

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. แนวคิดการปกครองท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานให้ลุล่วงสำเร็จและเกิดผลดีมากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

พิน คงพุด (2529 : 21) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึก รัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ

ชวลิต เหล่ารุ่งกาญจน์ (2538 : 7-8) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนเราที่สัมพันธ์กับโลกทัศน์ที่เกี่ยวกับ ความหมายของสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกนี้จะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึกดี - เลว พอใจ - ไม่พอใจ สนใจ - ไม่สนใจ เป็นต้น

ความพึงพอใจเป็นความต้องการ (Need) ที่ได้บรรลุเป้าหมายพฤติกรรมที่แสดง

ออกจะมีความสุข สังเกตได้จากสายตา คำพูดและการแสดงออกว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมายหรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วิลัย อัครวิทยา (2531:20) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้นเป็นผลมาจากการที่ความต้องการส่วนบุคคลหรือแรงจูงใจของเขาเหล่านั้นได้รับการตอบสนอง ทำให้ความสามารถลดความเครียดให้น้อยลงได้ ผลที่ตามมาคือผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากมายเพียงใดก็ตาม

มอร์ส (Morse 1955:27) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึง ทุกสิ่งทีลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง โดยได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ถ้ามีความตึงเครียดในการทำงานมาก ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้และความเครียดนี้เกิดจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วความเครียดนั้นก็ลดลงหรือหมดไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

โวลแมน (Wolman. 1973 : 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ

กู๊ด (Good, 1973 : 230) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง คุณภาพหรือระดับความพอใจซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลต่อกิจกรรม

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลจะไม่มีวันสิ้นสุด คือจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม บุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1.2.1 ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

เฮร์ซเบอร์ก (Fredrick Herzberg. 1959:113-115 ; อ้างถึงใน พะยอมชาติเกษมชัย. 2545 :30) ได้พัฒนาทฤษฎี การจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้รับความสนใจอย่าง

กว้างขวางในแง่การศึกษาวิจัยในเชิงบริหาร โดยเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation – Hygiene Theory) ปัจจัยแรกเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยที่สองเป็นปัจจัยที่ไม่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน และเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความยอมรับนับถือ จากผู้ร่วมงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้คนงานจะเกิดความไม่พอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนอง แล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ นโยบายการบริหาร เทคนิคและการควบคุมงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ภายในกับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของการทำงาน

อัตราความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของทั้งสองปัจจัย จะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับการได้รับการตอบสนอง และเป็นไปตามลำดับ ในการแก้ไขปัญหา เรื่องนี้ เฮอร์ซเบอร์ก ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการปรับปรุงงาน (Job Enrichment) เพื่อให้คุณค่าของงานสูงขึ้น และให้มีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นในตัวงาน ทำให้งานมีความหมายมากขึ้น ความสำเร็จมากขึ้น มีการยอมรับมากขึ้น มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งแนวคิดของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

และประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจะรู้สึกพอใจและปราบปลื้ม ในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

7. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความเชื่อถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับ นับถือนี้อาจเป็นการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออก อื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับ ในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่ง ได้บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือ จะแฝงอยู่ในความสำเร็จ ของงานด้วย

8. ลักษณะของงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบ ได้แต่ลำพังผู้เดียว

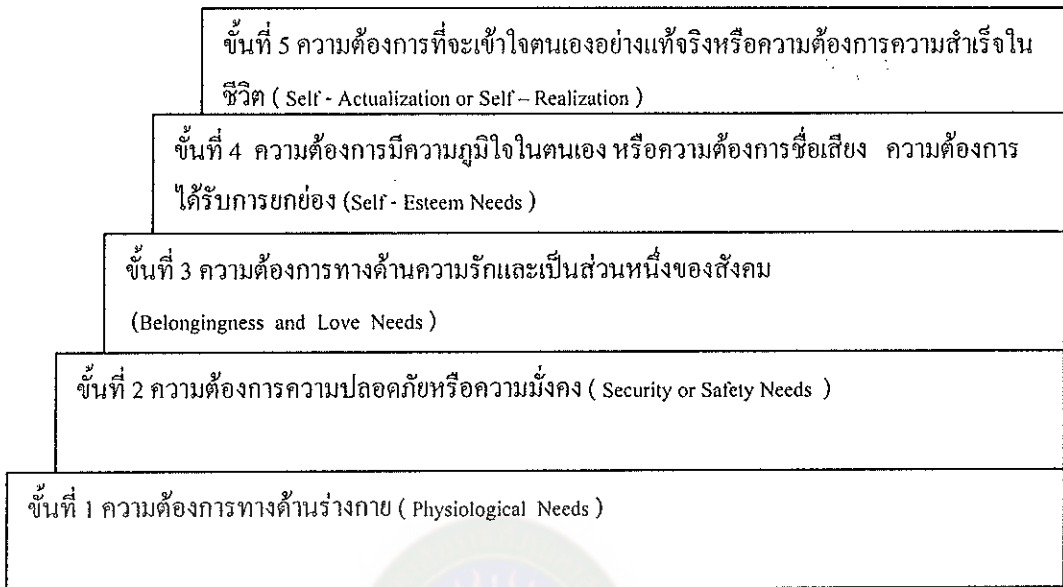
9. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ ๆ ที่มีอำนาจในการรับผิดชอบ ได้อย่างเต็มที่ ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

10. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นหรือเลื่อนจากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับความสำเร็จจากการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปหรือเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ นโยบายและการบริหารงานหรือผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

1.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow, 1968 ; อ้างถึงใน พยุงศักดิ์ นามวรรณ, 2537 : 53-54)

ได้ให้แนวคิดที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง คือ ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยตั้งสมมุติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีสิ้นสุดเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือความพึงพอใจอย่างหนึ่งอย่างใดแล้ว ความต้องการของมนุษย์อาจจะซ้ำซ้อน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็อาจเกิดขึ้นได้ ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 1 ลำดับความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดของ Maslow

ที่มา : พยุงศักดิ์ นามวรรณ. 2537 : 53

ส่วนรายละเอียดของความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้น ของมาสโลว์ มีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยา รักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสีย ทางด้านเศรษฐกิจส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belongingness and Love Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคล

อื่นและมีความรู้ดีกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

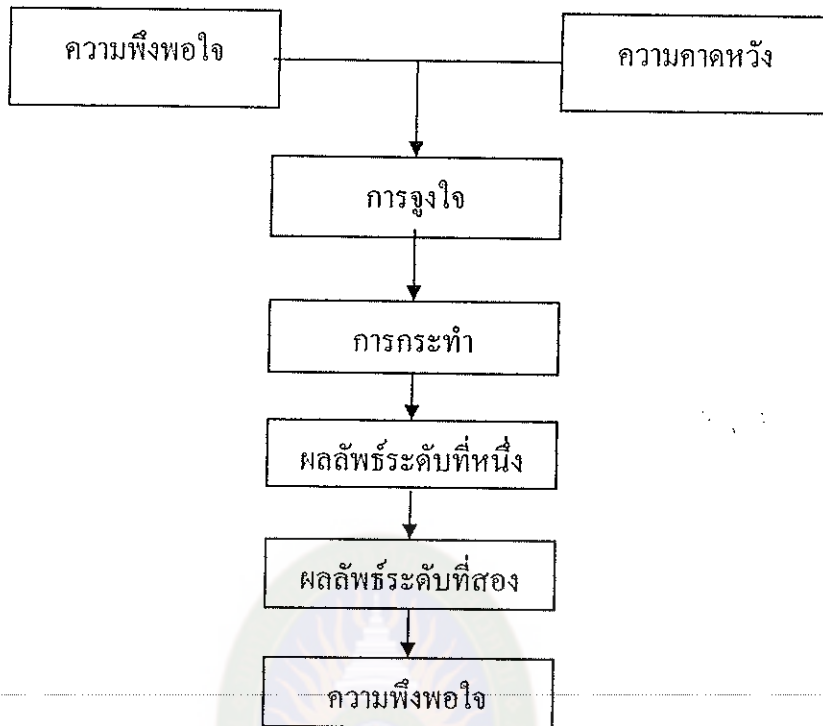
4. ความต้องการมีความภูมิใจในตนเอง (Self - Esteem Needs) ความต้องการ ขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนอื่น หรืออาจที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self - Actualization or Self - Realization) ลำดับขั้นตอนความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะได้รับการผลสำเร็จในชีวิตตามนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝันภายหลังจากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วน แล้วความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระ เฉพาะแต่ละคนซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันอยากที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนคาดฝันไว้สูงส่งในทัศนะของตน

ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้น และจงใจ ผลลัพธ์มีอยู่ 2 ระดับ ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (Primary Outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ระดับที่สอง เป็นผลลัพธ์เกี่ยวกับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง กล่าวคือ เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับตามหลังจากที่ได้รับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งแล้ว

1.2.3 ทฤษฎีความคาดหวัง

เดวิส (Davis. 1981 ; อ้างถึงใน สุเทพ สุขสว่าง. 2538 : 9) การใช้ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจะมีกระบวนการดังกล่าวในแผนภูมิตี่ 2 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการจูงใจบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
ที่มา : สุเทพ สุขสว่าง. 2538 : 9

ดังนั้น ถ้าผู้บริหารจะใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจกระบวนการจูงใจดังกล่าวและจะต้องทำในสองสิ่งดังต่อไปนี้ คือการเพิ่มคุณค่าของผลลัพธ์ในทางบวก โดยเพิ่มผลตอบแทนและการทำงานกับผลลัพธ์มีความเกี่ยวเนื่องกันให้มากที่สุด จึงจะสามารถทำให้การจูงใจเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานประสบความสำเร็จ

1.2.4 ทฤษฎีของสัมพันธภาพ

ฮัลล์และลินเซย์ (Hall and Lindzey. 1966 ; อ้างถึงใน ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 14) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของแฮร์รี สแต็ก ซัลลิแวน (Harry Stack 's Theory of Interpersonal Relationships) ไว้ดังนี้

1) แนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพซัลลิแวน โดยซัลลิแวนเห็นว่าตลอดเวลาที่มนุษย์ดำรงชีวิตจำเป็นต้องมีสัมพันธภาพซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งแวดล้อมนี้รวมทั้งบุคคลนั้นส่วนหนึ่งเกิดจากการที่บุคคลอื่นมองเขาและเข้าใจเขา มนุษย์มีความปรารถนาพื้นฐาน 2 ประการ คือ ความพอใจ (Satisfactory) และความมั่นคง (Security) ซึ่งพื้นฐานทั้ง 2 ประการนี้ ทำให้เกิดสัมพันธภาพซึ่งกันและกัน

2) พัฒนาการของบุคลิกภาพตามทักษะของซัลลิแวน เขากล่าวไว้ว่าการพัฒนาในแต่ละขั้นตอนของชีวิตขึ้นอยู่กับโอกาสสนองตอบความต้องการอย่างเหมาะสมย่อมพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ แต่ในทางตรงกันข้ามหากในแต่ละขั้นตอนของชีวิตมนุษย์ขาดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นย่อมพัฒนาบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสม

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์

2. แนวคิดการปกครองท้องถิ่น

2.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ได้มีนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ฮอลโลเวย์ (Holloway, 1964 : 98 ; อ้างถึงใน ประหยัด หงส์ทองคำ, 2526 : 10)

กล่าวว่า “การปกครองตนเองของท้องถิ่น” หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาของท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

วิท (Wit, 1995 : 10 ; อ้างถึงใน ประหยัด หงส์ทองคำ, 2526 : 11) ได้ให้ความหมายว่า “การปกครองท้องถิ่น ” หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมีอำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น

พรชัย เทพปัญญา และคณะ (2537 : 1) ให้ความหมายว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ อำนาจหน้าที่ที่กำหนด และการบริหารจัดการภายในพื้นที่ที่กำหนดและขนาดพื้นที่ที่วางนี้้อยู่ภายในประเทศ และมีขนาดเล็กกว่าประเทศ และยังอธิบายไว้เพิ่มเติมอีกว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การบริหารงานทางการเมืองของหน่วยงานย่อยทางพื้นที่และประชากรของประเทศที่มีขนาดเล็กที่สุด

ลิขิต ชีระเวคิน (2540 : 386) ให้ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าเป็นการปกครองโดยวิธีซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระ และได้รับมอบอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยงานปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองส่วนท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศมิใช่ว่ากลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

ประทาน กงฤทธิศึกษากร (2536 : 5) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองส่วน

ท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นสืบเนื่องมาจาก การกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้ เกิดการทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นนั้นๆ องค์กรนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และควบคุมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

ปรัชญา เวสารัชช์ (2538 : 424 - 425) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า เป็นการปกครองซึ่งรัฐกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งหรือหลาย ๆ ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการภายในขอบเขตกิจกรรมที่รัฐมอบหมายให้กระทำได้ การปกครองในลักษณะนี้ถึงแม้จะเป็นอิสระ แต่ก็มีได้เป็นอิสระโดยสิ้นเชิงจากอำนาจของรัฐและมีใช่เป็นอิสระในการดำเนินการทุกประเภทในท้องถิ่นได้โดยสิ้นเชิง นอกจากนั้นเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปได้ การปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่น และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน หน่วยงานปกครองท้องถิ่นจะต้องมีประชาชนร่วมดำเนินการไม่ว่าจะในฐานะผู้ปกครองท้องถิ่นผู้เลือกตั้งตัวแทนเข้ามาปกครอง ผู้กำหนดเสนอนโยบาย ผู้ควบคุมหรือผู้เข้าร่วมในรูปแบบอื่น ๆ

จากคำจำกัดความหรือความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นข้างต้น พอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นคือ การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยหน่วยงานปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนาและให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรหน่วยปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวนี้ อำนาจในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ และดำเนินกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้น และหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐบาลกลาง

2.2 แนวคิดของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2536 : 25 -26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. หน่วยงานปกครองท้องถิ่นได้รับการจัดตั้งโดยกฎหมายและมีสภาพเป็นนิติบุคคล
2. หน่วยงานปกครองท้องถิ่นไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ เพราะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง
3. หน่วยงานปกครองท้องถิ่นต้องมีองค์กรที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน

4. หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้โดยการอนุญาตจากรัฐเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้นำมาทำนุบำรุงท้องถิ่นให้ก้าวหน้า

5. หน่วยการปกครองท้องถิ่นควรมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และมีการควบคุมให้เป็นไปตามนโยบายของตน

6. หน่วยการปกครองท้องถิ่นควรมีอำนาจในการออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย หรือตามความต้องการของท้องถิ่น แต่ทั้งนี้กฎข้อบังคับดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดของรัฐ

7. หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังคงอยู่ในการกำกับดูแลและความรับผิดชอบของรัฐเพื่อประโยชน์ความมั่นคงของรัฐ และประชาชนโดยส่วนรวม

ธนศรี เจริญเมือง (2542 : 38- 49) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 4 ประเด็นใหญ่ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการปกครองกับระบอบประชาธิปไตย การปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างค่านิยมประชาธิปไตยที่สำคัญ 2 อย่าง คือ ความชอบธรรมของเหตุผลของแต่ละคน และความจำเป็น

2. ที่มาของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่มา 3 ทาง คือ โดยการสืบสายโลหิต โดยการแต่งตั้งจากรัฐบาลกลาง โดยการเลือกตั้งจากประชาชน

3. บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับชุมชนและระดับประเทศ การปกครองท้องถิ่นเป็นประชาธิปไตยโดยพื้นฐาน ผู้นำท้องถิ่นควรมาจากการเลือกตั้ง การปกครองท้องถิ่นเช่นนี้จะมีบทบาทสนับสนุนการปกครองแบบประชาธิปไตยระดับชาติ

4. การปกครองท้องถิ่นในมิติเศรษฐศาสตร์ ระบบการปกครองท้องถิ่นใดที่สามารถเสนอทางเลือกให้ประชาชนผู้บริโภคได้อย่างกว้างขวางกว่า และเสียภาษีในอัตราที่ต่ำกว่าย่อมได้รับความนิยม

