

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลงัวบา ตำบลงัวบา อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
5. บทบาทหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
6. โครงสร้างหน้าที่และสภาพพื้นที่ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลงัวบา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 775) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ ได้มีผู้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ ดังนี้

เสาวนีย์ ฤทธิรุ่ง (2545 : 19) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ซึ่งตรงคำภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ซึ่งมีความหมายโดยรวมทั่วไปว่า “ระดับความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง” ความหมายของความพึงพอใจในบริการสามารถจำแนกออกเป็น 2 ความหมาย คือ ความพึงพอใจของผู้บริโภค หรือ ผู้รับบริการ (Consumer Satisfaction) และ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ของผู้ให้บริการ โดยแบ่งออกเป็น 2 นัย คือ

1. ความหมายที่ยึดสถานการณ์การเป็นหลัก ให้ความหมายว่า “ความพึงพอใจเป็นผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินสิ่งที่ได้รับภายหลังสถานการณ์หนึ่ง”
2. ความหมายที่ยึดสถานการณ์การเกี่ยวกับเครื่องหมายการค้าเป็นหลัก ให้ความหมายว่า “ความพึงพอใจเป็นผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินภาพรวมทั้งหมดของ

ประสบการณ์หลายอย่างเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการในระยะหนึ่ง”

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีในสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง ความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้บริการจะเกิดขึ้นหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาถึงลักษณะของการให้บริการขององค์กร ประกอบการระดับความรู้สึกของผู้มารับบริการ ในมิติต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

2. ความหมายของความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการ

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการให้บริการ นักวิชาการได้อธิบายเรื่องนี้ไว้หลายคน ดังนี้

วัลลภา ซาหาค (2532 : 65) ได้อธิบายความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการ หมายถึง ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการได้รับการบริการ 4 ลักษณะ คือ การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า

สรุป ได้ว่าความพึงพอใจ มักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ก็จะเกิดความรู้สึกที่ดี ตรงกันข้ามหากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้บริการจะเกิดขึ้นหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาถึงลักษณะของการให้บริการขององค์กร ประกอบกับระดับความรู้สึกของผู้มารับบริการ ในมิติต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

3. ลักษณะของความพึงพอใจ

สุรศักดิ์ นาถวิล (2544 : 10) อธิบายว่ามีความพึงพอใจลักษณะทั่วไป ดังนี้

1. ความพึงพอใจเป็นการแสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด บุคคลจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมรอบตัว การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วยการโต้ตอบกับบุคคลอื่น และสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ทำให้แต่ละคนมีประสบการณ์ การรับรู้ เรียนรู้ สิ่งที่จะได้รับตอบแทนแตกต่างกันไปในสถานการณ์การบริการก็เช่นเดียวกัน บุคคลรับรู้หลายสิ่งหลายอย่างเกี่ยวกับการบริการ ไม่ว่าจะเป็นประเภทของการบริการหรือคุณภาพการบริการ ซึ่งประสบการณ์ที่ได้รับจากการสัมผัสบริการต่าง ๆ หากเป็นตามความต้องการของผู้รับบริการ โดยสามารถทำให้ผู้รับบริการได้รับสิ่งที่คาดหวังก็ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและพึงพอใจ

2. ความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริงในสถานการณ์ บริการก่อนที่ถูกค้าจะมาใช้บริการใดก็ตามมักจะมีมาตรการบริการนั้นไว้ในใจอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งมีแหล่งอ้างอิงมาจากคุณค่า หรือเจตคติที่ยึดถือต่อบริการ ประสพการณ์ดั้งเดิมที่เคยใช้บริการ การบอกเล่าของผู้อื่น การรับทราบข้อมูลการรับประกันการบริการจากการโฆษณา การให้คำมั่นสัญญาของผู้ให้บริการตลอดช่วงเวลาของความจริง สิ่งที่ได้รับบริการได้รับรู้เกี่ยวกับการบริการก่อนที่ได้รับบริการ คือ ความคาดหวังในสิ่งที่คิดว่าควรจะได้รับ (Expectations) นี้ มีอิทธิพลต่อช่วงเวลาของการเผชิญความจริงหรือ การพบปะระหว่างผู้ให้บริการเป็นอย่างมาก เพราะผู้รับบริการจะประเมินเปรียบเทียบสิ่งที่ได้รับจริงในกระบวนการบริการที่เกิดขึ้น (Performance) กับความคาดหวังที่มีต่อผู้รับเป็นตามคาดหวังถือว่าการยืนยันที่ถูกต้อง (Confirmation) กับความคาดหวังที่มีผู้รับบริการย่อมเกิดความพึงพอใจต่อการบริการดังกล่าว แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่คาดหวังอาจจะสูงหรือต่ำกว่านั้นเป็นการยืนยันที่คลาดเคลื่อน (Disconfirmation) ที่เกิดขึ้นจะชี้ให้ระดับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจมากน้อยได้ ถ้าข้อยืนยันเบี่ยงเบนไปในทางบวกแสดงถึงความพอใจ ถ้าไปในทางลบแสดงความไม่พอใจ

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจเป็นการแสดงออกของอารมณ์ในทางบวกที่ได้รับจากการบริการอย่างใดอย่างหนึ่ง และความพึงพอใจนี้เกิดจากการที่ผู้รับบริการได้ประเมินสิ่งที่ได้รับดังความคาดหวัง ถ้าสิ่งที่ได้รับสอดคล้องหรือมากกว่าความคาดหวัง ผู้รับบริการจะมีความพึงพอใจแต่ถ้าน้อยกว่าความคาดหวังก็จะมี ความพึงพอใจลดลง หรือไม่พอใจนั่นเอง

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ความพึงพอใจผู้รับบริการ เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกในทางบวกของผู้รับบริการต่อการให้บริการซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการที่สำคัญ ๆ ดังนี้ (ศิริพร ดันติพิลวินัย. 2538 : 5-8)

1. สถานที่บริการ การเข้าถึงการบริการได้สะดวกเมื่อลูกค้ามีความต้องการย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการบริการ ทำเล ที่ตั้ง และการกระจายสถานที่บริการให้ทั่วถึงเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้าจึงเป็นเรื่องสำคัญ

2. การส่งเสริมแนะนำการบริการ การพึงพอใจของผู้รับบริการเกิดขึ้นได้จากการได้ยินข้อมูลข่าวสารหรือบุคคลอื่นกล่าวขานถึงคุณภาพของการบริการไปในทางบวกซึ่งหาตรงกับความเชื่อถือที่มีก็จะมีความรู้สึกดีกับบริการดังกล่าว อันเป็นแรงจูงใจผลักดันให้มีความต้องการบริการตามมาได้

3. ผู้ให้บริการ ผู้ประกอบการบริหารทางการบริการ และผู้ปฏิบัติการล้วนเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานบริการ ให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจทั้งสิ้น ผู้บริหารการบริการที่วางนโยบายการบริการ โดยคำนึงถึงความสำคัญของลูกค้าเป็นหลัก ย่อมสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจได้ง่ายเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานบริการที่ตระหนักถึงลูกค้าเป็นสำคัญแสดงพฤติกรรมบริการและสนองบริการที่ลูกค้าต้องการความสนใจเอาใจใส่อย่างเต็มที่ด้วยจิตสำนึกของการบริการ

4. สภาพแวดล้อมของการบริการ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการบริการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้า ลูกค้ามักชื่นชมสภาพแวดล้อมของการบริการ เกี่ยวข้องกับการออกแบบอาคารสถานที่ ความสวยงามของการตกแต่งภายในด้วยเฟอร์นิเจอร์ และการให้สีสันการจัดแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนตลอดจนการออกแบบวัสดุ เครื่องใช้งานบริการ เช่น ถูหิ้วใส่ของกระดาษจดหมาย ซอง ภาชนะดินเผา เป็นต้น

5. กระบวนการบริการ มีวิธีการนำเสนอบริหาร ในกระบวนการบริการเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ประสิทธิภาพของการจัดการระบบบริการ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบริการแก่ลูกค้ามีความคล่องตัวความต้องการของลูกค้าได้อย่างถูกต้อง มีคุณภาพ เช่น การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามาจัดการข้อมูลของการสำรองห้องพัก โรงแรมหรือสายการบิน การใช้เครื่องฝาก ถอนเงินอัตโนมัติ การให้ระบบโทรศัพท์อัตโนมัติ ในการรับ โอนสายในการติดต่อองค์การต่าง ๆ เป็นต้น

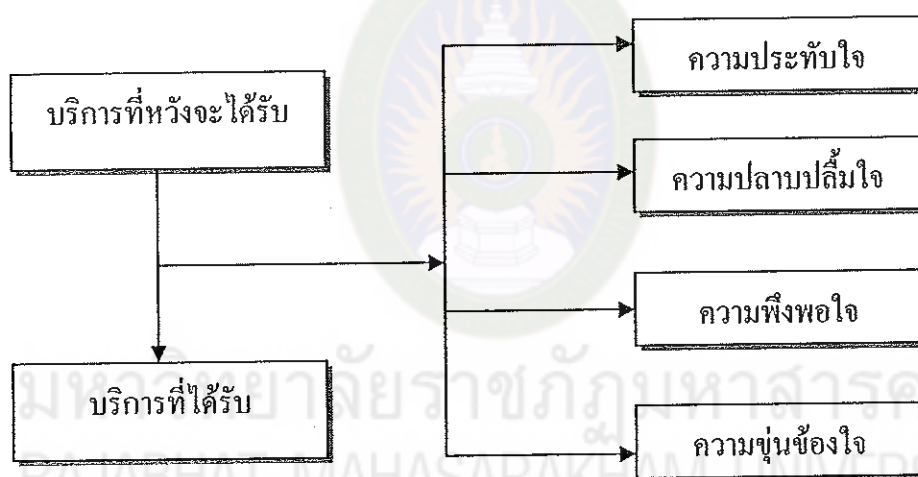
สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นความพึงพอใจเป็นความรู้สึกชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ผันแปรไปได้ตามปัจจัยแวดล้อมที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคคลในแต่ละสถานการณ์ ช่วงเวลาหนึ่งบุคคลอาจจะไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่ง เพราะไม่เป็นไปตามคาดหวังไว้ แต่ในช่วงหนึ่ง หากสิ่งที่คาดหวังไว้ได้รับการตอบสนองอย่างถูกต้องบุคคลก็สามารถเปลี่ยนความรู้สึกเดิมต่อสิ่งนั้น ได้อย่างทันทีทันใด แม้ว่าจะเป็นการรู้สึกที่ตรงกันข้ามก็ตาม นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่สามารถแสดงออกในระดับมากน้อย ได้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของการประเมินสิ่งที่ได้รับจริงกับสิ่งที่ได้คาดหวังไว้ ส่วนใหญ่ลูกค้าจะใช้เวลาเป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบความหวังจากบริการต่าง ๆ

5. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ผู้รับบริการย่อมมีความต้องการและคาดหวังในการไปรับบริการทุกครั้ง เมื่อไปรับบริการ ได้ประสบกับสถานการณ์ที่เป็นจริง เปรียบเทียบกับความต้องการก่อนไปรับบริการ และแสดงออกมาเป็นระดับความพึงพอใจ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ (พิภพ อุดม.

2537 : 61-62)

1. ความพึงพอใจที่ตรงกับความคาดหวัง เป็นการแสดงความรู้สึกละเอียด ความสุขของผู้รับบริการเมื่อได้รับการบริการที่ตรงกับความคาดหวังที่มีอยู่ เช่น ลูกค้าไปรับประทานอาหารที่ร้านอาหารมีชื่อแห่งหนึ่ง และไม่ผิดหวังที่อาหารอร่อย และบริการรวดเร็ว หรือลูกค้าเดินทางด้วยรถไฟถึงจุดหมายปลายทางอย่างปลอดภัยตรงตามกำหนดเวลาเป็นต้น
2. ความพึงพอใจที่เกิดความคาดหวัง เป็นการแสดงความรู้สึกละเอียดหรือประทับใจของผู้รับบริการ เมื่อได้รับการบริการเกินความคาดหวังที่มีอยู่ เช่น ลูกค้าเติมน้ำมันรถที่สถานบริการแห่งหนึ่ง พร้อมกับได้รับการบริการตรวจเครื่องยนต์ และเติมลมฟรี หรือลูกค้าไปซื้อของที่ห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง และได้รับรางวัลพิเศษโดยไม่ได้คาดคิดมาก่อน เพราะเป็นลูกค้ายอดนิยมที่กำหนดให้กับรางวัล ซึ่งระดับความพึงพอใจสามารถแสดงให้เห็นดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

6. การวัดความพึงพอใจ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่า ความพึงพอใจต่อการบริการจะเกิดขึ้นได้หรือไม่ นั้น จะต้องพิจารณาถึงลักษณะของการให้บริการขององค์กร ประกอบกับระดับความรู้สึกละเอียดของผู้รับบริการในมิติต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ดังนั้นในการวัดความพึงพอใจต่อการให้บริการ อาจกระทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้ (สาโรช ไสยสมบัติ, 2534 : 39)

6.1 การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายวิธีหนึ่ง โดยการขอร้องหรือขอความช่วยเหลือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบได้ให้เลือกตอบหรือเป็นคำตอบอิสระ โดยคำถามที่ถามอาจจะ

ถามถึงความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำลังให้บริการอยู่ เช่น ลักษณะของการให้บริการ สถานที่ให้บริการ ระยะเวลาในการให้บริการ พนักงานที่ให้บริการ เป็นต้น

6.2 การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีหนึ่งในการที่ได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการซึ่งเป็นวิธีการที่ต้องอาศัยเทคนิค และความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะช่วยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามให้ตรงกับข้อเท็จจริง การวัดความพึงพอใจโดยวิธีการสัมภาษณ์ นับว่าเป็นวิธีการที่ประหยัด และมีประสิทธิภาพมากอีกวิธีหนึ่ง

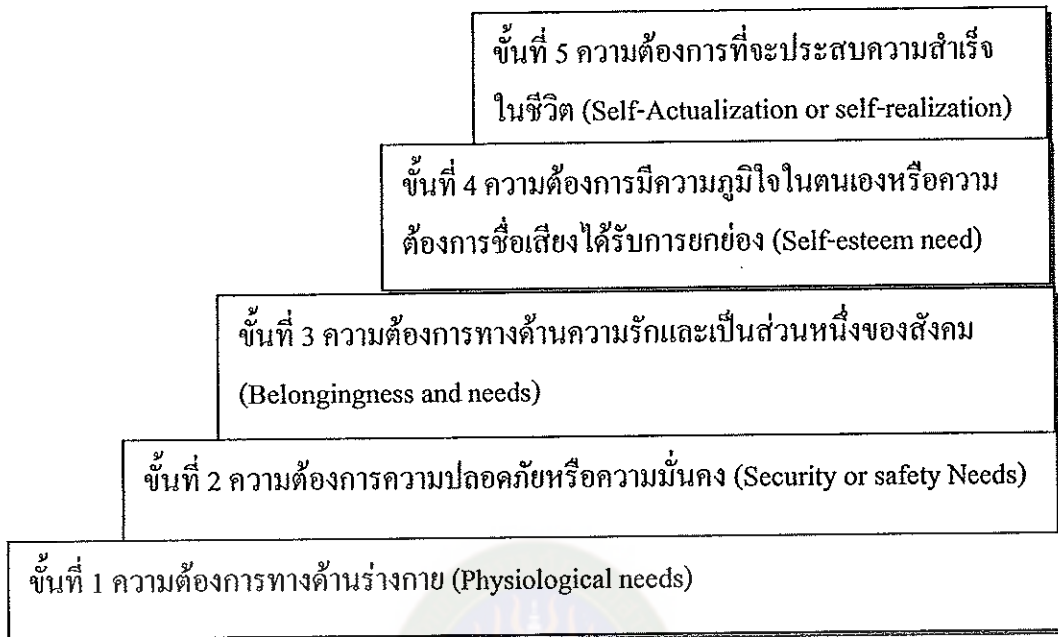
6.3 การสังเกต เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ โดยวิธีการสังเกตจากพฤติกรรม ทั้งก่อนมารับบริการ ขณะรอรับบริการและหลังจากการได้รับบริการแล้ว เช่น การสังเกตกิริยา ท่าทาง การพูด สีหน้าและควมถี่ของการมาขอรับบริการ การวัดความพึงพอใจโดยวิธีนี้ผู้วัดจะต้องกระทำอย่างจริงจัง และมีแบบแผนที่แน่นอนจึงจะสามารถประเมินถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการได้อย่างถูกต้อง

7. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจเป็นทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและความต้องการของบุคคล สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ได้อย่างเหมาะสม ดังต่อไปนี้

7.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Harold Maslow)

มาสโลว์ ได้ให้แนวคิดที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง คือ ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) แม้โดยทฤษฎีแต่งเป็นการวิเคราะห์ในเรื่องแรงจูงใจ (Motivation) ไม่ใช่ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfaction) โดยตรง ผู้ศึกษาเห็นว่าสามารถนำมาประยุกต์ไว้เพื่ออธิบายได้ เพราะทฤษฎีมีสมมติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีสิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างหนึ่งอย่างใดแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของมนุษย์อาจจะซ้ำซ้อน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่ทั้งหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็อาจเกิดขึ้นได้ ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้น ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 206)



แผนภูมิที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการมนุษย์ ตามแนวคิดของมาสโลว์

รายละเอียดของความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ชั้น ของมาสโลว์มีดังต่อไปนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยากรักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

2) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง ถ้าหากต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปสูงขึ้นคือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสีย ทางด้านเศรษฐกิจส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานภาพทางสังคม

3) ความต้องการทางด้านความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ภายหลังจากที่คนได้รับการสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจ ที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4) ความต้องการมีความภูมิใจในตนเอง ความต้องการขั้นต่อๆไปจะเป็น ความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้ ความสำคัญในตัวของตัวเอง ต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น อยากได้การยกย่อง จากผู้อื่น การได้รับตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง เป็นขั้นตอนการสูงสุดของ มนุษย์ คืออยากประสบผลสำเร็จในชีวิตที่คาดหวังไว้ จากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วน แล้วความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็น อิสระ เฉพาะแต่ละคนซึ่งต่างก็มีความนึกคิด ใฝ่ฝันอยากที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนคาด ฝันไว้สูงส่งในทัศนะของตน

7.2 ทฤษฎีความคาดหวังของ วิคเตอร์ วรูม (Victor Harold Vroom)

ด้วยเหตุผลเดียวกับทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ ทฤษฎีความ คาดหวังของวรูม ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในแง่ของความคาดหวังในทฤษฎีความ คาดหวัง ว่าการจูงใจเป็นผลของความมากน้อยที่บุคคลต่อความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและ การคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้น รูปแบบ ของการจูงใจตามทฤษฎีนี้จึงประกอบ ไปด้วยความพึงพอใจ ความคาดหวัง ซึ่งถูกกำหนดด้วย ประสิทธิภาพ ดังนั้น ความพอใจของบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน (วีรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์. 2544 : 53)

สรุปความพึงพอใจ เป็นผลสืบเนื่องจากแรงจูงใจของมนุษย์ กล่าวอีกทางหนึ่ง คือ ความพึงพอใจ คือ ผลของการได้รับการตอบสนองต่อความรุนแรงของความปรารถนาของ บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากน้อยของความ ปรารถนาของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย โดยที่ความพอใจจะเกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสิทธิภาพ ดังนั้น ความพอใจของบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน

ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544 : 13) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) กับ ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นการมองคนละด้าน คำว่า ผู้นำ มองเน้นที่ตัวบุคคล ส่วนคำว่า ภาวะผู้นำ มอง เน้นที่คุณลักษณะในตัวบุคคล เราสามารถให้คำนิยามของคำว่า ผู้นำ ได้โดยอาศัยหลัก 3 ประการ สรุปได้ดังนี้

1.1 ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลาย ๆ คนที่มีอำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น คำว่าผู้อื่นในที่นี้ไม่ได้หมายความว่า ผู้อื่น ทุกคน ในกลุ่มคนที่ผู้นำคนนั้นมีส่วนร่วม เพราะภาวะผู้นำมิได้เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักการทั้งหมดหรือ ไม่ก็ไม่มีเลย แต่ภาวะผู้นำเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมากหรือน้อยเพียงใดมากกว่าปริมาณคนที่เขานำ คืออยู่ที่ความมากน้อยของอำนาจ อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน

1.2 ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง (Two-way Process) คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตามและในทำนองเดียวกัน บางคราวผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของเจตคติของสมาชิกในกลุ่มคนนั่นเอง งานวิจัยหลายเรื่องยืนยันว่าผู้นำของกลุ่มคนที่มีเจตคตินิยมเผด็จการมักเป็นเผด็จการด้วย ส่วนผู้นำของกลุ่มคนที่มีเจตคตินิยมประชาธิปไตยก็มักเป็นคนที่มีความเป็นประชาธิปไตยด้วย

1.3 ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คน 2 คนนี้อาจจะเป็นคน ๆ เดียวกันได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำ ที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหารแต่เขามีอำนาจ มีอิทธิพลและมีความสามารถในการจูงใจคนให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ทั้ง ๆ ที่เขาไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใด ๆ ทั้งสิ้น ฮาลปิน (Halpin, 1966 : 34 ; อ้างถึงใน สุวัฒน์ มนัสไพบูลย์, 2537 : 38-40) อธิบายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่างนี้ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับการเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งนำในหน่วยงาน หรือดำรงตำแหน่งหัวหน้า

เจษฎา บุญมาโฮม (2546 : 185) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง คนที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อหน่วยงาน

หนึ่ง ๆ ในองค์กร

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 238) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญซึ่งสามารถนำหรือประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จ โดยบุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 229) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์และบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์กร นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและพนักงานรวมทั้งสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องง่ายแต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นเรื่องยาก

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 282) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีศิลปะในการจูงใจสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงาน ให้ปฏิบัติตามคำสั่งของตนได้

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 127 ; อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543 : 281) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีศิลปะในการจูงใจให้คนทำงาน

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 : 227 ; อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543 : 282) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ชาง (Chang. 1963 : 119) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถดึงเอา การตอบสนองที่จำเป็นและสร้างสรรค์จากผู้อื่น เพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้เสร็จสิ้นไป

ดับริน (DuBryn. 1998 : 431) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้ องค์การประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ฟีเดเลอร์ (Fiedler. 1967 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545 : 1) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่

เดจนอซกา (Dejnozka, 1983 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545 : 1) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูกเลือกหรือ ได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่หัวหน้าของกลุ่ม

ขงยุทธ เกษสาคร (2544 : 68) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น ๆ ได้ ดังนั้น ผู้นำ จึงหมายถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มซึ่งมีอิทธิพล และอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการมอบหมายซึ่งอาจ โดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่ม ให้สำเร็จ

เจษฎา บุญมาโฮม (2546 : 185) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการ ที่เกิดจากบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลที่มีอยู่เหนือสมาชิกคนอื่นในกลุ่มจัดการนำกลุ่มให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่กลุ่มหรือองค์กรปรารถนา

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 238) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคลในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม

นพมาศ ชีระเวคิน (2542 : 100) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่ผู้นำสามารถทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายของสิ่งที่หมายเอาไว้ถ้าจะมองในแง่มุมมองของประชาธิปไตย ภาวะผู้นำก็อาจจะหมายถึงภาวะความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อกันและกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มทั้งหลายกับผู้นำ จะสังเกตได้ว่าภาวะผู้นำอาจจะมีได้หลายรูปแบบ แบบที่เป็นประชาธิปไตยมากกว่าก็จะทำให้ผู้ตามมีอิทธิพลตามผู้นำได้มากกว่าภาวะผู้นำแบบเป็นประชาธิปไตยน้อยกว่า ลักษณะการถ่วงดุลอำนาจจะไม่เท่ากับแบบประชาธิปไตย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 3) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าเป็น กระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่า อะไรคือความสำคัญให้ ภาพความเป็นจริง ขององค์การแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544 : 15) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ศิลปะ และความสามารถในการนำและการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงาน ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและขององค์การ

ยงยุทธ เกษสาคร (2544 : 68-69) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือ ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อ ความหมาย การติดต่อ ซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้น ไม่ว่าจะคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่ หัวหน้าใจแต่ละคนจะต้อง มีภาวะผู้นำทั้งนั้น ซึ่งมีลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบต่าง ๆ กันความ เป็นผู้นำมีผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ หลายอย่าง ถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำใน ตัว กิจการงานของหน่วยงานก็จะดำเนินไปได้โดยเรียบร้อยราบรื่นและก้าวหน้า ตรงกันข้ามถ้า หัวหน้าหรือผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำ ในตัว ก็จะเกิดผลเสียต่าง ๆ หลายประการ ทั้งนี้เพราะ ผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็น ผู้นำจึงมีผลไปถึงผลผลิตขององค์การ ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อ หน่วยงาน ความกระตือรือร้น การบูรณาการ ฯลฯ ของผู้ร่วมงานด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่ง ความเป็นผู้นำจะมีลักษณะสำคัญ คือ

1. ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งแสวงหาวิธีการที่จะนำ ผู้ร่วมงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้
2. การแสดงออกในรูปของพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ มีความรับผิดชอบและมีวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกล เพื่อก่อให้เกิดผลในแง่ของควมมีพลังอำนาจและอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน
3. การแสดงออกซึ่งศักยภาพ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปผู้นำที่มีความ เป็นผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี และควมมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม บุคคลอื่นได้ ในทุกสถานการณ์

4. ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกฝนอบรมพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ ดังเช่น ผู้นำที่สำเร็จการอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหาร หรือผู้นำที่ผ่านการอบรม ในสาขาวิชาเฉพาะ มีความรู้ความชำนาญในด้านเทคนิคสูง (Technical Skill) เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นต้น

5. ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากร ต่อหน่วยงาน สร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานได้ จนสามารถสร้างทีมงานได้อย่างมั่นคง

วรชินทร์ สุวรรณชัยรบ (2549 : 40) ได้ให้ความหมาย เป็นกระบวนการที่ผู้นำ พยายามให้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นที่ทีมงานเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย ซึ่งภาวะผู้นำนี้จะเป็ณคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้บุคคลที่ใช้หรือมีอยู่ในตัวกลายเป็นผู้นำขององค์การ ซึ่งมีคุณลักษณะ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ คือ ความรู้ที่นำไปสู่การปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี หลักการ รูปแบบ กรอบความคิด หรือข้อมูลอื่นๆ ที่มีความจำเป็น และเป็นกรอบของการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท สำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์กับความรู้นใหม่ ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน

2. ด้านความสามารถ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น แสดงออก

3. ด้านการเป็นผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับเลือกจากกลุ่ม เป็นผู้วางแผนและรับผิดชอบของกลุ่มเป็นผู้ควบคุมความสัมพันธ์ในกลุ่ม เป็นตัวแทนในการติดต่อกับผู้อื่น ผู้นำต้องมีความโดดเด่นกว่าผู้อื่น จะต้องความเข้มแข็งอดทน มีมนุษยสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่น ได้ดี และที่สำคัญคือควร “เป็นผู้นำที่มีจิตสำนึก”

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ กระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์ ทฤษฎี หรือหลักการ ได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่

5. ด้านการปกครอง คือ กิจกรรมที่เกิดขึ้นที่ได้รับการหนุนหลัง โดยการใช้อำนาจที่มีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการซึ่งจะเป็นอำนาจที่ทำให้เกิดการจัดระเบียบเพื่อสร้างหลักประกันว่า การนำนโยบายที่มีอยู่มาปฏิบัติได้ผล

6. ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ กระบวนการจูงใจของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยมีความพอใจ ในทางเศรษฐกิจ และสังคม มนุษย์สัมพันธ์ จึงเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ เพื่อใช้ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี กับบุคคล การยอมรับนับถือ การให้ความร่วมมือ และการให้ความจงรักภักดี ในการติดต่อสัมพันธ์กัน ระหว่างบุคคล ต่อบุคคล ตลอดจนองค์กรต่อองค์กร

7. ด้านการบริการสังคม คือ การให้บริการแก่ประชาชนโดยเฉพาะผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางพิเศษ เพื่อช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตภาพ

8. ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ ความดีที่ควรประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติ คุณธรรม จริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี

ความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง การสร้างบารมีแห่งความสัมพันธ์ ตามแนวคิดของ ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 228 ; อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543 : 282)

ความเป็นผู้นำ คือ การจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมาย โดยเฉพาะตามแนวคิดของ บูนและเคิร์ตซ์ (Boone and Kurtz. 1992 : 391 อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543 : 282)

ความเป็นผู้นำ คือ ความสามารถที่จะจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามให้บรรลุผลตามเป้าหมายตามแนวคิดของ เจนส์ (Jenks. 1990 : 345 ; อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543 : 282)

จากทฤษฎีของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เกิดพลังเป็นอิทธิพลครองใจผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือปฏิบัติการ ดำเนินกิจกรรมในทุกสถานการณ์โดยใช้กระบวนการกลุ่มหรือ กลุ่มปฏิสัมพันธ์ หรือพลวัตกลุ่ม ใช้ศิลปะของการสื่อสารเป็นพลังสนับสนุนเป็นปัจจัยในการบริหาร ให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย สภาวะหรือศักยภาพ ความสามารถของบุคคล ในการสร้างกระบวนการเพื่อจูงใจให้ผู้อื่น ให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้

2. ทฤษฎีลักษณะของผู้นำ

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุน ให้เขาเป็นผู้นำได้ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะดังนี้ (กวี วงศ์พุด. 2539: 117-119)

2.1 บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ติดมากับตัวของบุคคลแต่ละคนในส่วนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ บุคลิกภาพดังกล่าวคือ

2.1.1 ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล

2.1.2 ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนลึก ๆ มองไม่เห็นชัด แต่ก็สามารถค้นคว้าได้

2.1.3 ความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านความคงที่ของอารมณ์การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด

2.1.4 ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม

2.1.5 ความอดสาหพยายาม หมายถึง ความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายาม ฝ่าฝืนอุปสรรคนานาประการ

2.1.6 ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์อย่างหนึ่ง ที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะแล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม

2.1.7 ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบายใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา หากทุกคนได้ใช้ความคิดดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา เพราะการคิดแต่ละคนนั้นย่อมแตกต่างกันออกไป

2.2 ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานี้ธรรมชาติสร้างมาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ความสามารถจะเห็นได้จาก

2.2.1 เขาวิปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันไป อาจจะด้วยสาเหตุหลาย ๆ ประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน

2.2.2 ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะต้องทำการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน การดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

2.2.3 ระดับความรู้ ทุกคนสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากันเพราะสมองแต่ละคนไม่สามารถรับอะไรได้อย่างเต็มที่ คือมีการจุความจำไว้เท่ากันก็จริง แต่การรับรู้ การถ่ายทอดอาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป ดังนั้นจึงวัดระดับความรู้ได้จากการศึกษาในระดับที่สูง ๆ ขึ้นไปของแต่ละคน

2.2.4 ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่การพูดถือเป็นเรื่องของการสื่อ

ความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำที่มีความสามารถในการพูด การเขียนย่อมนได้เปรียบกว่า

2.3 คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตองแตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้น ๆ คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

2.3.1 การรู้จักประนีประนอม การที่บุคคลทำงานร่วมกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่ยอมประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

2.3.2 ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นการใช้ศิลป์ ซึ่งแต่ละคนไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกัน ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ การศึกษาเล่าเรียนก็จะเป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน

2.3.3 ความร่วมมือ ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

2.3.4 ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเคยเข้าไปในงานเลี้ยงและพบคนหนึ่งที่ห่างจากสีหน้าท่าทาง เป็นบุคคลที่เรามองแวบเดียวเกิดความรู้สึกอยากรู้จัก อยากทักทาย มีความเลื่อมใสศรัทธาซึ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้วเกิดความนิยมชมชอบตามมา

2.3.5 ความเป็นนักการพูด การที่บุคคลจะเป็นนักการพูดที่ดีนั้นต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบมากมาย เพราะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องโน้มน้าวเรื่องใหญ่ ๆ ที่เกิดขึ้นแก้ปัญหาให้กลายเป็นเรื่องเล็กต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้านประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่การพูดเป็น เพียงอย่างเดียว

2.4 คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristic) ถือเป็นสิ่งที่ติดตัวมาอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจสามารถแก้ไข ปรับปรุงด้วยการให้อาหารหรือรับประทาน อาหาร ที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสมด้วย คุณลักษณะด้านกายภาพมีดังนี้

2.4.1 ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถจะสูงทัดเทียมกัน แต่ก็เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนั้นมีส่วนทำให้คนเราสูงได้ไม่เพียงเพราะพันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

2.4.2 น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนักจะเห็นได้ชัดเจนจากนักมวย เพราะการควบคุมน้ำหนักต่าง ๆ ย่อมเกิดผลตามที่เรากำลังต้องการ หรือเป็นไปตามเป้าหมายระหว่างบุคคล มีนักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบเรื่องน้ำหนักกับการเป็นภาวะผู้นำเหมือนกัน แต่ไม่มีความสำคัญ

อย่างมีนัยสำคัญ

2.4.3 การฝึกฝน นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต การที่ร่างกายของเราได้รับการออกกำลังกาย การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ถ้วนแล้วแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ในที่สุด

2.4.4 ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาตนให้พ้นจากโรคภัยถือเป็นหลักอันประเสริฐตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว คุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำตามทฤษฎีดังกล่าว จะสามารถส่งผลให้ผู้นำทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือมี

1. ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถและทักษะในการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อที่จะก่อให้เกิดหรือทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน หรือผู้อยู่ในบังคับบัญชา

2. ความเจริญวัยด้านสังคม หมายถึง ความเป็นผู้ใหญ่ทางด้านอารมณ์ คือความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสงบทางใจ เมื่อแพ้หรือประสบชัยชนะ รวมถึงความสำเร็จต่าง ๆ มีการควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพในตนเองและมีความสนใจในขอบเขตที่กว้าง

3. แรงจูงใจภายใน เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการระดับสูงของมนุษย์ทุกคน

4. เจตคติด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง เป็นผู้ที่ยอมรับว่าการร่วมมือระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั่นเอง

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณลักษณะที่เฉพาะอย่างเหมือนกัน และมีคุณลักษณะบางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีคุณลักษณะบางประการ ที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดา (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 35-44) ลักษณะที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำสามารถจัดประเภทแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Personality Trait of Effective leader) ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

1.1 เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ

1.2 เป็นผู้ที่มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้

บังคับ บัญชา

1.3 การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่

1.4 ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและของพนักงาน ซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งด้วย

1.5 ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Trait) เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปซึ่งจะช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จประกอบด้วย

1.1 ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-confidence) เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดีได้แม้จะอยู่ในภายใต้ภาวะแรงกดดันและภาวะวิกฤติ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งสังเกตได้จากการใช้คำพูดที่จริงจัง การรักษาอากัปกิริยาที่ดี และการแสดงท่าทางที่เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองด้วย

1.2 การสร้างความไว้วางใจได้ (Trustworthiness) เป็นบุคคลที่มีลักษณะซื่อสัตย์ ซื่อตรงและสามารถสร้างความเชื่อถือแก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สมาชิกของกลุ่ม จะมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำต้องแสดงความซื่อสัตย์ ความมั่นคง และเป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือได้ จึงจะสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้

1.3 ลักษณะเด่น (Dominance) เป็นลักษณะเด่นของผู้นำที่มีเหนือบุคคลอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดในด้านต่าง ๆ ผู้นำที่มีลักษณะ โดดเด่นมักจะถูกมองว่าเป็นคนหยิ่งหรือทำตัวเป็นนาย ซึ่งความจริงแล้วความโดดเด่นจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ

1.4 เป็นคนกล้าแสดงออก (Extroversion) เป็นบุคลิกลักษณะที่มีการแสดงออก ที่เด่นชัดในสังคมและมีบุคลิกลักษณะ โดดเด่น โดยจะทำให้คนที่ทำงานด้วยเกิดความสบายใจ และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มและช่วยให้งาน การทำงาน กับสมาชิกของกลุ่มง่ายขึ้น ตลอดจนสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี

1.5 การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) เป็นความเปิดเผยเฉียบขาดในการแสดงความต้องการ ความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติ การเป็นคนที่มีการแสดงออก ที่เหมาะสมจะช่วยผู้นำในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถเผชิญกับปัญหาภายในสมาชิกกลุ่ม

1.6 ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในการโต้ตอบ ได้อย่างเหมาะสมแม้ในภาวะวิกฤต อารมณ์ที่มั่นคงเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขสถานการณ์ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.7 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นการแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างกระตือรือร้น ผู้นำสามารถแสดงความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก เช่น การใช้ท่าทาง เป็นต้น ในสถานการณ์การบริหารจะต้องการผู้นำซึ่งกระตือรือร้น เพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรคการทำงาน ตลอดจนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน

1.8 มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) เป็นการแสดงออกของความเป็นคนมีอารมณ์ดีและมองเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ โดยไม่รู้สึกเครียด อารมณ์ขันจะถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ อารมณ์ขันจะช่วยลดความตึงเครียด ความน่าเบื่อหน่าย และความ ไม่ถูกต้อง ตลอดจนช่วยให้ มีอำนาจเหนือกลุ่มได้

1.9 ความเป็นคนอบอุ่นหรือมีความเอื้ออาทร (Warmth) เป็นการแสดงความเห็นอกเห็นใจมีอารมณ์มั่นคง เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาโดยช่วยให้ภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพ

1.10 มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด (High Tolerance for Frustration) เป็นความสามารถที่จะเผชิญปัญหาและสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดีได้ เนื่องจากผู้นำต้องเผชิญหน้ากับปัญหา ความผิดหวัง และความตึงเครียดมากมาย ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความอดทนสูงและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยสุขภาพจิตที่ดี

1.11 การรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Self-awareness and Self-objectivity) เป็นการรับรู้ในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองซึ่งจะช่วยให้เขาสามารถที่จะใช้จุดแข็งของเขาให้เกิดประโยชน์ และพัฒนาแก้ไขจุดอ่อนของตนได้ ตลอดจนสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับทีมงานเพื่อให้งานกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-related Personality Trait) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสำเร็จ ใน

การทำงานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 มีความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจน มีความสามารถในการค้นหาปัญหาและความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทักษะเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีการฝึกหัดปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะด้านนี้

2.2 มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sensitivity to Others and Empathy) ผู้นำต้องพยายามสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยต้องเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิด (ทัศนคติ ความสนใจและอารมณ์) ของสมาชิกกลุ่ม โดยศึกษาและสังเกตในรายละเอียดว่า สมาชิกกลุ่มเป็นใคร มีความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะหาวิธีการสื่อสารที่ดี และสร้างอิทธิพลเหนือบุคคลเหล่านั้นได้ ทักษะด้านนี้จะช่วยป้องกันปัญหาความขัดแย้งและความล้มเหลวของผู้นำ ตลอดจนจะช่วย ในการตัดสินใจและการเจรจาต่อรองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุผล

2.3 ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ความยืดหยุ่นได้เป็นความสามารถที่จะปรับภารกิจและความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ ตลอดจนสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น ความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยี การลดจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะความจำเป็นและความต้องการ ของลูกค้า การเปลี่ยนแปลงด้านกำลังแรงงาน ฯลฯ

2.4 สภาพการควบคุมภายในตนเอง (Internal Locus of Control) เป็นลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าเป็นผู้ควบคุมและเป็นผู้กำหนดดวงชะตาชีวิตของตนเอง ซึ่งคุณสมบัตินี้ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความอดทน และมีการพัฒนาตนเอง จึงจะสามารถควบคุมตนเองได้ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่ม

2.5 ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำต้องมีความกล้าหาญในการเผชิญกับความเสี่ยง ความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งจะต้องมีความรอบคอบ ระมัดระวัง มีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจเพื่อที่จะฉวยโอกาส ขจัดอุปสรรค แก้ไขปัญหา และการใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในแต่ละสถานการณ์ให้ได้

2.6 ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม (Resiliency) เป็นความสามารถในการที่จะแก้ปัญหาให้เรียบร้อยได้อย่างรวดเร็ว เช่น การถูกตัดงบประมาณ กำลังแรงงาน การให้พนักงานออก เป็นต้น ผู้บริหารระดับสูงจะไม่กังวลถึงความล้มเหลว เพราะจะเป็นการทำลาย

ขวัญและกำลังใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะเกิดความมุมานะบากบั่น ไม่ยอมแพ้และไม่ทอดทิ้ง ในสิ่งใดอย่างง่าย ๆ

2. แรงจูงใจของภาวะผู้นำ (Leadership Motive) แรงจูงใจเป็นความจำเป็น ความต้องการ แรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือสภาพภายในของบุคคลซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิด พฤติกรรม ที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และ ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของเขา แรงจูงใจหรือความต้องการของภาวะ ผู้นำที่เกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย

2.1 แรงจูงใจด้านอำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการการ ควบคุมและ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะ ควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ผู้นำที่มีแรงจูงใจด้านอำนาจสูงจะมีลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

2.1.1 มีการแสดงออกด้วยความเข้มแข็ง และใช้ความพยายามเพื่อ แสวงหาอำนาจ

2.1.2 มีการใช้เวลาส่วนใหญ่ในการคิดหาวิธีเปลี่ยนแปลงแก้ไข พฤติกรรม ของบุคคลอื่น

2.1.3 มีความเอาใจใส่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่หรือความอยู่รอดของ สมาชิกกลุ่ม

2.2 แรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ (Drive and Achievement Motivation) แรงกระตุ้น หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังที่ผลักดันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการค้นหาวิธีการเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มนุษย์ เราจะเกิดความต้องการขึ้นมาก่อนแล้วเกิดแรงจูงใจและแรงกระตุ้น ผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ตามลำดับ แรงกระตุ้น จะมีแรงกดดันให้เกิดพฤติกรรมมากกว่าแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นแรงกระตุ้นให้กระทำหรือดำเนินการเพื่อให้ได้มา ซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเป็นพลังกระตุ้น ที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติตาม เพื่อ

2.2.1 ใช้ความพยายามเพื่อแสวงหาความสำเร็จและมีความรับผิดชอบ ต่อ ความล้มเหลว

2.2.2 กล้าที่จะเผชิญความเสี่ยง โดยใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่

2.2.3 ยอมรับการป้อนกลับในผลของการปฏิบัติงานและนำมาใช้ในการ

แก้ไขปรับปรุง

2.2.4 นำเสนอความแปลกใหม่นวัตกรรม หรือการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

2.2.5 การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย

2.3 ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน (Strong work Ethic) จริยธรรมเป็นความเชื่อถือหรือวินัยของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ดีและเลว หรือสิ่งที่ถูกและผิด คนnaที่มีประสิทธิผล จะมีจริยธรรมในการทำงานอย่างเคร่งครัด บริษัทจะมีความเชื่อในศักดิ์ศรีของงาน บุคคลที่มีจริยธรรมในการทำงานจะได้รับแรงจูงใจที่ดีเพราะว่าเขาจะเห็นคุณค่าของการทำงานอย่างมาก

2.4 ความมุ่งมั่น (Tenacity) เป็นความตั้งใจจริงที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ ถึงแม้จะมีอุปสรรคมากมายเพียงใดก็ไม่ท้อถอยและไม่คิดที่จะเลิกหรือยอมแพ้ง่าย ๆ ผู้นำจะต้องเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ ความมุ่งมั่นจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญสำหรับผู้นำขององค์กรเพราะว่าองค์กรจะต้องใช้ความพยายามและความตั้งใจจริงในการปฏิบัติโปรแกรมใหม่ ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

3. ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของภาวะผู้นำ (Cognitive Factor and Leadership) ความเข้าใจ หมายถึง กระบวนการด้านสติปัญญาในการรวบรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความสามารถด้านสติปัญญาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของภาวะผู้นำ ผู้นำจำเป็นต้องมีระดับสติปัญญาที่เฉลี่ยฉลาดเพราะจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถที่จะแสวงหาข้อมูลที่เป็น การแก้ปัญหาและทักษะด้านการใช้สติปัญญาด้านความรู้ความเข้าใจจะเกี่ยวข้องกับหัวข้อต่อไปนี้

3.1 ทฤษฎีความสามารถด้านสติปัญญาและทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ (Intelligence and Cognitive Resource Theory) เป็นทฤษฎีที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดความสามารถด้านสติปัญญาและความรู้ ความเข้าใจในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีความเข้าใจ มีสมมติฐาน ที่เป็นพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ คือ (1) ผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและมีความสามารถสูงกว่า มีแผนงาน มีการตัดสินใจและมีกลยุทธ์ดีกว่าผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและความสามารถต่ำกว่า (2) ผู้นำกลุ่มงาน จะสื่อสารแผนงาน มีการตัดสินใจ และมีกลยุทธ์การปฏิบัติงานเริ่มแรกในรูปของพฤติกรรมแบบบงการทฤษฎีความรู้ความเข้าใจจะขึ้นอยู่กับสมมติฐานซึ่งมุ่งที่ความสามารถด้านสติปัญญา (Mental Ability) ดังนี้

3.1.1 ถ้าผู้นำเน้นประสบการณ์จะทำให้ความสามารถและสติปัญญาของเขาหันเหไปจากงานที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้การวัดระดับสติปัญญาและความสามารถของผู้นำจะไม่สัมพันธ์กับการทำงานกลุ่ม

3.1.2 ความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำแบบบงการจะสัมพันธ์อย่างสูง กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มมากกว่าความสามารถด้านสติปัญญามากกว่าผู้นำที่ไม่ใช่แบบบงการ

3.1.3 ความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำจะสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มซึ่งจะต้องใช้ความสามารถด้านสติปัญญาด้วย

3.2 ความรู้ด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ความรู้ด้านสติปัญญา จะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีความรู้ด้านธุรกิจ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีเทคนิคหรือความสามารถในบางสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการชักนำกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เป็นการยากสำหรับผู้นำที่จะสร้างความพร้อมเพียงให้กับสมาชิกกลุ่ม ถ้าผู้นำไม่รู้ว่าจะทำอะไร และเมื่อกลุ่มไม่นับถือทักษะด้านเทคนิคของผู้นำ

3.3 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นกระบวนการของการพัฒนาความคิดริเริ่ม ทักษะและจินตนาการในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีความคิดสร้างสรรค์ ในด้านจินตนาการซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ผู้นำบางคนอาจมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าอีกคนหนึ่ง เช่น ผู้นำทางธุรกิจที่คิดผลิตภัณฑ์และบริการที่มีนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งผู้นำจะต้องค้นหาจินตนาการ หาแนวทางแก้ปัญหาขององค์กรอย่างเป็นมาตรฐานและสร้างสรรค์

3.4 ความสามารถหยั่งลึกถึงบุคคลและสถานการณ์ (Insight into People and Situation) เป็นความสามารถในการหยั่งลึกถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ความสามารถในการหยั่งลึกจะสัมพันธ์กับลักษณะต่อไปนี้

3.4.1 ความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากมีส่วนประกอบที่เกิดจากความรู้สึกที่เกิดขึ้นเอง

3.4.2 การเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของผู้นำบริหารด้วยผู้บริหาร ที่มีความสามารถหยั่งลึกจะสามารถเลือกบุคคลที่จะมอบหมายงานที่สำคัญได้อย่างฉลาดตลอดจนสามารถฝึกอบรมและพัฒนาสมาชิกทีมได้ดีขึ้นด้วย ผู้บริหารจะสามารถสั่งงานโดยพิจารณาถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของสมาชิกทีม

3.4.3 ผู้นำสามารถเผชิญกับปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ เช่น ในสถานการณ์ ที่วิกฤต สมาชิกกลุ่มจะต้องการภาวะผู้นำแบบบงการและภาวะผู้นำที่มีการตัดสินใจที่ดี

3.4.4 ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพแวดล้อมโดยสามารถคาดคะเนทิศทางของสภาพแวดล้อมและแก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ ตลอดจนสามารถ รู้ถึงสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและใช้ข้อมูลสำหรับการแก้ปัญหาได้ทันที่และอย่างเหมาะสม

3.5 การมองการณ์ไกล (Farsightedness) เป็นความสามารถเข้าใจในวิสัยทัศน์และ กลยุทธ์ของบริษัท โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติและกำหนดนโยบายได้ในระยะยาว และในขณะเดียวกันผู้นำควรมีการพัฒนาแบบหมุนเวียนด้วยแผนระยะปานกลางและในระยะสั้นด้วย เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์บริษัท เพราะฉะนั้นผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล

3.6 การเปิดรับต่อประสบการณ์ (Openness to Experience) เป็นการมุ่งสู่การเรียนรู้ในสิ่งที่มีประโยชน์ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสบการณ์และมีการพัฒนาระดับสติปัญญาที่ดี การพัฒนาระดับสติปัญญานี้จะรวมถึงการมีจินตนาการ มีวัฒนธรรมที่ดี มีความคิดริเริ่ม ความอยากรู้อยากเห็น ความมีใจกว้าง การมีระดับสติปัญญา และความสามารถเปิดรับต่อนวัตกรรมใหม่

ลิปปีท และราฟท์ ไวท์ (Lippitt and Ralph White, 1940 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ศิวยานนท์) อรรถมานะ, 2542 : 258-259) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะการเป็นผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (The University of Iowa) พบว่า แบบของผู้นำมีอยู่ 3 แบบ คือ

1. ผู้นำตามแบบอัตตนิยม (Autocratic Style) ในภาวะการเป็นผู้นำแบบอัตตนิยมนั้น ผู้นำจะยึดตนเองเป็นสำคัญ เขาจะเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานด้วยตนเอง แล้วจึงสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตนจะทำการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (Close Supervision) ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเขาจะไม่มีใจกว้างใจในผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นจุดเน้นของผู้นำแบบนี้ก็คือ ตัวของเขาก้าวร้าวตอบโต้ผู้นำ หรือไม่ก็เฉยเมยเสียเลย หรือแสดงความก้าวร้าวเมื่อผู้นำไม่อยู่

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic or Participative Style) ด้วยภาวะการเป็นผู้นำแบบนี้ ผู้นำจะมีเจตคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตรงข้ามกับแบบแรก เขาจะมี

ความไว้วางใจ ในผู้ได้บังคับบัญชา เห็นผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ดังนั้นเขาจะเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (Participation) ในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย รวมตลอดถึงกำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยตัวผู้นำเองก็มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ด้วยเช่นกัน ดังนั้นจุดเน้น ของผู้นำแบบนี้จึงอยู่ที่ทั้งตัวผู้นำและผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายหรือรวมเรียกว่ากลุ่มนั่นเอง ภายใต้ภาวะการณ์เป็นผู้นำแบบนี้ สมาชิกในกลุ่มจะมีความพึงพอใจสูง

3. ผู้นำแบบปล่อยเสรีนิยม (Laissez – Fair Style) ด้วยภาวะการณ์เป็นผู้นำชนิดนี้ ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เขาเป็นเพียงผู้ดูแลอยู่ห่าง ๆ โดยไม่ค่อยมีบทบาทอะไรมากนักคล้ายกับคนนั่งชิว ๆ ค้างคิงมีคำเรียกผู้นำแบบนี้ว่าผู้นำแบบบุรุษไปรษณีย์ เพราะเขามีหน้าที่ส่งผ่านข่าวสารเท่านั้น ดังได้กล่าวแล้วว่า ผู้นำแบบนี้จะไม่มีบทบาทตรงกันข้ามบทบาทต่าง ๆ จะตกอยู่กับผู้ได้บังคับบัญชา จุดเน้นจึงอยู่ที่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่าผู้นำแบบนี้ไม่ได้ทำการนำเลย ดังนั้นจึงอาจถือว่าเขาเป็นผู้นำจอมปลอม (Pseudo-Leader) ในภาวะการณ์เป็นผู้นำแบบนี้ ผู้ได้บังคับบัญชาจะปรากฏมีความพึงพอใจมากกว่าผู้นำแบบอัตตนิยม

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ถ้าหากผู้นำไม่มีพื้นฐานอำนาจอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่เลยก็เท่ากับว่าความเป็นผู้นำจะไม่มีเลยเช่นกัน แต่ในทางกลับกันแม้ว่าผู้นำจะมีความพร้อมซึ่งอำนาจทุกชนิดก็ตาม แต่ถ้าหากผู้นำไม่สนใจและไม่สามารถใช้อำนาจที่มีอยู่ให้เกิดผลคือไม่รู้จักใช้วิธีการบริหารแบบมีการให้รางวัลและการลงโทษในยามจำเป็น หรือไม่รู้จัดการสร้างบารมีโดยการให้หรือแลกเปลี่ยนความสามารถกัน ตลอดจนการไม่รู้จักวิธีการสั่งการหรือออกคำสั่งให้มีการปฏิบัติตามแล้ว พื้นฐานอำนาจที่มีอยู่ก็จะไร้ความหมายอย่างสิ้นเชิง นอกเหนือจากนี้การต้องสอนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ถึงผลของการปฏิบัติตามหรือการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือความต้องการของผู้นำว่า จะส่งผลกระทบอย่างไร ก็นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกตื่นตัวต่อผลที่จะได้รับจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามนั้นด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

เพื่อที่จะได้ทราบถึงคำนิยามของการปกครองท้องถิ่นที่มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายการปกครองไว้ได้นำสนใจ ได้แก่

อุทัย หิรัญโต (2533 : 12) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตน การบริหารงานท้องถิ่นมีการจัดองค์การมีหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วนทั้งนี้ความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลไม่ได้เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

พรชัย เทพปัญญา และคณะ (2537 : 108) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ อำนาจหน้าที่ที่กำหนด และการบริหารกิจการภายในเขตพื้นที่ที่กำหนดและขนาดของพื้นที่ ที่ว่านี้อยู่ภายในประเทศ และมีขนาดเล็กกว่าประเทศ และยังอธิบายไว้เพื่อเพิ่มอีกว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การบริหารงานทางการเมืองของหน่วยงานย่อยตามพื้นที่และประชากรของประเทศ ซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด

ดำรง ลัทธพิพัฒน์ (2541 : 30) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นว่าเป็นการบริหารตนเองโดยประชาชนในหน่วยชุมชน หรือหน่วยการบริหาร หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นหน่วยรัฐบาลท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของชุมชนที่รัฐบาลให้อำนาจประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการบริหารจัดการกันอย่างอิสระแต่อยู่ภายใต้การควบคุมโดยรัฐที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายรัฐบาล

2. แนวคิดของการปกครองท้องถิ่น

ในการปกครองประเทศด้วยวิธีการกระจายอำนาจการปกครอง โดยที่รัฐบาลกลางถ่ายโอนอำนาจหรือมอบอำนาจการปกครองบางส่วนและบางลักษณะไปให้ท้องถิ่น ดำเนินการอย่างมีอิสระไม่ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารของรัฐบาลกลางเป็นเพราะรัฐบาลกลางได้กำหนดขอบเขต การบริหารอย่างอิสระให้แก่ท้องถิ่น ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การปกครองท้องถิ่นมีรากฐานมาจากการกระจายอำนาจการปกครอง

การปกครองท้องถิ่นมีแนวความคิดที่ว่า “รัฐเท่านั้นเป็นผู้ก่อตั้งการปกครองท้องถิ่น” (Only the state can creature local) ฉะนั้น การที่จะให้ท้องถิ่นใดมีอำนาจอิสระโดยสิ้นเชิงจากรัฐหรือรัฐบาลกลางย่อมเป็นไปได้ เพราะจะก่อให้เกิดรัฐซ้อนรัฐขึ้น ตามความเป็นจริงนั้น ท้องถิ่นจะมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองภายใต้การกำหนดของรัฐ ทั้งนี้เพราะรัฐเท่านั้นที่มีอำนาจสูงสุด หรือมีอำนาจอธิปไตยภายในประเทศส่วนท้องถิ่นนั้นจะมี

อำนาจอิสระแต่ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตการควบคุมหรือการมอบหมายอำนาจจากรัฐเท่านั้น
ดังนั้น รัฐหรือตัวแทนของรัฐจะต้องควบคุมดูแลการเป็นอิสระของท้องถิ่นอยู่ตลอดไป

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2541 : 35) ได้สรุปแนวคิดในการปกครองท้องถิ่นไว้ 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติหรือเข้าใจถึง
การบริหารหรือการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยการเรียนรู้จากของจริง ปฏิบัติจริง
(Learning by Doing) และการบริหารตามหลักประชาธิปไตย (School of Democracy)

ประการที่สอง เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางให้แก่ประชาชน
ในท้องถิ่นอันมีลักษณะของการกระจายอำนาจการบริหาร และมอบการบริหารให้แก่
ประชาชนท้องถิ่นโดยตรง (Decentralization)

ประการสุดท้าย เพื่อให้หน่วยการบริหารท้องถิ่น ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ
รัฐบาลในส่วนกลางเพื่อไปปฏิบัติงานด้านการบริหาร และการจัดการบริการสาธารณะ
บางส่วนเพื่อประชาชนส่วนรวมในท้องถิ่น โดยการปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยตนเอง (Local Self
Government)

นิกร กรีสกุล (2543 : 21) ได้กล่าวถึงแนวคิดการปกครองตนเองของท้องถิ่น
สรุปได้ 10 ประการดังนี้

1. รากฐานของรัฐธรรมนุญ (Constitutional Foundation) หลักการ
ปกครองตนเองของท้องถิ่นต้องได้รับการรับรอง โดยรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายหลักซึ่งกำหนด
รูปแบบโครงสร้างของประเทศนั้น
2. ทฤษฎีของการปกครองท้องถิ่น (Concept of Local Self-
Government) การปกครองตนเองของท้องถิ่น ต้องบ่งชี้ถึงสิทธิและหน้าที่ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นภายในกรอบของกฎหมาย ในการวางแผนกฎเกณฑ์และจัดกิจการและจัดกิจการ
สาธารณะตามความรับผิดชอบและเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นดังกล่าวจะต้องให้
บุคคลหรือองค์กรผู้แทนประชาชน (สภา) ที่ได้รับการเลือกตั้งโดยอิสระและครบถ้วนตามวาระ
ที่กำหนดซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นจะต้อง มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนหรืออย่างน้อย
ก็ต้องให้สภาเป็นคนแต่งตั้งหรือเห็นชอบ
3. ขอบเขตของการปกครองท้องถิ่น (Scope of Local Self- Government)
ประกอบด้วย

3.1 การดำเนินการภารกิจสาธารณะต้องกระทำโดยองค์กรพื้นฐานของการปกครองท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

3.2 ท้องถิ่นมีสิทธิโดยทั่วไปในการริเริ่มกิจการใด ที่รัฐมิได้มอบหมายให้หน่วยงานใดทำโดยเฉพาะเจาะจงและกิจการใด ๆ ที่รัฐห้ามมิให้ท้องถิ่นกระทำ

3.3 การกำหนดหน้าที่ของท้องถิ่นและกระบวนการในการแก้ไขปัญหาเปลี่ยนแปลงภารกิจดังกล่าว ต้องบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายเท่านั้น

3.4 อำนาจหน้าที่รัฐที่กระจายให้แก่ท้องถิ่นจะต้องบริบูรณ์ และเป็น การเฉพาะ (Full and Exclusive) หากรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายให้อำนาจส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคในการจัดการร่วมกิจกรรมกับท้องถิ่น ท้องถิ่นยังคงมีสิทธิในการเริ่มและตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ได้

3.5 อำนาจหน้าที่ท้องถิ่นได้รับอำนาจจากส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค นั้น ท้องถิ่นสามารถใช้ดุลยพินิจในการดัดแปลงการดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นได้

3.6 ในการดำเนินการใดๆของรัฐบาลในท้องถิ่นอื่น ที่มีผลกระทบต่อท้องถิ่น ต้องให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการตัดสินใจด้วย

4. การคุ้มครององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Protection of Local Self-Government) ถ้าตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายให้สามารถระงับการกระทำของสภาหรือยุบสภาท้องถิ่น หรือให้ระงับการกระทำของฝ่ายบริหารหรือปลดฝ่ายบริหารได้ การกระทำดังกล่าวจะต้องกระทำโดยชอบด้วยกฎหมาย และจะต้องจัดให้มีการสืบช่วยการทำงานของฝ่ายบริหารให้ต่อเนื่องโดยเร็วที่สุด สำหรับการคุ้มครองในเรื่องอาณาเขตขององค์กรปกครองท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงอาณาเขตจะกระทำได้ต่อเมื่อมีการปรึกษาหารือของท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องรวมทั้งวิธีการลงประชามติ (Referendum) ในกรณีที่ยกบัญญัติไว้ในกฎหมาย

5. โครงสร้างการบริหารหรือการจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Adequate Organization Structures for Local Self-Government) ท้องถิ่นจะสามารถกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของตนเองได้ เพื่อที่จะดัดแปลงให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น รวมทั้งเพื่อประกันให้มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องจัดให้มีสภาพการทำงานและการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นงานที่จริงจัง รัฐบาลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะต้องสนับสนุนช่วยเหลือในการนำระบบคุณธรรม (Merit - System) มาใช้กับรัฐบาลในระดับท้องถิ่น

6. สภาพของสำนักงานผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งของท้องถิ่น (Condition of Office for Local Representatives) สำนักงานของผู้แทนประชาชนที่ได้รับการเลือกตั้งของท้องถิ่นจะต้องได้รับเงื่อนไขที่เหมาะสมและประกันได้ว่าผู้แทนจะสามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระ โดยเฉพาะ ในเรื่องค่าตอบแทนและการคุ้มครองในด้านสวัสดิการสำหรับการกระหรือกิจกรรมใดที่ไม่สามารถเข้ากันได้กับการดำรงตำแหน่งผู้แทนท้องถิ่นจะต้องระบุไว้ในกฎหมายเท่านั้น

7. การกำกับดูแลการกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Supervisions of Local Authorities Activities) กระบวนการในการกำกับดูแลจะต้องกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายเท่านั้นและวัตถุประสงค์ของการกำกับดูแล จะต้องเป็นไปเพื่อการกำชับให้ปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น

8. ทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Resources of Local Authorities) มีหลักการดังนี้ คือ

8.1 ท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิในทรัพยากรด้านการเงินที่เพียงพอแยกออกจากรัฐบาลในระดับอื่นและสามารถใช้จ่ายรายได้ดังกล่าวได้โดยอิสระภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน

8.2 การจัดสรรทรัพยากรแก่ท้องถิ่นต้องเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ สามารถรับรองในการให้บริการสาธารณะได้โดยไม่หยุดชะงักและมีแผนทางการเงิน ที่เพียงพอการถ่ายโอนภารกิจใด ๆ ให้แก่ท้องถิ่นจะต้องมีการจัดสรรทรัพยากรการเงินเพื่อความสัมฤทธิ์ผลด้วยเสมอ

8.3 ท้องถิ่นที่อ่อนแอในทางการเงิน รัฐต้องจัดให้มีระบบที่ทำให้เกิดการสมดุลทางการเงิน (Financial Equalization)

8.4 รัฐต้องรับรองสิทธิของท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรให้ชัดเจน

8.5 ต้องส่งเสริมให้มีการจัดหาเงินช่วยเหลือโดยไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อโครงการใด โครงการหนึ่ง โดยเฉพาะการให้เงินช่วยเหลืออุดหนุนดังกล่าวไม่ถือเป็นการจำกัดสิทธิของท้องถิ่นในการใช้ดุลยพินิจของตนในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แต่อย่างใด

9. การสมาคมของท้องถิ่น (Association of Local Authorities) ในการใช้อำนาจหน้าที่ของต่อนั้น ท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิในการร่วมมือกันหรือก่อตั้งเป็นสมาคมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อดำเนินกิจกรรมปกป้องหรือส่งเสริมผลประโยชน์ร่วมกัน

10. การคุ้มครองทางกฎหมายแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Legal Protection of Local Self- Government) เพื่อปกป้องความเป็นอิสระของท้องถิ่นในกรณีที่มีการละเมิดหรือเกิดข้อขัดแย้งรวมทั้งเพื่อให้หลักการปกครองท้องถิ่นได้รับการเคารพ หลักสำคัญอีกประการหนึ่งจะต้องให้ท้องถิ่นมีสิทธิในการได้รับการเยียวยาทางศาล เพื่อจะสามารถใช้อำนาจอิสระของตนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดรวมทั้งปกป้องผลประโยชน์ท้องถิ่นนั้น ๆ

สรุปได้ว่า แนวคิดของการปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาระยะของรัฐบาลกลาง มีอิสระในการปกครองตนเอง โดยมีงบประมาณเป็นของตนเองและมีเจ้าหน้าที่เป็นของตนเอง รัฐอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากรัฐบาลกลาง เท่าที่จำเป็นและต้องอยู่ในกรอบของกฎหมายรัฐธรรมนูญ แต่อย่างไรก็ตามหากท้องถิ่นใดยังอ่อนแอในด้านใด รัฐบาลกลางก็ยังคงต้องให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ

3. ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

บุญรงค์ นิลวงศ์ (2522 : 17 – 18) ได้อธิบายลักษณะของการปกครองท้องถิ่นไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เป็นองค์กรนิติบุคคล (Legal Person) โดยแยกจากราชการบริหารส่วนกลางมีงบประมาณ ทรัพย์สินและมีเจ้าหน้าที่เป็นของตนเอง สามารถจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้เอง เหตุที่ให้องค์การปกครองท้องถิ่นเป็นนิติบุคคลก็เพราะจะทำให้ท้องถิ่นได้เป็นตัวของตัวเอง และมีอิสระในการทำนิติกรรมสัญญาผูกมัดต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องอาศัยองค์การของรัฐ

2. มีการเลือกตั้ง (Election) การเลือกตั้งนี้อาจจะเป็นการเลือกตั้งทั้งหมดคือ เลือกตั้งทั้งสภาท้องถิ่นและฝ่ายบริหาร หรือจะมีการเลือกตั้งแต่เพียงบางส่วนก็ได้ ทั้งนี้เพราะมีความเชื่อว่าการเลือกตั้งเป็นวิธีทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง

3. มีอำนาจอิสระ (Autonomy) คือมีอำนาจในการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายได้เอง โดยมีงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง และไม่ต้องรอรับคำสั่งจากส่วนกลางแต่อย่างใดแต่อำนาจอิสระนี้มีมากจนเกินไปอย่างสิ้นเชิงจากรัฐไม่ได้ จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากรัฐบาลหรือตัวแทนของรัฐบาล

ลิขิต ธีรเวคิน (2533 : 32) ได้อธิบายลักษณะของการปกครองท้องถิ่นที่เห็นได้ชัดเจน 4 ประการ ดังนี้

1. มีความเป็นอิสระอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลในส่วนกลางน้อยมาก พนักงานท้องถิ่นย่อมอยู่ภายใต้กฎหมายและข้อบังคับของการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นเอง พร้อมทั้งได้รับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การบริหารตนเองของท้องถิ่นด้วย

2. องค์การบริหารตนเองของท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล เป็นเอกเทศตั้งขึ้นโดยกฎหมายแยกจากส่วนกลาง มีขอบเขตการบริหารงานที่แน่นอนและมีคณะผู้บริหารที่เลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น

3. มีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษี และการหารายได้อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการจัดทำงบประมาณเอง

4. มีอำนาจอิสระในการวางนโยบายและมีการบริหารงานของตนเองไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลางก่อน ถ้าหากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีแต่เพียงอำนาจหน้าที่ในการเสนอข้อแนะนำหรือให้คำปรึกษาโดยไม่มีอำนาจในการปฏิบัติด้วยแล้วก็ไม่ถือว่าเป็นการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า ลักษณะของการปกครองท้องถิ่น คือ องค์การบริหารตนเองของท้องถิ่นเป็นนิติบุคคลมีความเป็นอิสระอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลในส่วนกลางน้อยมาก พนักงานท้องถิ่นย่อมอยู่ภายใต้กฎหมายและข้อบังคับของการบริหารงานส่วนบุคคลของท้องถิ่น ด้านการคลังมีความเป็นอิสระ ทั้งการจัดเก็บภาษี การหารายได้อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการจัดทำงบประมาณเอง มีอิสระในการวางนโยบาย และมีการบริหารงานของตนเองไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลางก่อน

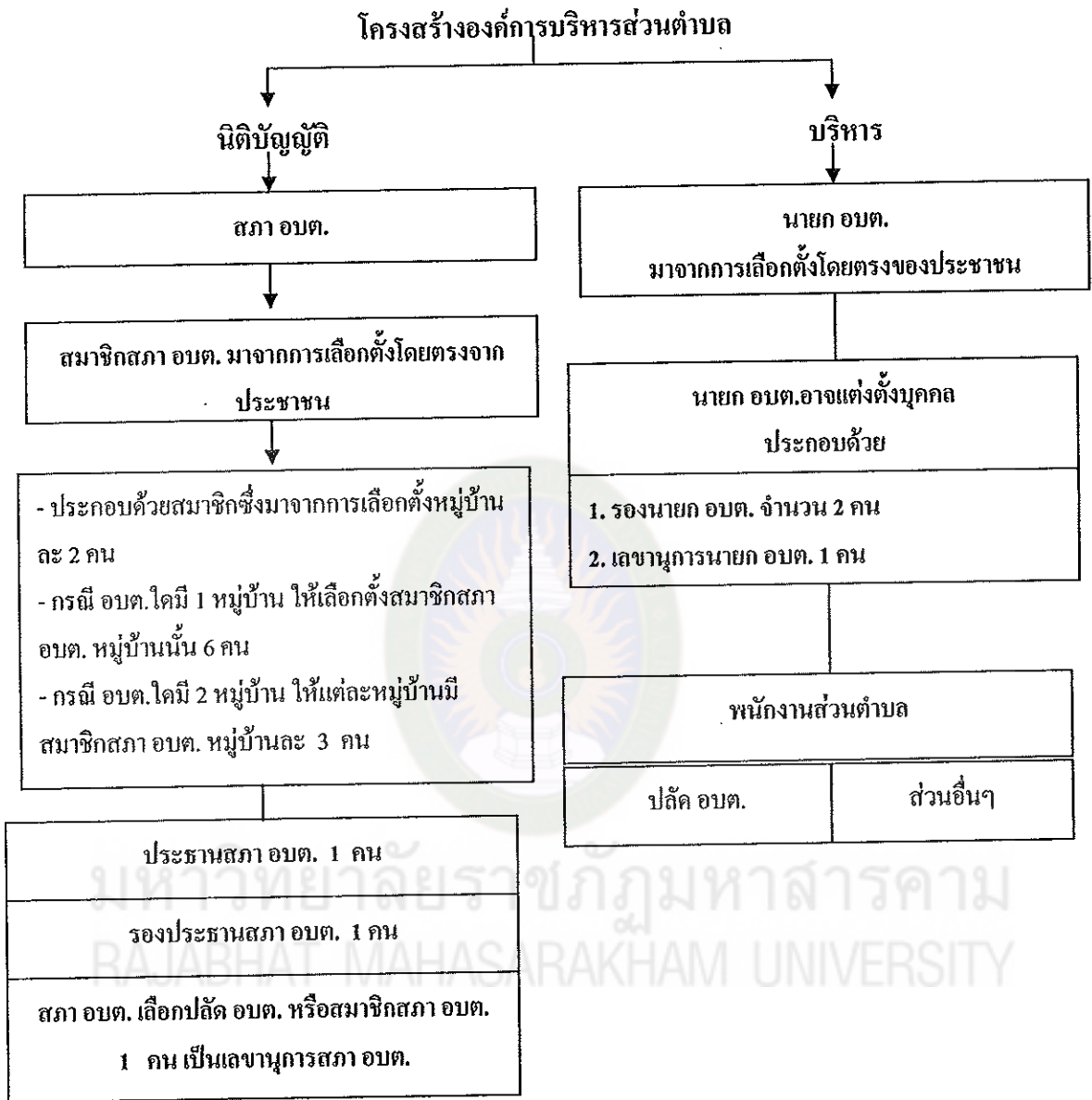
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

1. โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดจากการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ติดต่อกันมา 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่ใหม่ที่สุดในประเทศไทยในขณะนี้ และถือว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับล่างสุดของการปกครองท้องถิ่น อันเป็นรากฐานสำคัญ ในการพัฒนาประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมของประชาชนในการเมือง และการปกครองระดับที่สูงขึ้นมาอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายได้กำหนดไว้ทั้งโครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ รายได้ และรายจ่าย ตลอดจนการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล

และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ดังนี้



แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎร ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหญ่, 2547 : 12)

1. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. พิจารณาและให้ความเห็นชอบ ร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
3. ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหญ่. 2547 : 9)

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
4. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
5. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่น

สรุปได้ว่า โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ เพื่อให้การดำเนินการบริหารงานของท้องถิ่นมีการตรวจสอบถ่วงดุลซึ่งกันและกัน ภายใต้ประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นนั้น

การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม, 2542 : 39)

1. ให้นายอำเภอ มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ในการปฏิบัติหน้าที่ ของนายอำเภอ ให้นายอำเภอ มีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาชี้แจงหรือสอบสวน ตลอดจนเรียกรายงานและเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

2. เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็น ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ เมื่อมีกรณีเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชน หรือกรณีอื่นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และให้แสดงเหตุผลไว้ในคำสั่งนั้นด้วย

3. หากปรากฏว่า นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิการของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ให้นายอำเภอดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว ในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่านายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีพฤติกรรมดังกล่าวจริง ให้นายอำเภอเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สั่งให้บุคคลดังกล่าวพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมด้วยก็ได้ คำสั่งผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นที่สุด

สรุปได้ว่า ส่วนกลางซึ่งประกอบด้วยนายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติส่วนรวม

2. องค์การบริหารส่วนตำบลกับการกระจายอำนาจ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง อันเป็นการสนองตอบต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่จะให้อำนาจการบริหารงานแก่หน่วยงานการปกครอง

ท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานที่แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้นตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด เหตุผลที่สนับสนุนว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นนั้น อาจพิจารณาได้จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีการดำเนินการที่ส่งผลให้เกิดการกระจายอำนาจต่อไป

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจในการทำนิติกรรมและสัญญาทางกฎหมายได้เอง โดยไม่ต้องผ่านทางราชการ เหมือนอดีต ทำให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีความคล่องตัวในการดำเนินการบริหารตำบล ให้มีความเจริญก้าวหน้าและตรงต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในตำบลได้

2.2 คณะกรรมการและผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนเกือบทั้งหมด กล่าวคือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งของราษฎรหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปี 2540 มาตรา 198 ซึ่งกำหนดให้สมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งเป็นหลักและมีอำนาจมากกว่าผู้ที่มาจากการแต่งตั้ง นอกจากนี้คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกตั้งกันขึ้นมาอีกด้วย

2.3 อำนาจอิสระของผู้บริหาร มีขอบเขตอำนาจหน้าที่และกิจกรรมมากขึ้น จากเดิมกำหนดไว้ในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 และยังมีอำนาจในพื้นที่ตำบลเพิ่มขึ้น โดยที่หากหน่วยราชการที่ดำเนินการใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ในตำบลจะต้องแจ้ง องค์การบริหารส่วนตำบลให้ทราบเสียก่อน

2.4 อำนาจทางการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจัดเก็บภาษีได้ เหมือนกับหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น (เทศบาล) เช่น รายได้จากภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายอาคารฆ่าสัตว์และผลประโยชน์อันเกิดจากการฆ่าสัตว์ และยังได้รับการจัดสรรภาษีโดยตรงจากหน่วยราชการที่เก็บภาษีในเขตตำบลนั้น จากภาษีประเภทต่าง ๆ เช่น ค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต เป็นต้น ซึ่งเมื่อหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดเก็บแล้วก็จัดสรรภาษีเหล่านี้ให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการทางกฎหมายตามลำดับ และที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้ที่นอกเหนือมากไปกว่าท้องถิ่นก็คือ รายได้จากการได้รับผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นอีกด้วย เช่น จากอกรังนกนางแอ่น ค่าธรรมเนียมน้ำบาดาล บัตรการประมง ค่าภาคหลวงไม้ ค่าภาคหลวงแร่ ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมในที่ดิน เป็นต้น

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งที่มา ดังนี้ (วิสูตร ชนชัยวัฒน์. 2547 : 30-35)

1. ได้จากภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือน และภาษีที่ดิน ภาษีป้าย อากรฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์
2. องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจออกข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละสิบของภาษีอากร และค่าธรรมเนียมประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภท ดังต่อไปนี้
3. ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร ซึ่งสถานประกอบการตั้งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
4. ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา ซึ่งร้านขายสุราตั้งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
5. ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนัน ตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน ซึ่งสถานที่เล่นการพนันอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล การเสียภาษีอากรและค่าธรรมเนียมพิเศษของหนึ่งบาทให้ปิดทิ้ง
6. รายได้จากเงินอากรตามกฎหมายว่าด้วยอากรรังนกอีแอ่น ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง ค่าภาคหลวง และค่าธรรมเนียมตามกฎหมายที่ดินที่เก็บในองค์การบริหารส่วนตำบลใดให้เป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น
7. ค่าภาคหลวงแร่ ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ทั้งนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อได้มีการจัดเก็บตามว่าด้วยการนั้นแล้ว ให้จัดสรรให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง
8. เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ ในองค์การบริหารส่วนตำบลใด ให้แบ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง
9. องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจออกข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยกำหนดเป็นอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มขึ้นจาก อัตราที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร ดังต่อไปนี้

9.1 ในกรณีที่ประมวลรัษฎากร เรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราร้อยละ ศูนย์ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เก็บในอัตราร้อยละศูนย์

9.2 ในกรณีที่ประมวลรัษฎากร เรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราอื่นให้องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บหนึ่งในเก้าของอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร ภาษีมูลค่าเพิ่มขึ้นนี้ ให้ถือเป็นภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากร

10. องค์การบริหารส่วนตำบล จะมอบให้กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีหน้าที่เก็บภาษี อากรหรือค่าธรรมเนียม เรียกเก็บภาษีอากรหรือค่าธรรมเนียมเพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ ในกรณีเช่นนี้เมื่อได้หักค่าใช้จ่ายตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแล้วให้กระทรวง ทบวง กรม นั้น ส่งมอบให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

11. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้ดังต่อไปนี้ รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

11.1 รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล

11.2 รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

11.3 ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่กฎหมาย

กำหนดไว้

11.4 เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้

11.5 รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้

11.6 เงินอุดหนุนจากรัฐ

11.7 รายได้อื่นตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

12. องค์การบริหารส่วนตำบล อาจกู้เงินจากกระทรวง ทบวง กรม องค์การ หรือนิติบุคคลต่าง ๆ ได้ เมื่อได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

13. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ได้รับการยกเว้น ไม่ต้องเสียภาษี โดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร

14. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่าย ได้แก่ เงินเดือน เงินค่าจ้าง เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ ค่าสาธารณูปโภค เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น ๆ และรายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพันหรือตามที่กฎหมายหรือระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

15. เงินค่าตอบแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

16. งบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้จัดทำเป็นข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และจะเสนอได้ก็โดยเฉพาะนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามระเบียบ และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ถ้าในปีงบประมาณใดรายจ่ายซึ่งกำหนดไว้ในงบประมาณไม่พอจ่ายประจำปีนั้น ๆ หรือมีความจำเป็นต้องตั้งรายจ่ายขึ้นมาใหม่ ระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

ระเบียบว่าด้วย การคลัง การงบประมาณ การโอนงบประมาณ ทรัพย์สิน การซื้อหรือ การจ้าง ค่าตอบแทนและค่าจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทยจะออกระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานอื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติด้วยก็ได้ในการออกระเบียบให้คำนึงถึงความเป็นอิสระ ความคล่องตัว ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย (วิสูตร ชนชัยวิวัฒน์. 2547 : 30-35)

สรุปได้ว่า รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งที่มาที่สำคัญ 2 ประการ คือ จากเงินรายได้ในการจัดเก็บเองและจากเงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรให้จากส่วนกลาง โดยการบริหารงานให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยและกฎหมายกำหนดไว้

จากข้อความข้างต้นจะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่จะสะท้อนถึงความสำคัญในการกระจายอำนาจลงสู่หน่วยการบริหารระดับตำบล ซึ่งส่งผล ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจุดเริ่มต้นของการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองสู่องค์กรพื้นฐานในระดับตำบล
2. ประชาชนจะได้รับประโยชน์จาก องค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการพัฒนาตำบล ซึ่งตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมแนวความคิดและกระแสประชาธิปไตยในสังคมปัจจุบันที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้การบริหารงานตำบลจะมีมากขึ้น โดยผ่านผู้แทนของตนในองค์การบริหารส่วนตำบล จะส่งผลให้เกิดความเจริญและการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมในภาพรวมของประเทศต่อไป

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและท้องถิ่นคือ

1. ก่อให้เกิดการพัฒนา ทางเศรษฐกิจในด้านการพัฒนา การส่งเสริม
อาชีพและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

2. ก่อให้เกิดการพัฒนา ทางด้านการเมือง ในเรื่องการกระจายอำนาจ
ให้กับท้องถิ่นในระดับตำบลการพัฒนาทางการบริหารของประชาชน โดยให้ประชาชนเป็น
ผู้บริหารให้เกิดความก้าวหน้าของชุมชนตนเอง

3. การพัฒนาทางด้านสังคมและวัฒนธรรม

4. การพัฒนาทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.
2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546

3.1 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและ
วัฒนธรรม (มาตรา 66)

3.2 มีอำนาจหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้
(มาตรา 67)

3.2.1 จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

3.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

3.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

3.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

3.2.6 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

3.2.7 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

3.2.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ

หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

3.3 มีหน้าที่อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

(มาตรา 68)

- 3.3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- 3.3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๆ
- 3.3.3 ให้มาและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 3.3.4 ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อน

หย่อนใจและสวนสาธารณะ

- 3.3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- 3.3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 3.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 3.3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของ

แผ่นดิน

- 3.3.9 ทาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้ามเรือ
- 3.3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 3.3.12 การท่องเที่ยว
- 3.3.13 การผังเมือง

3.4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อที่ 1 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ข้างต้นนั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว ให้นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินการนั้นด้วย (มาตรา 69)

3.5 เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของทางราชการในตำบล (มาตรา 70)

3.6 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบังคับตำบลเพื่อใช้บังคับตำบลได้ เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการนี้ จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บ และกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิได้กำหนดโทษปรับ

เกิน 500 บาท (มาตรา 71)

3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือการปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (มาตรา 72)

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการกิจกรรมร่วมกันได้ (มาตรา 73)

4. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

4.1 มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ (มาตรา 16)

4.1.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

4.1.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

4.1.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

4.1.4 การสาธารณสุข

4.1.5 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

4.1.6 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

4.1.7 การส่งเสริมการท่องเที่ยว

4.1.8 การจัดการศึกษา

4.1.9 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

และผู้ด้อยโอกาส

4.1.10 การบำรุงรักษาศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ

วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

4.1.11 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

4.1.12 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

4.1.13 การส่งเสริมการกีฬา

4.1.14 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิภาพของ

ประชาชน

- 4.1.15 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- 4.1.16 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 4.1.17 การจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 4.1.18 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 4.1.19 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 4.1.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 4.1.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 4.1.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล และสาธารณสุขอื่น ๆ

4.1.24 การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 4.1.25 การผังเมือง
- 4.1.26 การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 4.1.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 4.1.28 การควบคุมอาคาร
- 4.1.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 4.1.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 4.1.31 กิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

4.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ 1 จะมีผลอย่างสมบูรณ์ต่อเมื่อแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลใช้บังคับแล้ว

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอิสระในระดับหนึ่งในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งความสำเร็จของการพัฒนาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งด้านการวางแผนการพัฒนา การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณ และการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรของประชาชนอย่างแท้จริง

บทบาทหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรฝ่ายบริหาร เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบังคับ และแผนพัฒนาตำบล โดยรับผิดชอบต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งมีหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจแต่งตั้งผู้ที่มีได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อช่วยปฏิบัติหน้าที่ตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกิน 2 คน

1. อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 ก่อนเข้ารับหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องแถลงนโยบายต่อสภา องค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีการลงมติ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ทุกคน และจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประจำทุกปี (มาตรา 58/5)

1.2 มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 59 ดังนี้

- (1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของ อบต. ให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
- (2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- (4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ไปด้วยความเรียบร้อย
- (5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น

1.3 ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วน

ตำบล (มาตรา 60)

1.4 นายกองค้การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ซึ่งนายกองค้การบริหารส่วนตำบล มอบหมายมีสิทธิเข้าประชุมสภาองค้การบริหารส่วนตำบล และมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริงตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ของตน ต่อที่ประชุมแต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน (มาตรา 58/6)

1.5 กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานและรองประธานสภาองค้การบริหารส่วนตำบล หรือสภาองค้การบริหารส่วนตำบล ถูกยุบตามมาตรา 53 หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อ ประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎร นายกองค้การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้ แต่เมื่อได้เลือกประธานสภาองค้การบริหารส่วนตำบล แล้วให้เรียกประชุมสภาองค้การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล แถลงนโยบายโดยไม่มีผลลงมติภายใน 15 วันนับแต่วันที่มีการเลือกตั้งประธานสภาองค้การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 58/5 วรรคสอง)

1.6 กรณีนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติการที่อาจเสียหายแก่ อบต. หรือราชการ และนายอำเภอ ได้ชี้แจงแนะนำตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตาม ในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วนที่จะรอช้าไม่ได้ นายอำเภอมีอำนาจออกคำสั่งระงับการปฏิบัติราชการของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ได้ตามที่เห็นสมควรได้ แล้วรีบรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดภายใน 15 วัน เพื่อวินิจฉัยตามที่เห็นสมควร โดยเร็ว : การกระทำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ที่ฝ่าฝืนคำสั่งนายอำเภอ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดดังกล่าว ไม่มีผลผูกพันกับองค้การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 90)

1.7 เป็นผู้เสนอร่างข้อบัญญัติองค้การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 71) ร่างข้อบัญญัติประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม (มาตรา 87)

1.8 เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค้การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 65)

2. บทบาทด้านการบริหารกิจการองค้การบริหารส่วนตำบล

องค้การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และเพื่อรองรับการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค้การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีพื้นที่เป็นตำบลตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ที่อยู่นอกเขตหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นและในกรณีที่ตำบลใดมีพื้นที่อยู่ทั้งในและนอกเขตหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จึงมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบริการสาธารณะ ตาม

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546) ได้กำหนดหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องกระทำและกิจการอื่น ๆ ที่อาจกระทำได้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะผู้รับผิดชอบต่อการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีพนักงานส่วนตำบล และเร่งรัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดำเนินงานให้เสร็จสิ้นเรียบร้อย ตามกำหนดเวลาของระเบียบราชการ พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีผลสำเร็จที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงองค์กรให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้สามารถ บำรุงทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชนอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เช่น ปรับปรุงระบบงานให้บริการประชาชนได้รวดเร็ว ปรับปรุงระบบการวางแผนให้เป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหของท้องถิ่น นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงาน และประชาสัมพันธ์งานการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ เป็นต้น

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546) ดังนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
4. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
5. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
6. เป็นผู้เสนอร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่นและตามมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่

ในการสั่งหรือปฏิบัติราชการของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

ในกรณีที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รักษาราชการแทน

ในกรณีที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งใดแต่งตั้งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ เช่นเดียวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในระหว่างรักษาราชการแทนด้วย

อำนาจหน้าที่ในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งนั้น หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้น ไม่ได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ แต่ถ้ามอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทนให้ทำเป็นคำสั่งและประกาศให้ประชาชนทราบการปฏิบัติราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องกระทำภายใต้การกำกับดูแลและกรอบนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชน

1. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. ต้องให้ประชาชนได้ทราบค่าแกลงนโยบาย รายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลประกาศต่าง ๆ และข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างเปิดเผยและทั่วถึง

ดังนั้น นายองค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งที่ต้องทำและอาจทำ รวมทั้งอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในการอำนวยความสะดวก รวดเร็วและถูกต้องตามกำหนดเวลาของทางราชการ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างให้สามารถให้บริการแก่ประชาชน ปรับปรุงองค์กรให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องทันต่อสถานการณ์ ปรับปรุงระบบการวางแผนพัฒนาให้เป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหา บนพื้นฐานของการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา และการประชาสัมพันธ์งานให้ประชาชนทราบและรับบริการอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งจัดตั้งขึ้นโดยมีความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นและมีผลต่อการพัฒนาการเมืองของประเทศไทย ตามที่ โกวิท พวงงาม (2550 : 125) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง อันจะนำไปสู่ความเลื่อมใส ศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย
 2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
 3. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งทำให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นตนเอง
 4. การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ
 5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง และการบริหารของประเทศในอนาคต
 6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง
- การปกครองท้องถิ่นมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาทางการเมืองได้ โดยการที่เป็นฐานทางการเมือง และเห็นที่ฝึกหัดให้ประชาชนเข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับด้านการเมือง

เบื้องต้น และยังนับได้ว่าการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นสถาบันขั้นต้นในการฝึกฝนประชาชนให้มีความชำนาญชำนาญในการปกครองตนเอง ตามระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนเป็นสนามให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอันเป็นจุดสำคัญของการพัฒนาการเมือง แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีประชาชนบางส่วนหรืออาจจะกล่าวได้ว่า เป็นจำนวนมากที่เบื่อบ่อย ไม่สนใจ ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ดูแล ควบคุมการดำเนินงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี สมความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ มีผลกระทบต่อการพัฒนาการเมือง โดยเหตุนี้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีบทบาทสำคัญ ในการส่งเสริมการพัฒนาการเมืองให้แก่ประชาชน โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจทางการเมืองแก่ประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางการเมืองอย่างกว้างขวาง อันเป็นการช่วยส่งเสริมให้ประชาชนเกิดความเข้าใจต่อองเท้ในกลไกระบอบประชาธิปไตย เกิดความตื่นตัวที่จะใช้สิทธิทางการเมือง หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองด้วยความรับผิดชอบต่อประ โยชน์ส่วนรวมด้วย นอกจากนี้ ยังต้องเป็นผู้นำหรือแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนในการปฏิบัติตน ตามกระบวนการทางการเมือง และประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเมืองต่อไป

โครงสร้างหน้าที่และสภาพพื้นที่ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลจัวบา

1. สภาพทั่วไปขององค์การปกครองส่วนตำบลจัวบา

1.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลจัวบา ในฐานะเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก มีหน้าที่ที่จะต้องดูแลทุกข์สุขของประชาชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านการเมืองการบริหาร และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น “ชุมชนเข้มแข็งดี มีสาธารณูปโภค สมบูรณ์ คำจูนวัฒนธรรม อุปลัมภ์การศึกษา พัฒนาเศรษฐกิจ เกษตรปลอดภัย” โดยมุ่งหวังให้ชุมชนเข้มแข็ง มีสาธารณูปโภคเพียงพอ ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น ร่วมมือจัดการศึกษา พัฒนาอาชีพไปพร้อม สนับสนุนการเกษตรปลอดภัย ได้รับการบริการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองท้องถิ่น ประชาชนในเขตพื้นที่ที่มีความสามัคคี และเป็นพลัง

พัฒนาตำบลให้มีความเจริญ ในการพัฒนาต่าง ๆ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลงัวบาสามารถดำเนินการตามนโยบายและแผนงาน

1.2 พันธกิจ (Mission)

- 1.2.1 ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
- 1.2.2 ปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
- 1.2.3 อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 1.2.4 ส่งเสริมและร่วมมือจัดการศึกษา
- 1.2.5 พัฒนาอาชีพและส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน
- 1.2.6 ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรปลอดสารพิษ

1.3 ที่ตั้ง

จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2540 ที่ตั้ง หมู่ที่ 3 ตำบลงัวบา อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม 44120 ห่างจากอำเภอวาปีปทุม 15 กิโลเมตร

1.4 พื้นที่

ตำบลงัวบามีพื้นที่ 48.21 ตารางกิโลเมตร แบ่งเป็นพื้นที่การเกษตร 43.08 ตารางกิโลเมตร

1.5 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดเขตตำบลคอนหวาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
 ทิศใต้ ติดเขตตำบลโคกสีทองกลาง อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ติดเขตตำบลเสือโก้ อำเภอวาปีปทุมจังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันตก ติดเขตตำบลคงใหญ่ อำเภอวาปีปทุมจังหวัดมหาสารคาม

1.6 จำนวนหมู่บ้าน และประชากร

จำนวน 19 หมู่บ้าน ประชากรทั้งสิ้น 8,052 คน แยกเป็นชาย 4,033 คน เป็นหญิง 4,019 คน ประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 6,146 คน สามารถแยกประชากรตามหมู่บ้าน ได้ดังนี้

หมู่บ้าน	ประชากรทั้งหมด	ประชากรผู้สิทธิเลือกตั้ง
หมู่ที่ 1 บ้านจัวบา	506	393
หมู่ที่ 2 บ้านจัวบา	642	466
หมู่ที่ 3 บ้านจัวบา	395	306
หมู่ที่ 4 บ้านสระแก้ว	160	130
หมู่ที่ 5 บ้านแวงต้อน	738	532
หมู่ที่ 6 บ้านโคกไร่ไฉย	877	651
หมู่ที่ 7 บ้านโคกไร่ใหญ่	368	299
หมู่ที่ 8 บ้านบ้านหนองคู	299	260
หมู่ที่ 9 บ้านหนองหว้า	853	632
หมู่ที่ 10 บ้านโนนหนอง	232	177
หมู่ที่ 11 บ้านหนองหว้า	288	229
หมู่ที่ 12 บ้านโนนทัน	279	201
หมู่ที่ 13 บ้านหนองหว้า	221	182
หมู่ที่ 14 บ้านอุซาด	225	174
หมู่ที่ 15 บ้านหนองหว้า	390	300
หมู่ที่ 16 บ้านสระแก้ว	542	409
หมู่ที่ 17 บ้านโคกไร่พัฒนา	398	301
หมู่ที่ 18 บ้านสระแก้ว	212	178
หมู่ที่ 19 บ้านหนองหว้าพัฒนา	427	326
รวม	8,052	6,146

1.7 สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร ค้าขาย รับจ้าง
อุตสาหกรรมในครัวเรือน ปลูกผักสวนครัวและรับราชการ บ้างเล็กน้อย พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ
คือ ข้าว เครื่องจักสาน ฝ้ายไหม ฯลฯ

1.8 สภาพทางสังคม

การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา	5	แห่ง (ขยายโอกาส 1 แห่ง)
โรงเรียนมัธยมศึกษา	1	แห่ง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3	แห่ง
สถาบันและองค์กรทางศาสนา		
วัด/สำนักสงฆ์	8	แห่ง
สาธารณสุข		
สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน	2	แห่ง
อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ 100 %		
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน		
ป้อมยามตำรวจ	1	แห่ง

1.9 การบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

ถนนเข้าหมู่บ้านส่วนมากเป็นถนนหินคลุก ,ถนนลูกรัง,ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลาดยาง ส่วนทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนหินคลุก,ถนนลูกรังและถนนลาดยาง เส้นทางหลักที่ติดต่ออำเภอวาปีปทุมได้ 2 เส้นทาง คือถนนลาดยาง จากบ้านจัวบาถึงอำเภอวาปีปทุม ระยะทาง 15 กม. และ ถนนลาดยาง จากบ้านจัวบา ถึงบ้านขามป้อม ถึงบ้านหนองทุ่ม ถึงอำเภอวาปีปทุม ระยะทาง 17 กม.

การโทรคมนาคม

ที่ทำกาไปรษณีย์ตำบล	1	แห่ง
โทรศัพท์สาธารณะ	14	แห่ง
แหล่งน้ำธรรมชาติ		
ลำห้วย , ลำน้ำ	8	แห่ง
บึง , หนอง และอื่นๆ	26	แห่ง

1.10 ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

การรวมกลุ่มของประชาชน

กลุ่มอาชีพ ประชากรภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจัวบาได้มีการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพเสริม โดยได้ดำเนินการตามโครงการเศรษฐกิจชุมชน หลายกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มทอผ้าไหม	7	กลุ่ม
กลุ่มผลิตปุ๋ยชีวภาพ	6	กลุ่ม
กลุ่มเลี้ยงโค	2	กลุ่ม

กลุ่มจักสาน	2	กลุ่ม
กลุ่มทอผ้าฝ้าย	2	กลุ่ม
กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์	1	กลุ่ม
ฯลฯ		
กลุ่มออมทรัพย์	19	กลุ่ม
กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน	19	กลุ่ม
กลุ่มสังคมไม่ทอดทิ้งกัน(ออมวันละบาท)	1	กลุ่ม

2. โครงสร้างส่วนราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบลจัวบว อำเภอลำปางหลวง
 อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลจัวบว
 สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลจัวบว, 2552 :

30-31)

1. หน้าที่ในการบริหารงานทั่วไป
2. งานรับเรื่องร้องทุกข์
3. งานธุรการ
4. งานสวัสดิการ
5. งานบุคลากร
6. งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
7. งานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
8. งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
9. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
10. งานนิติกร
11. งานการพาณิชย์
12. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนการคลัง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. หน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน
2. งานจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่, ภาษีโรงเรือน, ภาษีป้าย, ภาษีอื่น ๆ
3. การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี
4. งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน
5. งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน

6. งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขยายเวลาเบิกจ่าย
7. งานการจัดทำงบ แสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน

เงินสะสม

8. งานจัดทำบัญชีทุกประเภท
9. งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย
10. งานพัสดุ
11. งานทะเบียนครุภัณฑ์ทรัพย์สิน
12. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนโยธา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

แหล่งน้ำ ฯลฯ

1. หน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ อาคาร สะพาน
2. งานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ
3. งานควบคุมอาคาร
4. งานการก่อสร้าง
5. งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ
6. งานควบคุมการก่อสร้าง

ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

ทุกด้าน

1. การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน
2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หลากหลายและครอบคลุม
3. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นให้มีความเป็นเอกลักษณ์และเป็นที่รู้จักกว้างขวาง

ส่วนสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมสุขภาพประชาชน โดยใช้ปรัชญา สร้างนำซ่อม
2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
3. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว
4. พัฒนาคุณภาพชีวิต และการรักษาความสะอาด บ้านเมือง

ส่วนสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
2. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
3. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
4. สนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูป การตลาด
5. งานส่งเสริมกองทุนหมุนเวียนเกษตรกร
6. งานสวัสดิการสังคม
7. งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ,ผู้ด้อยโอกาส, คนพิการ
8. งานส่งเสริมกลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (Authority)

1. หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ตามมาตรา 67 ซึ่งมีหน้าที่ต้องทำ

ดังนี้

- 1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 1.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ และทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 1.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 1.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 1.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 1.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ
- 1.7 ค้ำจุนดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 1.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

2. อำนาจหน้าที่ตามมาตรา 68 ซึ่งมีหน้าที่ที่อาจจัดทำ ดังนี้
 - 2.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภคและการเกษตร
 - 2.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - 2.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 - 2.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

- 2.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

- 2.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 2.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 2.8 การครอบครองดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 2.11 กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- 2.12 การท่องเที่ยว
- 2.13 การผังเมือง

3. สภาพปัญหาที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขและพัฒนาท้องถิ่น

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังและถนนดิน
2. ไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
3. ขาดระบบระบายน้ำในช่วงฤดูฝนทำให้น้ำท่วมขังในบางช่วง
4. โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อการบริการของประชาชนแต่ละ

หมู่บ้าน

ด้านเศรษฐกิจ

1. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำราคาไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับผลผลิตตาม
2. ยังขาดตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ
3. ขาดวิทยากรแนะนำการพัฒนาอาชีพผลิตภัณฑ์
4. ยังขาดความรู้ในการพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบภายใน

ฤดูกาล

ตำบล

5. การขาดเงินทุนสนับสนุนกลุ่มส่งเสริมอาชีพ
6. การขาดความรู้ในการบริหารจัดการและส่งเสริมเรื่องการท่องเที่ยวใน

พื้นที่

7. ประชาชนไม่มีความกระตือรือร้นในการทำอาชีพเสริมหลังจากฤดูทำนา

ด้านสังคม

1. เยาวชน เกษตรกรและคนวัยทำงานบางส่วนว่างงานบางช่วงของฤดูกาล
3. ขาดแคลน สนามกีฬาและที่ออกกำลังกายหมู่บ้านและอุปกรณ์กีฬา

4. ขาดอุปกรณ์และความรู้ในเรื่องการป้องกันสาธารณภัย
5. ประชาชนยังขาดการรวมตัวกัน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่สามัคคี

ร่วมใจ

6. มีการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างฝ่ายปกครองและฝ่ายองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน ไม่ร่วมกันทำงานให้ตำบลประสบผลสำเร็จไปทางที่ดี

ด้านการเมืองการบริการ

1. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจประโยชน์ส่วนรวมและ การปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

2. การปฏิบัติงานของภาคราชการต้องเพิ่มการประสานงาน
3. ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกในการใช้สิทธิและมีส่วนร่วม

ทางการเมือง

4. ขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
5. การจัดเก็บภาษียังไม่ทั่วถึงตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ประชาชนยังขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
2. ขาดระบบการจัดการด้านมลพิษต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาขยะมูลฝอย
3. ประชาชนในนิยมใช้สารเคมีต่าง ๆ ในการทำเกษตรทำให้ทำลาย

สิ่งแวดล้อม

4. ประชาชนในพื้นที่ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด
5. ขาดหน่วยงานรับผิดชอบด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยตรง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ศุภกิจ อรัญนารอด (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงเนิน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนในเขตองค์การปกครองส่วนตำบลเชิงเนิน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้าน

เศรษฐกิจที่พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ความพึงพอใจระหว่างความคิดเห็นของประชาชนใน 6 หมู่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

ไชยรัตน์ ไทยเจียมอารีย์ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองราชบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-45 ปี สมรสแล้วและยังไม่มีบุตรจำนวนสมาชิกในครอบครัว 5-6 คน จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีรายได้เฉลี่ย 3,000-5,000 บาท ประกอบอาชีพค้าขายและรับจ้าง ผลการศึกษา การรับรู้บริการของประชาชนพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่จะรับรู้งานที่ตนได้สัมผัสโดยตรง อาทิ งานด้านการส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรมที่มีการรับรู้มากที่สุด และรับรู้งานบริการทั่วไปน้อยที่สุด สำหรับด้านความพึงพอใจของประชาชน พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจในกลุ่มงานสาธารณสุขปโภคในระดับปานกลาง กลุ่มงานสาธารณสุข การส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม และกลุ่มงานบริการทั่วไปมีความพึงพอใจในระดับมากเท่ากัน สำหรับการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับการรับรู้ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้ อาชีพ ไม่มีผลต่อการรับรู้ ส่วนความพึงพอใจของประชาชน พบว่า เพศ สถานภาพ รายได้ อาชีพ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจเช่นกัน ยกเว้น อายุ และการศึกษาที่มีผลต่อความพึงพอใจ

ทิวา ประสุวรรณ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองเชียงราย พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจในด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในด้านระบบการให้บริการอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ประชาชนตำบลบ้านแดงที่มีเพศ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ และกลุ่มสมาชิกแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการเข้ารับบริการที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกันส่วนประชาชนตำบลบ้านแดงที่มีอายุ อาชีพ แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการเข้ารับบริการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

พัณณิตา ทองไสย (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาลที่มีต่อการบริหารงานของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัด ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจการบริหารงานของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลสว่างแดนดิน ภาพรวมในระดับต่ำ เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจระดับสูงด้านการจัดหารายได้ แต่มีความพึงพอใจในระดับต่ำในด้านที่เหลือเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความพึงพอใจด้านการควบคุมการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการบริหารงานเทศบาล ด้านการปฏิบัติตามนโยบายหาเสียง
ด้านการพัฒนาท้องถิ่น และด้านสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

ประชาชนที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจการบริหารงานของคณะผู้บริหารเทศบาลภาพรวมสูงกว่าประชาชนที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ประชาชนเพศชายและหญิง ประชาชนที่มีระดับอายุมีอาชีพ และระดับรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจการบริหารงานของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลไม่แตกต่างกัน

ณัฐศิษฐ์ อิศระเสนีย์ (2549 : 71-73) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเลือกตั้งและความพึงพอใจของประชาชนในการปฏิบัติงานของนายกและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีความสนใจในการเมืองท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง ไปใช้สิทธิเลือกตั้งร้อยละ 96.90 เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาตัดสินใจเลือกนายกและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ลำดับแรกคือความซื่อสัตย์สุจริต ความมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูล และการมีผลงานทำประโยชน์ต่อชุมชน และประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายกและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในระดับปานกลาง ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ปัญหาเร่งด่วน 3 ลำดับแรกที่ประชาชนต้องการให้นายกและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไข ได้แก่ 1) ปัญหาความยากจน 2) ปัญหาการศึกษา และ 3) ปัญหาเสพติด สำหรับด้านพฤติกรรมการเลือกตั้งพบว่าอาชีพนักการเมืองมีความสนใจการเมืองท้องถิ่นสูงกว่าอาชีพอื่น และผู้มีการศึกษตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ 6 ขึ้นไปไปใช้สิทธิเลือกตั้งมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษต่ำกว่า แต่ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผลทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายกและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน

วรชินทร์ สุวรรณชัยรบ (2549 : 83-85) ได้ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการปกครอง ด้านการบริหารสังคม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการเป็นผู้นำ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความรู้ และด้านความสามารถ

คงพัทธ์ ไชรัศมี (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนที่มารับบริการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่มีการประกอบอาชีพรับจ้าง และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท ส่วนใหญ่ไม่มีกลุ่มสมาชิก และเคยมาใช้บริการที่ อบต.นาป่า ส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ และมีบ้านอยู่ห่างจาก อบต.เป็นระยะทางระหว่าง 1-5 กม. ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในการให้บริการของ อบต.นาป่า ในด้านการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

วิสูตร จงชวณิชย์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านป้องกันและระงับโรคติดต่อ และด้านการบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ประชาชนเห็นด้วยในระดับมาก ส่วนด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยด้านการพัฒนาทางบกและทางน้ำ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการศึกษา ด้านการส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการและด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ของเทศบาล ตามกฎหมายและนโยบายของรัฐประชาชนเห็นด้วยในระดับปานกลาง และประชาชนที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือ ทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 9 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

จินตนา คงเหมือนเพชร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของเทศบาลเมืองปัตตานี 7 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของเทศบาลเมืองปัตตานี อยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ รายได้ และเขตตำบลที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริการของเทศบาลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วาสนา วสิกรณ์ (2550 : 115-130) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองแสนสุขแบบบูรณาการตามแผน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา 5 ปี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพโครงสร้างพื้นฐานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพเศรษฐกิจ ด้านสภาพสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติและด้านการเมืองการบริหาร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา จำแนกตามสถานภาพของประชาชน เพศ วุฒิการศึกษา รายได้/เดือน และถิ่นที่อยู่อาศัย โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา จำแนกตามอาชีพ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านสภาพโครงสร้างพื้นฐานและด้านสภาพสังคมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรัญญา บุญตานนท์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสาย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสาย ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานอยู่ในระดับสูง ในด้านหลักนิติธรรม ด้านการเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ด้านหลักคุณธรรม ด้านประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านหลักความรับผิดชอบยกเว้นด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความโปร่งใสมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสายได้แก่ อายุ ความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

จิตรกร ว่องประเสริฐ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าขนุน อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ความพึงพอใจของประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก คือ ด้านของการให้บริการของเจ้าหน้าที่/บุคลากรที่ให้บริการ ส่วนด้านการอำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ความแตกต่างทางด้านข้อมูลส่วนตัวที่มีผลต่อความแตกต่างของ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ มีผลต่อความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ปัญหาและอุปสรรค ส่วนใหญ่ พบว่าปัญหาและอุปสรรคในระดับที่น้อย ด้านข้อเสนอแนะ จากกลุ่มตัวอย่างที่เข้ามาใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่า

ขบวน อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี เห็นว่าสิ่งที่ควรปรับปรุง และพัฒนาคือ ให้มีไฟฟ้า
 ประปา จัดหาที่นั่งสำหรับผู้ที่มาใช้บริการให้เพียงพอ เจ้าหน้าที่บริการด้วยรอยยิ้ม และเป็นมิตร
 ให้มากกว่านี้ในทุกสถานการณ์ จัดขึ้นให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน

ณัฐชยา แสตนจันทร์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มี
 ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการจากการ
 วิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงขวัญ
 อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน
 ระดับปานกลางทั้งหมด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถ ด้านคุณธรรม
 ด้านลักษณะผู้มองการณ์ไกล ด้านความกระตือรือร้น ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบ
 ด้านกล้าตัดสินใจ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจของ
 ประชาชนที่มีต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่
 จำแนกตามเพศ และอาชีพ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนก
 ตามระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .05

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน
 ตำบล ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันใน
 ด้าน เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพและรายได้ มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY