

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ต่อการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

1.2 ลักษณะของความพึงพอใจ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

2.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

2.3 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

2.4 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

2.5 การปกครองท้องถิ่นและโครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล

3. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

4. การถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ประวัติและสภาพทั่วไปอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

6. ทฤษฎีจิตวิทยาและการจูงใจ

6.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

6.2 ทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ชเบอร์ก

6.3 ทฤษฎีการจูงใจในผลสัมฤทธิ์ของแม็คเคิลแลนด์

6.4 ทฤษฎี 3 ไอ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ได้มีผู้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

พิน คงพูน (2529 : 21) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์ (2530 :12) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจหลังการให้บริการของหน่วยงานของรัฐในการศึกษาของเขา หมายถึง ระดับผลที่ได้จากการพบปะสอดคล้องกับปัญหาที่มีหรือไม่ ส่งผลที่ดีและสร้างความภูมิใจเพียงใด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รัตน สุวาสดิพันธ์ (2539 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงานโดยออกมาในรูปของความพอใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้นประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับสามารถทำด้วยตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงานก็จะมีทางหาความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติเต็มใจทำงานมากขึ้น

สมชัย เลิศทิววงศ์ (2544 : 35) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก ชอบและสุขใจหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดแล้ว ก็จะมีผลทำให้อุทิศร่างกายและสติปัญญา เพื่อจะมอบให้แก่สิ่งนั้น ๆ เป็นระดับความรู้สึกของลูกค้ำที่มีผลมาจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์จากคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ หรือการทำงานของผลิตภัณฑ์กับการคาดหวังของลูกค้ำ ความคาดหวังของลูกค้ำ (Expectation) เกิดจากประสบการณ์และความรู้ในอดีตของผู้ซื้อ กล่าวโดยสรุปสำหรับความหมายของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานของรัฐ นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์และเกณฑ์ต่าง ๆ ที่แต่ละท่านมีอยู่ แต่อย่างไรก็ตามจุดร่วมที่สำคัญ ของความหมายดังกล่าวจะ

เกี่ยวข้องกับระดับความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อการให้บริการต่าง ๆ จากหน่วยงานรัฐในมิติต่าง ๆ ตามประสบการณ์ที่ได้รับ

มอร์ส (Morse. 1958 อ้างใน รัตนา สวาสดิพันธ์ 2539 :12) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของพนักงานให้น้อยลงได้ ซึ่งถ้ามีความตึงเครียดมาก ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจงานได้ และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดก็จะลดน้อยลง หรือ หหมดไปก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานได้

สตอาส และ เซเลส (Strauss and Sayless.1960 อ้างใน อัจฉนา โทบุญ. 2534 :13) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้นอกจากนั้นนักวิชาการทั้งหลายได้ให้ความหมายของความพึงพอใจดังนี้

Rajabhat Mahasarakham University

วรูม (Vroom. 1967 : อ้างใน อัจฉนา โทบุญ. 2534 :12) ได้กล่าวถึง ทศนคติ (Attitude) และความพึงพอใจ (Satisfaction) ว่าสามารถที่จะใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้เป็นเรื่องของผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล เนื่องจากงานที่เขาทำอยู่โดยทัศนคติที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เกิดความพอใจ และความไม่พอใจตามลำดับ

เดวิส (Davis.1967 : อ้างใน อัจฉนา โทบุญ. 2534 :14) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของมนุษย์ คือ ความพยายามที่จะจัดความตึงเครียด หรือ ความกระวนกระวาย หรือ ภาวะไม่ได้ดุลยภาพในร่างกาย เมื่อมนุษย์สามารถจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ

กู๊ด (Good. 1973 : อ้างใน อัจฉนา โทบุญ. 2534 :12) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง คุณภาพหรือระดับความพอใจ

โวลแมน (Wolman. 1973 : อ้างใน อัจฉนา โทบุญ. 2534 :12) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ

ฟิทซเจอร์ลด์ และ ดูแรนท์ (Fitzgerald and Durant. 1980 : อ้างใน เรื่องบุญ สิริรังศรี. 2535 : 27) ได้ให้ความหมาย เกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่ มาติดต่อบริการสาธารณะ (Public Service Satisfaction) ว่าเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริการของหน่วยการปกครองท้องถิ่น โดยมีพื้นฐานเกิดจากการรับรู้ (Perceptions) ถึงการส่งมอบการบริการที่แท้จริง และการประเมินผลนี้ก็แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพที่แต่ละบุคคลได้รับเกณฑ์ (criteria) ที่แต่ละบุคคลทำไว้ รวมทั้งการตัดสิน (Judgement) ของบุคคลนั้นด้วยโดยการประเมินผล สามารถแบ่งออกได้ 2 ด้าน คือ

1. ด้านอัตวิสัย (Subjective) ซึ่งเกิดจากการได้รับรู้ถึงการส่งมอบการ บริการ
2. ด้านวัตถุวิสัย (Objective) ซึ่งเกิดจากการได้รับปริมาณและคุณภาพ ของการบริการ

รีเอต และ กันด์ลัช (Reid and Gundlach. 1983 : 41 ; อ้างใน เรื่องบุญ สิริ รังศรี. 2535 : 27) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจของประชาชนหลังจากพบกับพฤติกรรมกาให้ บริการ เป็นระดับความพึงพอใจของประชาชนที่เกิดจากการได้รับบริการว่า หลังจากได้รับ บริการเจ้าหน้าที่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหา รวมทั้งลดปัญหา และ ทำให้ประชาชนเกิดความภูมิใจได้มากน้อยเพียงใด

กันด์เลคและเนลสัน (Gundlach and nelson. 1983 : 41) เสนอแนวคิดที่ว่า ความ พึงพอใจของประชาชนหลังจากการพบกับพฤติกรรมกาให้บริการเป็นระดับความพึงพอใจที่ เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาหรือลดปัญหา

จากแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ จำแนกตามระยะของการใช้บริการได้ดังนี้

1. ก่อนการให้บริการ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการได้แก่ เจ้าหน้าที่และการต้อนรับ วิธีการบริการและความสะดวกรวดเร็ว ความสะดวกจากระบบ ของงาน ระยะเวลาดำเนินการ ข้อมูลที่ได้รับ ความสะดวกของอาคารสถานที่
2. ระหว่างการให้บริการ องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการได้แก่ ความรู้สึกปลอดภัยจากการรับบริการ ความสะดวกรวดเร็วที่ได้รับขณะรับบริการ คุณภาพ การบริการ ความถูกต้อง

3. หลังการใช้บริการ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ การสนองตอบความต้องการหรือการแก้ไขปัญหาและลดปัญหาให้แก่ผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ การให้บริการอย่างทันเวลา ความเสมอภาคในการให้บริการ วิธีการบริการ ข้อมูลที่ได้รับ หลังการใช้บริการ

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลอื่นเนื่องมาจากสิ่งเร้าใจและสิ่งจูงใจ ซึ่งจะปรากฏออกทาง พฤติกรรมและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึก อารมณ์และทัศนคติของแต่ละคนว่ามีระดับความ พึงพอใจเกิดขึ้นเพียงใด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากผู้ให้บริการ โดยเฉพาะใน ด้านจิตใจ

1.2 ลักษณะของความพึงพอใจ

ได้มีผู้กล่าวถึงลักษณะของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจในการบริการมีความ สำคัญต่อการดำเนินงานบริการมีความสำคัญต่อการดำเนินงานบริการให้มีความเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ลักษณะทั่วไปดังนี้(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539 .อ้างใน สุรศักดิ์ นาถวิสัย, 2544 : 10)

1.ความพึงพอใจ เป็นการแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกในทางบวกของ บุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด บุคคลจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมรอบตัวการตอบสนอง ความต้องการส่วนบุคคลด้วยการโต้ตอบกับบุคคลอื่นและสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันทำให้ แต่ละคนมีประสบการณ์ การรับรู้ เรียนรู้ สิ่งที่จะได้รับการตอบสนองแตกต่างกันไปใน สถานการณ์ การบริการก็เช่นเดียวกันบุคคลรับรู้หลายสิ่งหลายอย่างเกี่ยวกับการบริการไม่ว่า จะเป็นประเภทของการบริการหรือคุณภาพของการบริการซึ่งประสบการณ์ที่ได้รับจากการ สัมผัสบริการต่าง ๆ หากเป็นไปตามความต้องการของผู้รับบริการโดยสามารถทำให้ผู้รับ บริการได้รับสิ่งที่คาดหวังก็ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและพึงพอใจ

2. ความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่ง ที่ได้รับจริงในสถานการณ์บริการก่อนที่ลูกค้าจะมาใช้บริการได้ก็ตาม มักจะมีมาตรฐานของ การบริการนั้นไว้ในใจอยู่ก่อนแล้วซึ่งมีแหล่งอ้างอิงมาจากคุณค่า หรือเจตคติที่ยึดถือต่อการบริการ ประสบการณ์ดั้งเดิมที่เคยใช้บริการการบอกกล่าวเล่าขานของผู้อื่นการรับทราบข้อมูลการรับ

ประกัน บริการจากการโฆษณาการให้คำมั่นสัญญาของผู้ให้บริการเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ผู้รับบริการใช้เปรียบเทียบกับบริการที่ได้รับ ในวงจรของการให้บริการตลอดช่วงเวลาของความจริงสิ่งที่ผู้รับบริการได้รับรู้เกี่ยวกับการบริการก่อนที่ได้รับบริการคือ คาดหวังในสิ่งที่ควรจะได้รับ (Expectations) นี้มีอิทธิพลต่อช่วงเวลาของการเผชิญความจริงหรือการพบปะระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการเป็นอย่างมาก เพราะผู้รับบริการจะประเมินเปรียบเทียบสิ่งที่ได้รับจริงในกระบวนการบริการที่เกิดขึ้น (Confirmation) กับความคาดหวังที่มีผู้รับบริการย่อมเกิดความพึงพอใจต่อการบริการดังกล่าวแต่ถ้ายังไม่เป็นไปตามที่คาดหวังอาจจะสูงหรือต่ำกว่านับเป็นการยืนยันที่คลาดเคลื่อน(Disconfirmation) ความคาดหวังดังกล่าวทั้งนี้ช่วงความแตกต่าง (Discrimination) ที่เกิดขึ้นจะชี้ให้เห็นระดับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจมากน้อยได้ ถ้าข้อยืนยันเบี่ยงเบนไปในทางบวกแสดงถึงความพอใจ ถ้าไปในทางลบแสดงถึงความไม่พอใจ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้ข้อสรุปแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลักษณะความพึงพอใจเป็นการแสดงออกทางลักษณะในเชิงบวกและความคาดหวังอยู่ก่อนแล้ว

Rajabhat Mahasarakham University

2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

2.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ได้มีผู้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway. 1951 : 101-103) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่มีสมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

วิลเลียม เอ. ร็อบสัน (William A. Robson. 1953 : 574) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้อำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่ปกครองตนเอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

โจน เจ. คลาร์ก (John J.Clake. 1957 : 87-89) ได้ให้ความหมายว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับกาให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยปกครองนี้จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

แดเนียล วิท (Daniel Wit. 1967 : 14-21) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือ กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชน เพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางโดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

แฮร์ริส จี. มอนตาญู (Haris G. Montagu. 1984 : 574) ได้ให้ความหมาย การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปลอดจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐใหม่อิสระแต่อย่างใด

อีมิล เจ. ซัดดี (Emile J. Sady. อ้างในอุทัย หิรัญโต, 2543 : 4) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำกว่ารัฐ ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมาย และมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมในท้องถิ่นด้วยตนเอง รวมทั้งอำนาจการจัดเก็บภาษีเจ้าหน้าที่ของหน่วยปกครองท้องถิ่นดังกล่าวอาจได้รับการเลือกตั้งและแต่งตั้งโดยท้องถิ่นก็ได้

อุทัย หิรัญโต (2543 : 2) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของคนการบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตาม

ความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2540 : 30) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความหมายของการปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองของชุมชนหนึ่งชุมชนใดซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในเรื่อง รายได้ พื้นที่ ความเป็นอิสระในการปกครองและการตัดสินใจในการบริหารจัดการท้องถิ่นแต่ต้องมีขอบเขตพอสมควร

2.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากแนวคิดในการปกครองท้องถิ่น โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครองและสอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นจึงสามารถสรุปได้ ดังนี้ (ชวงษ์ ฉายะบุตร.

2539 : 13)

2.2.1 การปกครองท้องถิ่นคือฐานรากของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้กับประชาชนให้ประชาชนรู้สึกรู้ว่าตนมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้เสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบและหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่น

2.2.2 การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของท้องถิ่นประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ถึงปัญหาอุปสรรคและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตนเอง

2.2.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ เนื่องจากการกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวางไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง และกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้นๆ

2.2.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นตรง
เป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2.2.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของ
ประเทศในอนาคต

2.2.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่ง
ตนเองทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

จากความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นผู้วิจัยสรุปได้เป็นสองด้านคือ ด้านการเมือง
และการบริหาร กล่าวคือในด้านการเมืองการปกครองเป็นการปูพื้นฐานของการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตยและการเรียนรู้การปกครองตนเอง ส่วนด้านการบริหารนั้น เป็นการ
แบ่งเบาภาระของรัฐบาลและประชาชนในท้องถิ่นสามารถแก้ปัญหาท้องถิ่นด้วยตนเองด้วยกล
ไกทางการเมืองบริหารต่าง ๆ ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการจัด
การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2.3 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น Rajabhat Mahasarakham University

ระบบการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ
(อุทัย หิรัญโต. 2543 : 22)

ประการที่หนึ่ง สถานะตามกฎหมาย หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่อง
การปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมี
ความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ใน
รัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงว่าประเทศนั้น ๆ มีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

ประการที่สอง พื้นที่และระดับ มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับ
ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการคือ ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ
และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงมีเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับ
ของหน่วยการปกครองออกเป็นสองระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาด
ใหญ่

ประการที่สาม การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจ
หน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

ประการที่สี่ องค์กรณิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลาง หรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออก กฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น

ประการที่ห้า การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

ประการที่หก อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการ ปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสาย บังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ

ประการที่เจ็ด งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บ ภาษีตามขอบเขตกฎหมายให้อำนาจการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุง ท้องถิ่นให้เจริญต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ประการที่แปด การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังต้องอยู่ใน การกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงแห่งรัฐและประชาชนโดยรวม

จากองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้ การปกครองท้องถิ่น กำหนดขึ้นบนพื้นฐานจากทฤษฎีการกระจายอำนาจ และ อุดมการณ์ประชาธิปไตย มีขอบเขต ที่แน่ชัดมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเองและประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

2.4 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

ลิขิต ชีระเวดิน (2525 : 306-308) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการ ปกครองท้องถิ่นว่า การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในแง่ของการพัฒนาชุมชน และการปกครองระบอบประชาธิปไตย นอกจากนั้นแล้วการปกครองท้องถิ่นยังเป็นเรื่องจำเป็น เพราะสังคมกว้างใหญ่มีพื้นที่กว้างขวาง ย่อมยากที่รัฐบาลจะดูแลได้อย่างทั่วถึง จึงมีความ

จำเป็นที่จะต้องมียอำนาจเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถช่วยเหลือตนเองกล่าวคือ การปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพราะว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นย่อมเข้าใจถึงปัญหา ความต้องการของท้องถิ่นดีกว่าคนต่างถิ่น ดังนั้นการปกครองท้องถิ่นจึงมีความสำคัญคือ ทำให้ท้องถิ่นรู้จักการแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยรัฐบาลกลางเพียงเป็นหน่วยเสริมงบประมาณบางส่วน และด้วยความรู้ทางเทคนิคโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาชนบท ซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลจำเป็นจะต้องควบคู่ไปกับการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความระมัดระวังเพราะสมาชิกในท้องถิ่นจะรู้สึกว่าผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นของตน และทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่นั้นก็เป็นของท้องถิ่นของตนจึงต้องใช้ช่วยอย่างระมัดระวัง เพื่อให้เกิดผลคืออย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดความรู้ว่าตนเป็นเจ้าของถิ่น มีสิทธิ มีเสียง และความรู้สึกเป็นเจ้าของท้องถิ่นของตนมากขึ้น สุดท้ายความสนใจในการพัฒนาท้องถิ่นก็จะตามมา

วรรณ งามศรีพงษ์, กาญจนา เกรียงศรี และนุกุล บำรุงไทย (2529 : 1) กล่าวถึง การปกครองระดับตำบลว่า ตำบลเป็นท้องถิ่นที่อยู่อาศัยของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ เป็นจุดรวมของประชาชนในหมู่บ้านหลายหมู่บ้าน จึงมีความผูกพันใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ซึ่งการพัฒนาการปกครองระดับตำบลได้เริ่มขึ้นตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า เมื่อพระองค์โปรดเกล้าฯ ทำการทดลองให้ประชาชนในท้องที่เลือกกำนันผู้ใหญ่บ้านครั้งแรกที่ตำบลบ้านเกาะ อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อ ปี พ.ศ. 2435 ครั้นทรงเห็นว่าเป็นผลดีต่อทางราชการ จึงโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ขึ้นซึ่งนับว่าเป็นกฎหมายลักษณะการปกครองท้องที่ฉบับแรกของไทยที่วางระบบเลือกกำนันผู้ใหญ่บ้านไว้เป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน ต่อมาพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติลักษณะท้องที่ พ.ศ. 2457 ใช้แทนพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวเพื่อบังคับใช้ทั่วประเทศซึ่งกำหนดให้หลายหมู่บ้านรวมกันขึ้นเป็นหมู่บ้านที่มีผู้ใหญ่บ้านเป็นคนดูแลและหมู่บ้านหลายหมู่บ้านรวมกันเป็นตำบลมีกำนันเป็นผู้ดูแล กำนันผู้ใหญ่บ้านจะมีการกิจที่ช่วยเหลือทางราชการในการปกครองท้องที่นั้น ๆ ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่อีกหลายครั้งเพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นของตนมากยิ่งขึ้น ซึ่งนำไปสู่การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

2.5 การปกครองท้องถิ่นและโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหาร ส่วนตำบล

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2544 : 35) กล่าวว่าเมื่อรัฐบาลได้กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการแก่ประชาชนและท้องถิ่น ควรคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้

1. การพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ เพราะท้องถิ่นหลายแห่งยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ ไม่สามารถดำเนินงานตามหน้าที่รับผิดชอบที่กว้างขวางเกินกำลังของตน

2. การพิจารณากำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพราะกำลังคนและเครื่องมืออุปกรณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นให้ได้ทั่วถึง

3. หน้าที่รับผิดชอบของท้องถิ่นควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากกิจการนั้นเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายที่รัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง เช่น การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นต้น ท้องถิ่นควรพิจารณากำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้ งานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น งานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ในชุมชน งานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย งานสวัสดิการสังคม งานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ของท้องถิ่น

ลักษณะการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยปกครองท้องถิ่นรับไปดำเนินการนั้นกระทำได้ 2 ลักษณะคือ

ลักษณะที่หนึ่ง บัญญัติไว้ในกฎหมายหรือพระราชบัญญัติอันเป็นการทั่วไป

ลักษณะที่สอง บัญญัติไว้ในกฎหมายเป็นการเฉพาะเจาะจงแต่ละหน่วยปกครองท้องถิ่น

พระราชบัญญัติสภาตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (มาตรา 43) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 45) ประกอบด้วย

1. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน ถ้า องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 3 คน ถ้ามี 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 6 คน มีอายุคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง และมีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งสภาเลือกจากสมาชิกให้นายอำเภอแต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และมีเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิก และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 พิจารณา และให้ความเห็นชอบในร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย รายปี และร่างข้อบังคับงบประมาณ รายจ่ายเพิ่มเติม

1.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาตำบล ข้อ 1 และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและอำนาจหน้าที่

Rajabhat Mahasarakham University

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน ซึ่งสภาเลือกจากสมาชิก เสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่ง ตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมติ ข้อบังคับ และแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบ การบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบล และงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.3 รายงานการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

2.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. พนักงานส่วนตำบล

คือบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งตามพระราชกฤษฎีการะเบียบ

พนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 ให้ปฏิบัติหน้าที่ใน องค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งอย่างน้อย จะต้องมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1 ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนโยธา 1 ตำแหน่งและหัวหน้าส่วนการคลัง 1 ตำแหน่ง

4. อำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ 3 พ.ศ.2543 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

4.1 พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

4.2 มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 ดังนี้

4.2.1 จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก

4.2.2 การความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้ง

การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4.2.3 งานป้องกันระงับโรคติดต่อ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4.2.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Rajabhat Mahasarakham University

4.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

4.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ

4.2.7 คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

4.2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

4.3 มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามมาตรา 68 ดังนี้

4.3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

4.3.2 ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

4.3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

4.3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

4.3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

4.3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

4.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
 4.3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

4.3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
 4.3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 4.3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
 4.3.12 การท่องเที่ยว
 4.3.13 การผังเมือง

4.4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68 นั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐที่จะดำเนินการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ทราบล่วงหน้าตามสมควรหากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวให้นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ไปประกอบการพิจารณาดำเนิน กิจการนั้นด้วย (มาตรา 69) ตาม

4.5 มีสิทธิได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนิน กิจการของทางราชการในตำบล (มาตรา 70)

4.6 อาจออกข้อบังคับตำบลเพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บ และกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ (มาตรา 71)

4.7 อาจขอให้ราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงาน ของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยการบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติ กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (มาตรา 72)

4.8 อาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำ กิจการร่วมกันได้

5. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2542

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการ สาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 ดังนี้

- 5.25. การผังเมือง
- 5.26. การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- 5.27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 5.28. การควบคุมอาคาร
- 5.29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5.30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- 5.31. กิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

3. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ ไว้หลายท่านดังนี้

ประยูร กาญจนคุณย์ (2535 : 12) ได้ให้ความหมายว่า การกระจายอำนาจหรือเรียกว่า “มัชยวิภาค” หมายถึง การกระจายอำนาจในทางการปกครองประเทศจากส่วนกลางบางอย่าง โอนไปให้ประชาชนในท้องถิ่นฝึกหัดจัดทำซึ่งถือว่าเป็นการปกครองท้องถิ่นของตนเอง

ธนศว์ เจริญเมือง (2537 : 59 – 76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารประเทศ ที่เปิดให้ท้องถิ่นๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลายๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดกิจกรรมแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลได้แก่ ระบบสาธารณสุขปโภค การศึกษาศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนกิจการใหญ่ๆ ที่รัฐบาลกลางไว้เด็ดขาดคือ การทหารและการต่างประเทศ

ชวงษ์ ฉายะบุตร (2539 : 9) ได้ให้ความหมายว่า เป็นวิธีที่รัฐมอบอำนาจการปกครอง บางส่วนให้แก่องค์กรอื่นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยบริหารราชการส่วนกลางไปจัดทำ บริการสาธารณะบางอย่างโดยอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ในสายบังคับบัญชาเพียงแต่ขึ้นอยู่กับหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางเท่านั้น

เสกสรรค์ ประเสริฐกุล (2537: 18) ได้ให้ความหมายว่า การกระจายอำนาจควรเป็นเรื่องเดียวกันกับการลดอำนาจของรัฐเมื่อเทียบกับประชาชนหรือการลดบทบาทของรัฐในการจัดการปัญหาของประเทศขณะเดียวกันก็เพิ่มบทบาทของประชาชนในการดูแลตนเอง

ประยูร กาญจนคุลย์ (2538: 53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิธีการกระจายอำนาจในทางปกครองนั้นมีทั้งการกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่นและการกระจายอำนาจในการจัดทำกิจการ ฉะนั้นอาจจำแนกวิธีกระจายอำนาจได้เป็น 2 วิธี คือ

1. กระจายอำนาจปกครองตามอาณาเขต (Decentralization territorially) โดยให้ท้องถิ่นต่าง ๆ ปกครองตนเอง เช่น มอบอำนาจให้เทศบาลจัดทำกิจการตามอำนาจหน้าที่ กฎหมายกำหนดไว้ภายในเขตเทศบาลแต่ละแห่ง เป็นต้น กล่าวคือมีการกำหนดขอบเขตอำนาจไว้เฉพาะท้องถิ่นและตามหลักทั่วไปจะทำกิจการออกไปนอกเขตไม่ได้ นอกจากกฎหมายจะบัญญัติยกเว้นไว้ วิธีกระจายอำนาจการปกครองให้ท้องถิ่นจัดทำด้วยเจ้าหน้าที่ขององค์กรส่วนท้องถิ่นนั่นเองและด้วยงบประมาณขององค์กรส่วนท้องถิ่นเพื่อสนองตอบความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ วิธีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นนี้กฎหมายปกครองไทยเรียกว่าการจัดระเบียบราชการส่วนท้องถิ่น

2. กระจายอำนาจตามกิจการ (Decentralization Per Service) เป็นวิธีการมอบอำนาจกระจายอำนาจโดยมอบบริการสาธารณะอย่างใดอย่างหนึ่งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีได้อยู่ในสังกัดราชการบริหารส่วนกลางรับไปดำเนินงานด้วยเงินทุนและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เช่น การจัดตั้งองค์การของรัฐบาลให้ทำกิจการเฉพาะอย่าง เป็นต้นว่าการไฟฟ้านครหลวง การรถไฟแห่งประเทศไทย องค์การโทรศัพท์ วิธีการกระจายอำนาจเช่นนี้ไม่ใช่การกระจายอำนาจปกครองเหมือนวิธีที่หนึ่ง แต่เป็นการมอบอำนาจให้องค์กรของรัฐจัดทำบริการสาธารณะอย่างใดอย่างหนึ่งอันไม่เกี่ยวกับการปกครอง เช่นกิจการทางเทคนิคหรือทางเศรษฐกิจไม่ได้มอบบริการสาธารณะหลายๆ อย่างในทางปกครองให้ไปจัดทำเหมือนวิธีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสาระสำคัญข้อนี้ และ ข้อแตกต่างอีกอย่างหนึ่งคือ การกระจายอำนาจตามกิจกรรมนั้นไม่ถืออาณาเขตเป็นเครื่องกำหนดอำนาจ หน้าที่เป็นหลักสำคัญเหมือนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือองค์การรัฐวิสาหกิจอาจจัดทำกิจกรรมได้ทั่วประเทศหรือทำเฉพาะในเขตหนึ่งเขตใดก็ได้ ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นไปตามหน้าที่องค์การรัฐวิสาหกิจนั้น เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเดินรถไฟทั่วประเทศ การไฟฟ้านครหลวงมีอำนาจหน้าที่จำหน่ายกระแสไฟฟ้าเฉพาะในเขตนครหลวง และในเขตจังหวัดใกล้เคียง เป็นต้น

ประมวล วรรสี (2537 : 12 – 18) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจว่า วัฒนธรรม เป็นเครื่องมือที่สำคัญของการกระจายอำนาจไปสู่ชุมชนท้องถิ่น สังคมไทยมีการรวมศูนย์ อำนาจทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ทำให้เกิดความขัดแย้งและความเครียด ในสังคม การกระจายสิทธิไปสู่ชุมชนและความเข้มแข็งของชุมชนจะช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างบูรณาการ เช่น ปัญหาการเข้าถึงทรัพยากรในชนบท การทำลายสิ่งแวดล้อม

4. การถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1 หลักการในการถ่ายโอนภารกิจ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้วางพื้นฐานและเป็นตัวเร่งให้เกิดการปฏิรูปสังคมไทยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเกี่ยวกับการกระจายอำนาจที่บัญญัติไว้ในหมวด 4 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 78 กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง โดยส่งเสริมให้มีการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน ในท้องถิ่น โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายเท่านั้น ดังนั้น กรอบของการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญฉบับนี้จะยึดหลักการที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

ประการที่หนึ่ง ความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ โดยท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังของตนเอง

ประการที่สอง การบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยกระจายอำนาจและเพิ่มบทบาทให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของตนเองได้มากขึ้น เพื่อให้ราชการบริหารส่วนกลางและภูมิภาครับผิดชอบในภารกิจ มหาภาค และภารกิจที่เกินขีดความสามารถของท้องถิ่น โดยกำกับดูแลในด้านนโยบายและด้านกฎหมายเท่าที่จำเป็น ให้การสนับสนุนส่งเสริมด้านวิชาการและตรวจสอบติดตามประเมินผล

ประการที่สาม ด้านประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีความโปร่งใส และรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ดีขึ้น มีคุณภาพมาตรฐาน

รวมทั้งส่งเสริมให้ ประชาชน ภาคประชาสังคม และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดำเนินงานและติดตามตรวจสอบ

4.2 ระเบียบกฎหมายในการถ่ายโอนงานกิจการบริการสาธารณะให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินการในการกระจายอำนาจได้ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อมีการออกกฎหมายที่สำคัญ คือ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2542 ถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากได้มีการกำหนดสาระสำคัญในการกระจายอำนาจไม่ว่าจะเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่และ การกิจหรือการกระจายอำนาจทางการคลัง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 6 และมาตรา 12 กำหนดให้ คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่จัดทำแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความในมาตรา 21,22,และ 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

4.2.1 การกิจที่เป็นการดำเนินการ ข้ำซ้อนระหว่างรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือการกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือกระทบถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือการกิจที่เป็นการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล ให้ดำเนินการเสร็จสิ้นภายใน 4 ปี การกิจดังกล่าวข้างต้น ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดยังไม่พร้อมให้ขยายเวลาเตรียมความพร้อมได้ ภายใน 10 ปี (พ.ศ. 2544-2553)

4.2.2 การถ่ายโอนภารกิจ จะไม่ครอบคลุมงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับความมั่นคง การพิจารณาพิพากษาคดี การต่างประเทศ และการเงินการคลังของประเทศโดยรวม

4.2.3 การพิจารณาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาจากรายได้ บุคลากรจำนวนประชากร ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานคุณภาพในการให้บริการและประสิทธิภาพในการบริหาร และ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพเหล่านั้น

4.2.4 การถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มุ่งให้ประชาชนพึงได้รับบริการที่รวดเร็ว มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2.5 อำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่พร้อมรับถ่ายโอน อาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือร้องขอให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการแทนไปพลางก่อน หรือดำเนินการร่วมกับหน่วยงานของรัฐดำเนินการแทนไปพลางก่อน หรือดำเนินการร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือร้องขอของหน่วยงานของรัฐ หรือมอบหมายให้ภาคเอกชนดำเนินการแทนได้

4.2.6 การถ่ายโอนช่วงแรกจะเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับ และส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของประชาชนและชุมชน งาน โครงสร้างพื้นฐานของท้องถิ่น หากมีภารกิจอื่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมก็สามารถถ่ายโอนไปในช่วงแรกได้ หลังจากนั้นเป็นภารกิจตาม ความจำเป็นในด้านอื่น ๆ เป็นลำดับต่อไป

4.2.7 การถ่ายโอนภารกิจโดยทั่วไปให้อิทธิพลที่เกี่ยวของให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ยกเว้นเฉพาะทรัพย์สินที่เป็นที่ดินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ประโยชน์ได้ โดยไม่โอนกรรมสิทธิ์

4.2.8. รูปแบบการถ่ายโอน มี 3 ลักษณะ คือ

- 1) ภารกิจที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง
- 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการร่วมกับรัฐ
- 3) ภารกิจที่รัฐยังคงดำเนินการอยู่แต่มอบอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจะดำเนินการแทนได้

4.2.9 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542 ได้ถูกตราขึ้นเพื่ออนุวัติตามมาตรา 284 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 โดยได้กำหนดให้มีคณะกรรมการการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจและหน้าที่สำคัญคือการจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการ เพื่อขอรับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี และรายงานต่อรัฐสภาแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแผนที่กำหนดกรอบแนวคิดเป้าหมายและแนวทางการกระจายอำนาจ ให้เป็นไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ไม่เป็นแผนที่เบ็ดเสร็จ มีกระบวนการที่ยืดหยุ่น และสามารถปรับวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้วิสัยทัศน์ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ

ช่วงที่หนึ่ง 4 ปีแรก(พ.ศ. 2544 - 2547) จะเป็นช่วงปรับตัวและเตรียมความพร้อมทั้งในเรื่องระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคและพัฒนาศาสตร์เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากรงบประมาณ และทรัพย์สิน รวมทั้งการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ช่วงที่สอง (พ.ศ. 2548 - 2553) จะเป็นช่วงเปลี่ยนผ่าน โดยมีการปรับบทบาทของราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชนที่จะเรียนรู้ร่วมกันในการถ่ายโอนภารกิจ และมีการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคอย่างกลมกลืน รวมทั้งการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องอันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถพัฒนาขีดความสามารถ ในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นดีขึ้นและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ช่วงที่สาม (พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป) ประชาชนในท้องถิ่นจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และประชาชนมีบทบาทในการตัดสินใจ การกำกับดูแลและการตรวจสอบ ตลอดจนการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีศักยภาพทางด้านการบริหารจัดการและการคลังท้องถิ่นที่พึ่งตนเองและเป็นอิสระมากขึ้น สำหรับราชการบริหารส่วนภูมิภาค จะเปลี่ยนบทบาทจากฐานะผู้จัดทำบริการสาธารณะมาเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการและกำกับดูแลทำที่จำเป็นภายใต้ขอบเขตที่ชัดเจนและการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

คณะกรรมการการกระจายอำนาจได้จัดทำแผนปฏิบัติการในการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2544 : 3-5) ซึ่งมีขอบเขตการถ่ายโอน ขั้นตอน / วิธีปฏิบัติ และเห็นชอบการถ่ายโอนภารกิจทั้ง 6 ด้าน ซึ่งมีภารกิจที่ส่วนราชการจะต้องถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 245 กิจกรรม จากส่วนราชการ 57 กรม ใน 15 กระทรวง 1 ส่วนราชการที่ไม่ได้สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน 87 ภารกิจ มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 17 กรม ใน 7 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจ คือ

- 1.1 การคมนาคมและการขนส่ง แยกเป็น ทางบก และทางน้ำ
- 1.2 สาธารณูปโภค แยกเป็น งานแหล่งน้ำ และ ระบบประปาชนบท
- 1.3 สาธารณูปการ แยกเป็น การจัดให้มีและควบคุมตลาดสด
- 1.4 การผังเมือง
- 6.1.5 การควบคุมอาคาร

2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจถ่ายโอนจำนวน 103 ภารกิจ มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 26 กรม ใน 7 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ คือ

- 2.1 การส่งเสริมอาชีพ
- 2.2 งานสวัสดิการสังคม แยกเป็น การสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส

2.3 นันทนาการ แยกเป็น การส่งเสริมกีฬา และการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

Rajabhat Mahasarakham University

- 2.4 การศึกษา แยกเป็น การศึกษาในระบบ และ นอกกระบบ
- 2.5 การสาธารณสุข แยกเป็น การสาธารณสุข การรักษาพยาบาล และการป้องกันโรค

2.6 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน / สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน 17 ภารกิจ มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 9 กรม ใน 6 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

3.2 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.3 การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจถ่ายโอนจำนวน 9 ภารกิจ มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 6 กรม ใน 5 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ดังนี้

- 4.1 การวางแผน
- 4.2 การพัฒนาเทคโนโลยี
- 4.3 การส่งเสริมการลงทุน
- 4.4 การพาณิชย์กรรม
- 4.5 การพัฒนาอุตสาหกรรม
- 4.6 การท่องเที่ยว

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม มีภารกิจถ่ายโอน 17 ภารกิจ มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 9 กรม ใน 4 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ดังนี้

- 5.1 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่า
- 5.2 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- 5.3 การดูแลรักษาที่สาธารณะ

6. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจการถ่ายโอน จำนวน 2 ภารกิจ มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 1 กรม ใน 1 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ดังนี้

- 6.1 การบำรุงรักษาโบราณสถานในห้วงศักราชก่อนส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาขั้นพื้นฐาน โดยรัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนกำกับ ดูแล
- 6.2 การให้คำแนะนำ,ดูแลโบราณสถานในระดับท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กรมศิลปากรกำหนด

5. ประวัติและสภาพทั่วไปอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

อำเภอโกสุมพิสัย มีประวัติและสภาพทั่วไป ดังนี้ (สารานุกรมไทย ภาคอีสาน เล่ม 2 . 2542 : 412-414) เมื่อปี พ.ศ. 2424 พระเจริญราชเดช (สิง) เจ้าเมืองมหาสารคามสมัยที่ 2 ได้มีใบบอกขอยกบ้านนาตาเป็นเมืองวาปีปทุมโดยให้ท้าวโพธิสาร (อุ่น) นำลงไปทูลเกล้าถวาย ในการเดินทางไปกรุงเทพฯ ครั้งนั้นตามใบบอกได้ขอตั้งเมืองเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเมืองคือ ขอยกบ้านวังทาหอขวาง เป็นเมืองอีกหนึ่งเมืองหนึ่ง และในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ยกบ้านวังทาหอขวางเป็นเมืองขนานนามว่า

“เมืองโกสุมพิสัย” ให้ท้าวสุริโย (เสื่อ) เป็น พระสุนทรพิพิธ ดำรงตำแหน่งเจ้าเมืองคนแรก ภายหลังได้มีการปฏิรูปการปกครองหัวเมืองอีสานตามระบบเทศาภิบาลจึงยุบเมืองโกสุมพิสัย เป็นอำเภอโกสุมพิสัย ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2444 ให้ พระสุนทรพิพิธ (เสื่อ สุนทรพิณีจ) ดำรงตำแหน่งนายอำเภอคนแรก และมีที่ตั้งและอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อเขตอำเภอเชียงยืน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ทิศใต้	ติดต่อเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม และอำเภอ บ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
ทิศตะวันออก	ติดต่อเขตอำเภอเมือง และ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด มหาสารคาม
ทิศตะวันตก	ติดต่อเขตอำเภอเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

อำเภอโกสุมพิสัย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ระยะทาง 27 กิโลเมตร ตามทางหลวงแผ่นดินสาย 208 มีแม่น้ำชีซึ่งเกิดจากเทือกเขาระหว่าง จังหวัดชัยภูมิและจังหวัดเพชรบูรณ์ไหลผ่านตัวอำเภอโกสุมพิสัยแบ่งพื้นที่ออกเป็น 2 ฟาก พื้นที่มีลักษณะลุ่ม ๆ ดอน ๆ มีป่าไม้เบญจพรรณอยู่ทุกตำบล ป่าสงวนมี 1 แห่ง ที่ป่าดินแดง-วังกุง อยู่ในท้องที่ตำบลเหล่า ตำบลวังยาว และตำบลเขวาไร่ มีเนื้อที่ประมาณ 148 ตารางกิโลเมตร มีประชากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 108,526 คน แยกเป็นชาย 54,202 คน หญิง 54,360 คน (สำนักทะเบียนอำเภอโกสุมพิสัย. เมษายน 2547) อำเภอโกสุมพิสัย มีสถานที่สำคัญคือ

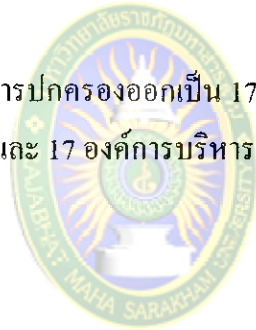
1. พระพุทธรูปมิ่งเมือง สร้างด้วยศิลาแลง มีอายุประมาณ 1,000 ปี ประดิษฐานอยู่หน้าวัดกลางโกสุมพิสัย
2. ศาลเจ้าปู่ ตั้งอยู่บริเวณสวนอุทยานโกสุมพิสัยอยู่ใกล้กับพระพุทธรูปมิ่งเมือง เป็นศาลเจ้าเก่าโบราณ ปัจจุบันได้ก่อสร้างขึ้นใหม่เป็นรูปทรงไทย
3. สวนอุทยานโกสุมพิสัย อยู่ติดกับพระพุทธรูปมิ่งเมืองและศาลเจ้าปู่ มีสภาพเป็นป่าเบญจพรรณ เรียกว่า “บึง” มีเนื้อที่ 72 ไร่ ยาวตามลำน้ำชี ระยะทางประมาณ 10 กิโลเมตรมีฝูงลิงอาศัยอยู่ ประมาณ 1,000 ตัว เป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจของประชาชน
4. หินล่อง ตั้งอยู่ที่บ้านโนนสูง ต.ดอนกลาง พื้นที่ประมาณ 100 ไร่ เป็นลานหินลักษณะเป็นหลุมมีน้ำขังเหมือนบ่อน้ำ มีบ่อเล็กและบ่อใหญ่ ประมาณ 100 บ่อ กระจายอยู่ทั่วไปแต่ละบ่อมีความลึกแตกต่างกันซึ่งเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และมีรอยเท้ามนุษย์โบราณ

ปรากฏอยู่ทั่วไปตามพื้นที่เห็นเด่นชัดจะมีประมาณ 3-4 รอย แต่ละรอยจะยาวประมาณ 1 ฟุต จะเห็นได้ชัดในช่วงหน้าแล้งระหว่างเดือนธันวาคม - มิถุนายน ห่างจากทางแยกบ้านโนนสูงเข้าไปประมาณ 3 กิโลเมตร ช่วงต้นฤดูฝนจะมีดอกกระเจียวขึ้นตามข้างทาง

5. บึงกุยเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 2,700 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกันหลายตำบล สำหรับตำบลเหล่า ติดต่อกับบ้านคอนตูม บ้านเขวา และบ้านยางสินไชย

6. สะดืออีสาน เป็นศูนย์กลางหรือสะดือของภาคอีสาน อยู่ที่บ้านเขวา ตำบลเหล่า ซึ่งขณะนี้เป็นที่สนใจทั้งภาครัฐ เอกชน ในการผลักดันและสนับสนุนพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญอีกแห่งหนึ่ง

อำเภอโกสุมพิสัยแบ่งการปกครองออกเป็น 17 ตำบล มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 18 แห่ง แยกเป็น 1 เทศบาล และ 17 องค์การบริหารส่วนตำบล



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรแต่ละตำบล

ที่	ตำบล	ชาย	หญิง	รวม
1.	ห้วยขวาง	3,969	4,021	7,990
2.	ยางน้อย	3,116	3,158	6,274
3.	วังยาว	3,006	2,952	5,958
4.	เขาวไร่	5,388	5,394	10,782
5.	แพง	4,612	4,619	9,231
6.	แก้งแก	1,940	1,974	3,914
7.	หนองเหล็ก	4,761	4,758	9,519
8.	หนองบัว	3,066	3,145	6,211
9.	เหล่า	2,100	2,088	4,188
10.	เขื่อน	2,863	2,879	5,742
11.	หนองบอน	2,864	2,945	5,809
12.	โพนงาม	3,322	3,423	6,745
13.	ยางท่าแจ้ง	2,433	2,423	4,865
14.	แห่ใต้	3,210	3,046	6,256
15.	หนองกุสสวรรค์	2,686	2,679	5,365
16.	เลิงใต้	1,961	2,012	3,973
17.	ดอนกลาง	2,905	2,844	5,749
	รวม	54,202	54,360	108,5625

ที่มา. สำนักทะเบียนอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. เมษายน 2547

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัด มหาสารคาม

ที่	ตำบล	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายสภา	รวม
1.	ห้วยขวาง	3	25	28
2.	ยางน้อย	3	25	28
3.	วังยาว	3	21	24
4.	เขวาไร่	3	37	40
5.	แพง	3	29	32
6.	แก้งแก	3	17	20
7.	หนองเหล็ก	3	37	40
8.	หนองบัว	3	17	20
9.	เหล่า	3	19	22
10.	เขื่อน	3	19	22
11.	หนองบอน	3	19	22
12.	โพนงาม	3	21	24
13.	ยางท่าแจ้ง	3	17	20
14.	แห่ใต้	3	35	38
15.	หนองกุงสวรรค์	3	17	20
16.	เลิงใต้	3	21	24
17.	ดอนกลาง	3	19	22
รวม		51	395	446

ที่มา. ท้องถิ่นอำเภอโกสุมพิสัย. 2547

6. ทฤษฎีจิตวิทยาและการจูงใจ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาระดับความพึงพอใจของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ต่อการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

6.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1954 อ้างใน เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538 :121) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองและจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่และเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองต่อไป มาสโลว์ (Maslow) ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์ จากระดับต่ำไประดับสูงได้ 5 ขั้น (Hierarchy of Needs Theory) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

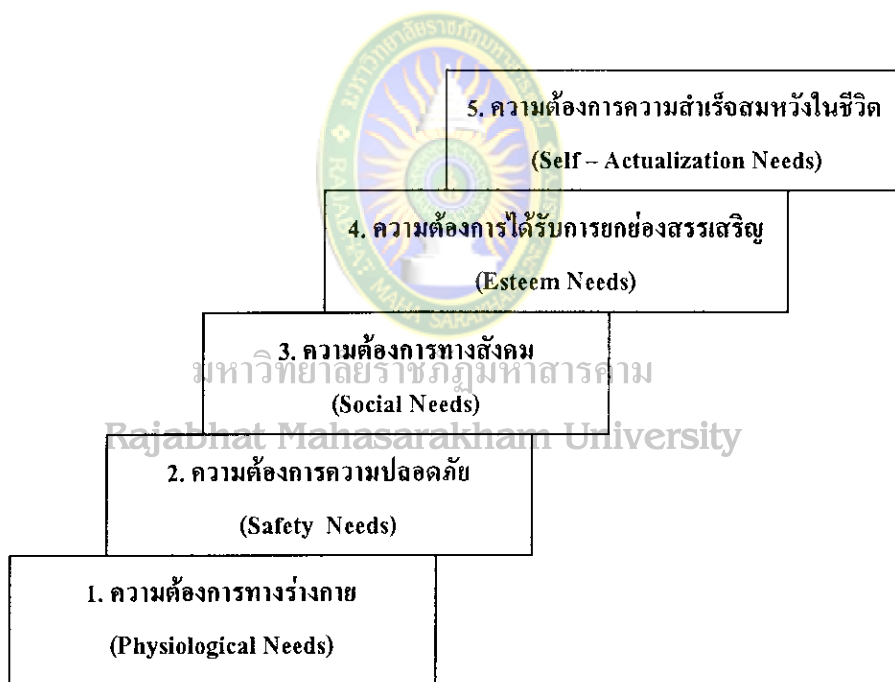
ขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ เมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกายแล้ว ขั้นต่อไปคือ ความต้องการความปลอดภัยต่าง ๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ หรือ การทำงาน เป็นความต้องการทุกอย่างที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการขั้นที่ 3 เมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการสังคม ต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น ๆ

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการในเรื่องความรู้ ความสามารถ รวมทั้งได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เมื่อความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 ได้รับการตอบสนองแล้วในขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คืออยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความต้องการของตน

มาสโลว์ (Maslow) จึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพื้นฐานความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) 5 ชั้น ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ที่มา เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538 :101

มาสโลว์ (Maslow) มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าจะประกอบไปด้วยหลัก 2 ประการ คือ

1. หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The Deficit Principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในด้านนั้นอีกต่อไป คนเหล่านี้กลับจะเกิดความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ ยอมรับและพอใจในความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิตโดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

2. หลักการแห่งความก้าวหน้า (The Progression Principle) กล่าวคือ ลำดับชั้นความต้องการทั้ง 5 ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปหาระดับสูง และความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ความต้องการของระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจจากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้ข้อสรุปแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้คือ ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความต้องการไม่เท่าเทียมกันขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละคน จะเริ่มต้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานคือ ความต้องการทางร่างกายซึ่งเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยสี่ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เมื่อได้รับสนองตอบความต้องการดังกล่าวแล้ว จึงจะมีความต้องการในลำดับชั้นต่อไป เพราะฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจนั้น จะต้องสนองตอบตามลำดับชั้นของความต้องการและเมื่อได้รับการสนองตอบสิ่งที่ตนเองต้องการแล้วก็ไม่สามารถจูงใจในสิ่งเหล่านั้นได้อีก ก็จะต้องสร้างแรงจูงใจในลำดับชั้นของความต้องการในขั้นต่อไป เมื่อประยุกต์กับการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการ ผู้มาใช้บริการก็ย่อมมีความต้องการตามลำดับชั้น ความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการในลำดับต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้ข้อสรุปแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความต้องการไม่เท่าเทียมกันขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละคน จะเริ่มต้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานคือ ความต้องการทางร่างกายซึ่งเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยสี่ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เมื่อได้รับสนองตอบความต้องการดังกล่าวแล้ว จึงจะมีความต้องการในลำดับชั้นต่อไป เพราะฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจนั้น จะต้องสนองตอบตามลำดับชั้นของความต้องการและเมื่อได้รับการสนองตอบสิ่งที่ตนเองต้องการแล้วก็สามารถจูงใจในสิ่งเหล่านั้นได้อีก ก็จะต้องสร้างแรงจูงใจในลำดับชั้นของความต้องการในขั้นต่อไป เมื่อประยุกต์กับการสร้างความพึงพอใจต่อการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจ ก็ย่อมมีความต้องการตามลำดับชั้นความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการในลำดับต่อไป

6.2 ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

ในปี ค.ศ.1959 เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้รวมความคิดของเทเลอร์(Taylor) และ ของมาสโลว์ (Maslow) นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจมากที่สุด ผลงานของเฮอริชเบอร์ก ชื่อว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบอร์ก หรือ เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย(Motivation Hygiene Theory) โดยมีสมมติฐานของทฤษฎี (เอกซัย ก็สซุพันธ์. 2538 : 121-123) กล่าวไว้ดังนี้

1. สิ่งจูงใจสองแบบ คือ แบบที่หนึ่งเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แบบที่สอง คือ การป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่าปัจจัยจูงใจ(Motivators Factor) และแบบที่สองเป็นปัจจัยที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

2. ปัจจัยจูงใจ องค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่

Rajabhat Mahasarakham University

- 2.1 ลักษณะงาน (Job Itself)
- 2.2 ความก้าวหน้า (Advancement)
- 2.3 การยอมรับ (Recognition)
- 2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 2.5 สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement)

3. ปัจจัยค้ำจุน (Hygienes) องค์ประกอบที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

- 3.1 สภาพการทำงาน (Working Conditions)
- 3.2 นโยบายบริษัท(Company Policies)
- 3.3 ความมั่นคง (Job Security)
- 3.4 ผลตอบแทน (Pay and Benefits)
- 3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
- 3.6 การนิเทศงาน (Supervision)
- 3.7 สถานภาพตำแหน่ง (Status)

นอกจากนั้น ปัจจัยภายนอกของบุคคล หมายถึง ปัจจัยทางองค์การที่จะช่วยรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ได้โดยมีข้อสมมติว่าจะมีผลกระทบต่อสมาชิกในองค์การทุกคนเหมือนกันทั้งหมดแนวความคิดนี้ไม่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลในการตอบสนองต่อปัจจัยต่างๆ เหล่านั้น เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการศึกษปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์การ และแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวกับงานซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะงานที่ทำ ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คนงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ ความพอใจในการทำงานและแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น

2. ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ซึ่งมักจะเป็นสาเหตุแห่งความไม่พอใจในการทำงานปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์การ การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็สามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานแต่ก็ไม่ได้เพิ่มความพอใจในการทำงานหรือเพิ่มแรงจูงใจได้เลย ที่เรียกว่าปัจจัยสุขลักษณะจิตก็เพราะที่ช่วยป้องกันความรู้สึกเบื่อหน่ายงานได้

จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นว่า การไม่มีความพอใจในการทำงาน ไม่ได้หมายความว่ามีความพอใจในการทำงาน แต่เป็นเพียงความรู้สึกเฉย ๆ ไม่มีอะไรเกิดขึ้น สภาพการทำงานที่ดีและนโยบายขององค์การที่สมเหตุสมผลไม่ใช่ว่าพลังที่จะกระตุ้นแรงจูงใจให้สูงได้ แต่มักจะเป็นสิ่งที่ต้องมาก่อนการสร้างแรงจูงใจเสมอคนที่ไม่มี ความไม่พอใจในการทำงานย่อมถูกจูงใจได้ง่ายกว่าคนที่มีความพอใจในการทำงานเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว คือ แนวความคิดเกี่ยวกับการเสริมพลัง (Reinforcement) เป็นแนวความคิดที่เน้นการให้รางวัลและการเสริมพลังเพื่อการจูงใจ โดยมีความเห็นว่ามันจะกระทำการใด ๆ ที่รู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทน บี. เอฟ. สกินเนอร์ (B.F. Skinner) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับการทำงานเพื่อหาทางทำให้วิธีการให้รางวัลได้ผล โดยพิจารณาถึงส่วนประกอบ คือ สิ่งเร้า หมายถึง สิ่งแวดล้อมหรือภาวะของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นการตอบสนองสิ่งเร้า หมายถึง พฤติกรรม หรือ การทำงานตัวเสริมพลัง หมายถึง รางวัลตอบแทนทางบวก ซึ่งจะให้ได้ก็ต่อเมื่อมีพฤติกรรม หรือ การทำงานดีและเหมาะสม

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการใช้บริการ คือ ความมุ่งหวังในความสำเร็จในสิ่งที่ผู้ใช้บริการต้องการ ในความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความรับผิดชอบต่อการให้บริการและการได้รับผลตอบแทนที่เป็นสิ่งจูงใจและแรงกระตุ้นจากการบริการที่ตอบสนองตอบความพึงพอใจ

6.3 ทฤษฎีการจูงใจในผลสัมฤทธิ์ของแม็คเคลแลนด์ (Mc clelland's Achievement Motivation Theory)

ในตอนปลายปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ เดวิด แม็คเคลแลนด์ (David McClelland . อ้างในสุรพงษ์ เล็กศรีณยพงษ์. 2544 : 16) ได้ทำการทดลองเพื่อหาทางวัดความต้องการต่าง ๆ ของคน โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า The Mastic Appreciation Test หรือ เรียกชื่อย่อว่า TAT วิธีให้คนดูภาพถ่ายแล้วเขียนแสดงทัศนคติว่าเขามองเห็นอย่างไรต่อภาพถ่ายนั้น บางทีเรียกว่า Projective Test เดวิดแม็คเคลแลนด์ (David Mc clellan) ได้แบ่งผลการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการทดสอบ ออกเป็น 3 เรื่อง แต่ละเรื่องจะมีลักษณะตรงกันเกี่ยวกับความต้องการของคน ซึ่งมีความต้องการอยู่ 3 ประการคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement : nAch) เป็นความต้องการที่ทำงานอย่างให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ และต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้จากผลงาน
2. ความต้องการผูกพัน (Needs for Affiliation : nAff) เป็นความต้องการที่จะสร้างความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Needs for Power : nPower) ได้แก่ ความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น การให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่น และการมีหน้าที่รับผิดชอบในบุคคลอื่น พื้นฐานทฤษฎี แม็คเคลแลนด์ จะขึ้นอยู่กับเวลาและเหตุผลของประสบการณ์ในชีวิตของบุคคล คนจะถูกกระตุ้นด้วยความต้องการต่างๆ และแต่ละความต้องการจะมีเหตุผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของเขาทฤษฎีนี้จะช่วยให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของคนและคนอื่นเป็นอย่างดี สามารถสร้างงานและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สนองความ

ต้องการทั้งสามด้านของบุคคลได้อย่างเหมาะสมนักวิชาการบางท่านให้ความเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีของ แม็คเคลแลนด์ ว่าทฤษฎีนี้ช่วยอธิบายความต้องการของคนได้ 2 ประการ คือ

3.1 ความต้องการ nAcht, nAff และ nPower เป็นองค์ประกอบของความต้องการที่มีลักษณะเหมือนกันและคล้ายๆ กับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจบุคคลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การยึดถือทฤษฎีเป็นหลักในการปฏิบัติจะให้ประโยชน์กับผู้บริหารมาก และหากความต้องการแต่ละด้านได้รับการตอบสนองอย่างตรงเป้าหมาย ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ถ้าความต้องการดังกล่าวได้รับความสนใจและเอาใจใส่จากผู้บริหารอย่างจริงจังก็อาจทำให้คนในองค์กรสามารถกำหนดขอบเขตความต้องการของคนในอันที่จะทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ให้สำเร็จได้

จากผลการศึกษาของเดวิด แม็คเคลแลนด์ (David McClelland) สรุปได้ว่าความสำเร็จของงานจะอยู่ในเรื่องของการกระตุ้นความต้องการ nAch เป็นสำคัญ บุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองด้าน nAch สามารถทำงานได้สำเร็จจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจและการบริหารจัดการของผู้บริหารได้ผลสำเร็จไปด้วย

Rajabhat Mahasarakham University

6.4 ทฤษฎี 3 ไอ (Theory of Triple)

วีระพงษ์ เถлимจิระรัตน์ (2544 : 56 – 57) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี 3 ไอ (Theory of Triple) แห่งการให้บริการที่ด้อยคุณภาพในหนังสือ คุณภาพในงานบริการ ดังนี้ ปัจจัยแห่ง 3 ประการ ที่อยู่เบื้องหลังของความด้อยประสิทธิภาพและอ่อนคุณภาพของการบริการ ซึ่งจะให้ข้อคิดที่น่าสนใจไม่น้อยแก่การแก้ปัญหาด้านคุณภาพของบริการ โดยต้องการจะแก้ไขที่ต้นเหตุ ทฤษฎี 3 ไอ กล่าวไว้ว่า สาเหตุสำคัญของการทำงานผิดพลาด หรือการให้ผลงานที่มีปัญหาและไม่ตรงตามเป้าหมายของพนักงานต่าง ๆ ในองค์กรนั้น มาจากสาเหตุสำคัญ 3 ปัจจัย ทางด้านจิตวิทยาและสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่

1. Innocence คือ ความไร้เดียงสา หรือ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ของตัวผู้ให้บริการคนนั้น บางทีอาจเรียกว่า Lack of Skills หรือ ขาดทักษะที่เพียงพอในการปฏิบัติงานคือทำผิดไปเพราะความไม่รู้

2. **Ignorance** คือ ความตะเลห หรือ ความมกง่ายของตัวบริการน้เอง หมายถึงความว้ทั้งว้ว่าสังน้ไม่ควรทำเพราะอาจก่อปัญหาต่อไป แต่ความมกง่ายในตัวทำให้เขาทำไปทั้ง ๆ ที่ว้ ก็เลยเกิดปัญหาขึ้นมจริง ๆ บางทีอาจเรียกอีกอย่างว่า Negligence ก็ได้ สำหรับบางกรณีทีเขาระบุให้ต้องทำ แต่ตะเลหไม่กระทำ ก็เข้าข่านี้เช่นกัน

3. **Intention** คือ ความจงใจกระทำ อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งได้ว่าเป็น Malicious Act คือ กระทำไปโดยความว้และเข้าใจ แต่มีเจตนาธรรม์ บางอย่างแอบแฝงอยู่ให้กระทำ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง หรือเพื่อความสะใจบางอย่างของคนบางคน บางกลุ่มที่สังสมเอาความเก็บกดเอาไว้มาก ๆ ในองค์การ เมื่อได้โอกาสจึงกระทำการันไม่สมควรลงไป บางทีอาจค้กับคำว่า Moral Hazard ในงานบางอย่างก็ได้

จากการศึกษาทฤษฎี 3 ีอแล้ว ผู้วิจัยได้แนวคิดในเรื่องการบริการที่ไร้คุณภาพว่า เกิดจากความไร้เคียงสาหรือว้ทำไม่ถึงการณ้ของผู้ให้บริการ คือ ขาดทักษะ การตะเลหต่อหน้าทีการให้บริการ นอกจากนั้นยังเป็นการจงใจกระทำเพื่อความสะใจหรือเพื่อหวังผลอะไรบางอย่างที่แอบแฝงอาจเป็นผลประโยชน์ของตนเองหรือกลุ่มก็ได้ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการให้บริการโดยคุณภาพลง

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นที ปิ่นทวนันท์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการกระจายอำนาจกับการคลังท้องถิ่นกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เรื่องสภาพปัญหารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการปกครองผลวิจัยพบว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่สามารถพึ่งตนเองทางการคลังได้ นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเป็นรูปธรรมเนื่องจากประสบปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจด้วยเหตุนี้จึงทำให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านไม่สามารถเป็นองค์กรปกครองตนเองได้อย่างแท้จริง

สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสถานภาพและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลและสถานีอนามัย ในการดำเนินงานพัฒนาสาธารณสุขเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นการศึกษาสถานภาพและความพร้อมในการดำเนินงานสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลและสถานีอนามัย ผลการศึกษาพบว่าด้าน

สถานภาพยังไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมต่อการดำเนินงาน มีศักยภาพค่อนข้างน้อยในการดำเนินงานด้านควบคุมป้องกันโรคติดต่อ การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลและการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ส่วนสถานื่อนามัยไม่ทราบบทบาทของตน

จรัส สุวรรณมาลา (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกในอนาคต พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ซึ่งเป็นผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่ค่อยแน่ใจว่าภารกิจของตำบลตาม พ.ร.บ. ใหม่คืออะไร แตกต่างจากภารกิจที่เคยปฏิบัติเดิมอย่างไร และ ไม่แน่ใจว่าตนเองควรมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอย่างไร มักจะกำหนดบทบาทตามความเข้าใจเดิมว่าตำบลเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่จัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาและแก้ไขการขาดแคลนสาธารณูปโภคโดยใช้เงินรายได้ของตนเป็นหลักและมีแนวโน้มว่าจะไม่พยายามขอรับการสนับสนุนหรือระดมทรัพยากรจากหน่วยราชการเนื่องจากไม่ค่อยประสบผลและการประสานงานกับหน่วยราชการไม่ต่อเนื่อง

ชัยรัตน์ พัฒนเจริญ และคณะ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการกระจายอำนาจในการบริหารงานสาธารณสุขมูลฐานสู่องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีความสัมพันธ์กันทั้งหลักการและเจตนารมณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกับงานสาธารณสุขมูลฐาน มีความสอดคล้องกันและนำไปสู่จุดหมายเดียวกันคือการมีสุขภาพที่ดีของประชาชนในชุมชน ส่วนการกระจายอำนาจไปให้องค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารและจัดการ โดยอิสระได้เพียงบางกิจกรรมเท่านั้น เนื่องจากองคการบริหารส่วนตำบลยังขาดความมั่นใจ ขาดความรู้ความเข้าใจทักษะในขบวนการบริหารงานสาธารณสุขแต่ในอนาคตต้องให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมรับผิดชอบการบริหารงานสาธารณสุขมูลฐานมากยิ่งขึ้น

คณะกรรมการการปกครองรัฐสภา (2540 : 14) ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินการจัดตั้งและประสิทธิภาพของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่(มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 12 ล้านบาทขึ้นไป) มีความสามารถในการบริหารงานในการหารายได้เพียงพอที่จะใช้จ่ายประจำและพัฒนาตำบลมีการจัดสรรงบประมาณโดยใช้แผนพัฒนาตำบล 5 ปี และแผนพัฒนาตำบลประจำปีเป็นลักษณะที่องคการบริหารตำบลขนาดเล็ก(มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 3 ล้านบาท) มีประสิทธิภาพไม่เพียงพอที่จะบริหารงานในองคการบริหารงานส่วนตำบลได้ กล่าวคือ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนไม่เพียงพอที่จะใช้จ่าย ส่วนใหญ่ขาดความรู้ความ เข้าใจในการบริหารงบประมาณให้ทุกหมู่บ้านได้ ในส่วนการตอบสนองความต้องการของประชาชนปรากฏว่าประชาชนรู้สึกพอใจกว่าเมื่อครั้งเป็น

สภาพแวดล้อมไม่พบความแตกต่างระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่และขนาดเล็ก สำหรับปัญหาที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่การขาดการประชาสัมพันธ์ ขาดกลไกการตรวจสอบจากประชาชน การบริหารงานอยู่ในระบบปิด

ทรงธรรม สวณีย์ (2540 : 4) ได้ศึกษาการถ่ายโอนงานของกรมประชาสงเคราะห์ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาได้ข้อสรุปคือ กระบวนการถ่ายโอนงานบางลักษณะของกรมประชาสงเคราะห์ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีผลในการปฏิบัติ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานที่สำคัญอยู่ที่ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเรื่องของคุณภาพของบุคลากร นับตั้งแต่ทัศนคติ ความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับมาตรการที่พึงปฏิบัติในการถ่ายโอนงานของกรมประชาสงเคราะห์ประกอบด้วย 2 มาตรการ คือ มาตรการทางการบริหาร และกฎหมาย

วิยะดา ตรีแพทย์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการนำนโยบายการถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่รับรู้บทบาทหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคมตามนโยบายการถ่ายโอนงานของกรมประชาสงเคราะห์ ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมพบว่าเกือบจะทั้งหมดปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติและส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิธีการทางสังคมสงเคราะห์แต่โดยส่วนใหญ่จะใช้วิธีประสานเป็นหลัก การศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมพบว่า ประสบปัญหาทุกด้าน คือ ด้านความพร้อมของบุคลากร ด้านโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านงบประมาณสนับสนุนช่วยเหลือ และวัสดุครุภัณฑ์สนับสนุนการช่วยเหลือ และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการถ่ายโอน สำหรับความต้องการสนับสนุนจากหน่วยงานพบว่า ต้องการสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านจากหน่วยงานต่างๆ คือต้องการเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องระเบียบปฏิบัติ กฎหมาย และพัฒนาเทคนิคต่าง ๆ ต้องการพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานในระยะแรก ต้องการให้มีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนและแลกเปลี่ยนความรู้ ต้องมีการติดตามนิเทศงานและความต้องการให้มีการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบด้านสวัสดิการสังคมให้ชัดเจน

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2542 : 114 – 119) ได้ศึกษาวิจัยพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาของความไม่พร้อม 2 ระดับ คือ

1. ความไม่พร้อมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การที่พนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติด้านต่างๆ อันเนื่องจากพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับการบรรจุใหม่ ทำให้พนักงานเหล่านี้ขาดประสบการณ์ในการทำงาน

2. ความไม่พร้อมด้านงบประมาณ ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการจัดสรรรายได้ไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ เพราะงบประมาณมากกว่าครึ่งหนึ่งของรายได้้องการบริหารส่วนตำบลต้องจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน จึงทำให้้องการบริหารส่วนตำบลเหลือรายได้ที่จะนำไปใช้จ่ายในภารกิจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดค่อนข้างน้อยมาก

เอกรัตน์ นุญน้อย (2544: 61 – 64) ได้ศึกษาความพร้อมในการรับการถ่ายโอนอำนาจผู้ท้องถิ่น : จากความคิดเห็นของคณะกรรมการในเขตจังหวัดอยุธยา โดยศึกษา 2 ด้าน คือ ความพร้อมในกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วยการวางแผน การจัดองค์กร การประสานงาน การประเมินผล และความพร้อมด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากร การเงิน สำนักงาน อาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ ผลการศึกษาพบว่ามีความพร้อมในระดับปานกลางทั้งสองด้าน เนื่องจากการอบรมสัมมนานำให้ขาดความรู้ความเข้าใจ โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ

เฉลิม ตามสิริมย์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาททางการบริหารของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข : ศึกษากรณีการถ่ายโอนธนาคารน้ำในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่าช่วงดำเนินการธนาคารน้ำยังอยู่ในการกำกับดูแลของคณะกรรมการธนาคารน้ำบริหารอยู่และพบว่าบทบาทการบริหารของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่สูงบทบาทเฉลี่ยสูงสุดคือ บทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก และจากผลการดำเนินงานพบว่ามีการดำเนินงานเสร็จทุกขั้นตอนและใช้งบประมาณต่ำกว่าเดิมและพบว่าคณะกรรมการต้องปรับเปลี่ยนไปเป็นผู้ประสานงาน

ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความแตกต่างของอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจส่วนท้องถิ่นในการศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ต่อการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้รวบรวมนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้ คือ

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แยกได้ ดังนี้

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 ตำแหน่ง

Rajabhat Mahasarakham University

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความพึงพอใจของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ต่อการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ แยกเป็น 6 ด้าน คือ

2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2.2 ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

2.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน / สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

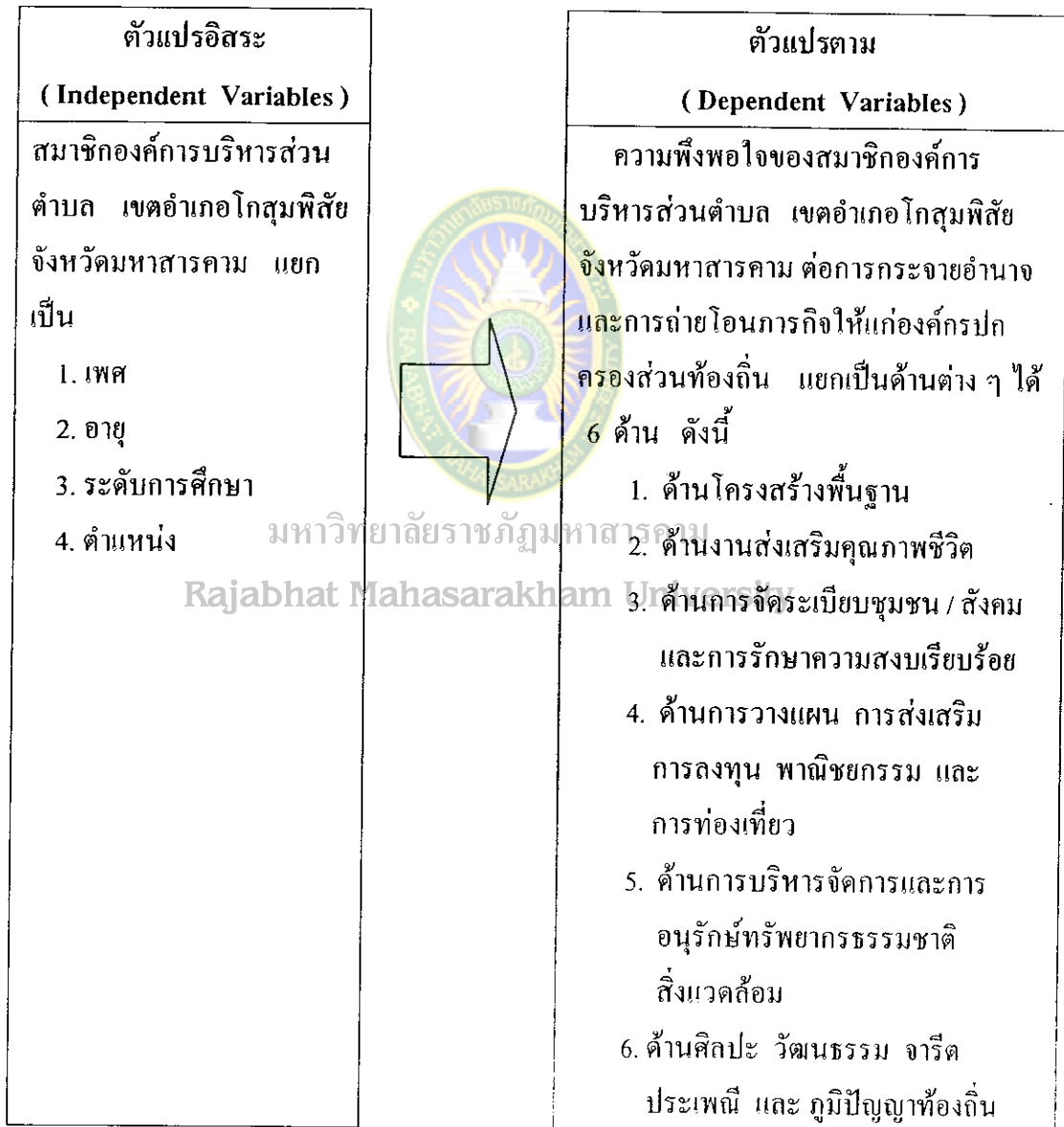
เกี่ยว

2.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

2.6 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬาประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ดังนั้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนภูมิกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยได้ ดังนี้

กรอบแนวคิดความพึงพอใจของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ต่อการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



แผนภูมิที่ 2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย