

## บทที่ 2

### วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้ศึกษาวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
4. องค์การบริหารส่วนตำบล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

##### 1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย บุคคลแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน และระดับความต้องการก็แตกต่างกันด้วย จึงมีปัจจัยต่างๆ และองค์ประกอบหลายอย่างจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูง ควรจะต้องคำนึงถึงการบำรุงขวัญ และการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่สุดกับการปฏิบัติงาน เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเจตคติของแต่ละบุคคล ซึ่งมีลักษณะพื้นฐานทางความคิดแตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ศึกษาและให้แนวคิดไว้หลายประการ ดังนี้

อมร อ่อนรักษา (2546 : 11) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

อนงศ์นาถ จุฑาทูร (2547: 29) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกรู้สึกหรือเจตคติต่อการทำงานนั้น ๆ

พิชิต หิตะปัญญา (2552 : 13) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะคติหรือความรู้สึกพอใจ ยินดี มีความสุขในระดับต่างๆ ของบุคคลที่เกิดจากการทำงานหรือจากสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้

สมิทธิ์ (Smith. 1965 : 364) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการบ่งถึงความระดับความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้น ว่าตอบสนองต่อความต้องการของเขาได้เพียงใด และกล่าวอีกว่าเป็นความรู้ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องาน ทั้งในด้วร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม

มอร์ส (Morse. 1955 : 37) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง เมื่อใดความต้องการได้รับตอบสนองความตึงเครียดก็จะลดลงน้อยลงหรือหมดไป ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจการทำงานได้

วรูม (Vroom. 1964 : 112) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ทักษะคติในงาน และความพึงพอใจในการทำงานนั้น สามารถทดแทนกันได้เพราะคำทั้งสองนี้จะหมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลได้เข้ามีส่วนร่วมในงานที่ตนทำ ทักษะคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงาน ทักษะคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึงพอใจในงานนั่นเอง

บลูมและเนซเลอร์ (Blum & Nazler. 1968 : 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่เป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง การยอมรับในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณ มิตรภาพ ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง สภาพ หรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจ และทักษะของบุคคล หรือความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก ชอบ และสุขใจ ของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน ซึ่งถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดแล้ว ก็จะมีผลทำให้ฮุทึศร่างกายและสติปัญญา ในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

## 2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานหรือองค์การจะเจริญก้าวหน้า จำเป็นต้องคำนึงถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ศึกษาถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลายท่าน ดังนี้

### 2.1 องค์ประกอบมีผลต่อความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 19-20) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญและมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

2.1.1 ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานที่มีพื้นฐานความรู้ต่ำเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญ

2.1.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การมีโอกาสนเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการรับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน

2.1.3 การจัดการ คือ มีวิธีการจัดการในหน่วยงานที่ดี

2.1.4 ค่าจ้างหรือรายได้ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ

เมื่อเทียบองค์ประกอบอื่นทั้งหมด

2.1.5 ลักษณะงานที่ทำ องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตรงความต้องการ และความถนัดจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.1.6 ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบที่ผู้ทำงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจ

2.1.7 การคมนาคม และการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานสะดวกทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.1.8 สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ฝุ่นน้ำ ฝุ่นน้ำมัน ควัน มาตรการทำงาน

2.1.9 สิ่งตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับการตอบแทนต่าง ๆ

## 2.2 องค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ

อนงศ์นาค จุฑาทูร (2547 : 35-36) ได้อธิบายองค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน เป็นงานที่สร้างความภาคภูมิใจในมิเกียรติ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และตรงตามสาขาที่ได้อศึกษามารวมถึง ปริมาณงานไม่มากก็น้อยเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความยุติธรรมตาม ตำแหน่ง อันทำให้การปฏิบัติงาน มีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2.2 ด้านเงินเดือน ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมและสอดคล้อง กับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง เพียงพอในการดำรงชีวิต และมีการเพิ่มขึ้นตามสมควร

2.2.3 ด้านสวัสดิการ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้า พวกเขาได้รับการจัดสวัสดิการที่ดี มีความเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ด้านการรักษาพยาบาล รวมถึงค่าล่วงเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับ

2.2.4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความสำคัญมากเพราะเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึง ความสำเร็จของงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน จะต้องยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรม มีกฎมีผล และมีผลของงานเป็นสิ่งชี้้นำด้วย ปัจจุบัน หน่วยงานราชการได้กำหนดสัดส่วนการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ เช่น ครึ่งขั้น หนึ่งขั้น หนึ่งขั้น ครึ่ง หรือสองขั้น เป็นต้น ถ้ามีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมไม่เพียง แต่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสามัคคีอีกด้วย

2.2.5 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากโดยทั่วไปตำแหน่งที่สูงขึ้นจะมี จำกัด บุคคลที่สมควรจะได้รับการพิจารณาจะต้องมีความเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ ยึดหลักคุณธรรม และโอกาสของความก้าวหน้าในชีวิตการงานประกอบด้วย

2.2.6 ด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะในแต่ละองค์กรประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก โดยเฉพาะองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ดังนั้น ความพึงพอใจในด้านนี้จะต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อถือ และเชื่อมั่นต่อกัน ปรึกษาหารือกัน ไม่อิจฉา พร้อมทั้งสามารถทำงานแทนกันได้ทุกเมื่อที่มีความจำเป็น

### 2.3 แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

พิชิต หิตะปัญญา (2552 : 13) สรุปว่า สิ่งจูงใจเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต้องอาศัยแรงจูงใจ 5 อย่าง ดังนี้

2.3.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ

2.3.2 สิ่งจูงใจไม่ใช่วัตถุแต่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสเลื่อนขั้น การเลื่อนขั้นตำแหน่งการทำงานให้สูงขึ้น โอกาสที่จะมีชื่อเสียงขึ้น

2.3.3 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย ครบถ้วน

2.3.4 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคม มีความเป็นกันเอง มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ให้ความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

2.3.5 การบำรุงขวัญหรือการกระตุ้น และสร้างความรู้สึกรู้สึกให้เกิดว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงาน หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ของหน่วยงานและได้แสดงความคิดเห็นว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลเป็นสิ่งตอบแทนทางจิตใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### 2.4 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

คูเปอร์ (Cooper. 1985 : 31 - 33, อ้างถึงใน อนงค์นารถ จุฑาทูร. 2547 : 39) ซึ่งให้เห็นว่า องค์ประกอบของบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมี 7 ประการ ได้แก่

2.4.1 งานที่เขาสนใจ

2.4.2 มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ดีมีมาตรฐาน

2.4.3 ได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม

2.4.4 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.4.5 สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสม

2.4.6 การกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานรวมทั้งความสะดวกในการไปกลับ และสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสม

2.4.7 การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการปกครองและเป็นคนดีเขายกย่องนับถือในการปฏิบัติงาน

## 2.5 องค์ประกอบ ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1967 : 380-384) ได้แสดงความเห็นว่าองค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ 10 ประการ คือ

2.5.1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจะแปรไปตามความรู้ งานของบุคคลที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2.5.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

2.5.3 สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภาระงานนั้นๆ ตลอดจนเรื่องชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

2.5.4 ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานนั้นในระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติแล้วคนงานชายให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าคนงานหญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของภาคเอกชน ให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล

2.5.5 ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร เป็นต้น ลักษณะของงานนับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเอง ก็จะเกิดความพอใจ

2.5.6 การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญและสามารถจะให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงานได้

2.5.7 ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) หมายถึง การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานร่วมในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

2.5.8 การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อสารความคิดเห็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน

2.5.9 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ ตลอดจนการจัดชั่วโมงการทำงานด้วย สำหรับองค์ประกอบด้านนี้ คนงานหญิงให้ความสำคัญมากกว่าคนงานชาย

2.5.10 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ต่างๆ ที่ คนงานหรือผู้ปฏิบัติงาน ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง ตัวอย่างเช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนใน โอกาสพิเศษ การให้บริการต่างๆ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การมีโอกาสดำเนินงานเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ค่าจ้างหรือรายได้ ลักษณะงานที่ทำ องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถ ภายในหน่วยงานสะดวกทั้งภายในและภายนอก องค์การรวมถึงสวัสดิการที่ได้รับ

### 3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น จะขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในการทำงานที่อยู่ในหน่วยงานนั้น ฉะนั้นแนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องหาวิธีการด้านต่าง ๆ เพื่อการประสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจซึ่งได้มีนักวิชาการ และนักการศึกษาในสาขาต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาค้นคว้า และตั้งเป็นทฤษฎีไว้ ดังนี้

3.1 มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 79-80) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need-Hierarchy Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยตั้งอยู่บนสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

3.1.1 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) มี 5 ระดับ ได้แก่

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิตหากร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตจะดำรงอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน ความต้องการออกกำลังกาย

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัยจากการได้รับภัยอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ

3) ความต้องการทางสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเข้ามาแทนที่ เช่น ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเกียรติและศักดิ์ศรี เช่น การได้รับการยกย่องจากสังคม ความเชื่อมั่นตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และความต้องการมีฐานะดีเด่น การมีตำแหน่งสูงในองค์กร

5) ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self actualization needs) เป็นความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการสำเร็จสมหวังตามอุดมการณ์ ความเจริญก้าวหน้า การใช้ความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพ และความสมบูรณ์ในชีวิต เช่น ผู้หญิงต้องการเป็นแม่ในอุดมคติ ผู้ชายต้องการเป็นนักบริหาร อีกคนต้องการเป็นนักชกเหรียญทองโอลิมปิก อีกคนหนึ่งต้องการเป็นนักร้องลูกทุ่งผู้มีชื่อเสียง

3.1.2 ลักษณะความต้องการของมนุษย์ มี 4 ประการ ได้แก่

1) ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้นความสำคัญ โดยเริ่มจากระดับความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูง

2) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็มีความต้องการสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่



3) เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น แต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทน และเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมนั้น

4) ความต้องการที่เกิดขึ้นอาศัยซึ่งกันและกัน มีลักษณะควบคู่กัน คือ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดสิ้นไป ก็จะมีความต้องการอีกอย่างหนึ่งเกิดขึ้นมา

3.2 เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115) ได้ทำการวิจัยของค์ประกอบที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยสัมภาษณ์จากนักวิศวกรและนักบัญชีในปี ค.ศ.1959 จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า

3.2.1 องค์ประกอบสำคัญที่มีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานมี 5 ประการ เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารถ

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรม

3.2.2 องค์ประกอบที่เป็นเหตุให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานมี 8 ประการเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Relationship with supervisor and peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชา ภายในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจกันและกัน อย่างดี

2) การนิเทศ (Supervision) หมายถึง การได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน จากผู้ชำนาญการ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

3) นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

4) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security) หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

5) ประโยชน์เกื้อกูล (Pay and enefits) หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าครองชีพ ผลประโยชน์พิเศษ

6) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ชุติธรรม รวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยี

7) สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

8) อัตราเงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ประจำจากงบประมาณของหน่วยงานตามความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน

3.3 เฮิร์ชเบอร์ก ได้แสดงความคิดเห็นอีกว่าความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่ การตอบสนองความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ แม้ว่าองค์กรจะจัดสถานภาพการทำงานที่ดี หรือให้เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ ที่ดีเพียงใดหากมิได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนา หรือมีความก้าวหน้าในอาชีพแล้วความอดุสาหะในการทำงานก็จะลดน้อยลง เพราะองค์กรไม่เห็นความสำคัญของเขาซึ่งย่อมทำให้องค์กรขาดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากบุคลากรของตนเองอย่างไรก็ตาม การให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชา มิได้หมายความว่าบังคับบัญชา ไม่เป็นสิ่งสำคัญซึ่ง

ที่แท้จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่มากเพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น นโยบายการบริหารที่มุ่งงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรเต็มไปด้วยความขัดแย้ง แข่งขันชิงดีชิงเด่น สวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสียขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงาน และนำไปสู่การลดผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

ดังนั้นการที่บุคคลหรือกลุ่มคนที่สามารถทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กรหรือบุคคล กลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วยเช่นกัน จึงจะทำให้เกิดขวัญในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องบริหารเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้าเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันเมื่อเขาสามารถมองเห็นผลประโยชน์หรือได้รับการตอบสนองความต้องการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุด และการใจมีหลักกว้าง ๆ คือ ความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติอยู่เสมอ

จากทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฮิร์ซเบอร์ก สรุปได้ ดังนี้

- 3.3.1 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นต้น
- 3.3.2 ผลประโยชน์ทางอวดคิด หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มในด้านความภูมิใจที่แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสที่ทำงานได้อย่างเต็มที่
- 3.3.3 ความดีใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
- 3.3.4 การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้อง กับความสามารถของบุคคล
- 3.3.5 โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยให้เขามีความรู้สึกว่าเขาเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในหน่วยงานเหมือนกัน

3.3.6 สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคลากรในด้าน  
สังคม หรือ ความมั่นคงในทางสังคมที่ทำให้รู้สึกมีหลักประกัน และความมั่นคงในการทำงาน

3.4 บาร์นาร์ด (Barnard. 1938 : 142-149) ได้กล่าวถึง มูลเหตุที่ทำให้  
บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

3.4.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาวะทางกายที่ให้แก่  
ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เช่น รางวัลที่เขาได้ปฏิบัติตามแล้วเป็นอย่างดี

3.4.2 สิ่งจูงใจเป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ  
ในการช่วยเหลือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจ  
ประเภทนี้ไม่เกิดกับทุกคน เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ  
 เป็นต้น

3.4.3 สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน  
 ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อันอาจ  
ก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

3.4.4 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจซึ่งอยู่ระหว่างความมีอำนาจ  
ที่สุดกับความท้อแท้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานจะสนอง  
ความต้องการของบุคคลในด้านคามภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มี  
ส่วนช่วยเหลือครอบครัวตัวเองและผู้อื่น รวมทั้งได้แสดงความจริงใจต่อหน่วยงาน

3.4.5 ความดีใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกัน  
ผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความ  
พอใจร่วมงาน

3.4.6 การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของ  
บุคคล เป็นการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล  
ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

3.4.7 โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง เป็นการเปิดโอกาสให้  
ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งของงาน ความรู้สึกเท่าเทียมกันจนมี  
กำลังใจในการทำงาน

3.4.8 สภาพของการอยู่ร่วมกัน เป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคมจะ  
ทำให้คนรู้สึกมีหลักประกันและมั่นคงในการทำงาน

จากทฤษฎีของบาร์นาร์ด ผู้ศึกษาสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การให้การยอมรับนับถือการให้ความสัมพันธ์อันที่ญาติมิตร การให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการให้ความมั่นคงในอาชีพหรือตำแหน่งงานที่ทำงาน

3.5 พอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter and Lawler, 1968 : 231 ; อ้างถึงใน พิชิต หิตะปัญโญ, 2552 : 15) ได้นำทฤษฎีของวรูม (Vroom) มาขยายในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการทำงาน ทั้งสองเห็นว่าการปฏิบัติงานก่อให้เกิดรางวัล หรือผลตอบแทนในขณะเดียวกันรางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจของคน ซึ่งสามารถอธิบายความหมายหรือแนวคิดที่สำคัญได้ ดังนี้

3.5.1 คุณค่าของรางวัลหรือคุณค่าผลตอบแทน (Value of reward) บุคคลที่ทำงานย่อมหวังที่จะรับรางวัล หรือผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น การได้รับมิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากความรู้ความสามารถที่ได้ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย

3.5.2 การรับรู้ความพยายามมีโอกาสนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน (Perceived effort-reward probability) การรับรู้ว่าคุณค่าความพยายามมีโอกาสนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน หมายถึง การคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณของผลตอบแทนขึ้นอยู่กับปริมาณที่ได้รับฝึคชอบและมีความพยายามในการที่จะทำงานให้สำเร็จสูงขึ้น

3.5.3 ความพยายามทำงานของลูกจ้างคนงาน (Effort) หมายถึง ปริมาณของพลังที่บุคคลใช้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับผลกระทบระหว่างคุณค่าของผลตอบแทน หรือรางวัลกับความเป็นไปได้ในการรับรู้ว่าคุณค่าความพยายามอาจนำมาซึ่งผลตอบแทน

3.5.4 คุณลักษณะและความสามารถ (Traits and abilities) หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลแต่ละคน เช่น ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะหรือความชำนาญในการใช้มือ และลักษณะของบุคลิกของบุคคลที่มีผลต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้

3.5.5 การรับรู้ในบทบาท (Role perception) หมายถึง ประเภทหรือชนิดของกิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าพวกเขาควรจะทำปฏิบัติถ้าพวกเขาต้องการให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

3.5.6 การปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง การรวมเข้าด้วยกันของ คุณค่าของผลตอบแทน และการรับรู้ถึงความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน ก่อให้เกิดความคาดหวังที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นหลักจาก ได้มีการใช้ความพยายามแล้ว การปฏิบัติงานนอกจากขึ้นอยู่กับความพยายามแล้วยังขึ้นอยู่กับ การรับรู้ในบทบาทและความสามารถของเขาด้วย

3.5.7 รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) หมายถึง ผลตอบแทนพิเศษที่ ได้รับซึ่งแบ่งเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน รางวัลภายนอกองค์กรเป็นผู้ให้ เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สำหรับรางวัลภายใน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเอง ความรับผิดชอบ เป็นต้น

3.5.8 การรับรู้ว่าผลตอบแทนมีความเป็นธรรม (Perceived equitable reward) บุคคล โดยทั่วไปมักจะหันไปพิจารณาว่าสิ่งที่เขาได้รับอยู่นั้นมีความเป็นธรรมหรือเท่า เทียมกับผู้อื่นหรือไม่ หากว่ารางวัลที่ได้รับไม่เท่าเทียมกันกับคนอื่น หรือ ไม่เป็นธรรมหรือ น้อยไป สิ่งเหล่านี้อาจเป็นตัวสกัดกั้นความพึงพอใจได้

3.5.9 ความพึงพอใจ (Satisfaction) และทัศนคติ หมายถึง ภาวะภายใน ของบุคคลแต่ละคนที่เกิดจากรางวัลและผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน หรือเกิดจากการ คาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน หรือเกิดจากการคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนก่อนที่จะตัดสินใจทำงาน จะนำไปสู่ความพยายามในการ ทำงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การ มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ค่าจ้างหรือรายได้ ลักษณะงานที่ทำ องค์ประกอบนี้ มีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถ ภายในหน่วยงานสะดวกทั้งภายในและภายนอก องค์กร รวมถึงสวัสดิการที่ได้รับ ส่วนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดผลตอบแทนหรือรางวัล ในขณะที่เดียวกันผลตอบแทน หรือรางวัลที่มีความรู้สึกว่าเป็นธรรมจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น หาก รางวัลที่ได้ไม่มีคุณค่าพอในสายตาของผู้ปฏิบัติงานกับโอกาสที่จะได้รับรางวัลมีน้อยความ พยายามในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น หากผู้ปฏิบัติงานไม่รู้ชัดในบทบาทหน้าที่ของตน อีกทั้ง ยังขาดความสามารถเพียงพอ ความพยายามแต่ประการเดียวก็จะไม่ทำให้งานสัมฤทธิ์ผลได้

## แนวคิดการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นหลักการหนึ่งของการจัดระเบียบในการปกครองประเทศ โดยมีหลักการสำคัญ คือ เป็นการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควร ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย การกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการจัดระเบียบ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามแนวความคิดของหลักการกระจายอำนาจการปกครอง

### 1. ความหมายของการกระจายอำนาจ

นักวิชาการให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

ธนเศรษฐ์ เจริญเมือง (2548 : 59) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึงระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการจัดการ ดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 1-4) ได้ให้ความหมาย การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารหรือกิจการบางอย่างให้องค์กรปกครองหรือสถาบันของรัฐไปกระทำ หรือดำเนินการ โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ส่วนกลางโอนหรือกระจายอำนาจปกครองบางส่วนไปให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยส่วนกลางเพียงแต่คอยควบคุมมิให้ออกนอกเขตที่กฎหมายกำหนดไว้

โกวิท พวงงาม (2552 : 36) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจว่า คือ การโอนกิจการบริหารสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชน ซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ของประเทศ หรือหน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่างเป็นอิสระจากการปกครองส่วนกลาง

จากความหมายของการกระจายอำนาจจึงสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจเป็นการโอนอำนาจในการบริหารจัดการจากส่วนกลางไปให้คนในท้องถิ่นได้ดูแลพื้นที่ของตน ได้บริหารจัดการในท้องถิ่นตนเองเพื่อไปสู่การพัฒนาด้านสาธารณะต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เข้าใจปัญหาของตนเอง อยู่กับปัญหา รู้ต้นเหตุของปัญหาแก้ไขได้ทันเวลา และยังเป็นส่งเสริมการบริหารจัดการภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย

## 2. หลักการกระจายอำนาจ

กรมการปกครอง (2546 : 15) กล่าวถึง หลักการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

2.1 มีความเป็นนิติบุคคล กล่าวได้ว่าการกระจายอำนาจปกครองนั้น จะต้องมืองค์กรเป็น นิติบุคคลต่างหากจากองค์กรของรัฐบาลกลาง การมีองค์กรเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์กรเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2.2 มีอำนาจในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็น หลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์กรนั้นมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอดำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์กรเช่นนี้ก็จะมิลักษณะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเองตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ แต่มีข้อสังเกตว่า อำนาจอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีพอสมควรไม่มากจนเกินไปจนทำให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตย (Unity and sovereignty) ของประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่เป็นสถาบันการเมืองที่มีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเอง หากแต่ว่ามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้และมีองค์กรที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติและบริหารกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของตนเองนั้น

2.3 ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและผู้ทำหน้าที่นิติบัญญัติซึ่งการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้นอาจจะทำได้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นเฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นมากกว่านั้นถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจจะทำได้

2.4 มีงบประมาณของตนเอง องค์กรปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเอง รวมถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วยการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บและบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้เป็น



การมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดตั้งแต่การวางแผน  
ปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ  
โกวิทย์ พวงงาม (2550 : 37-38) กล่าวถึง หลักการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

ข้อ 1 มีการแยกหน่วยงานออกไปเป็นองค์การนิติบุคคลอิสระจาก  
องค์การของราชการบริหารส่วนกลาง และเป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเหล่านี้เป็นนิติบุคคลใน  
กฎหมายมหาชนที่มีงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเองกับมีความอิสระในการจัดทำบริการ  
สาธารณะที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องขอรับคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลาง ราชการ  
บริหารส่วนกลางเพียงแต่คอยควบคุมดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องเท่านั้น

ข้อ 2 มีการเลือกตั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายอำนาจปกครองให้แก่  
ท้องถิ่นของราชการบริหารส่วนท้องถิ่นย่อมประกอบด้วยบุคลากรที่ได้รับเลือกตั้งจาก  
ราษฎรในท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้เพื่อให้ราษฎรในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนในการ  
ปกครองท้องถิ่น ถ้าไม่มีการเลือกตั้งเลยก็ไม่แน่ว่ามีการกระจายอำนาจปกครองให้แก่  
ท้องถิ่นอย่างแท้จริง การเลือกตั้งถือว่าเป็นสาระสำคัญของหลักการกระจายอำนาจปกครอง  
ทางพื้นที่

ข้อ 3 มีความอิสระที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้เอง โดยไม่ต้อง  
รับคำสั่งหรืออยู่ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของราชการบริหารส่วนกลาง มีอำนาจวินิจฉัย  
สั่งการและดำเนินการได้ด้วยงบประมาณและด้วยเจ้าหน้าที่ของตนเอง ซึ่งไม่ใช่เจ้าหน้าที่  
ของราชการบริหารส่วนกลาง ถ้าองค์กรใดไม่มีความอิสระเช่นนี้ หรือมีแต่เพียงหน้าที่  
เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาแก่ราชการบริหารส่วนกลางหรือราชการบริหารส่วน  
ภูมิภาคเท่านั้น ก็ไม่ถือว่าเป็นการกระจายอำนาจปกครองอย่างแท้จริง

จากหลักการกระจายอำนาจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ มี  
ปัจจัยที่สำคัญ คือ การมีความเป็นนิติบุคคล การมีอำนาจอิสระในการบริหารงาน การมี  
ส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และมีงบประมาณเป็นของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและสามารถดำเนินการเพื่อ  
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้อง

## แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

### 1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับหลักการกระจายอำนาจที่กล่าวไว้ข้างต้น เพราะฉะนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น ในส่วนนี้จึงเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการปกครองท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2552 : 20-22) ได้รวบรวมความหมายของการปกครองท้องถิ่นของนักวิชาการที่สำคัญ ๆ ไว้ดังนี้

روبสัน (Robson, 1951 : 574 ; อ้างถึงใน สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2550 : 44) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องไม่มาจนมีผลกระทบต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครองท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์กรปกครองท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย และมีองค์การที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั่นเอง

คลาร์ก (Clark, 1957 : 87-89) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด โดยเฉพาะและหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้ตั้งและจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

ฮอลโลเวย์ (Holloway, 1951 : 101-103) นิยามว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่มีสมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

วิท (Wit, 1967 : 101-103) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

มอนตาญ (Mongtagu. 1984 : 574) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ส่วนกลางมอบอำนาจให้กับส่วนหรือหน่วยงานที่รองลงมาเพื่อบริหารจัดการหรือปกครองในส่วนเฉพาะพื้นที่ที่มีความเป็นอิสระมีหลักประชาธิปไตยเป็นพื้นฐานในการปกครอง

## 2. องค์ประกอบขององค์กรปกครองท้องถิ่น

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2550 : 22) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

2.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2.2 พื้นที่และระดับ (Area and level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่ 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 จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือ รัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎ ข้อบังคับควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

2.5 การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การ หรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจาก ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

2.6 อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติ กิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสาย การบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

2.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตาม ขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุง ท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2.8 การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับ ดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระ เต็มที่ที่เดียวคงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะ กลายเป็นรัฐอิสระรัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

หากพิจารณาองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนตำบล จะเห็นว่าท้องถิ่นประกอบ ครบทั้ง 8 ประการดังกล่าว

### 3. หลักการปกครองท้องถิ่น

โกวิทช์ พวงงาม (2552 : 37-39) ได้ประมวลหลักการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

3.1 การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านี้อาจมีความแตกต่างกันใน ด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของ ไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

3.2 หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตาม ความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอสมควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมี

อำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3.3 หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ

3.3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

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

3.5 ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

## องค์การบริหารส่วนตำบล

### 1. ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้น เป็นรูปแบบหนึ่งของการกระจายอำนาจของรัฐให้สอดคล้องและสนองความต้องการของท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้นและกระตุ้นให้ประชาชน ข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนรู้จักรับผิดชอบประโยชน์ส่วนรวมร่วมกัน ซึ่งสามารถสรุปความเป็นมาของ

องค์การบริหารส่วนตำบลแนวทางการกระจายอำนาจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย  
 ดังนี้ ประเทศไทยได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ.2499 ขึ้น  
 บังคับใช้เมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2500 สำคัญคือ จัดให้มีองค์กร ดังนี้ (กรมการ  
 ปกครอง, 2546 : 25-27)

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อดำเนินกิจกรรมส่วนตำบล โดยมีเขต  
 การปกครองตามเขตตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ มีฐานะเป็นนิติบุคคล  
 ประกอบด้วย สภาตำบลและคณะกรรมการตำบล

1.2 สภาตำบล ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งหมู่บ้าน  
 ละ 1 คน และกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบลนั้นเป็นสมาชิกโดยตำแหน่ง

1.3 คณะกรรมการตำบล ประกอบด้วย กำนันตำบลท้องที่ เป็นประธาน  
 แพทย์ประจำตำบลและผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นเป็นกรรมการกับกรรมการอื่น ซึ่งนายอำเภอ  
 แต่งตั้งจากครูใหญ่โรงเรียนในตำบลหรือบรรดาผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน 5 คน

ต่อมากระทรวงมหาดไทยยกเลิกคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2549 ลง  
 วันที่ 8 มีนาคม 2499 และคณะกรรมการพัฒนาตำบลตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย  
 คณะกรรมการหมู่บ้านตำบล พ.ศ.2509 แล้วมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 275/2509

กำหนดให้มีคณะกรรมการสภาตำบล ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน ครู  
 ประชาบาล 1 คน แพทย์ประจำตำบล และราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิ หมู่บ้านละ 1 คน เป็น  
 ผู้ดำเนินการควบคุมและรับผิดชอบบริหารงานของสภาตำบล

เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ยกเลิก  
 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ.2499 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร  
 ราชการส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2511 กำหนดให้มีสภาตำบล ประกอบด้วย

ชุดที่ 1 กรรมการ โดยตำแหน่งมีกำนันท้องที่เป็นประธาน ผู้ใหญ่บ้านทุก  
 หมู่บ้าน ในตำบลแพทย์ประจำตำบล

ชุดที่ 2 กรรมการ โดยการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 1 คน โยราษฎรเป็นผู้เลือกตั้ง  
 ทั้งนี้สภาตำบลตาม ปว.326 ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล

ต่อมารัฐบาลภายใต้การนำของนายชวน หลีกภัย ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติ  
 สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ.2542 และ  
 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในบางมาตราจนถึงปัจจุบัน ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบล

และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ.2546 มีสาระสำคัญ ดังนี้ (โกวิท พวงงาม. 2552 : 169-173 )

## 2. การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

เดิมสภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ.2499 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของตำบลและหมู่บ้านทุก อย่างเท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นและราษฎรเป็นส่วนรวม ซึ่งจะเป็นแนวทางนำราษฎร ไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงาน ในตำบลแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบลโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปโฉม ใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศโดยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบออกดังนี้

2.1 รูปแบบ “ สภาตำบล ” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล อันได้แก่ สภา ตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 150,000 บาท

2.2 รูปแบบ “ องค์การบริหารส่วนตำบล ” (อบต.) ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มี รายได้ (โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ( มาตรา 43 )

หลักเกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดว่าถ้าสภาตำบล ที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทถ้วน อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็น ประกาศของกระทรวงมหาดไทย และ ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้นให้ ระบุนชื่อ และเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบล ให้พ้นจากอำนาจแห่งสภาตำบล นับแต่วันที่ กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป และขอให้โอนบรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ ลิขสิทธิ์ เรียกร่อง หนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

### 3. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการบริหารงานตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงาน 2 ส่วน ประกอบด้วย

3.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 3 คน ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ 3 ประการ คือ

3.1.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.1.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และข้อร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3.1.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

3.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น อาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เกินจำนวน 2 คน ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ



ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ 6 ประการ ดังนี้

3.2.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของข้าราชการ

3.2.2 สั่ง อนุญาตและอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3.2.4 วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3.2.5 รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.6 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

#### 4. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

4.1 บุคลากรฝ่ายสภาขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้ง โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง สำหรับประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งมีวาระดำรงตำแหน่งเท่ากับอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

4.2 บุคลากรฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้ง โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง

4.3 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

4.3.1 พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณ

หมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหรือจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือน

4.3.2 พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของงาน

4.3.3 ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้างของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว

จะเห็นได้ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะประกอบไปด้วยทั้งฝ่ายการเมืองซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนและฝ่ายประจำคือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมาจากการคัดเลือกตามระบบคุณธรรม นอกจากนั้นยังประกอบไปด้วยลูกจ้างและข้าราชการที่มาจากกรรมาช่วยปฏิบัติราชการ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหาร ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพ ย่อมจะทำให้องค์กรที่เพิ่งจะเริ่มบริหารงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 5. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 มาตรา 67 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม นอกจากนี้ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีภารกิจและหน้าที่ในการจัดระบบบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

5.1.1 ภารกิจหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 7) คู่้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

#### สิ่งแวดล้อม

8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

5.1.2 ภารกิจและหน้าที่ที่อาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 มาตรา 68 ซึ่งแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกจัดทำได้ตามความจำเป็น และความต้องการของท้องถิ่นแต่ละแห่ง ได้แก่

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

#### สวนสาธารณะ

- 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มการเกษตรกรรมและกิจกรรมสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ

#### แผ่นดิน

- 9) ควบคุมประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 12) การท่องเที่ยว
- 13) การผังเมือง

5.2 นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2542 ยังบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี

ภารกิจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนใน  
ท้องถิ่นอื่น จำนวน 31 ประการ ประการ ได้แก่

- 5.2.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 5.2.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 5.2.3 การจัดให้มีและการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 5.2.4 การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- 5.2.5 การสาธารณสุขการ
- 5.2.6 การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- 5.2.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- 5.2.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 5.2.9 การจัดการศึกษา
- 5.2.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี

คนชราและผู้ด้อยโอกาส

- 5.2.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ

วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- 5.2.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 5.2.13 การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 5.2.14 การส่งเสริมเล่นกีฬา
- 5.2.15 การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีของ

ประชาชน

- 5.2.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 5.2.17 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ

บ้านเมือง

- 5.2.18 การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 5.2.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล
- 5.2.20 การจัดให้มีการควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 5.2.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 5.2.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

5.2.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการ  
อนามัยโรงพยาบาล และสาธารณะอื่นๆ

5.2.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.2.25 การผังเมือง

5.2.26 การขนส่ง และวิศวกรรมจราจร การดูแลที่สาธารณะ

5.2.27 การควบคุมอาคาร

5.2.28 การป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย

5.2.29 การรักษาความสงบเรียบร้อย

5.2.30 การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ  
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

5.2.31 กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่  
คณะกรรมการประกาศกำหนด

จากภารกิจและหน้าที่ของขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กล่าวมาข้างต้น  
สรุปได้ว่าภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การแก้ไขปัญหาและ  
สนองตอบ ความต้องการของชุมชนระดับตำบลซึ่งมีขอบเขตตามที่พระราชบัญญัติสภาตำบล  
และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 บัญญัติไว้  
ว่า โดยทั่วไปจะเรียกว่า ภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

## 6. การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

6.1 นายอำเภอกำกับดูแลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้  
เป็นไปตามกฎหมาย

6.2 ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งให้ยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้  
หากมีการกระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ของสมาชิก  
องค์การบริหารส่วนตำบล

6.3 ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งให้ผู้บริหารทั้งคณะหรือบางคนพ้นจาก  
ตำแหน่งเมื่อเห็นว่าการกระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือเป็นการกระทำที่ไม่ชอบ  
ด้วยกฎหมาย

## 7. โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน

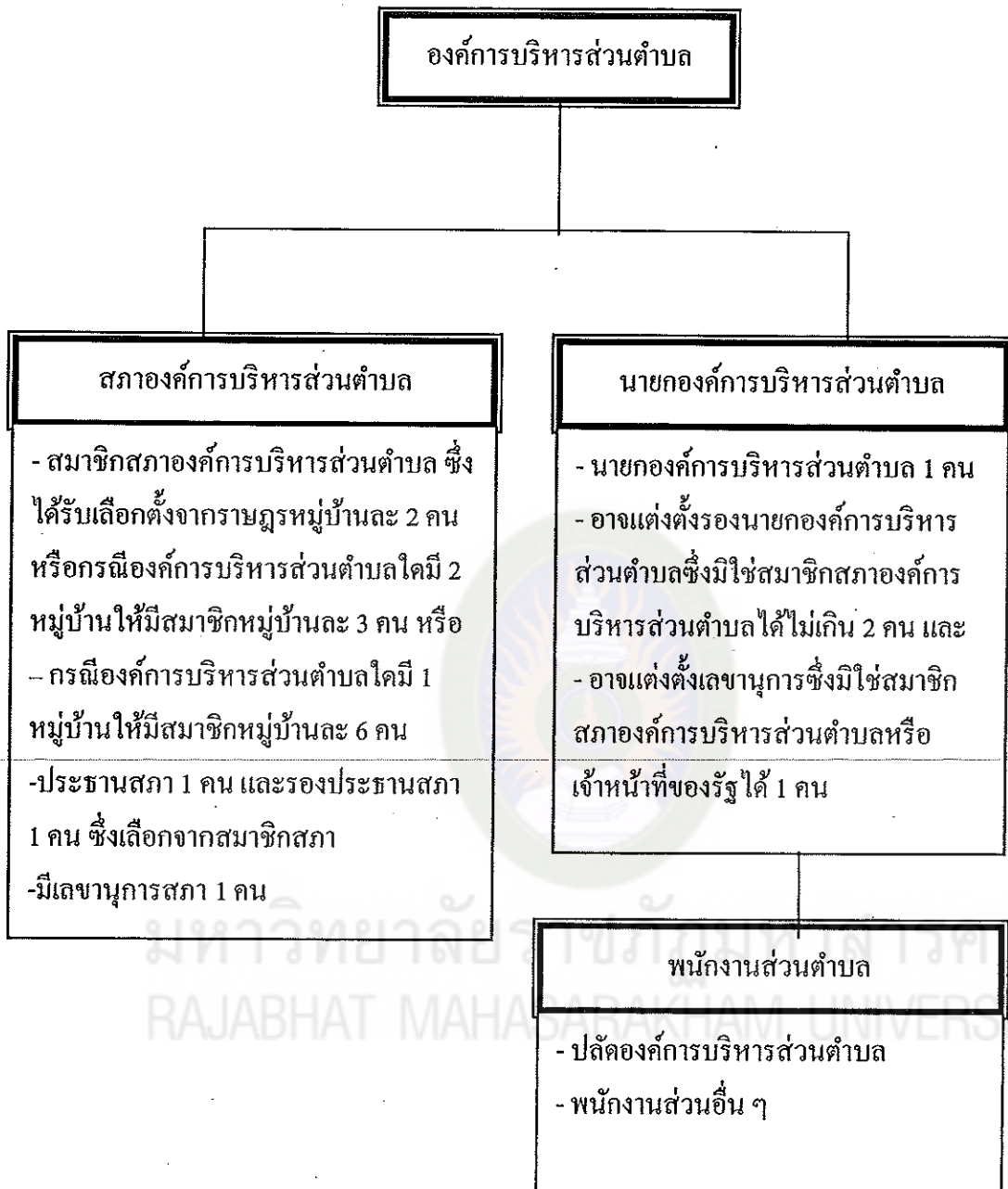
ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งในมาตรา 44 ได้กำหนดว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดย

7.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้น โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีสองหมู่บ้านนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน และ

7.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกำหนดว่าด้วยการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีส่วนราชการประจำซึ่งเป็นบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : โกวิท วัฒนกุล, 2552 : 58

## 8. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

### 8.1 ส่วนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในมาตรา 72

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 ให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยนั้น จึงได้มีการออกระเบียบ ข้อบังคับให้มีการจัดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น

#### 8.1.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

#### 8.1.2 ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

ระเบียบพนักงานส่วนตำบลได้ตราขึ้นเป็นพระราชกฤษฎีกา เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอให้ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง ของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไป ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว โดยไม่ขาดจากต้นสังกัด ทั้งนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็นและในกรณีที่เป็นข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

### 8.2 ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

8.2.1 พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับพนักงานส่วนตำบลจะมีตำแหน่งใดบ้าง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะเกิดขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานส่วนตำบลจะเป็นผู้กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระที่จะกำหนดจำนวนพนักงานของตนเองได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1) ไม่เกินจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการองค์การบริหาร

ส่วนตำบลกำหนด

2) มีงบประมาณพอเพียงที่จะจ่ายเงินเดือน

3) เป็นตำแหน่งที่มีอยู่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ

คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล

8.2.2 ลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลนอกจากจะมีพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการประจำปฏิบัติงานตามนโยบายของคณะกรรมการบริหารแล้ว หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีปริมาณงานมากก็สามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราว เพื่อช่วยเหลือ



พนักงานส่วนตำบลได้ตามจำนวนและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ้างลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2536 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2538 มีสาระสำคัญดังนี้

- 1). ผู้มีอำนาจสั่งจ้าง กำหนดให้ประธานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง
- 2) จำนวนลูกจ้างที่สามารถจ้างได้เป็นไปตามบัญชีกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างท้ายระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างของหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2538
- 3). คุณวุฒิของลูกจ้างและอัตรากำลังการจ้างเปิด โอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาลักษณะของงานและเหตุความจำเป็น โดยคุณวุฒิของลูกจ้างจะมีความสัมพันธ์กับอัตรากำลัง

#### 9. การแบ่งส่วนราชการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การแบ่งส่วนราชการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2546 : 27 – 29)

9.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล งานการประชุม งานเกี่ยวกับการออกข้อบังคับตำบล งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานอนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ

9.2 ส่วนการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน งานหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษีงานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายงานการเงินคงเหลือประจำวัน งานอนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบประมาณแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ งบสะสม งานการจัดทำบัญชี ทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย ทรัพย์สิน

9.3 ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคารสะพาน แหล่งน้ำ งานการประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคารตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

9.4 ส่วนการศึกษา มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับ งานบริหารวิชาการงานส่งเสริม ประเพณีศิลปและวัฒนธรรม งานกิจการเด็กและเยาวชนงานกีฬาและนันทนาการกำหนด นโยบายแผนงานและแนวทางการปฏิบัติ ในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

9.5 ส่วนสาธารณสุข มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุข งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฝอย งานควบคุมสิ่งปฏิกูล งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล งานกำจัดมูลฝอย และการจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง

## 10. การแบ่งขนาด องค์การบริหารส่วนตำบล

ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามความในมาตรา 17 (9)และ มาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับ ข้อ 1 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่1/2545 เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2545 ได้มีมติให้กำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

10.1 องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1 กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดใหญ่

10.2 องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 2 และชั้น 3 กำหนดให้เป็นองค์การ บริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

10.3 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 4 และชั้น 5 กำหนดให้เป็นองค์การ บริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเปลี่ยนแปลงขนาดขององค์การบริหาร ส่วนตำบลได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยจะต้องผ่านหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)กำหนด

การกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)กำหนดท้ายประกาศนี้ การกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบลตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545)

ตารางที่ 1 ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล

ระดับ ตำแหน่ง	ขนาดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	ใหญ่ (ชั้น 1 เดิม)	กลาง (ชั้น 2-3 เดิม)	เล็ก (ชั้น 4-5)
	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		8/7	7/6
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		7/6	7/6	ไม่มีการกำหนด ตำแหน่งรองปลัด องค์การบริหารส่วน ตำบล
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกองหรือส่วนหรือเทียบเท่า		7/6	7/6	6

ที่มา โกวิทช์ พวงงาม. 2552 : 61

### 11. องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

จังหวัดร้อยเอ็ดตั้งอยู่ตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทิศเหนือติด  
จังหวัดกาฬสินธุ์และมุกดาหาร ทิศใต้ติดจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ ทิศตะวันออกติด  
จังหวัดยโสธร ทิศตะวันตกติดจังหวัดมหาสารคาม อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครฯ ระยะทาง  
512 กิโลเมตร มีพื้นที่ 8,299.46 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 5,187,156 ไร่ คิดเป็นร้อยละ  
5.1 ของภาค จัดเป็นลำดับที่ 10 ของภาค และลำดับที่ 23 ของประเทศ ลักษณะภูมิประเทศ  
เป็นที่ราบสูง และมีภูเขาเตี้ยๆ ทางด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนทางด้านใต้เป็นที่ราบ  
และแอ่งอยู่ในบริเวณทุ่งกุลาร้องไห้ สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ 130 - 160 เมตร  
สภาพภูมิอากาศ มี 3 ฤดู ฤดูร้อนมีอากาศร้อนและแห้งแล้งระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึง  
เมษายน อุณหภูมิประมาณ 35 องศาเซลเซียส ฤดูฝนมีฝนตกไม่สม่ำเสมอระหว่างเดือน  
พฤษภาคมถึงกันยายน ปริมาณน้ำฝนประมาณ 1,200 มิลลิเมตรต่อปี ฤดูหนาวมีอากาศเย็น  
ระหว่างเดือนตุลาคมถึงมกราคม (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด.

2553 : 1)

จังหวัดร้อยเอ็ดมีองค์กรปกครองท้องถิ่น 3 รูปแบบ รวม 203 แห่ง ได้แก่ องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 58 แห่ง คือ เทศบาลเมือง 1 แห่ง / เทศบาลตำบล 57 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 144 แห่ง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 12 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด, 2553 : 11-12)

11.1 องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จำนวน 1 คน และรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 46 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล คือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 30 คน พนักงานจ้าง จำนวน 40 คน

11.2 องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง จำนวน 1 คน และรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 40 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 36 คน พนักงานจ้าง จำนวน 55 คน

11.3 องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารคือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน จำนวน 1 คน และรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 28 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 21 คน พนักงานจ้าง จำนวน 20 คน

11.4 องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารคือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ จำนวน 1 คน และรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 20 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 14 คน พนักงานจ้าง จำนวน 10 คน

11.5 องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารคือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง จำนวน 1 คน และรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 20 คน และบุคลากร



จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 18 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลคือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 17 คน พนักงานจ้าง จำนวน 20 คน

11.12 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารคือ นายกองการบริหารส่วนตำบลรอบเมือง จำนวน 1 คน และรองนายกองการบริหารส่วน ตำบล จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 30 คน และบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 17 คน พนักงานจ้าง จำนวน 20 คน

สรุป จะเห็นได้ว่า ลักษณะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะมี ลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ด้วยเหตุผลเพราะว่า การจัด โครงสร้างทางการบริหาร จะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย บางส่วนที่แตกต่างกันนั้น เช่น การแบ่งส่วน ราชการของส่วนราชการประจำซึ่งสามารถขยายกรอบอัตราจำกัดได้ เป็นเพราะลักษณะของ พื้นที่และความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

อรรฐณ ละมุลจิตต์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความ มั่นคงในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและศักดิ์ศรี ของงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ใน เรื่องของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับ การศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อ ความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความรู้ในงานที่ แตกต่างกันมีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อมร อ่อนรัชชา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีตัวแปรอิสระ 13 ตัว คือ

ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือนในลักษณะสมการทั้งหมด ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ คือ การปกครองบังคับบัญชา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ชนัญริดา ประโยชริค (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 2 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะของงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700 – 6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361 – 10,000 บาท และ 10,001 บาท ขึ้นไป

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

4. ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่สำคัญที่สุด ได้แก่ นักการเมืองก้าวก่ายปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลค่าตอบแทนในการปฏิบัติตามหลักวิชาการ นโยบายการบริหารขาดความชัดเจน ขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร

งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรน้อยเกินไป และอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่พอเพียงในการปฏิบัติงาน

รัชนี ไตรพันธ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดหนองคายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน และอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการเงิน และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านการนิเทศงาน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังนี้

เพศชาย และเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ความพึงพอใจของเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน

พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดหนองคายมีตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของแอล เอส ดี พบว่า ปลัดเทศบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าหัวหน้ากอง และพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหัวหน้ากองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดหนองคายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของแอล เอส ดี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดหนองคายที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4-6 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4-6 ปีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี



ประสิทธิ์ วิวัฒน์ตระกูล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาข้าราชการ ด้านค่าตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน และมีคามพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ภณชิตา น้อยเจริญ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านความมั่นคงในอาชีพ ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการ

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ อายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิชิต หิตะปัญโญ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และศึกษาข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย มีดังนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ควรเพิ่มเงินค่าศึกษาบุตร ควรมีการมอบหมายงานให้ชัดเจน ควรปรับปรุงระเบียบให้สอดคล้องกับความเป็นจริงควรเพิ่มอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน เพิ่มแสงสว่างในห้องทำงาน และควรส่งเสริมให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า มีผู้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งขององค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลของการศึกษาพบว่าส่วนมากมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และบางแห่งบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และในส่วนที่เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจ พบว่าปรากฏทั้งแตกต่างกัน และไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันในบางเรื่อง ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และนำมาศึกษาอย่างยิ่ง