บุญญรงค์ นิลวงศ์ (2532 : 17-18) ได้กล่าวถึงการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า โดยหลักสากลแล้วมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป็นองค์กรนิติบุคคล โดยแยกจากราชการบริหารส่วนกลางมีงบประมาณทรัพย์สินและเจ้าหน้าที่เป็นของตนเอง การให้องค์กรท้องถิ่นเป็นนิติบุคคลก็เพราะจะทำให้ท้องถิ่นได้เป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการทำสัญญานิติกรรมผูกมัดต่าง ๆ โดยไม่ต้องอาศัยองค์กรของรัฐ

2. มีการเลือกตั้งในการเลือกตั้งอาจเป็นการเลือกตั้งทั้งหมด คือ เลือกตั้งทั้ง

ท้องถิ่นที่ ของตนเองเท่านั้น และหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในการควบคุมดูแลของ
รัฐบาลกลาง

2.2 แนวคิดการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้
ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2536 : 25 -26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ
การปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่นได้รับการจัดตั้ง โดยกฎหมายและมีสภาพเป็น
นิติบุคคล
2. หน่วยการปกครองท้องถิ่น ไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงาน
ทางราชการ เพราะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง
3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีองค์กรที่มาจาก การเลือกตั้งโดยประชาชน
ในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของ
ประชาชน

4. หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ โดยการ
อนุญาตจากรัฐเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้นำมาทำนุบำรุงท้องถิ่นให้ก้าวหน้า
5. หน่วยการปกครองท้องถิ่นควรมีอำนาจในการกำหนดคน โขบาย และมีการ
ควบคุมให้เป็นไปตามนโยบายของตน
6. หน่วยการปกครองท้องถิ่นควรมีอำนาจในการออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับ
ให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย หรือตามความต้องการของท้องถิ่น แต่ทั้งนี้กฎข้อบังคับดังกล่าว
ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดของรัฐ

7. หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังคงอยู่ในการกำกับดูแลและความรับผิดชอบ
ของรัฐเพื่อประโยชน์ความมั่นคงของรัฐ และประชาชนโดยส่วนรวม

ธนศรี เจริญเมือง (2542 : 38- 49) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น แบ่งออกเป็น
4 ประเด็นใหญ่ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการปกครองกับระบอบประชาธิปไตย การปกครอง
ส่วนท้องถิ่นสร้างค่านิยมประชาธิปไตยที่สำคัญ 2 อย่าง คือ ความชอบธรรมของเหตุผลของ
แต่ละคน และความจำเป็น

2. ที่มาของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่มา 3 ทาง คือ โดยการสืบสายโลหิต โดยการแต่งตั้งจากรัฐบาลกลาง โดยการเลือกตั้งจากประชาชน

3. บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับชุมชนและระดับประเทศ การปกครองท้องถิ่นเป็นประชาธิปไตยโดยพื้นฐาน ผู้นำท้องถิ่นควรมาจากการเลือกตั้ง การปกครองท้องถิ่นเช่นนี้จะมีบทบาทสนับสนุนการปกครองแบบประชาธิปไตยระดับชาติ

4. การปกครองท้องถิ่นในมิติเศรษฐศาสตร์ ระบบการปกครองท้องถิ่นใดที่สามารถเสนอทางเลือกให้ประชาชนผู้บริโภคได้อย่างกว้างขวางกว่า และเสถียรภาพในอัตราที่ต่ำกว่าย่อมได้รับความนิยม

บุญญรงค์ นิลวงศ์ (2532 : 17-18) ได้กล่าวถึงการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า โดยหลักสากลแล้วมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป็นองค์กรนิติบุคคล โดยแยกจากราชการบริหารส่วนกลางมีงบประมาณทรัพย์สินและเจ้าหน้าที่เป็นของตนเอง การให้องค์กรท้องถิ่นเป็นนิติบุคคลก็เพราะจะทำให้ท้องถิ่นได้เป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการทำสัญญานิติกรรมผูกมัดต่าง ๆ โดยไม่ต้องอาศัยองค์กรของรัฐ

2. มีการเลือกตั้งในการเลือกตั้งอาจเป็นการเลือกตั้งทั้งหมด คือ เลือกตั้งทั้งสภาท้องถิ่นและฝ่ายบริหารหรือจะมีการเลือกตั้งแต่เพียงบางส่วน ทั้งนี้เพราะมีความเชื่อว่าการเลือกตั้งเป็นวิถีทางที่ดีที่สุดที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง

3. มีอำนาจอิสระ คือ มีอำนาจในการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายเองโดยมีงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง และไม่ต้องรอรับคำสั่งจากส่วนกลางแต่อย่างใด แต่อำนาจอิสระนี้จะมีมากเกินไปอย่างสิ้นเชิงจากรัฐไม่ได้ จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากรัฐบาลหรือตัวแทนของรัฐบาล

ธานีศย์ มาคสุขศรี (2535 : 12-13) ได้นิยามสาระสำคัญของสาระสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยแบ่งเป็นการปกครองกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และเมืองพัทยาตามเหตุผล ดังกล่าว

2. องค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติ

หน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควรเพื่อให้เกิดประโยชน์การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไป ไม่มีขอบเขตหน่วยงานปกครองท้องถิ่นนั้นจะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียดต่อความมั่นคงของรัฐบาลกลาง อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญ และความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลกลางในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. องค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

3.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นได้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น เช่น เทศบัญญัติ เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่น จัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหารและนิติบัญญัติ เช่น การปกครองรูปแบบเทศบาล จะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติหรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหารสภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่า ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง องค์กรปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชนและอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนั้นยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจในระบอบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น สามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์นโยบาย กำหนดข้อบังคับในการบริหารจัดการตนเองได้ โดยอิสระปราศจากสายบังคับบัญชาจากรัฐบาล ภายใต้กรอบข้อบังคับของกฎหมาย มีองค์กรจำเป็นในการปกครองตนเอง คือ องค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ โดยผู้นำท้องถิ่น มีที่มา 3 ทาง คือ โดยการสืบสายโลหิต โดยการแต่งตั้งจากรัฐบาลกลางและมาจาก

การเลือกตั้งของประชาชน โดยตรงในท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น ตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นเอง

2.3 การปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตย

พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล (2532 : 41-43) ได้ชี้ให้เห็นว่าการปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตย ดังนี้

1. องค์การปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์การปกครองท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติมีกิจกรรมทางการเมือง โดยเฉพาะการเลือกตั้งเป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2. การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงจะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อนเพราะพัฒนาทางการเมืองในวงกว้าง จะนำไปสู่ความเข้าใจในการเมืองในระดับชาติโดยง่าย

3. การปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่ว่าการเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และใกล้ชิดและเกี่ยวพันต่อการเมืองระดับชาติหากมีกิจกรรมการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะมีผลทำให้เกิดความคึกคัก และมีชีวิตชีวาต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพัน และเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำให้คุณภาพของนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น ดังนั้นเพื่อพิจารณาถึงการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จะเห็นได้ว่าเป็นไปตามแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวแล้วนั้น

ลิขิต ชีระเวทิน (2540 : 306) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในแง่การพัฒนาชุมชนและการปกครองระบอบประชาธิปไตย นอกจากนั้นแล้วการปกครองท้องถิ่นยังมีความจำเป็น เพราะสังคมที่กว้างใหญ่มีอาณาเขตใหญ่โต ย่อมที่รัฐบาลกลางจะดูแลได้อย่างทั่วถึง จึงต้องกระจายอำนาจเพื่อให้ท้องถิ่นช่วยเหลือตนเอง

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่กว้างขวางและสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงในระดับประเทศได้ โดยให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมือง ประชาชนสามารถเลือกผู้นำท้องถิ่นมา

บริหารหรือปกครองท้องถิ่นเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรง ของประชาชนในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ทำให้การปกครองท้องถิ่นกลายเป็นเวทีสร้างการเมืองที่ยึดหลักการประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น และระดับชาติต่อไปได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

3.1 วิวัฒนาการขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ได้วิวัฒนาการเรื่อยมา ดังนี้

บุญเสริม นาคสาร (2543 : 42 - 47) ได้สรุปการปกครองระดับตำบลว่า ในปี พ.ศ.2498 ฯพณฯ จอมพล ป.พิบูลสงคราม ซึ่งในขณะนั้นดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้เดินทางไปต่างประเทศทั้งอเมริกาและยุโรปได้เห็นว่ามีราษฎรในท้องถิ่นเขา มีการประชุมปรึกษาหารือในการที่จะพัฒนาพื้นที่ของตนซึ่งติดกับประเทศไทย ประชาชนในชนบทไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองเลย จึงได้สั่งการให้กระทรวงมหาดไทยจัดตั้ง สภาตำบลขึ้นทั่วประเทศภายใน 3 เดือน กระทรวงมหาดไทยจึงได้มีคำสั่งที่ 222 / 2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 จัดระเบียบสภาตำบลขึ้นและได้ประกาศตั้งสภาตำบลขึ้นทั่วประเทศจำนวน 4,000 กว่าแห่ง และในขณะเดียวกันรัฐบาลก็ได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 ขึ้นด้วย เพื่อจัดตั้งตำบลที่เป็นชุมชนขนาดใหญ่ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรนิติบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง โดยมีกำนันเป็นประธาน นับว่าเป็นการจัดตั้งองค์กรนิติบุคคลในระดับตำบล เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้และฝึกฝนปฏิบัติประชาธิปไตยทั้งประเทศขึ้นเป็นครั้งแรก

องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ได้สรุปเกี่ยวกับพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้ การบริหารและการปกครองท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประสบปัญหาความไม่พร้อมในด้านต่างๆ หลายประการ ทั้งในด้านรายได้และบุคลากร เนื่องจากท้องถิ่นไม่มีฐานะภาษี และเก็บภาษีบำรุงท้องที่ได้น้อย อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่ มีขีดความสามารถในการบริหารงานจำกัด เช่น จัดทำงบประมาณ

ไม่เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงถูกยกเลิกในเวลาต่อมา โดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

นับตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมาประเทศไทยก็ไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับ ตำบล จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2535 เมื่อรัฐบาลภายใต้การนำของนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายด้านการเมืองการปกครองที่จะส่งเสริมให้องค์กรปกครองท้องถิ่นระดับ ตำบลเป็นนิติบุคคล เพื่อให้มีความคล่องตัวและร่วมกันแก้ไขปัญหาของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงมหาดไทย จึงได้มีคำสั่งที่ 802 / 2535 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2535 และ คำสั่งที่ 816 / 2535 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2535 แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อศึกษาปรับปรุง ระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นและในเวลาต่อมารัฐบาลได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 262 / 2535 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2535 คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครอง ท้องถิ่น เพื่อทำการศึกษาและพิจารณาปรับปรุงสภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 พบว่า สภาตำบลได้จัดตั้งมาเป็นระยะเวลา 20 ปีไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้ไม่สามารถ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน สมควรปรับปรุงฐานะของ สภาตำบลและการบริหารงานของสภาตำบลเสียใหม่ ให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งให้มีการยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็น“ องค์การบริหารส่วนตำบล ” ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 111 ตอนที่ 53 ก (2 ธันวาคม 2537) โดยมีผลใช้บังคับเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาพ้น กำหนดไปแล้ว 90 วัน ทำให้ในเวลาต่อมามีการยกเลิกสภาตำบล ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับ ที่ 326 ทั้งหมดทั่วประเทศอีกครั้งหนึ่ง แต่ในบรรดาคณะกรรมการสภาตำบลที่มีอยู่ก่อน กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระของ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 และให้กระทรวงมหาดไทยยกฐานะสภาตำบลดังกล่าวขึ้นเป็น สภาตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีฐานะ เป็นนิติบุคคล กรณีสภาตำบลใดที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมา ติดต่อกัน 3 ปี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ปีละ 150,000 บาท กระทรวงมหาดไทยจะทำการยกฐานะสภาตำบลนั้นขึ้นเป็นองค์การบริหาร ส่วนตำบล หรือ อบต. ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ดังนั้น จึงได้ยกฐานะ สภาตำบล 617 แห่งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 องค์การบริหาร

ส่วนตำบลจึงเกิดขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ระดับต่ำสุด และถ้าสภาตำบลใดมีรายได้เข้าเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ตามมาตรา 40 ก็จะต้องยกฐานะสภาตำบลนั้น ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะทำให้สภาตำบลมีจำนวนลดลงทุกปี

พ.ศ. 2537 - 2545 รัฐบาลชุดเดิมที่มี นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้เสนอออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา ทำให้สภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและหากสภาตำบลใดรายได้เฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลังตั้งแต่ 150,000 บาท ขึ้นไป ก็ให้กระทรวงมหาดไทยประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยมีพื้นที่เช่นเดียวกับพื้นที่ของตำบลตามกฎหมายลักษณะการปกครองท้องที่แต่ไม่รวมพื้นที่ในเขตเทศบาล สุขาภิบาลและเมืองพัทยา (แต่ทับซ้อนกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้)

ครั้งที่ 1 จำนวน 617 แห่ง (ลงประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 112 ตอนพิเศษ 6 ง ลงวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2538) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2538

ครั้งที่ 2 จำนวน 2,143 แห่ง (ลงประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 113 ตอนที่ 9 ง ลงวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2539) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2539

ครั้งที่ 3 จำนวน 3,637 แห่ง ผลบังคับประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 113 ตอนพิเศษ 52 ง ลงวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ.2539) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2540

ครั้งที่ 4 จำนวน 350 แห่ง (ลงประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 1136 ตอนพิเศษ 82 ง ลงวันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2542) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2542

3.2 รูปแบบโครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (2537 : 11-35)กำหนดรูปแบบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 3 องค์กร คือ

3.2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิก 2 ประเภท

1. สมาชิกที่มาจากรายการเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน

2. สมาชิกโดยตำแหน่ง คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและแพทย์ประจำตำบล

3.2.2 คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิก 3

ประเภท

1. กำนันเป็นกรรมการบริหารโดยตำแหน่ง

2. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน 2 คน

3. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ราษฎรเลือกตั้งไม่เกิน 4 คน

โดยบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดว่าในวาระเริ่มแรกเป็นเวลา 4 ปี นับแต่วันที่กฎหมายนี้มีผลบังคับใช้ให้ กำหนดเป็นประธานโดยตำแหน่ง

3.2.3 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กำหนดให้สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยปฏิบัติงานภายใต้ องค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ โดยให้มีการจัดองค์กรย่อย บริหารงานภายใน ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบพนักงานส่วนตำบล กรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลมีมากขึ้นขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดขนาด ยึดถือจำนวนประชากร ปริมาณงาน รายได้เฉลี่ยต่อปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดหาได้เป็น เกณฑ์ ทั้งนี้ ไม่รวมเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรภายในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่และองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนบริหารงานทั่วไป ส่วนการคลัง ส่วนโยธาและส่วนสาธารณสุข และ ชั้น 4-5 มีเฉพาะ 3 ส่วน (ไม่มีส่วนสาธารณสุข) ทั้งนี้ สำนักงานปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลทุกขนาดมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ปลัด อบต.) เป็นหัวหน้าและกรณีมี ความจำเป็นสามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างประจำเพื่อช่วยงาน ได้ตั้งแต่ 1-24 คน ตามสัดส่วนรายได้ รายละเอียดดังในภาพประกอบ 5



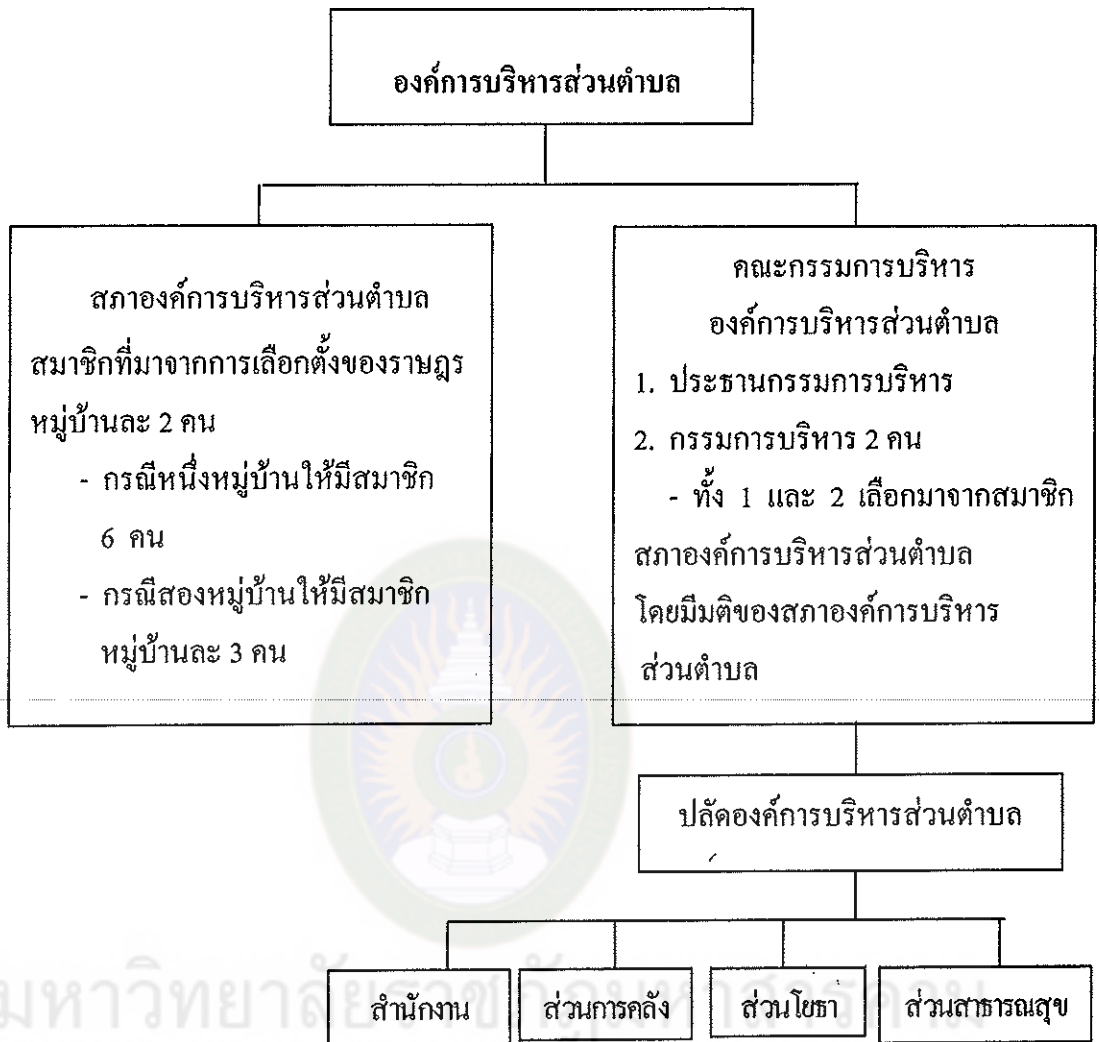
แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 * มีเฉพาะชั้น 1-3 เท่านั้น

ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 ได้มีการเสนอแก้ไข พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับ 3) พ.ศ. 2542 (กฎหมายมีผลใช้บังคับวันที่ 21 พฤษภาคม 2542) โดยแก้ไขโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียใหม่ คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล จะประกอบด้วย สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของรายหมู่บ้านละ 2 คน (กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใด ประกอบด้วยหนึ่งหมู่บ้านให้เลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้

จำนวน 6 คน และกรณีที่มี 2 หมู่บ้าน ให้เลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน) กรณีดังกล่าวนี้จะไม่มีการเลือกตั้งใหม่ โดยตำแหน่งอีกต่อไป พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ให้อำนาจนายอำเภอแต่งตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภา องค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นประธานสภา รองประธานสภาอีกคนหนึ่ง และเลขาธิการอีกคนหนึ่ง ประธาน รองประธานองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือกเป็นประธานหรือรองประธานสภา องค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นให้เลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการบริหาร และเลือกสมาชิกอีก 2 คน เป็นกรรมการบริหาร และให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการสภา องค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดดังใน ภาพประกอบ 4



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล
และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

ต่อมา พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ที่แก้ไข
เพิ่มเติม จนถึง พ.ศ. 2542 มาตรา 72 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบล และอาจจัดแบ่งการบริหารงาน
ออกเป็นสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบล
จัดตั้งขึ้นตามโครงสร้างคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

ขอรับ วัฒนาประยูรและชลธี ยังตรง (2544 : 122 - 135) กล่าวถึง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2539 ให้มีการ กำหนดโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งออกเป็น 5 ชั้น คือ

องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1 มีโครงสร้างส่วนราชการประกอบด้วย 4 ส่วน ราชการ คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธาและส่วนสาธารณสุข มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลไม่เกิน 21 ตำแหน่ง

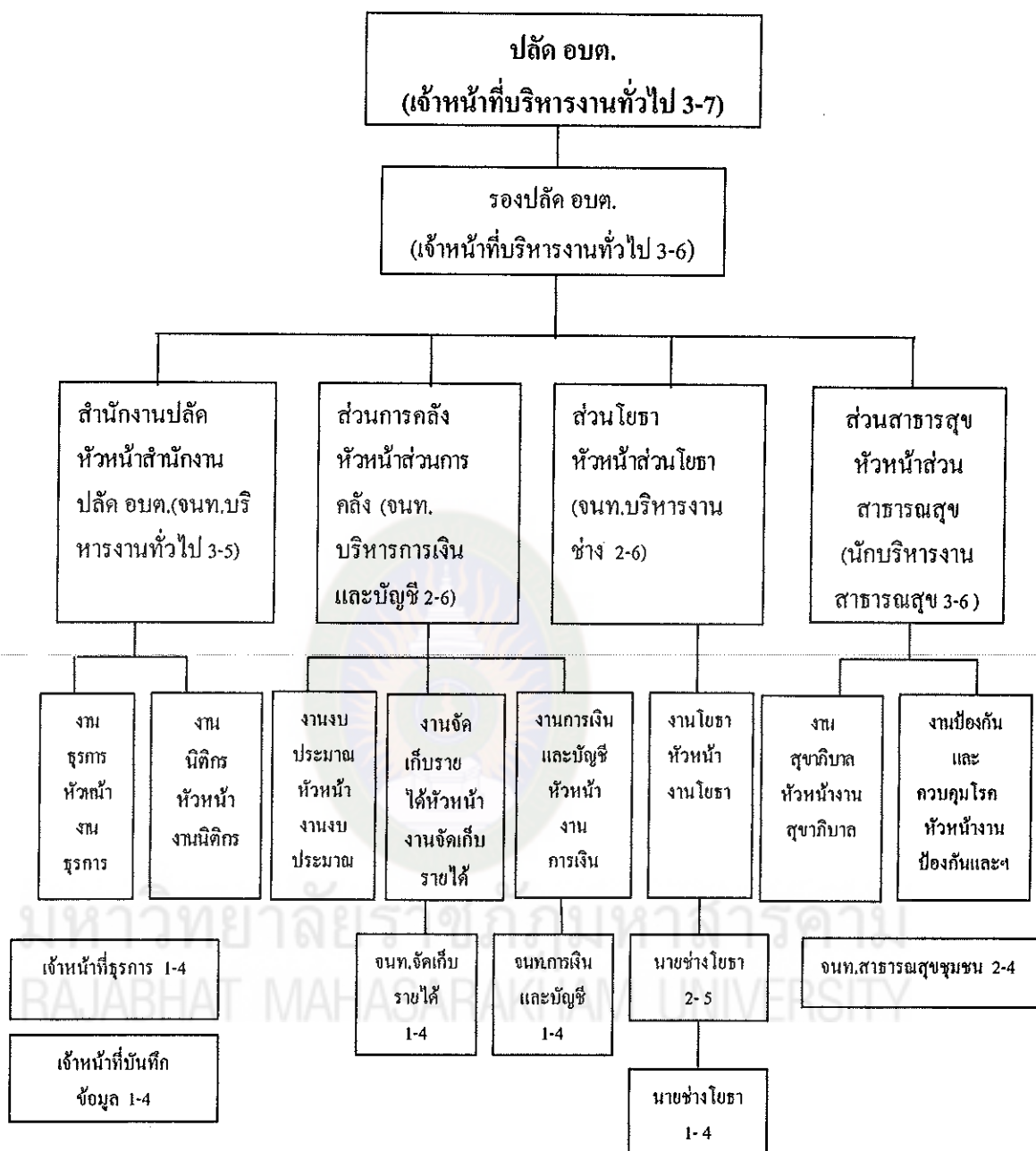
องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 2 มีโครงสร้างส่วนราชการ 3 ส่วน คือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนคลังและส่วนโยธา มีอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบลไม่เกิน 12 ตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 3 มีโครงสร้างส่วนราชการ 3 ส่วน คือ สำนักงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนคลังและส่วนโยธา มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลไม่ เกิน 6 ตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 4 มีโครงสร้างส่วนราชการ 3 ส่วน คือ สำนักงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนคลังและส่วนโยธา มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลไม่ เกิน 4 ตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 5 มีโครงสร้างส่วนราชการ 3 ส่วน คือ สำนักงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนคลังและส่วนโยธา มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลไม่เกิน 3 ตำแหน่ง

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดรายละเอียดดังภาพประกอบ 5-9

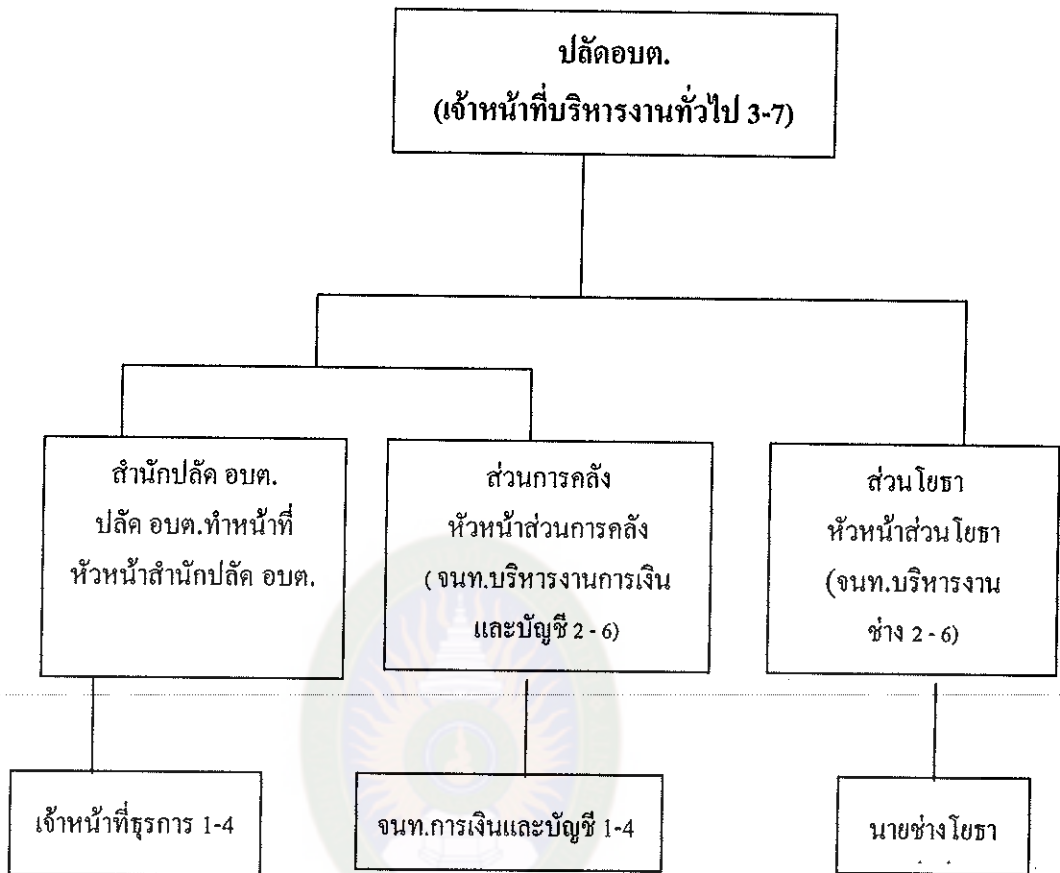


แผนภูมิที่ 5 โครงสร้างองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1 รายได้เฉลี่ย 20 ล้านบาทขึ้นไป
 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 ไม่เกิน 21 ตำแหน่ง 18 สายงาน
 (สุขภาพ 85 ตำแหน่ง 42 สายงาน เทศบาลตำบล 44 ตำแหน่ง 29 สายงาน) องค์กร
 บริหารส่วนตำบลสามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างประจำเพื่อช่วยงานได้ 1-24 คน ตาม
 สัดส่วนรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล



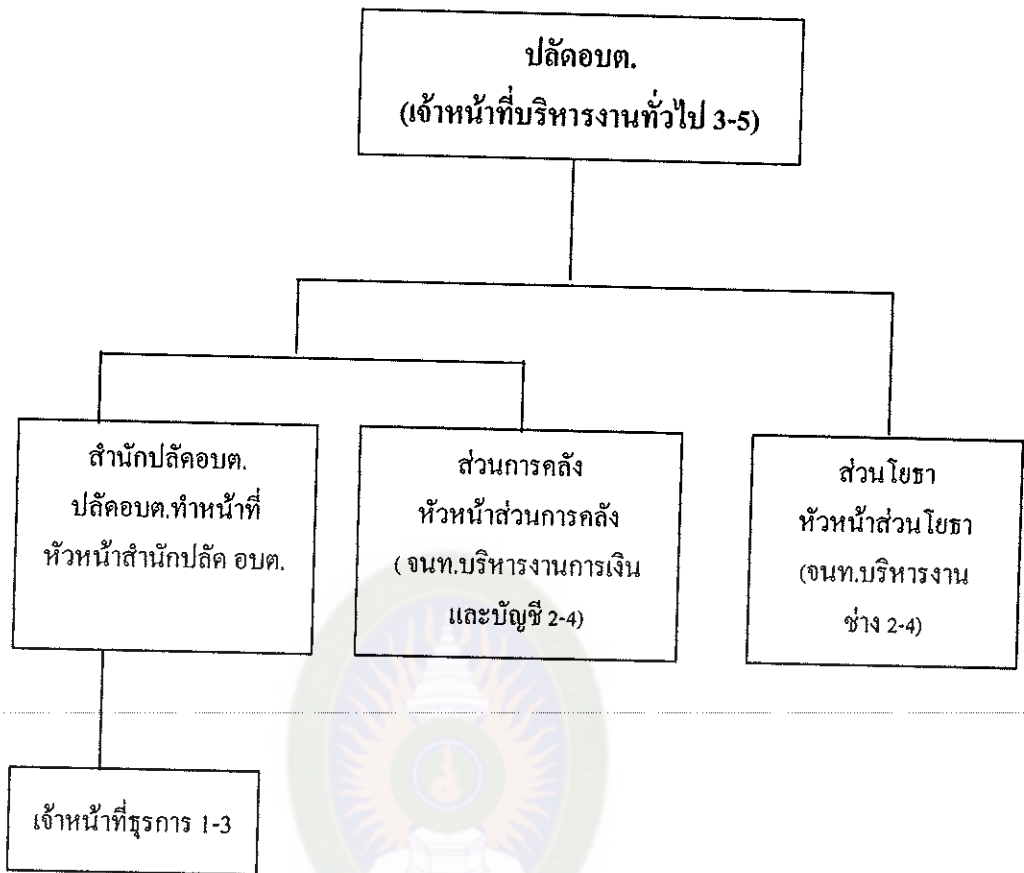
แผนภูมิที่ 6 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 2 รายได้เฉลี่ย 12-20 ล้านบาท

รวมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 2 ไม่เกิน 12 ตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างประจำเพื่อช่วยงานได้ 1-24 คน ตามสัดส่วนรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

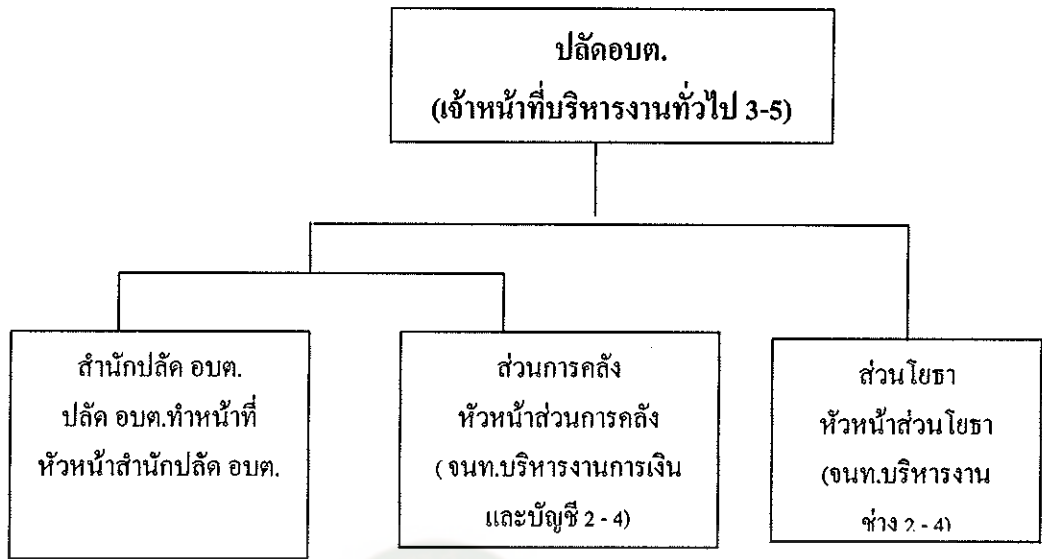


แผนภูมิที่ 7 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 3 รายได้เฉลี่ย 5 - 12 ล้านบาท

รวมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 3 ไม่เกิน 6 ตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างประจำเพื่อช่วยงานได้ 1- 24 คนตามสัดส่วนรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล



แผนภูมิที่ 8 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 4 รายได้เฉลี่ย 3 - 6 ล้านบาท
รวมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 4 ไม่เกิน 4 ตำแหน่ง องค์การบริหาร
ส่วนตำบลสามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างประจำเพื่อช่วยงานได้ 1 - 24 คนตามสัดส่วน
รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล



แผนภูมิที่ 9 โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 5
(รายได้เฉลี่ยไม่เกิน 3 ล้านบาท ต่อปี)

รวมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 5 ไม่เกิน 3 ตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างประจำเพื่อช่วยงานได้ 1 – 24 คน ตามสัดส่วนรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในแต่ละองค์กรจะมีบทบาท ดังนี้

1. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

1.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

2. คณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามข้อบังคับและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.3 รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2.4 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

3. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เป็นหน่วยปฏิบัติงานมีพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำเป็นผู้รับนโยบายจากคณะกรรมการบริหารมาปฏิบัติโดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้าสายบังคับบัญชาทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และประธานกรรมการบริหารจะเป็นผู้มีอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งมีอำนาจในการดำเนินการลงโทษทางวินัยด้วย

ปัจจุบันได้มีการจัดแบ่งองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่เป็น 3 ประเภท คือ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ จำนวน 73 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จำนวน 275 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก จำนวน 6,674 แห่ง รวมทั้งหมด 6,622 แห่ง

3.3 บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. หน้าที่ทั่วไป (มาตรา 66)
2. หน้าที่ที่ต้องกระทำ (มาตรา 67)
3. หน้าที่ที่อาจพิจารณากระทำได้ ทั้งนี้โดยพิจารณาจากความจำเป็นของราษฎรในแต่ละเขตพื้นที่ (มาตรา 68) และถ้าพิจารณาจากกฎหมายต่างๆ บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.3.1 บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542

มาตรา 66 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้งบบังคับแห่งกฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก

2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้ง
การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม

ของท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือ
บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำ
กิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น

3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ

สวนสาธารณะ

5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

8) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

12) การท่องเที่ยว

13) การผังเมือง

3.3.2 บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายอื่น ๆ กำหนดไว้

กฎหมายต่าง ๆ อาจกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการออกข้อบังคับตำบล หรือควบคุมมาตรฐานต่างๆ เพื่อประโยชน์สำหรับประชาชนในตำบลนั้น ซึ่งการออกข้อบังคับตำบลเพื่อบังคับใช้ในเขตตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมจะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 500 บาท

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดในการวิจัยได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้วิวัฒนาการเรื่อยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จรรยา แก้วมณี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ 1.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.ความมั่นคงในอาชีพ 3.นโยบายในหน่วยงาน 4.ความในพันธักกับผู้บังคับบัญชา 5.สภาพทั่วไปในการทำงาน 6.ความก้าวหน้าในอาชีพ 7. รายได้และสวัสดิการ สถานภาพโดยทั่วไปด้านภูมิหลังของพนักงานส่วนตำบล อายุ อายุราชการ รายได้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วน เพศ รายได้และสวัสดิการ นโยบายของหน่วยงาน และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ จากการศึกษาครั้งนี้ ควรที่จะเพิ่มรายได้และสวัสดิการ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

วิภา อินจันทร์ณรงค์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาปัจจัยธำรงรักษาโดยรวมพบว่าปัจจัยธำรงรักษาทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจมาก โดยเฉพาะตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจมาก ส่วนตัวแปรการบังคับบัญชา เงินเดือน นโยบายและการบริหารทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับความพึงพอใจมาก โดยเฉพาะตัวแปรลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และความประสบผลสำเร็จ ส่วนแต่ทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับความพึงพอใจมากทั้งนั้น

จากการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ พบว่า เพศ ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนปัจจัยการแข่งขันทางการเมืองในท้องถิ่น แบบของผู้นำท้องถิ่น ลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับพนักงานและบรรยากาศในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ชาญฤทธิ์ ชัยพิสุทธิสกุล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติ และสภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และแต่ละองค์ประกอบของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ

พิจารณาในองค์ประกอบของปัญหาอุปสรรคพบว่า มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามลำดับข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นผลดีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามในหน่วยงาน จึงควรพิจารณาเสริมสร้างปัจจัยซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานซึ่งพบว่ามีผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานในองค์กรมากที่สุดที่ผู้บริหาร ฯ จึงควรเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานด้วย การจัดกิจกรรมต่าง ๆ และในด้านความมั่นคงในอาชีพของข้าราชการ ซึ่งพบว่าโดยส่วนใหญ่ยังไม่มีความพึงพอใจ จึงควรเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม โดยอาจให้แต่ละฝ่ายได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพิจารณาประเมินการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่ง

อมร อ่อนรัชชา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้งหมดจำนวน 13 ปัจจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ปัจจัย คือ การปกครองบังคับบัญชา

เกรียงไกร อ่อนดีกุล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ลิเบอร์ตี้ประกันภัยจำกัด : ศึกษากรณีเฉพาะสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพโสดระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ระดับเงินเดือนส่วนใหญ่ต่ำกว่า 8,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง มีรายละเอียดในระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน โดยเรียงจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ตามลำดับ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีอยู่ 2 ปัจจัยคือ ด้านอัตราเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีมาตรการในการปรับปรุงในระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การขึ้นเงินเดือน โบนัส และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมุ่งสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

รัตนพร เหล่าคนกล้า (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ “มากที่สุด” 1 ด้านคือด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับ “มาก” 8 ด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ “ปานกลาง” คือ ด้านเงินเดือน 2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภฤกษ์ ทองประยูร (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สหวิทยาลัยทักษิณ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง ระหว่างอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี ระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากและอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยระหว่างอาจารย์ที่มีสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และวิชามนุษย์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและคณะวิชาวิทยาการจัดการและระหว่างอาจารย์ที่สังกัดวิทยาลัยครูยะลา วิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูสุราษฎร์และวิทยาลัยครูภูเก็ต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุภธรรม เดชนครินทร์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยกระตุ้น โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

และที่คาดหวังว่าควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่คาดหวังว่าควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลางสามด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับด้านสภาพการทำงาน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่คาดหวังว่าควรจะเป็นของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยกระตุ้น ที่มีเพศ วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยแยกได้เป็นดังนี้ เพศที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจุบันโดยส่วนรวมมีความแตกต่าง และที่คาดหวังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว วุฒิทางการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และที่คาดหวังว่าควรจะเป็น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว และที่คาดหวังว่าควรจะเป็น ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุณ เหมรา (2533 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 โดยใช้แบบสอบถาม JDI (Job Descriptive Index) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ลักษณะงานทั่วไป การนิเทศงานและเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบันสูงสุดและรองลงไปตามลำดับ

2. ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีแนวโน้มความไม่พึงพอใจในองค์ประกอบ ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันและ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงสุดและรองลงมาตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งหมดด้าน ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ที่มีอายุ ศาสนา เงินเดือน และสภาพหนี้สินต่อเดือนต่างกัน ไม่พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหาร โรงเรียนประถม

ศึกษาที่นับถือศาสนาต่างกัน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีระ จีระมณี (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่างใน 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน พบว่า โดยส่วนรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความรู้สึกรับผิดชอบเพียงด้านเดียวที่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบข้าราชการที่ปฏิบัติงานฝ่ายบริหารและพัฒนา ฝ่ายวิศวกรรมโยธาและฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล โดยภาพรวมและรายได้ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรู้สึกรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการเปรียบเทียบข้าราชการที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุดาภรณ์ พรหมอินทร์ (2538 : 30) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ผลวิจัย พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรของประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับน้อย ด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรของประเทศไทยที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ วุฒิกการศึกษา และขนาดของสหกรณ์ที่ปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรของประเทศไทยที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรของประเทศไทยที่มีวุฒิกการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มากกว่าผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อเปรียบเทียบรายด้านกับเงินเดือนที่ได้รับ

2.3 ขนาดของสำนักงานสหกรณ์ที่ต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสำนักงานที่มีขนาดกลางและใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสำนักงานที่มีขนาดเล็ก

2.4 เงินเดือนและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์การเกษตรขนาดกลางและใหญ่มีความพึงพอใจมากกว่าผู้จัดการสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์ขนาดเล็ก

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่มีความพอใจสูงกว่าผู้จัดการสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์ขนาดเล็ก

อุ๋นเรือน มงคลชัย (2540 : 50) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากการให้กิจกรรมแซง (Intervention) ผู้ให้บริการมีความเข้าใจในกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานดีขึ้น อันเป็นผลให้ผู้รับบริการมีคุณภาพที่ดีขึ้นส่งผลให้ทัศนคติของผู้รับบริการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น อันเป็นผลให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริการที่ได้รับ อันเนื่องมาจากได้รับความสะดวก รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการมากขึ้น โดยกล่าวไว้ว่า การทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องยึดหลัก 3 ร. คือ ริเริ่ม รวดเร็ว เรียบร้อย มีลักษณะการบริการที่ดี มีกิริยา วาจา ท่าทางที่สุภาพเรียบร้อย มีความขยัน อดทน จริงใจ ในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้มารับบริการ ไม่ประจบสอพลอ สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ดี มีจิตสำนึกในการให้บริการตลอดจนมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับงานได้ และได้เสนอแนวคิดที่จะแก้ไขพัฒนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการงานการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยขอนแก่นไว้ ดังนี้

1. นิเทศงานให้เจ้าหน้าที่บุคคลปฏิบัติงานเชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดหลัก 3 ร. ตลอดจนการมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี
2. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
3. จัดอบรมเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคล โดยใช้ โปรแกรม FoxBASE และ Excel ประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. การจัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสร้างผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญให้ข้าราชการ สาย ก.,ค.

5. เอกสารแสดงขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้รับบริการและผู้ให้บริการ
 สุทัศน์ ฑูรงค์เรือง (2510: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษา
 อำเภอ เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการ
 ประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
 ในสำนักงานการประถมศึกษาเขตการศึกษา 5 คือลักษณะงานที่ปฏิบัติและการได้รับการ
 ยอมรับนับถือ

สมพร ฉั่วสกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 4 ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง
 ศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประ
 กอบพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ
 อยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการ สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 4 ที่มี
 ตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่
 แตกต่างกัน

3. ข้าราชการ สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 4 ที่มี
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและราย
 องค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน

ไกรเวช ทรฤทธิ์ (2542 :129) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา
 จังหวัดสงขลา ผลวิจัย พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการ
 ประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดย
 ส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากมีสามด้าน คือ ความ
 รับผิดชอบ ความสำเร็จของงานและลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลางมีเจ็ดด้าน คือ
 การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อม

ในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเงินเดือน

2. การเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ที่ต่างกันในด้าน ประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับของตำแหน่งและคุณวุฒิทางการศึกษา พบว่า

2.1 ข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ที่มีระดับของตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน

5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษา ได้สรุปเป็น กรอบแนวคิดในการศึกษาคั้งนี้ คือ การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด คั้งนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม คั้งนี้

1.1 เพศ

1.2 ระดับการศึกษา

1.3 ระดับตำแหน่ง

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 10 ด้าน คือ

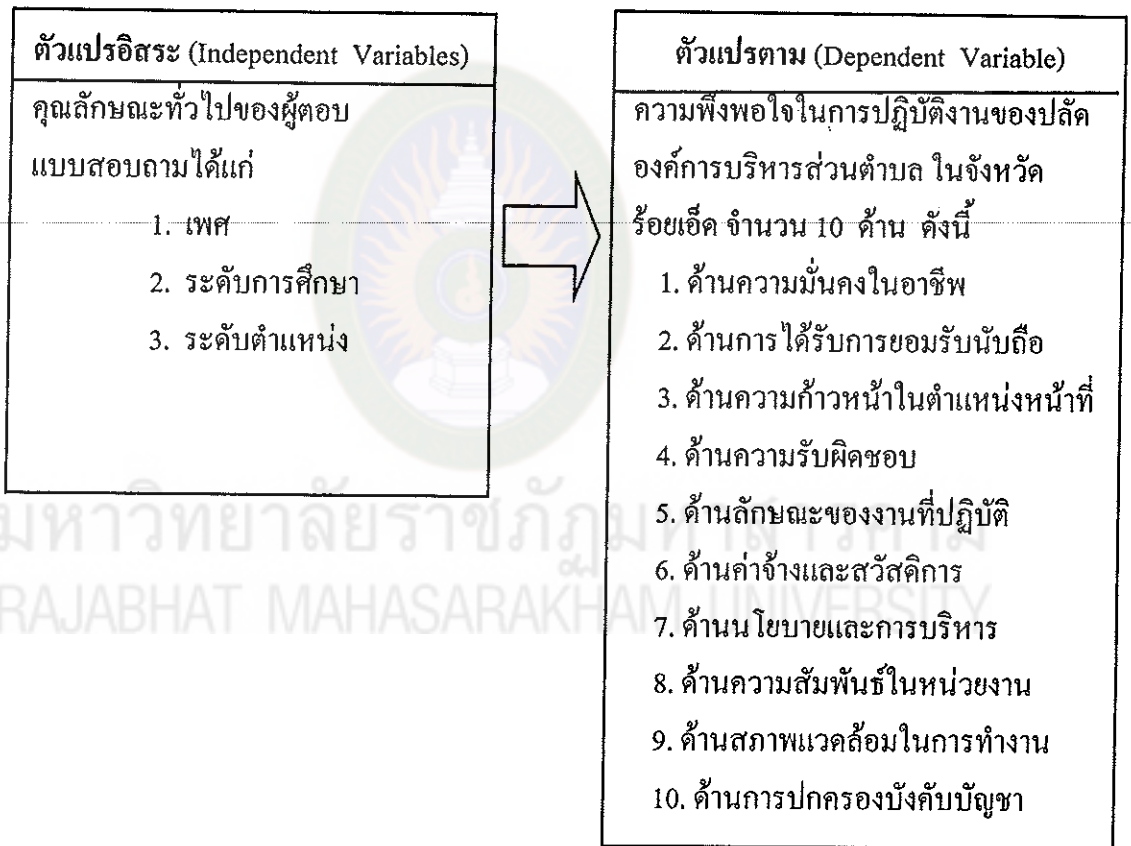
2.1 ด้านความมั่นคงในอาชีพ

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.4 ด้านความรับผิดชอบ

- 2.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.6 ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ
- 2.7 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2.8 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.10 ด้านการปกครองบังคับบัญชา



แผนภูมิที่ 10 กรอบแนวความคิดในการศึกษา