

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต  
อำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่  
เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. องค์การบริหารส่วนตำบล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการศึกษา

#### แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวไว้ในภูมิหลังแล้วว่าเป็นส่วนสำคัญของชีวิต ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตทั่วไปของบุคคล ๆ หนึ่ง

##### 1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ไพฑูรย์ เริงมด (2540 : 19) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ทำ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากก็จะเสียสละ

อุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญา ให้แก่งานมาก ผู้ใดที่มีความพึงพอใจในงานน้อย ก็จะทำงานตามหน้าที่

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 94-95) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรทุกแห่งปรารถนา เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งในการเพิ่มผลผลิต การจะทำให้คนขยันทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพนั้นยากมาก ดังนั้นจึงต้องหาทางให้คนทำงานเอง สร้างบรรยากาศให้เขารักงาน และการทำให้คนรักงาน นอกจากการเพิ่มค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการให้สูงขึ้นนั้น เราต้องพึงวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยา ทั้งนี้ก็เพื่อมุ่งศึกษาให้รู้แจ้งถึงพฤติกรรมของแต่ละคนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ เพื่อนำเอาผลแห่งการศึกษานั้นมาใช้เป็นประโยชน์ในการผูกมัดจิตใจคนงานให้ทำงานด้วยความพอใจ ให้รักผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ขณะเดียวกันจิตวิทยาก็จะช่วยให้ฝ่ายจัดการสามารถจัดการและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในงานได้ ช่วยให้ฝ่ายจัดการสร้างคุณลักษณะของผู้หน้าที่ดีได้ อันจะเป็นประโยชน์อย่างใหญ่หลวงต่อการพัฒนาองค์กร

มอร์ส (Morse. 1959 : 27) ให้ความหมายของความพอใจในเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมาก จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานและความเครียดนี้มีผลจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อเกิดความต้องการมากจะเกิดพฤติกรรมเรียกร้อง เมื่อได้รับการตอบสนองความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานได้

ไวท์ (White. 1968 : 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสุขสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ทักษะที่ต้องงานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร ซึ่งความหมายนี้สอดคล้องกับ สเตราส์ และเซเลส (Stauss & Saylaess. 1967 : 119-121) ที่ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

ฮอปร็อค (Hoppock. 1935 : 121) ให้นิยามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง สิ่งที่เหมาะสมสถานของความรู้สึกด้านจิตใจ สภาพร่างกายและสภาพแวดล้อมจนเป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเขา ฮอปร็อคผู้นี้เป็นคนแรกที่มีงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปรากฏ โดยสรุป เขาให้ความหมาย

สอดคล้องกัน คือ กิลเมอร์ (Gilmer, 1967 : 252) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีองค์ประกอบของงาน

แมคคอร์มิก และอีลแกน (McCormick & Ilgen, 1980 : 303) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์การต่อหน่วยงานของเขา ซึ่งทัศนคตินี้ก่อให้เกิดโดยสมาชิกโดยองค์การนั่นเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความพึงพอใจคือ อิทธิพลอย่างหนึ่งที่มีต่องาน

สมิทธี (Smith, 1964 : 364) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการบ่งบอกถึงระดับความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้น ว่าตอบสนองต่อความต้องการของเขาเพียงใด และกล่าวอีกว่าเป็นความรู้ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม

ซีคอร์ด และแบคแมน (Secord & Backman, 1964 : 145) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการของบุคคลากรในองค์การที่แตกต่างกัน บางคนอาจพึงพอใจในลักษณะงาน แต่บางคนอาจจะพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ทัศนคติหรือความรู้สึกพอใจ ยินดี มีความสุข ในระดับต่าง ๆ ของบุคคลที่เกิดจากการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้ ซึ่งความพอใจในการทำงานจะเกิดความพอใจได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจอันมีมูลเหตุมาจาก ความต้องการ เป็นสำคัญ

## 2. ตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว ซึ่งช่วยให้นักบริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีท่าทีที่จะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา เพศ เป็นต้น (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. 2542 : 137-138)

2.1 “อายุ” เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังนั้น เขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการประกอบอีก เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ และการปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์มากขึ้นนั่นเอง อย่างไรก็ตามก็ปรากฏว่าบุคคลวัยกลางคนอาจจะหวั่นไหว มีความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ ทั้งนี้เพราะสถานภาพ

(Status) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขา สถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคลผู้ที่มีความสำคัญ

2.2 “ระดับอาชีพ” การที่ผู้ที่มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงาน เพราะจะได้ค่าจ้างและมีสภาพการทำงานที่ดี และงานมีเกียรติและต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ หรือบุคคลที่ทำงานระดับสูงมักไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ตรงกันข้ามแสวงหาสิ่งที่สูงกว่าเงินทอง เช่น อำนาจ ความเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น เหตุผลเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นได้

2.3 “ระดับการศึกษา” ซึ่งบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้งานในระดับสูง และมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย โดยปกติจะสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งที่ปรารถนา ดังนั้นระดับการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงานได้อีกตัวหนึ่ง

2.4 “เพศ” เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจอีกอย่างหนึ่งที่ ชาลส์ เอ็น.วี ออร์ (Charles N. Weaver) ได้รายงานถึงความแตกต่างเรื่องเพศในเรื่องความพึงพอใจในงานว่า ได้มีการศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากคนอเมริกัน และพบว่าโดยทั่วไปจะไม่ปรากฏความแตกต่างที่สำคัญในเรื่องความพึงพอใจ เพราะผู้ชายและผู้หญิงต่างก็ได้รับผลกระทบไม่ต่างกันจากตัวแปรต่างของความพึงพอใจ เช่น ค่าจ้างเงินเดือนเกียรติภูมิในงานหรือการควบคุมบังคับบัญชาที่ได้รับ แต่เพศจะเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจที่แสดงถึงระดับของความพึงพอใจได้

ดังนั้น จะเห็นได้ว่ากำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา เพศ จะเป็นส่วนที่สามารถแสดงความแตกต่างได้ หรือก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันได้

### 3. การพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการจูงใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความคิดที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน แต่ก็ไม่ใช่แนวคิดเดียวกัน ความพึงพอใจหมายถึง สถานะของความพอใจ ในขณะที่การจูงใจ หมายถึง การใช้ความพยายามมุ่งสูงเป้าหมาย โดยแสดงเป็นภาพได้ดังนี้

สูง	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจ และอยู่อย่างสบายๆ (Contented, relaxed worker)	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจ และทำงานหนัก (Well – Satisfied, hard charger)
ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความไม่พอใจ และไม่เข้าใจไปเกี่ยวข้องกับเรื่องใดๆ (Disgruntled, uninvolved worker)	ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจ แต่ทำงานหนัก (Dissatisfied, hard working worker)
ต่ำ	ต่ำ	สูง
การจูงใจในงาน(Job Motivation)		

แผนภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ภาพระหว่างความพึงพอใจในงานและการจูงใจในงาน  
ที่มา : สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) ธรรมมานะ. 2542 : 136

จากแผนภาพที่ 1 จะได้นักคิด 4 ประเภท คือ

3.1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจ และอยู่อย่างสบาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณคิดบางคนเกิดความพึงพอใจในการทำงานในบรรยากาศแบบสบายๆ ไม่มีแรงกดดันใดๆ ถ้าหากเขาทำงานหนักเขาก็จะไม่มี ความพึงพอใจในงาน

3.2 ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่พอใจและไม่เข้าใจเกี่ยวข้องกับเรื่องใดๆ โดยผู้ปฏิบัติงานประเภทนี้มักจะมี ความเครียดมากจะไม่ชอบงาน จะทำงานหนักเพียงเพื่อไม่ให้ถูกไล่ออก หรือถูกลงโทษว่ากล่าวตักเตือน บังคับทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวบังคับให้ต้องทำงาน

3.3 ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจ แต่ทำงานหนัก ซึ่งผู้ปฏิบัติงานประเภทนี้มีจำนวนมาก การทำงานเป็นอาชีพอย่างเอาจริงเอาจัง แม้เขาจะไม่พอใจเกี่ยวกับงานและสภาพแวดล้อมของงาน โดยทั่วไปก็ตาม แรงจูงใจในการทำงานของเขา ก็คือ การทำงานอย่างเป็นวิชาชีพ ซึ่งต้องไม่ทำลายชื่อเสียง โดยผลงานที่ค่อยๆ แม้ว่าโดยภาพรวมแล้วเขาจะไม่มี ความพึงพอใจก็ตาม

3.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจดี และทำงานหนัก โดยทั่วไปจะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การบรรลุตำแหน่งสูงสุด หรือการต้องการประจักษ์ตน ของอับราฮาม มาสโลว์ นั่นเอง

ดังนั้น จะพบว่าความพึงพอใจในงานและการจงใจจะเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน แต่ไม่ใช่แนวคิดเดียวกัน

#### 4. การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สร้อยตระกูล (ศิวยานนท์) อรรถมานะ (2542 : 145-146) ได้นำเสนอเรื่องนี้ โดยความพึงพอใจเป็นเรื่องของทัศนคติและภาวะทางอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งไหวตัวเปลี่ยนแปลงได้หรือมีลักษณะเป็นพลวัต จึงควรติดตามวัดระดับความพึงพอใจเป็นระยะๆ ซึ่งเกิดประโยชน์มากมาย อาทิ ใช้วิเคราะห์ วิจัยที่มาของปัญหาต่างๆ ในองค์กร หรือค้นพบสาเหตุโดยทางอ้อมของปัญหาผลผลิต อาทิ การขาดงาน การเข้าออกงาน หรือการทำงานที่ด้อยคุณภาพ นอกจากนั้นสามารถประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานได้ หรืออาจใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม หรือใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลระบบการจงใจภายในองค์กรได้

โดยทั่วไปนักบริหาร ผู้จัดการ หรือนักบริหารงานบุคคลจะวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน โดยการสังเกตจากพฤติกรรมเปิดเผยของผู้ปฏิบัติงาน (Over behaviors) ที่แสดงออกในสถานที่ทำงาน พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจ ได้แก่ ระดับการขาดงาน การลาออกงาน การทะเลาะวิวาทกันในที่ทำงาน การทำงานช้าลง การใช้เวลาอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

แต่อย่างไรก็ดี การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงเปิดเผยนี้อาจไม่มีความสัมพันธ์ของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจกับพฤติกรรมที่แสดงออกที่แท้จริงก็ได้ นั่นคือผู้ปฏิบัติงานที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์ อาจมีทัศนคติเกี่ยวกับงานในทางลบก็ได้ แต่เขาทำงานดีทำงานหนัก อาจเป็นเพราะแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงหรือความภาคภูมิใจรักในอาชีพทำให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ อย่างไรก็ดี หากมีการสะสมหรือทวีความไม่พึงพอใจไปเรื่อยๆ ก็อาจให้ส่งผลกระทบต่อค่านลบก็ได้ ดังนั้นจึงยอมรับกันว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมากหรือเป็นจำนวนครั้งที่ดี อาจไม่สัมพันธ์อย่างเป็นสัดส่วนกับความพึงพอใจ ทำให้วิธีการสังเกตพฤติกรรมเพียงอย่างเดียวเกิดความไม่น่าเชื่อถือนัก ในทางปฏิบัติ การสำรวจจึงควรใช้วิธีที่เป็นทางการมากกว่านั้น คือ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น โดยสามารถทำได้ทั้งรายบุคคลและกลุ่มก็ได้

การสำรวจหรือการวัดความพึงพอใจโดยการตอบแบบสอบถามอาจกระทำได้ 2 รูปแบบ คือ การสำรวจในความพอใจอย่างรวม (The Survey or Measurement of Overall Job Satisfaction) เพื่อวัดความรู้สึกโดยทั่วๆ ไปของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะงานในทุกๆ

ด้าน สำหรับวิธีการวัดความพึงพอใจอย่างรวมมักจะใช้การวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ งาน โดยใช้สเกลส์เป็นเครื่องมือ ลักษณะของสเกลส์อาจเป็นการถามตรงๆ อย่างเปิดเผย อาทิ สเกลส์ของเบรย์ฟิลด์ และรอทเชย์ (Brayfield and Rothe) หรือการสำรวจ หรือความพึงพอใจ ในด้านใดด้านหนึ่งของงาน (The survey or measurement of overall job satisfaction) เพื่อ เจาะจงลงไปเฉพาะเรื่องที่ต้องการทราบ หรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อคุณสมบัติด้าน ใดด้านหนึ่งของงาน เช่น เรื่องเงินเดือน สภาพแวดล้อมในงานที่ทำ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีการให้เขียนข้อสังเกตหรือความเห็นใดๆ โดยอิสระในกระดาษ ที่เตรียมให้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการว่าต้องการข้อมูลในลักษณะใด

## แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นหลักการหนึ่งของการจัดระเบียบในการ ปกครองประเทศ โดยมีหลักการสำคัญ คือ เป็นการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไป ให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควร ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย การกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการจัดระเบียบ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้น องค์การ บริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามแนวความคิด ของหลักการการกระจายอำนาจการปกครอง

### 1. ความหมายของการกระจายอำนาจ

พรชัย รัชมีแพทย (2537 : 31-32) กล่าวว่า การกระจายอำนาจเป็นการให้อำนาจ แก่หน่วยงานหรือองค์กร สามารถแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

1.1 การกระจายอำนาจการบริหาร หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่หรือ การโอนอำนาจหน้าที่ หรือการแบ่งอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจให้หน่วยงานราชการใน ระดับต่าง ๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้โดยไม่ต้องเสนอของอนุมัติหรือขอความช่วยเหลือ เห็นชอบจากหน่วยเหนือขึ้นไป อาจรวมถึงการกระจายอำนาจนอกระบบราชการในลักษณะ การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของหน่วยงานราชการ

1.2 การกระจายอำนาจทางการเมือง หมายถึง การกระจายอำนาจให้ชุมชน ต่างๆ ปกครองตนเอง ซึ่งสามารถตัดสินใจเลือกผู้บริหารท้องถิ่นเอง และตัดสินใจเกี่ยวกับ กิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่น

ธนสวรรค์ เจริญเมือง (2539 : 59) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่างๆ มีอำนาจในการจัดการ ดูแล

กิจการหลายๆด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น

ชวงศ์ ฉายะบุตร (2539: 1-4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารหรือกิจการบางอย่างให้องค์การปกครองหรือสถาบันของรัฐไปกระทำ หรือดำเนินการ โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ส่วนกลางโอนหรือกระจายอำนาจการปกครองบางส่วนไปให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยส่วนกลางเพียงแต่คอยควบคุมมิให้ออกนอกเขตที่กฎหมายกำหนดไว้

สรุป การกระจายอำนาจ คือ การลดภาระอำนาจการปกครองของรัฐบาลไปให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมอบหมายให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดการ บริการสาธารณะต่างๆแก่ประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เป็นหลัก อย่างมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้

## 2. ความสำคัญของ การกระจายอำนาจ

ลิจิต ชีรเวคิน (2530 : 3) กล่าวว่า การกระจายอำนาจการปกครองมีความสำคัญในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยสรุปเป็นประเด็นที่สำคัญ 2 ประเด็น ดังนี้

2.1 การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของระบอบการปกครองแบบ ประชาธิปไตยเนื่องด้วยประชาธิปไตยต้องประกอบด้วยโครงสร้างส่วนบน คือ ระดับชาติ และโครงสร้างส่วนฐาน คือ ระดับท้องถิ่น การปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง คือ รากแก้วเป็นฐานที่สำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย

2.2 การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคมในด้านการพัฒนาชนบท โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยโครงสร้างการปกครองตนเองในลักษณะที่มีความอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

สรุป การกระจายอำนาจนอกจากจะเป็นการปรับโครงสร้างการบริหารจาก โครงสร้างการบริหารงานส่วนบนลงสู่การบริหารงานส่วนล่าง แล้วกระจายอำนาจยังมีผลต่อ เศรษฐกิจการเมืองการปกครองด้วย



### 3. หลักการกระจายอำนาจ

หลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหลักการเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาของตนเองในระดับท้องถิ่น ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ และหลักการกระจายอำนาจตั้งอยู่บนพื้นฐานประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ คือ (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. 2542 : 2)

3.1 เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางหรือหน่วยบริหารราชการส่วนกลาง

3.2 เป็นการทำให้ปัญหาในท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่น

3.3 เป็นการส่งเสริมให้ในแต่ละท้องถิ่น ได้แสดงความสามารถ และพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง

3.4 เป็นการส่งเสริมและพัฒนารวมทั้งเมืองในระดับท้องถิ่น อันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยและเป็นพื้นฐานสำคัญให้คนในท้องถิ่นได้ก้าวขึ้นไปดูแลปัญหาในระดับชาติต่อไป

3.5 เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

สรุป การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนในการดูแลแก้ไขปัญหาของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยแท้จริง อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมและพัฒนารวมทั้งเมืองในระดับท้องถิ่นอันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย ซึ่งสามารถแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางได้

### แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

#### 1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น (Local government) จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับหลักการกระจายอำนาจที่กล่าวไว้ข้างต้น เพราะฉะนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นในส่วนนี้ จึงเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โดย โกวิทซ์ พวงงาม (2548 : 20-22) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นของ นักวิชาการที่สำคัญๆ ไว้ดังนี้

โรบสัน (Roboson,1953 : 574 ) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบต่ออำนาจ อธิปไตยของรัฐ เพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย และมีองค์การที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองท้องถิ่นนั่นเอง

คลาร์ก (Clark,1957 : 87-89 ) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน ในเขตพื้นที่หนึ่ง พื้นที่ใด โดยเฉพาะและหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาล กลาง

วิท (Wit,1967 : 101-103 ) นิยามว่าการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือ กระจายอำนาจ ไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิด โอกาสให้ประชาชนท้องถิ่น ได้มี อำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วน ในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการ ที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็น รัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองส่วน ท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์การของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและ การบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

แฮร์ริส (Harris,1984 : 574 ) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การ ปกครองซึ่งหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่ บริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะ ใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้ง หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้ กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2525 : 8 ) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบ การปกครองที่เป็นผล สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครอง ของรัฐ และโดยนัย นี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูก

ควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มี อำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

อุทัย หิรัญโต (2523 : 2)นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชน ในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุม ของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2520 : 12 ) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้หรือกระจายอำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วย การปกครองที่เกิดจากการกระจายอำนาจให้มีอำนาจในการปกครองรวมทั้งรับผิดชอบทั้งหมดหรือแค่เพียงบางส่วนในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ และอาณาเขตของงานที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

ชูชัย สุภวงส์ (2542 : 36-37) นิยามว่า การปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น เป็นไปอย่างอิสระ มีอำนาจในการบริหาร การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจ การจัดทำแผนพัฒนา การทำนิติกรรมที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โอน สงวน หรือ ระบุสิทธิในทางกฎหมายด้วยตนเอง ภายในอำนาจที่กฎหมายกำหนดไว้ นอกจากนี้ ยังมีอำนาจในการออกข้อบังคับที่ใช้บังคับราษฎรในพื้นที่ด้วย อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยพื้นฐาน

ชเนศวร์ เจริญเมือง (2539 : 88 ) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น โดยทั่วไปเป็นระบบการจัดการท้องถิ่นภายในรัฐ ๆ หนึ่ง เป็นท้องถิ่น ๆ มีขอบเขตที่ชัดเจน และมีสถานะทางกฎหมายเป็นนิติบุคคล มีกฎหมายที่กำหนด โครงสร้างและหน้าที่ ๆ ชัดเจนทั้งที่เป็นกฎหมายทั่วไปและกฎหมายพิเศษ มีความอิสระทั้งในด้านการบริหาร และด้านการคลัง

ดังนั้น สรุปได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นคือการปกครองที่ส่วนกลางมอบอำนาจให้กับส่วนหรือหน่วยงานที่รองลงมาเพื่อบริหารจัดการหรือปกครองในส่วนเฉพาะพื้นที่ที่มีความเป็นอิสระมีหลักประชาธิปไตยเป็นพื้นฐานในการปกครอง

## 2. องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโต (2523 : 22) ได้อธิบายองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

2.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้ง โดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2.2 พื้นที่และระดับ (Area and level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก และขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่ จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

2.3 การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมือง และการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

2.4 องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎข้อบังคับ ควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

2.5 การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การ หรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

2.6 อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

2.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2.8 การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระเต็มที่ที่เคียวคงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีอิสระแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นอิสระ รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

หากพิจารณาองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนตำบล จะเห็นว่า มีองค์ประกอบครบทั้ง 8 ประการดังกล่าว

### 3. หลักการปกครองส่วนท้องถิ่น

ประยัค หงษ์ทองคำ (2523 : 37-39) ได้ประมวลหลักการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

3.1 การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านี้อาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยจัดเป็น กรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

3.2 หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอสมควรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็กลายเป็นรัฐอธิปไตย เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงเหมาะสม

3.3 หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.3.1 หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น เทศบัญญัติ

3.3.2 สิทธิหน้าที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

3.4 มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาล จะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

## องค์การบริหารส่วนตำบล

### 1. ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้น เป็นรูปแบบหนึ่งของการกระจายอำนาจของรัฐให้สอดคล้องและสนองความต้องการของท้องถิ่นให้คึกคักขึ้นและกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนรู้จักรับผิดชอบส่วนรวมร่วมกัน ซึ่งสามารถสรุปความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม แนวทางการกระจายอำนาจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ดังนี้ (ฉลาด ขามช่วง. 2540 : 22-28)

1.1 ประเทศไทยได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 ขึ้น บังคับใช้เมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2500 สำคัญคือ จัดให้มีองค์กร ดังนี้ (กรมการปกครอง. 2542 : 25-27)

1.1.1 องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อดำเนินกิจกรรมส่วนตำบล โดยมีเขตการปกครองตามเขตตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย สภาตำบลและคณะกรรมการตำบล

1.1.2 สภาตำบล ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งหมู่บ้านละ 1 คน และกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบลนั้นเป็นสมาชิกโดยตำแหน่ง

1.1.3 คณะกรรมการตำบล ประกอบด้วย กำนันตำบลท้องที่ เป็นประธาน แพทย์ประจำตำบลและผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นเป็นกรรมการกับกรรมการอื่น ซึ่งนายอำเภอ แต่งตั้งจากครูใหญ่โรงเรียนในตำบลหรือบรรดาผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน 5 คน

ต่อมากระทรวงมหาดไทยยกเลิกคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2549 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 และคณะกรรมการพัฒนาตำบล พ.ศ. 2509 แล้วมีคำสั่ง กระทรวงมหาดไทยที่ 275/2509 กำหนดให้มีคณะกรรมการสภาตำบล ประกอบด้วย กำนันผู้ใหญ่บ้าน ครูประชาบาล 1 คน แพทย์ประจำตำบล และราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิ หมู่บ้านละ 1 คน เป็นผู้ดำเนินการควบคุมและรับผิดชอบบริหารงานของสภาตำบล

1.2 เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ได้มีประกาศและปฏิวัติฉบับที่ 236 ยกเลิก พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 และพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2511 กำหนดให้มีสภาตำบล ประกอบด้วย

1.2.1 กรรมการ โดยตำแหน่ง มีกำนันท้องที่เป็นประธาน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบล แพทย์ประจำตำบล

1.2.2 กรรมการโดยการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 1 คน โดยราษฎรเป็นผู้เลือกตั้ง ทั้งนี้สภาตำบลตาม ปว.326 ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล

ต่อมารัฐบาลภายใต้การนำของชวนหลีกภัย ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในบางมาตราจนถึงปัจจุบัน ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546

## 2. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปัจจุบัน

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันประกอบด้วยมาตราสำคัญๆ ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขจนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546 ดังต่อไปนี้

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก  
 (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้ง  
 การกำจัดมูลฝอยและปฏิกูล

(3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ  
 (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
 (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  
 (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ  
 (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
 (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน  
 ดีของท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ  
 บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจกรรม  
 ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร  
 (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น  
 (3) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ  
 (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ  
 สวนสาธารณะ  
 (5) ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์  
 (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว  
 (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร  
 (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ

แผ่นดิน

(9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล  
 (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม  
 (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์  
 (12) การท่องเที่ยว



## (13)การผังเมือง

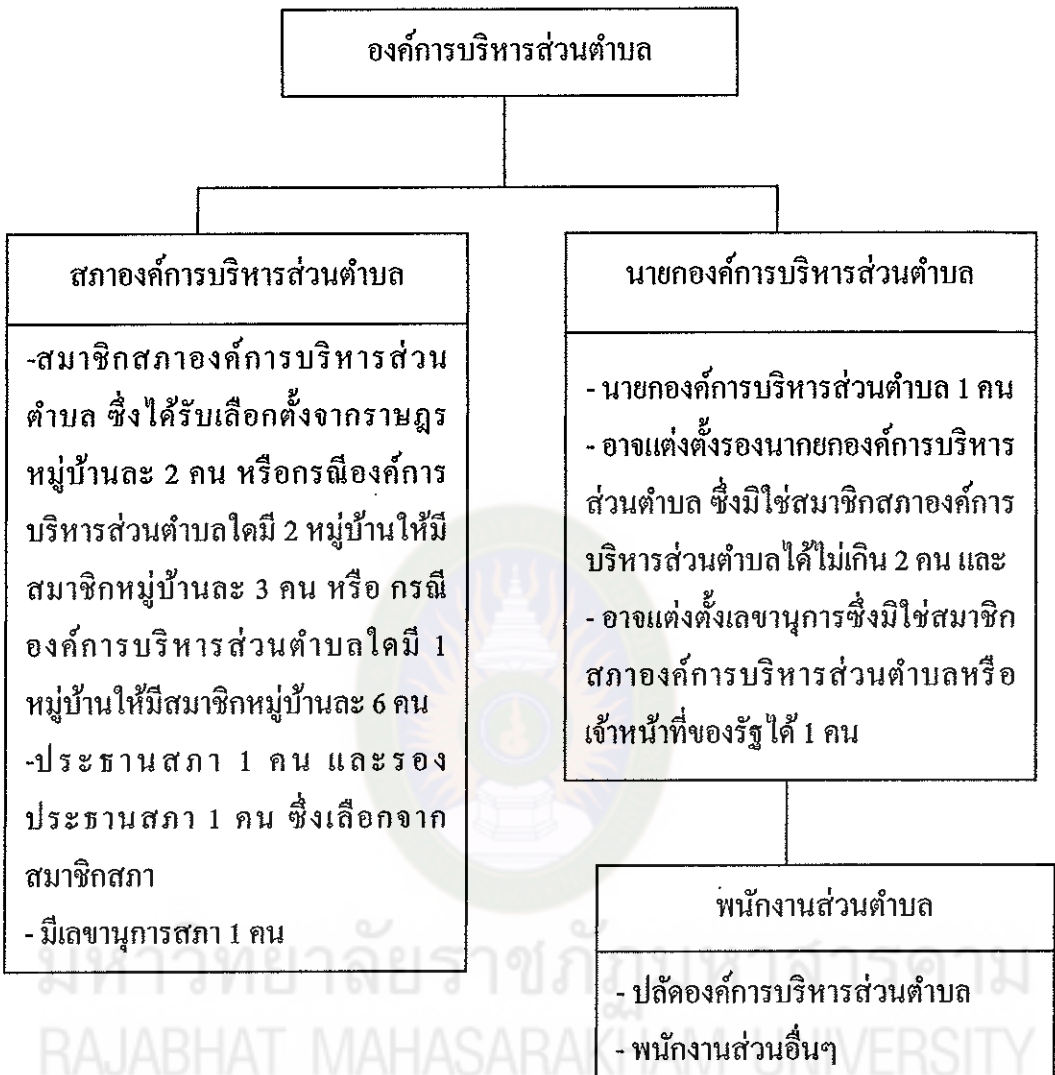
## 3. โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งในมาตรา 44 ได้กำหนดว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดย

3.1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้น โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีสองหมู่บ้าน นั้น ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน และ

3.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีส่วนราชการประจำ ซึ่งเป็นบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถแสดงเป็น โครงสร้างแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

#### 4. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในมาตรา 72

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยนั้น จึงได้มีการออกระเบียบ ข้อบังคับให้มีการจัด

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดแบ่งการบริหารออกเป็นสำนักงานปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

4.1 ระเบียบพนักงานส่วนตำบล ได้ตราขึ้นเป็นพระราชกฤษฎีกา เพื่อ  
ประโยชน์แก่กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอให้  
ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ  
หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว โดยไม่ขาดจากต้นสังกัด ทั้งนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจ  
อนุญาต ได้ตามความจำเป็นและในกรณีที่เป็นข้าราชการ ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการ  
จังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง ซึ่งบุคลากร  
ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

4.1.1 พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับ  
พนักงานส่วนตำบลจะมีตำแหน่งใดบ้าง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะเกิดขึ้นตาม  
พระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานส่วนตำบลจะเป็นผู้กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลมี  
อิสระที่จะกำหนดจำนวนพนักงานของตนเองได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1) ไม่เกินจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลกำหนด

2) มีงบประมาณพอเพียงที่จะจ่ายเงินเดือน

3) เป็นตำแหน่งที่มีอยู่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ  
คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล

4.1.2. ลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลนอกจากจะมีพนักงาน  
ส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการประจำปฏิบัติงานตามนโยบายของคณะกรรมการบริหารแล้ว  
หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีปริมาณงานมากก็สามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราว เพื่อช่วยเหลือ  
พนักงานส่วนตำบล ได้ตามจำนวนและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่า  
ด้วยการจ้างลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยการปกครองท้องถิ่นพ.ศ. 2536 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)  
พ.ศ. 2538 มีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ผู้มีอำนาจสั่งจ้าง กำหนดให้ประธานกรรมการองค์การบริหารส่วน  
ตำบลเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง

2) จำนวนลูกจ้างที่สามารถจ้างได้เป็นไปตามบัญชีกรอบอัตรากำลัง  
ลูกจ้างท้ายระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างของหน่วยงานบริหารราชการ  
ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2538

3) คุณสมบัติของลูกจ้างและอัตราค่าจ้าง เปิดโอกาสให้องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลพิจารณาลักษณะของงานและเหตุความจำเป็น โดยคุณสมบัติของลูกจ้างจะมี  
ความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้าง

4.2 การแบ่งส่วนราชการการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่ง  
ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2546 : 27-29)

4.2.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบ  
เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของ  
พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล งานการประชุม งาน  
เกี่ยวกับการออกข้อบังคับตำบลงานนิติกร งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์  
งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานอนุมัติดำเนินการตาม  
ข้อบังคับ

4.2.2 ส่วนการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกเงิน  
การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน งานหักภาษีเงินได้ และการส่งภาษีเงินเกี่ยวกับ  
การตัดโอนเงินเดือน งานรายงานการเงินคงเหลือประจำวัน งานอนุมัติเบิกตัดปีและขอขยาย  
เวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบประมาณแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ  
งบสะสม งานการทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย ทรัพย์สิน

4.2.3 ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียน  
แบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานการประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุม  
อาคารตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงอาคาร  
สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4.2.4 ส่วนการศึกษา มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับ งานบริหารวิชาการส่งเสริม  
ประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม งานกิจการเด็กและเยาวชนงานกีฬาและนันทนาการกำหนด  
นโยบายแผนงานและแนวทางการปฏิบัติ ในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และ  
ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4.2.5 ส่วนสาธารณสุข มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุข งานอนามัย  
ชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน งานควบคุมสิ่งปฏิกูล งานรักษาความสะอาดและขนถ่าย

สิ่งปฏิญญา งานกำจัดมูลฝอย และการจัดทำงานประมาณตามแผนงานสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ชาอุทธิ ชัยพิสุทธิสกุล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติและสภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และแต่ละองค์ประกอบของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ รายได้ วุฒิ การศึกษาและสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่างกันในการปฏิบัติงานโดยรวม และใน แต่ละองค์ประกอบไม่ต่างกัน

ระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบของปัญหาอุปสรรคพบว่า มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการ และงานที่ปฏิบัติตามลำดับ

อมร อ่อนรัชชา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีตัวแปรอิสระ 13 ตัว คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบาย

การบริหารงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ประโยชน์เกื้อกูล การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือนลักษณะสมการทั้งหมด ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ คือ การปกครองบังคับบัญชา ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรารุณ ละมุลจิตต์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและศักดิ์ศรีของงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความรู้ในงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนัญชิตา ประโยชริค (2547 : 70-78) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีรายได้แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 2 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะของงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700-6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361-10,000 บาท และ 10,001 บาทขึ้นไป

3.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700-6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361-10,000 บาท และ 10,001 บาท ขึ้นไป

4. ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่สำคัญที่สุด ได้แก่ นักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาน้อยเกินไป การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนงานที่ปฏิบัติตามหลักวิชาการ นโยบายบริหารขาดความชัดเจน ขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรน้อยเกินไป และอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่พอเพียงในการปฏิบัติงาน

อนงค์นาด จุฑาทูร (2547 : 71-87) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในดำเนินงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามเพศ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระทุกกลุ่มดังกล่าว ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้

1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน การแบ่งงานกันไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ
2. ด้านเงินเดือน ควรปรับปรุงเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระการเงินปัจจุบัน
3. ด้านสวัสดิการ ควรจัดสรรเงินพิเศษอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนให้ข้าราชการ

4. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่พิจารณาตามแผนงานหรือปริมาณงานที่ปฏิบัติจริง

5. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่พิจารณาจากความเหมาะสม คุณวุฒิ ศักยภาพและอาวุโสของบุคคล

ประสิทธิ์ วิวัฒน์ตระกูล (2550 : 70 - 78) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านลักษณะงานด้านการพัฒนาข้าราชการ ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่ด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

สุภาณี จินดาหลวง (2550 : 77-80) ได้ทำการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ และมีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-3 ปี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก บ้างจ้อยใจอยู่ในระดับมาก บ้างจ้อยใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านในบัจจยจ้อยใจ พบว่า ตำแหน่งข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากบุคคลที่มี



ตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ส่วนรายค้ำในปัจจัย  
 เกื้อหนุน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1-3 ปี มีความพึงพอใจใน  
 การปฏิบัติงานในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ใน  
 การทำงาน สูงกว่า 6 ปี ขึ้นไป

กัญทิลา น้อยเจริญ (2551 : 66-86) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการ  
 ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย  
 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
 ในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายค้ำ  
 พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ ในระดับมาก 4 ค้ำ ได้แก่ ค้ำงานที่ปฏิบัติรองลงมา คือ  
 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านความมั่นคงในอาชีพ  
 ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ค้ำ คือ ด้านสวัสดิการ

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน  
 เขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ อายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวม  
 ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ  
 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการเพิ่มความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร  
 ส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งงานให้เหมาะสมกับ  
 ตำแหน่งที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ และมอบหมายงานให้ตรงกับประสบการณ์ในการทำงาน  
 ของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน  
 องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการจัดสภาพแวดล้อมเสียง แสงสว่างของสำนักงานให้มี  
 ความเหมาะสมควรมีการจัดที่พักอาศัยให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ควรพิจารณาเลื่อนขั้น  
 เงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรม เมื่อมีปัญหา อุปสรรคในการทำงานทุกคนควรพร้อมที่จะ  
 ร่วมมือกันช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคนั้น บุคลากรควรมีการดูแลและเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน  
 อย่างเหมาะสม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่ามืองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการสร้างความพึง  
 พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปกครอง  
 บังคับบัญชา

สำหรับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต  
อำเภอจันทร จังหัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้แนวคิดการศึกษาจากอนงศ์นำถ จุฑาถูร  
ด้านสภาพการทํางาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน สุภาณี จินดาหลวง  
ด้านสภาพการทํางาน ความก้าวหน้าในงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน  
ภัณทิลลา น้อยเจริญ ด้านการบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพการทํางาน

### กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขต  
อำเภอจันทร จังหัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา โดยประยุกต์จากงาน  
ศึกษาของ อนงศ์นำถ จุฑาถูร (2547 : 71-87) ; สุภาณี จินดาหลวง (2550 : 77-80) ; ภัณทิลลา  
น้อยเจริญ (2551 : 66-86) ซึ่งได้กรอบแนวคิดการศึกษา ดังแสดงในแผนภาพที่ 3

พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ จันทร จังหัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย
1. องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาด 2. องค์การบริหารส่วนตำบลยางใหญ่ 3. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าฝาง 4. องค์การบริหารส่วนตำบลแสนชาติ	1. ความก้าวหน้าในงาน 2. การบังคับบัญชา 3. เพื่อนร่วมงาน 4. ค่าตอบแทน 5. สวัสดิการ 6. สภาพการทํางาน 7. ความสำเร็จในงาน 8. การเป็นที่ยอมรับนับถือ

แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการศึกษา