เลื้อยคลาน 10ชนิด ผีเสื้อกลางคืน 33 ชนิด ปลาน้ำจืด 23 ชนิดและปูทูลกระหม่อม มีแห่งเดียวในโลกพบ 32,833 ตัว

2) วนอุทยานโกสัมพี โดยมีลิงป่าจำนวน 540 ตัว โดยแบ่งเป็น 2 ผุ้ ทั้งนี้ยังไม่พบว่ามีปัญหาหรือภัยคุกคามผลกระทบต่อสัตว์ป่า แต่พบปัญหาฝูงลิงเข้าไปหาอาหารในชุมชนสร้างความเดือดร้อนแก่ชาวบ้านเนื่องจากเขตวนอุทยานอยู่ติดกับชุมชน ทางอำเภอโกสุมพิสัยและวนอุทยาน จึงแก้ไขปัญหาโดยการจัดการประเพณีบุญพาลิงเพื่อหารายได้เข้ากองทุนอาหารสำหรับลิงเหล่านั้น

#### 5.10.3 ทรัพยากรน้ำ

สภาพทั่วไปของกลุ่มน้ำในจังหวัดจังหวัดมหาสารคามมีพื้นที่อยู่ในเขตลุ่มน้ำชีมูล

#### 5.10.4 ทรัพยากรป่าไม้

ส่วนใหญ่เป็นป่าเต็งรัง ซึ่งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัด บริเวณอำเภอ กุดรังอำเภอ บรบือ อำเภอนาเชือก อำเภอนาดูนและอำเภอวาปีปทุม มีป่าสงวนแห่งชาติ จำนวน 10 แห่ง (พื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติส่วนใหญ่มอบให้ สปก. ปฎิรูปที่ดิน) มีวนอุทยาน จำนวน 2 แห่ง คือ วนอุทยานโกสัมพี ตั้งอยู่อำเภอโกสุมพิสัย เนื้อที่ 177.243ไร่ และวนอุทยานชีหลง ตั้งอยู่อำเภอ กันทรวิชัย เนื้อที่ 279.159 ไร่มีสวนรุกชาติ 2 แห่ง คือ สวนรุกชาติพุทธมณฑล อำเภอนาดูน และ สวนรุกชาติท่าสองคอน อำเภอเมืองมหาสารคาม มีเขตห้ามล่าสัตว์ป่า 1 แห่งและประกาศเป็น เขตคุ้มครองสิ่งแวดล้อม คือ เขตห้ามล่าสัตว์ป่าดูนลำพัน อำเภอนาเชือก เนื้อที่ 376.025 ไร่

### 5.10.5 ทรัพยากรแร่ธาตุและพลังงาน

จังหวัดมหาสารคามมีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญคือ เกลือหิน มีมากใต้พื้นดิน เป็นชั้นหินแกรนิตในกลุ่มหินตะกอนโคราช โดยเกลือที่พบมีความหนา 168 ถึง 505 ฟุตมีปริมาณ บังชีของเกลือมากกว่า 700 ล้านตัน พบมากที่อำเภอกันทรวิชัย อำเภอบรบือ และอำเภอนาหว้า

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 91-94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัยจังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ การปกครองบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัยจังหวัดหนองคาย ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวม และรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อรุณรัตน์ อิมรัง (2550 : 70-71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงานการปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ

เมื่อมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคามตามประเภทบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สุกัญญา กำจร ( 2551 : 113-117 ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การปกครองบังคับบัญชาการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อังคณา บุญตาแสง (2552 : 87-88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือและความรับผิดชอบ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีความแตกต่างในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากร แตกต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552 : 77-78 ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การปกครองบังคับบัญชา

ความสำเร็จของงานและ ลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Premanath (1991) ทำการศึกษา เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ระหว่างผู้นำที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างในเรื่องแรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน ระหว่างผู้นำ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง งานแตกต่างกัน

Oshagbemi (1997) ทำการศึกษา ความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ และตำแหน่งที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า เพศและอายุ ไม่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยตรง อย่างไรก็ตามผลกระทบระหว่างเพศ และตำแหน่งมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรวมแล้วอาจารย์หญิงที่มีตำแหน่งสูง เช่น อาจารย์อาวุโส และ ศาสตราจารย์ จะมีความพึงพอใจกับการทำงานของตนเองมากกว่าอาจารย์ชายซึ่งมีตำแหน่งใน ระดับเดียวกัน

Sharma (1991) ทำการศึกษา เกี่ยวกับผลกระทบของอายุ สถานภาพการศึกษา และรูปแบบ การรับรู้ที่มีผลต่อแรงจูงใจ 4 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และการยอมรับของ ผู้จัดการและคนงานในโรงงานเหล็ก ในส่วนของผู้จัดการ ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพทางการ ศึกษาและรูปแบบการรับรู้ จะสัมพันธ์กับแรงจูงใจทั้ง 4 ด้าน และจะส่งผลอย่างมากต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนอายุนั้นจะมีผลต่อการยอมรับ โดยคนที่มีอายุมากจะต้องการการยอมรับมาก

Pelletier และ Vallerand (1996) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของ ความเชื่อ ของหัวหน้างานต่อแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลปรากฏว่า ผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มที่ถูกเสริมความเชื่อว่าจะได้รับแรงจูงใจภายในรับรู้ ว่า หัวหน้างานของเขาให้การ สนับสนุนในเรื่องความเป็นอิสระ ให้ความสนใจด้วยตนเองมากขึ้น และใช้เวลากับการทำงานมาก ขึ้นในระหว่างช่วงเวลาอิสระ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาที่หัวหน้างานเชื่อว่าได้รับ แรงจูงใจจากภายนอก

Doherty (1997) ทำการศึกษา การเลือกหัวหน้าที่เป็นบุคคลภายนอกและภายในกรณีศึกษา ในเมืองนิวยอร์ก ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจต้องการคนภายในเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า มากกว่าคนภายนอก เพราะมีความหมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ ตำรวจนิวยอร์ก

Jacobs (1992) ทำการศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจ และบุคลิกภาพว่า เป็นตัวทำนายความสำเร็จ ในการจัดการในผู้จัดการหญิง และผู้จัดการชายขององค์การโทรศัพท์ในประเทศสหรัฐอเมริกา สำหรับในด้านแรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างทางด้านเพศเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เป็นตัว 34 ทำนายความสำเร็จในการจัดการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นตัวทำนายความสำเร็จ และเป็นตัวจูงใจในด้านความต้องการเป็นผู้นำในระดับที่สูงขึ้นของผู้จัดการระดับกลาง

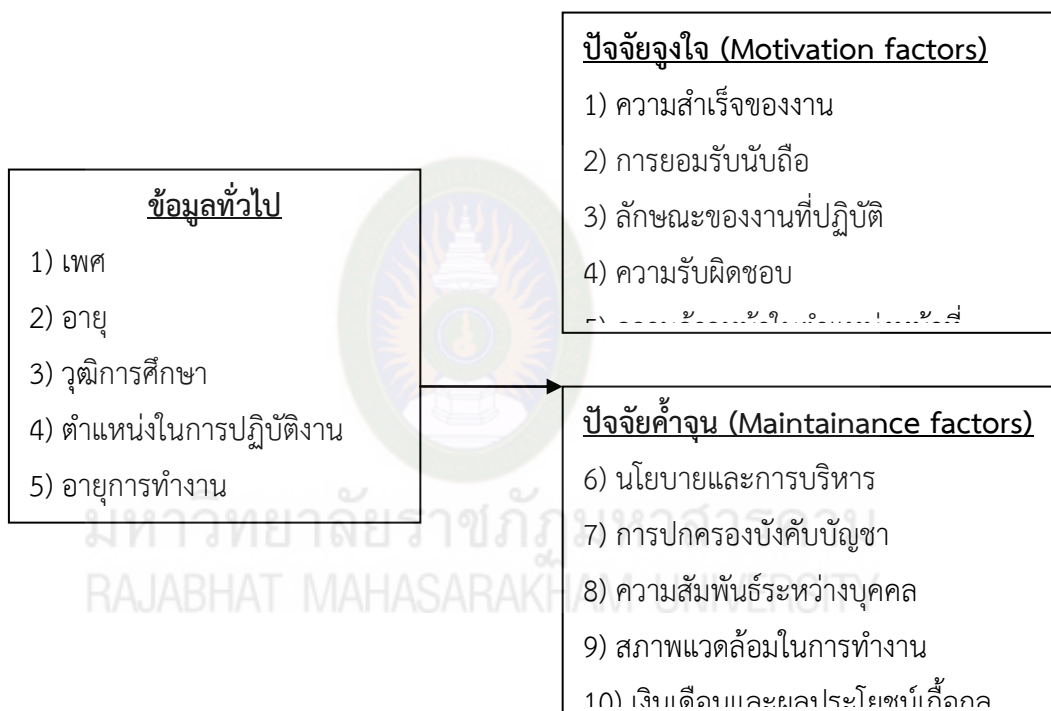
จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นว่ามี่ปัจจัยต่าง ๆ หลายตัวที่มีผลและไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละหน่วยงานย่อมมีความแตกต่างกันไป ทั้งนี้รวมถึงองค์ประกอบการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยที่น่าจะนำมาประกอบการศึกษาวิจัย ซึ่งสามารถสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นทฤษฎีสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของ Frederick Herzberg ซึ่งมีองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้านมาประกอบการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

## กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, Barnard and synderman. 1959 : 113-115 อ้างถึงใน อังคณา บุญตาแสง. 2552 : 3-4) ดังนี้

### ตัวแปรอิสระ

### ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย