

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลฝ้ายไร่ อำเภอฝ้ายไร่ จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาล
4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

แนวคิดและหลักการการกระจายอำนาจ (Decentralization) ถือเป็นแนวคิดที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา รวมไปถึงถึงการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ฉะนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการให้ความหมายของแนวคิดหลักการกระจายอำนาจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการกระจายอำนาจมากขึ้น

1. ความหมายของการกระจายอำนาจ

ดิน ปรัชญพทธี (2535 : 19) ได้ให้นิยามคำว่า การกระจายอำนาจในศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ หมายถึง การขยายและมอบหมายให้หน่วยที่เล็กลงไปเป็นผู้ดำเนินงานหรือตัดสินใจแทนสำนักงานใหญ่ การกระจายอำนาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การลดความแออัดของงานที่สำนักงานใหญ่หรือ Deconcentration ซึ่งหมายถึงการที่สำนักงานใหญ่มอบหมายให้หน่วยงานย่อยเป็นผู้ดำเนินงาน หรือตัดสินใจแทน แต่อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังอยู่ที่สำนักงานใหญ่ 2) การที่การดำเนินงานหรือการตัดสินใจตกเป็นของหน่วยงานย่อย

หรือ Devolution ซึ่งหมายถึง การที่หน่วยงานย่อยสามารถตัดสินใจดำเนินงานได้เอง โดยไม่ต้องขออนุญาตหรือถูกหักท้วงจากสำนักงานใหญ่

ชเนศวร์ เจริญเมือง (2537 : 59) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่างๆ มีอำนาจในการจัดการ ดูแลกิจการหลายๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการ กิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น

พรชัย รัชมีแพทย์ (2537 : 31-32) กล่าวว่า การกระจายอำนาจเป็นการให้อำนาจแก่หน่วยงานหรือองค์กร สามารถแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

1.1 การกระจายอำนาจการบริหาร หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่หรือการโอนอำนาจหน้าที่หรือการแบ่งอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจให้หน่วยงานราชการในระดับต่างๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้โดยไม่ต้องเสนอขออนุมัติหรือขอความเห็นชอบจากหน่วยเหนือขึ้นไป อาจรวมถึงการกระจายอำนาจนอกระบบราชการ ในลักษณะการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของหน่วยงานราชการ

1.2 การกระจายอำนาจทางการเมือง หมายถึง การกระจายอำนาจให้ชุมชนต่างๆ ปกครองตนเอง ซึ่งสามารถตัดสินใจเลือกผู้บริหารท้องถิ่นเอง และตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่น

ชวงส์ ฉายะบุตร (2539 : 1-4) ได้ให้ความหมาย การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารหรือกิจการบางอย่างให้องค์การปกครองหรือสถาบันของรัฐไปกระทำ หรือดำเนินการ โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ส่วนกลางโอนหรือกระจายอำนาจปกครองบางส่วนไปให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยส่วนกลางเพียงแต่คอยควบคุมมิให้ออกนอกเขตที่กฎหมายกำหนดไว้

สรุป การกระจายอำนาจเป็นการมอบหมายอำนาจในการบริหารงานหรือการแบ่งอำนาจหน้าที่ไปยังหน่วยงาน องค์กรจากส่วนกลางไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายตามความต้องการของประชาชน

2. วัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจ

2.1 วัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจ

ตระกูล มีชัย (2538 : 19) ให้ความเห็นว่า การกระจายอำนาจต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

2.1.1 ประสิทธิภาพของหน่วยราชการในการบริหาร การจัดการและให้บริการแก่ประชาชน

2.1.2 ประสิทธิภาพของการทำงาน

2.1.3 ช่วยพัฒนาบรรยากาศการทำงานของข้าราชการและพนักงานให้มีความกระตือรือร้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 หลักการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ การกระจายอำนาจควรเป็นไปภายใต้หลักการต่อไปนี้

2.2.1 ให้มีการกระจายอำนาจ วินิจฉัย สั่งการ และการบริหารลงไปยังหน่วยซึ่งรับผิดชอบบริการ ใกล้ชิดประชาชนให้มากที่สุด

2.2.2 ผู้รับมอบอำนาจต้องมีความพร้อมในการรับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจที่มากขึ้น โดยผู้กระจายอำนาจต้องให้ความสนับสนุนอย่างเพียงพอ

2.2.3 ต้องสร้างดุลยภาพระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบกับอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น

2.2.4 การกระจายอำนาจต้องเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรยากาศของการทำงานและก่อประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมโดยรวม

2.2.5 การกระจายอำนาจต้องเป็นไปโดยมีเป้าหมายชัดเจนที่ประเมินได้ และต้องมีการเตรียมขั้นตอนให้เป็นระบบเพียงพอก่อนดำเนินการ

สรุป วัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจ คือ เพื่อให้การบริหาร การจัดการและให้บริการแก่ประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงเป็นการพัฒนาบรรยากาศการทำงานของข้าราชการและพนักงานให้มีความกระตือรือร้น

3. ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

ลิขิต ชีรเวทิน (2527 : 3) การกระจายอำนาจการปกครองมีความสำคัญในทาง การเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น ดังนี้

3.1 การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เนื่องด้วยประชาธิปไตยต้องประกอบด้วย โครงสร้างส่วนบน คือ ระดับชาติ และ โครงสร้าง ส่วนฐาน คือ ระดับท้องถิ่น การปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง คือ รากแก้วเป็นฐานที่สำคัญยิ่งของการพัฒนาระบอบการเมืองการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย

3.2 การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคมในด้าน การพัฒนาชนบทโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้น ได้ต้อง อาศัย โครงสร้างการปกครองตนเองในลักษณะที่มีความอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้น ได้ก็ จะต้องมี การกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

สรุป การกระจายอำนาจนอกจากเป็นการปรับ โครงสร้างทั้งระดับชาติ และ โครงสร้างส่วนฐานแล้วการกระจายอำนาจยังมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคมในด้าน การพัฒนาชนบทด้วย

4. หลักการกระจายอำนาจ

หลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหลักการเปิด โอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาของตนเองในระดับท้องถิ่น ทำให้สามารถตอบสนอง ความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ และหลักการกระจายอำนาจตั้งอยู่บนพื้นฐานประโยชน์ สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น. 2545 : 3)

4.1 เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางหรือหน่วยบริหารราชการส่วนกลาง

4.2 เป็นการทำให้ปัญหาในท้องถิ่น ได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น

4.3 เป็นการส่งเสริมให้ในแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถ และพัฒนา บทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง

4.4 เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่น อันเป็นรากฐานของ ระบอบประชาธิปไตยและเป็นพื้นฐานสำคัญให้คนในท้องถิ่นได้ก้าวขึ้นไปดูแลปัญหา ระดับชาติต่อไป

4.5 เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

สรุป การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นของประชาชนอย่างแท้จริง โดยรวมถึงเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่นอันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น (Local Government) จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับหลักการกระจายอำนาจที่กล่าวไว้ข้างต้น เพราะฉะนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น ในส่วนนี้จึงเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการปกครองท้องถิ่น โดยโกวิทย์ พวงงาม (2544 : 20-22) ได้รวบรวมความหมายของการปกครองท้องถิ่นของนักวิชาการที่สำคัญ ไว้ดังนี้

โรบสัน (Robson, 1953 : 574) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครองท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์กรปกครองท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย และมีองค์การที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั่นเอง

ฮอลโลเวย์ (Holloway, 1959 : 101-103) นิยามว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่มีสมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

วิท (Wit, 1967 : 101 – 103) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจ ไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหาร

การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้ท้องถิ่นได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

มอนตากู (Mongtagu, 1984 : 574) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

ดังนั้น จะพบว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นองค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นการปกครองที่ส่วนกลางมอบอำนาจให้กับส่วนหรือหน่วยงานที่รองลงมาเพื่อบริหารจัดการหรือปกครองในส่วนเฉพาะพื้นที่ มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง สามารถกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ

2. องค์ประกอบขององค์กรปกครองท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโต (2523 : 22) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

2.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2.2 พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่ จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการ

และบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จำเป็นต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

2.3 การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมือง และการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

2.4 องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดคน โยบายออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

2.5 การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การ หรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

2.6 อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

2.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2.8 การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวม โดยการมีอิสระเต็มที่ที่เคียวคงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอิสระ รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

หากพิจารณาจากองค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะพบว่า องค์ประกอบของเทศบาลตำบล มีองค์ประกอบครบทั้ง 8 ประการ กล่าวคือ มีสถานะตามกฎหมายและเป็นองค์การนิติบุคคลตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ มีเขตพื้นที่การปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม ตามข้อกำหนดของกฎหมาย มีการบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจและหน้าที่ มีการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การและคณะผู้บริหาร มีความอิสระในการปกครองตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ตามขอบเขตของกฎหมายและเป็นองค์การที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ

3. หลักการปกครองท้องถิ่น

ประยัค หงษ์ทองคำ (2523 : 37-39) ได้ประมวลหลักการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

3.1 การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านี้ อาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทย จัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

3.2 หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอสมควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็เลยกลายเป็นรัฐอธิปไตย เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะ ความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3.3 หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น เทศบัญญัติ

3.3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

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

3.5 ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์และ

ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริง อีกด้วย

สรุป การปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม มีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ และมีอำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่น แบ่งการบริหารงานออกเป็น องค์การฝ่ายบริหาร และองค์การฝ่ายนิติบัญญัติและประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครอง ท้องถิ่น

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาล

1. ความเป็นมาของเทศบาล

การจัดตั้งเทศบาล สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง (2544 : 39-41) ออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเทศบาล สรุปได้ว่า เทศบาลเป็นหน่วยการ ปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเกิดขึ้นหลักจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พุทธศักราช 2475 เมื่อได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476 ขึ้น ต่อมาได้มีการแก้ไข พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 เจตนารมณ์ในการร่างกฎหมายจัดตั้งเทศบาลใน ระยะเวลาแรก มี 2 ประการ คือ เพื่อประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะและเป็นสถาบัน สอนประชาธิปไตยให้กับประชาชนตามพระราชบัญญัติเทศบาล ฉบับที่ 12 พุทธศักราช 2546 แบ่งเทศบาลออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร หลักเกณฑ์ การจัดตั้งเทศบาลแต่ละประเภท กฎหมายให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้มีอำนาจกำกับดูแลการ จัดตั้งและกำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

1.1 เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล ตำบลไว้อย่างกว้างๆ ดังนี้

1.1.1 ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล

1.1.2 ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อ และเขตของเทศบาลไว้ด้วย

1.2 เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

1.2.1 ท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ได้

โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบ

1.2.2 ส่วนห้องที่มีใหม่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 1) เป็นห้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป
- 2) มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนด
- 3) มีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

1.3 เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

- 1.3.1 เป็นห้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป
- 1.3.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนด
- 1.3.3 มีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

2. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปัจจุบัน

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันประกอบด้วยมาตราสำคัญๆ ของพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2546 ได้แบ่งหน้าที่ของเทศบาลออกเป็น หน้าที่ที่จะต้องทำและหน้าที่อาจต้องจัดทำ ดังต่อไปนี้

หน้าที่ที่จะต้องทำเป็นหน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2546

2.1 มาตรา 50 ภายใต้อำนาจแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- 2.1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 2.1.2 ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- 2.1.3 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 2.1.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 2.1.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 2.1.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 2.1.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 2.1.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ
- 2.1.9 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

2.2 มาตรา 51 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบล อาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาลตำบล ดังต่อไปนี้

- 2.2.1 ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- 2.2.2 ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 2.2.3 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 2.2.4 ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 2.2.5 บำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 2.2.5 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บ
- 2.2.7 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 2.2.8 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 2.2.9 เทศพาณิชย์

3. โครงสร้างเทศบาลในปัจจุบัน

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเทศบาลแล้วจะมีโครงสร้างของเทศบาลเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งส่วน คือ พนักงานเทศบาล โดยสามารถแสดงเป็นโครงสร้าง ดังแผนภูมิที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เทศบาล



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างของเทศบาล

ที่มา : พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

3.1 สถานเทศบาล

3.1.1 สมาชิกสภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลที่มาจาก การเลือกตั้งจากประชาชนในเขตเทศบาลตามจำนวน ดังนี้

- 1) สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน
- 2) สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 18 คน
- 3) สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 24 คน

3.1.2 การดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี สภาเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ โดยสรุป ดังนี้

1) อำนาจในการตราเทศบัญญัติ ซึ่งมีผลใช้บังคับได้เฉพาะในเขต เทศบาลนั้น โดยสภาเทศบาลเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย

2) เปรียบเทียบคดีละเมิดเทศบัญญัติ

3) มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2475

3.2 นายกเทศมนตรี ให้เทศบาลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น โดยมี อำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.2.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหาร ราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติและนโยบาย

3.2.2 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

3.2.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและ เลขานุการนายกเทศมนตรี

3.2.4 วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3.2.5 รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

3.2.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และ กฎหมายอื่น

3.3 พนักงานเทศบาล เป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานประจำ สำนักงาน หรือนอกสำนักงานเป็นผู้นำนโยบายของนายกเทศมนตรีไปปฏิบัติ โดยมี ปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ. 2542

4. การบริหารงานของเทศบาล

ส่วนการบริหารงานของเทศบาล มีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ. 2542 แบ่งออกเป็น 12 หน่วยงาน คือ

4.1 สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผนและนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการเจ้าหน้าที่งานทะเบียนราษฎร ตลอดจนงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของงานใดโดยเฉพาะ

4.2 สำนักการคลัง/กองคลัง หรือฝ่ายคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี การจัดเก็บภาษีต่างๆ ตลอดจนการควบคุมดูแลพัสดุ และทรัพย์สินของเทศบาลประกอบด้วยงานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์ งานเร่งรัดรายได้ งานแผนที่ภาษี งานทะเบียนทรัพย์สิน งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

4.3 กองหรือฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกัน การระงับโรคติดต่อ การสุขาภิบาลและรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ตลาดสาธารณะ ตลอดจนการควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน

4.4 สำนักการช่าง/กองช่าง หรือฝ่ายช่างมีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมงานก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะงานบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน งานสถาปัตยกรรม และผังเมือง ตลอดจนงานสาธารณูปโภค

4.5 สำนักงานการศึกษา/กองการศึกษา หรือฝ่ายการศึกษามีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชน งานด้านการสอนการนิเทศการศึกษา งานการศึกษานอกโรงเรียน และงานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

4.6 กองหรือฝ่ายวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการและการวางแผนพัฒนาเทศบาล ประกอบด้วย งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานวิจัย ประเมินผล งานนิติการ การจัดทำงบประมาณ และงานประชาสัมพันธ์

4.7 กองหรือฝ่ายสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่ควบคุมดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน และงานพัฒนาชุมชน

4.8 กองหรือฝ่ายช่างสุขาภิบาล มีหน้าที่กำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลพร้อมบำบัดน้ำเสีย ประกอบไปด้วย งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานเครื่องกล และซ่อมบำรุง งานโรงงานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานแบบแผน งานก่อสร้าง งานควบคุมและการตรวจสอบ การบำบัดน้ำเสีย งานบำรุงรักษาและซ่อมแซม และงานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ

4.9 กองหรือฝ่ายการแพทย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรักษาพยาบาลประชาชน ประกอบไปด้วย ฝ่ายบริการการแพทย์ ฝ่ายการพยาบาล และศูนย์บริการสาธารณสุข (กองหรือฝ่ายการแพทย์จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะเทศบาลนคร ซึ่งมีรายได้เพียงพอสำหรับการจัดสร้างโรงพยาบาลและการบริหารงาน)

4.10 กองหรือฝ่ายการประปา มีหน้าที่เกี่ยวกับงานผลิตน้ำประปา งานวางระบบท่อประปา งานจำหน่ายน้ำประปาให้ประชาชน งานจัดเก็บรายได้การประปา

4.11 หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบและกลั่นกรองให้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะแก่ปลัดเทศบาลเกี่ยวกับการเงินและควบคุมตรวจสอบด้านอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4.12 หน่วยงานแขวง มีหน้าที่ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย การศึกษา การสวัสดิการสังคม สาธารณสุข การช่าง การประปา แขวงเป็นหน่วยงานย่อยที่จำลองรูปแบบเทศบาลเพื่อรองรับความเจริญภูมิทัศน์ที่เป็นเทศบาลขนาดใหญ่มีพื้นที่ไม่ต่ำกว่า 20 ตารางกิโลเมตร ประชากรไม่ต่ำกว่า 100,000 คน มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 60 ล้านบาทขึ้นไป

5. เทศบาลตำบลในเขตจังหวัดหนองคาย

จังหวัดหนองคาย เมืองชายแดนริมฝั่งแม่น้ำโขง เป็นประตูสู่เมืองเวียงจันทน์ เมืองหลวงของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) โดยมีสะพานมิตรภาพ ไทย-ลาวเชื่อมระหว่างสองประเทศ มีประชากรจำนวน 902,618 คน มีเนื้อที่ประมาณ 7,332 ตารางกิโลเมตร เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ติดแม่น้ำโขงเป็นระยะทาง 320 กิโลเมตร ประวัติศาสตร์ของเมืองหนองคายเริ่มต้นเมื่อกว่า 200 ปีเศษ พื้นที่บริเวณริมฝั่งโขงนี้เดิมเคยเป็นที่ตั้งของเมืองเล็กๆ 4 เมือง คือ เมืองพรานพร้าว เมืองเวียงคุก เมืองปะโค เมืองไผ่ (บ้านบึงค่าย) ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวแห่งกรุงรัตน โกสินทร์ เจ้าอนุวงศ์ กษัตริย์ผู้ครองนครเวียงจันทน์ได้ตั้งตนเป็นกบฏ พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงโปรดเกล้าให้เจ้าพระยาราชเทวี ยกทัพไปตีเมืองเวียงจันทน์ โดยมีท้าวสุวอธรรมมา (บุญมา) เจ้าเมืองยโสธร และพระยาเซียงสา เป็นกำลังสำคัญในการช่วยทำศึกจนได้รับชัยชนะ พระบาทสมเด็จพระ

พระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงโปรดเกล้าฯให้ท้าวสุวอขึ้นเป็นเจ้าเมือง โดยจัดตั้งเมืองใหญ่ทางฝั่งขวาของแม่น้ำโขงคอยควบคุมพื้นที่และเลือกสร้างเมืองที่บ้านไผ่ แล้วตั้งชื่อเมืองว่า หนองคาย ตามชื่อหนองน้ำใหญ่ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันตกของเมือง (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย : เว็บไซต์)

จังหวัดหนองคายมีอาณาเขตทางด้าน ทิศเหนือ ติดกับแม่น้ำโขงอันเป็นเส้นกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศใต้ ติดกับจังหวัดอุดรธานี, สกลนคร ทิศตะวันออก ติดกับจังหวัดนครพนม ทิศตะวันตก ติดกับจังหวัดเลย

จังหวัดหนองคายมีองค์กรปกครองท้องถิ่น 3 รูปแบบ คือ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง 2) เทศบาล แบ่งเป็น เทศบาลเมือง จำนวน 1 แห่ง และเทศบาลตำบลจำนวน 33 แห่ง และ 3) องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 99 แห่ง โดยเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย มีจำนวน 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลเฝ้าไร่ ประกอบด้วยฝ่ายบริหาร คือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเฝ้าไร่ จำนวน 1 คน และรองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเฝ้าไร่ จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาเทศบาล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภาตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาเทศบาลตำบล จำนวน 12 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเฝ้าไร่คือ พนักงานเทศบาลจำนวน 24 คน พนักงานจ้าง จำนวน 33 คน

สรุป ลักษณะการบริหารงานของเทศบาล จะมีลักษณะตามการจัด โครงสร้างทางการบริหาร ที่แบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายสภาเทศบาล ฝ่ายนายกเทศมนตรีและฝ่ายพนักงานเทศบาล รวมถึงมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย

6. เทศบาลตำบลเฝ้าไร่

6.1 ประวัติการจัดตั้งเทศบาลตำบลเฝ้าไร่

เทศบาลตำบลเฝ้าไร่ เดิมมีฐานะเป็นสภาตำบล แล้วด้วยฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเฝ้าไร่ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2539 มีพื้นที่ 62 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมหมู่บ้าน จำนวน 17 หมู่บ้าน คือหมู่ที่ 1 - 17 ตำบลเฝ้าไร่ อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ต่อมาได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจาก องค์การบริหารส่วนตำบลเฝ้าไร่ เป็นเทศบาลตำบลเฝ้าไร่ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาล พุทธศักราช 2551 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 18 กรกฎาคม 2551 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม 2551 (สำนักงานเทศบาลตำบลเฝ้าไร่, 2552 : 7-37)

6.2 ตราประจำเทศบาล

ตราประจำเทศบาลเป็นรูปกระท่อม แปลงนาข้าว ท้องฟ้าและภูเขา
สื่อความหมายดังนี้

- 6.2.1 ท้องฟ้า ภูเขา หมายถึง ความสมดุลของธรรมชาติที่เป็นไปตามฤดูกาล
- 6.2.2 แปลงนาข้าว หมายถึง ความอุดมสมบูรณ์ มั่งคั่ง ยั่งยืนของการเกษตร
- 6.2.3 กระท่อม หมายถึง ความพออยู่พอกิน และความพอเพียงของเกษตรกร

ในท้องถิ่น

6.3 สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลฝ้ายไร่

เทศบาลตำบลฝ้ายไร่ มีเนื้อที่ประมาณ 62 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดกับตำบลวังหลวง ทิศใต้ ติดกับตำบลเขม ทิศตะวันออก ติดกับตำบลนาดี ทิศตะวันตก ติดกับตำบลหนองหลวง

6.3.1 สภาพภูมิประเทศและลักษณะภูมิอากาศ

1) สภาพภูมิประเทศ เทศบาลตำบลฝ้ายไร่ เป็นพื้นที่ดอน ซึ่งเหมาะแก่การเพาะปลูกพืชไร่ หลายชนิด เช่น มันสำปะหลัง ข้าวโพด อ้อย ยางพารา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบลุ่ม เหมาะสำหรับการทำนาข้าว มีปริมาณน้ำฝนมาก แต่สภาพดินจะเก็บน้ำไม่ดีนัก ทำให้ในช่วงหน้าแล้งประสบภาวะขาดแคลนน้ำ สภาพพื้นที่ทั่วไป เหมาะแก่การทำการเกษตร เช่น ทำนา ทำสวน และเพาะเลี้ยงสัตว์

2) ลักษณะภูมิอากาศ เทศบาลตำบลฝ้ายไร่ อำเภอฝ้ายไร่ จังหวัดหนองคาย อยู่ในเขตรมรุม ได้รับอิทธิพลจากประเทศจีน ในฤดูร้อนอากาศร้อนจัด ในฤดูฝนมีฝนตกชุกปริมาณน้ำฝนวัดได้เฉลี่ย 1,000 มิลลิเมตร / ปี ฤดูหนาว อากาศหนาวจัด อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี อยู่ระหว่าง 24 – 32 องศาเซลเซียส

6.3.2 ลักษณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1) การคมนาคมขนส่ง เทศบาลตำบลฝ้ายไร่ มีถนนฝ้ายไร่ - โซพิสัย เป็นถนนสายหลักของชุมชน และเขตเทศบาล ทำให้มีสะดวกในการคมนาคมสัญจร ไปมา นอกจากนี้ ยังมีถนนสายย่อยในความรับผิดชอบของสำนักงาน ร.พ.ช. ในเขตเทศบาล ถนนลาดยาง และคสล. ของเทศบาลอีกหลายสายนับว่าให้ความสะดวกทั่วถึงในการสัญจรไปมาทั้งในเขตพื้นที่ และ เขตติดต่อกับตำบล หมู่บ้านใกล้เคียง การขนส่งทางบก มีรถโดยสารประจำทาง ให้บริการรับส่งผู้โดยสารระหว่างอำเภอ ฝ้ายไร่- อำเภอโพนพิสัยไปจนถึงอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

2) การไฟฟ้า การไฟฟ้าอยู่ในเขตรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

3) การประปาเทศบาลตำบลเผ่าไร่ มีกิจการประปาเป็นของตนเองอาศัย
แหล่งน้ำดิบจากน้ำใต้ดิน และน้ำผิวดิน ผ่านระบบ ถังกรองและหอถังสูง ได้ประมาณ
35 ลบ.ม. / ต่อชั่วโมง ปัจจุบันมีผู้ใช้ใช้น้ำประมาณ 1,650 ครัวเรือน แต่เทศบาลยังให้บริการ
น้ำประปาแก่ประชาชน ในเขตไม่พอเพียงกับความต้องการของผู้บริโภค ที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น
เนื่องจากในฤดูแล้งน้ำดิบในบ่อน้อยไม่พอเพียง ทำให้ต้องเปิด ปิดการจ่ายน้ำตามเวลาที่กำหนด

4) การไปรษณีย์โทรเลขและโทรศัพท์ การไปรษณีย์โทรเลข มีสำนักงาน
บริการ ไปรษณีย์โทรเลข 1 แห่ง ซึ่งเป็นสาขาย่อยของอำเภอโพธิ์พิสัย ประชาชนได้รับ บริการ
ทั่วถึง การโทรศัพท์ที่อยู่ในพื้นที่บริการ โทรศัพท์ชุมสายอำเภอ โพธิ์พิสัยซึ่งจะออกมาให้บริการ
รับชำระค่าโทรศัพท์ และรับคำร้องผู้ขอใช้โทรศัพท์ ณ สำนักงานเทศบาล เดือนละ 1 ครั้ง

5) การใช้ที่ดิน ที่ดินเป็นทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดและมีคุณค่าอย่างมาก
ทั้งในเรื่องของปัจจัย การผลิต และในเรื่องการใช้ประโยชน์ที่ดินต่อการดำรงชีพของมนุษยชาติ
ดังนั้น หากใช้ประโยชน์จากที่ดินอย่างถูกต้องและเหมาะสม ย่อมจะอำนวยผลต่อการพัฒนาใน
ด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการใช้ที่ดินในเมืองย่อมแตกต่างไปจากชนบทที่ดินส่วนใหญ่
มักใช้เพื่อการอยู่อาศัย การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การอุตสาหกรรมและ
การพาณิชยกรรม การใช้ที่ดินในเขตเมือง ส่วนใหญ่มักกำหนดประเภทการใช้ที่ดินไว้ 3 ประเภท
คือ บริเวณที่ดินเพื่อการขยายตัวของเมืองในด้านที่อยู่อาศัย บริเวณที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม
และบริเวณที่ดินเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดินของเมือง

6.4 ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขายและอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก
โดยทำการเพาะปลูกพืชสวน ยางพารา มันสำปะหลัง อ้อย ข้าวโพด โดยจำหน่ายสินค้าอุปโภค
บริโภคทั้งในท้องถิ่นและส่ง โรงงาน มีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขา
โพธิ์พิสัย จำนวน 1 แห่ง ปัจจุบันฐานะทางเศรษฐกิจของคนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่มีฐานะ
ค่อนข้างดี เนื่องจากราคาที่ดินสูงขึ้นและการปรับเปลี่ยนอาชีพจากการทำนาทำสวน
ยางพาราและค้าขายทำให้มีรายได้ดีกว่าเดิม ประกอบกับการใช้แรงงานภาคเกษตรกร ซึ่งมี
พื้นที่เหมาะแก่การทำเกษตรและมีแหล่งรับซื้อผลผลิตที่อยู่ใกล้กับชุมชนทำให้มีรายได้สูง
และลดปัญหาการว่างงาน

6.5 ลักษณะด้านสังคม

6.5.1 ประชากร ในเขตเทศบาลตำบลเฝ้าไร่ มีจำนวนประชากร 10,605 คน เป็นชาย 5,365 คน หญิง 5,240 คน มีครัวเรือน 1,650 ครัวเรือน ประชากรอยู่อาศัยในลักษณะกระจายตัวในพื้นที่ชนบทในบริเวณหมู่บ้าน (ข้อมูลจากงานทะเบียนราษฎร สำนักทะเบียนท้องถิ่นอำเภอเฝ้าไร่ ณ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2553)

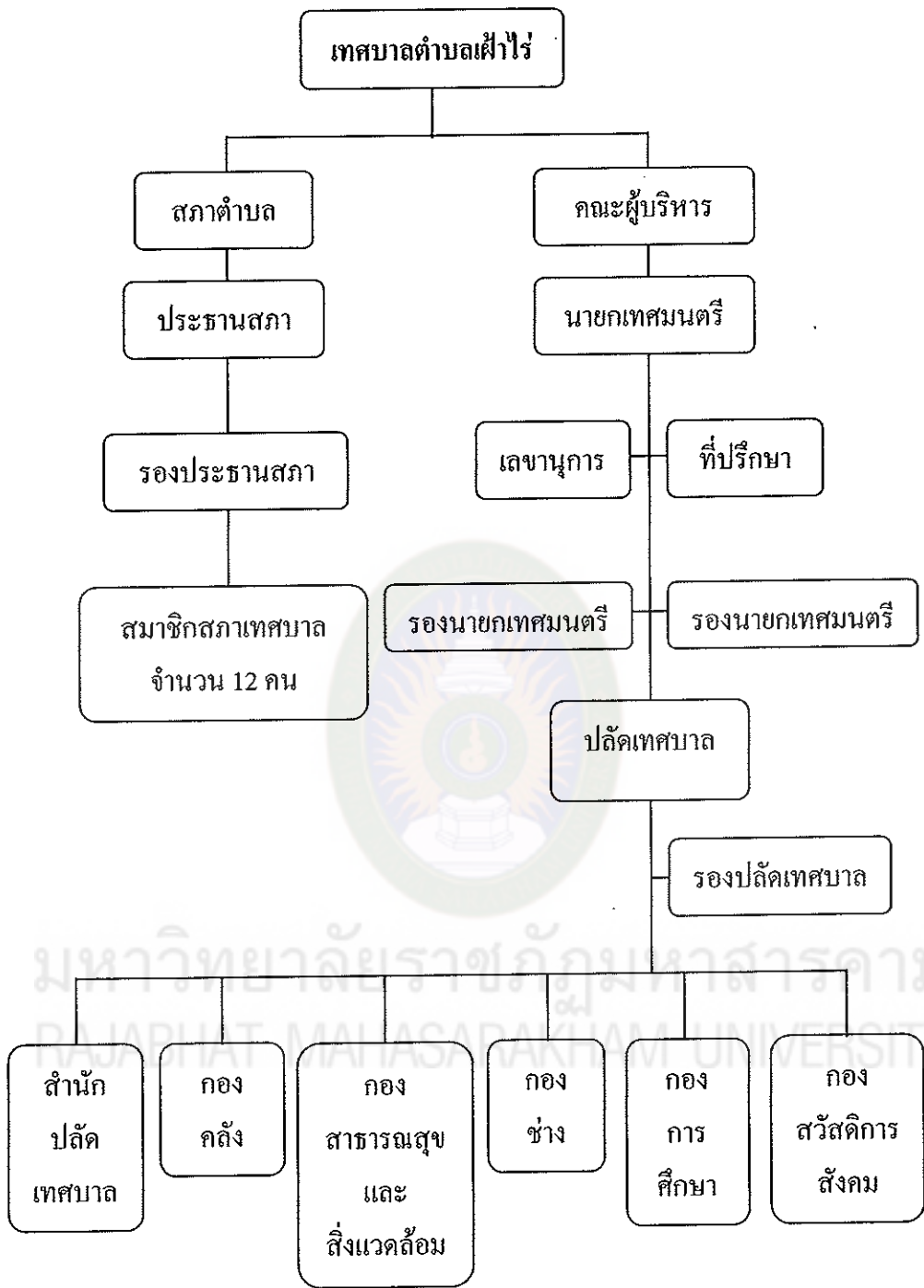
6.5.2 การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประชาชนได้รับการศึกษาสูงขึ้น เนื่องจากฐานะทางเศรษฐกิจดี จึงสามารถ ส่งบุตรหลานไปเรียนในเมืองได้ สำหรับการศึกษามหาวิทยาลัยในพื้นที่เทศบาลก็มีโอกาสมากขึ้น เนื่องจากมี โรงเรียนในพื้นที่ 5 แห่ง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและตามอรัญชัย จำนวน 1 แห่ง ประชาชนทั่วไปนับถือศาสนาพุทธมีวัด 13 แห่ง ประชาชนยึดถือประเพณีและวัฒนธรรมไทย ที่ยึดถือ กันมาดั้งเดิม

6.5.3 การสาธารณสุข การบริการด้านสาธารณสุข มีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเฝ้าไร่และสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติเฝ้าไร่ ให้บริการสาธารณสุขมูลฐานอย่างทั่วถึง

6.6 ลักษณะด้านการเมืองการบริหาร

โครงสร้างของเทศบาลตำบลเฝ้าไร่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติตามหน้าที่ของเทศบาลแล้ว จะมีโครงสร้างเพิ่ม ขึ้นอีกส่วนหนึ่ง คือ พนักงานเทศบาล ดังแผนภูมิที่ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างเทศบาลตำบลฝ้าไร่

6.6.1 สภาเทศบาล สภาเทศบาลตำบลเผ่าไร่ มีสมาชิกสภาเทศบาลทั้งหมด 12 คน โดยมีประธานสภาหนึ่งคน และรองประธานสภาหนึ่งคน โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายใน 90 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้ว ให้สมาชิกสภาเทศบาล ประชุมกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาล ไม่ได้ ประธานสภามีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุม สภาเทศบาลควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการความสงบและเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก รองประธานสภา มีหน้าที่กระทำการแทนประธานสภาเมื่อประธานสภาไม่อยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

6.6.2 คณะเทศมนตรี ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาลได้ แก่คณะเทศมนตรี อำนาจในการบริหารงานอยู่ที่ คณะเทศมนตรี ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน และเทศมนตรีอีก 2 คน รับผิดชอบงาน นโยบายหรืองานอันใดที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งระบุไว้ให้เป็นหน้าที่ของ คณะเทศมนตรีโดยเฉพาะ

6.6.3 พนักงานเทศบาล นอกจากองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรีแล้วยังมี ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบทั้งสองเลย คือ พนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาล เป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงาน อันเป็นภารกิจประจำ สำนักงานหรือจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิดเพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อ และให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตายทั้งในเรื่องงานทะเบียน การสาธารณสุข โภชนา การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีคือ คณะเทศมนตรีรับผิดชอบ และภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” ก็จะเป็น หน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานประจำ ตลอดจนคนงาน หรือลูกจ้างและรับผิดชอบในงานประจำทั่วไปของเทศบาล พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ มีการแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาล ดังนี้

1) สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบ แผนและนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี งานสารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียน ตลอดจนงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนด

ไว้เป็นงานของส่วนใดหรือตามที่ ได้รับมอบหมาย มีพนักงานเทศบาลประจำสำนักปลัด จำนวน 8 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 6 คน

2) กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในงานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์ งานเร่งรัดรายได้ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานสถิติการคลัง งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการเงินที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของส่วนใดหรือตามที่ ได้รับมอบหมาย มีพนักงานเทศบาลประจำกองคลังจำนวน 7 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 4 คน

3) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แผนงานสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานเผยแพร่ และฝึกอบรม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสัตว์แพทย์ ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพ ที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชนหรืองานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ ได้ รับมอบหมาย มีพนักงานเทศบาลประจำกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจำนวน 1 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 6 คน

4) กองช่าง มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม และผังเมือง งานสาธารณูปโภค สวนสาธารณะ งานศูนย์เครื่องจักรกล งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ งานควบคุมการก่อสร้างอาคารเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองหรืองานอื่นๆ ที่ได้รับ มอบหมาย มีพนักงานเทศบาลประจำกองช่างจำนวน 3 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 7 คน

5) กองการศึกษา มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาของเทศบาล งานพัฒนาการศึกษา งานด้านการสอน งานนันทนาการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานกิจการเด็ก เยาวชน และการศึกษา นอกระบบและ ตามอัธยาศัย งานสวัสดิการสังคมและนันทนาการ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีพนักงานเทศบาลประจำกองการศึกษาจำนวน 2 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 10 คน

6) กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม อาทิ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง มีพนักงานเทศบาลประจำกองสวัสดิการสังคม จำนวน 3 คน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวไว้ในตอนต้นแล้วว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยทั่วไปของบุคคลๆ หนึ่ง ฉะนั้นผู้ศึกษาจึงได้นำประเด็นสำคัญของความพึงพอใจมากล่าวไว้ ดังนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่างๆ ดังนี้

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 94-95) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ทุกองค์การทุกแห่งปรารถนา เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งในการเพิ่มผลผลิต การจะทำให้คนขยันทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพนั้นยากมาก ดังนั้นจึงต้องหาทางให้คนทำงานเองสร้างบรรยากาศให้เขารักงาน และการทำให้คนรักงาน นอกจากการเพิ่มค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการให้สูงขึ้นนั้น เราต้องพึ่งวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยา ทั้งนี้ก็เพื่อมุ่งศึกษาให้รู้แจ้งถึงพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนที่ทำงานอยู่ในองค์การนั้นๆ เพื่อนำเอาผลแห่งการศึกษานั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการผูกมัดจิตใจคนงานให้ทำงานด้วยความพอใจให้รักผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของเขา ในขณะที่เดียวกันจิตวิทยาก็จะช่วยให้ฝ่ายจัดการสามารถจัดการและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในงานได้ ช่วยให้ฝ่ายจัดการสร้างคุณลักษณะของผู้หน้าที่ดีได้ อันจะเป็นประโยชน์อย่างใหญ่หลวงต่อการพัฒนาองค์การ

ไพฑูรย์ เรืองมล (2540 : 19) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกในทางที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ทำ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากก็จะเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญา ให้แก่งานมาก ผู้ใดที่มีความพึงพอใจในงานน้อย ก็จะทำงานตามหน้าที่มอร์ส (Morse. 1959 : 27) ให้ความหมายของความพอใจในเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานและความเครียดนี้มีผลจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อเกิด

ความต้องการมากจะเกิดพฤติกรรมเรียกร้อง เมื่อได้รับการตอบสนองความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานได้

ฮอว์พ็อค (Hoppock. 1935 : 121) ให้นิยามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึงสิ่งที่ผสมผสานของความรู้สึกด้านจิตใจ สภาพร่างกายและสภาพแวดล้อมจนเป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเขา ฮอว์พ็อคผู้นี้เป็นคนแรกที่มีงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปรากฏโดยสรุป เขาให้ความหมายสอดคล้องกัน คือ กิลเมอร์ (Gilmer. 1967 : 252) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีองค์ประกอบของงาน

ซีคอร์ด และแบคแมน (Secord & Backman. 1964 : 145) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการของบุคลากรในองค์การที่แตกต่างกัน บางคนอาจพึงพอใจในลักษณะงาน แต่บางคนอาจจะพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน

สมิทท์ (Smith. 1964 : 364) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการบ่งบอกถึงระดับความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้น ว่าตอบสนองต่อความต้องการของเขาได้เพียงใด และกล่าวอีกว่าเป็นความรู้ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม

สเตราส์ และเซเลส (Strauss & Sayless. 1967 : 119) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

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

กรีน (Green. 1972 : 40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิด เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน

แมคคอร์มิก และอีลแกน (McCormick & Ilgen. 1980 : 303) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์การต่อหน่วยงานของเขา ซึ่งทัศนคตินี้ก่อให้เกิดโดยสมาชิก โดยองค์การนั่นเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความพึงพอใจ คือ อิทธิพลอย่างหนึ่งที่มีต่องาน

จากความหมายความพึงพอใจดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกพอใจ ยินดี มีความสุขและเต็มใจในระดับต่างๆ รวมถึงทัศนคติของบุคคลที่เกิดจากการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ซึ่งความพอใจในการปฏิบัติงานจะมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการที่แตกต่างกันบนพื้นฐานความต้องการของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

2. องค์ประกอบของความพึงพอใจ

มีผู้ศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลายท่าน ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานแยกออกได้ 3 ประเภท คือ (โยธิน ศันสนยุทธ์. 2535 : 74 – 76)

2.1.1 องค์ประกอบภายใน ได้แก่ งาน คืองานต้องเป็นที่น่าสนใจและมีความหมายส่วนบุคคลต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.1.2 องค์ประกอบภายนอก ได้แก่ เงื่อนไขของงาน เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน โครงสร้างองค์การ

2.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การควบคุมงาน

2.2 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 4 ประการ คือ (อารี เพชรมุค. 2537 : 124-125)

2.2.1 ระดับผลตอบแทนที่บุคคลพึงปรารถนาจะได้รับและคนส่วนมากก็อยากจะได้รับผลตอบแทนมาก เขาชอบได้ค่าแรงสูง สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวกและมีอิสระในการทำมากกว่าและมีเพื่อนฝูงที่เข้าใจกับลักษณะคล้ายคลึงกัน

2.2.2 ถ้าบุคคลได้รับสิ่งตอบแทนอย่างมิได้คาดหวังมาก่อนเขาจะรู้สึกพึงพอใจมากกว่าที่เขาคาดหวัง แต่ถ้าเขาคาดหวังผลตอบแทนมากกว่าที่ได้จริงเขาจะรู้สึกไม่พอใจ

2.2.3 บุคคลจะมีความพอใจถ้าผลตอบแทนที่เขาได้รับรู้สึกว่ามีคุณธรรม (Equity) แต่ถ้าเขาได้รับห่างไกลจากความคาดหวังของเขาไม่ว่าต่ำเกินไปหรือสูงเกินไปเขาก็จะไม่พอใจ

2.2.4 บุคคลมีความปรารถนาในสิ่งตอบแทนต่างกัน โดยเฉพาะความอิสระในการทำงานบุคคลบางคนจุดสนใจของการทำงานอยู่ที่ความต้องการมีศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิ เพราะฉะนั้นคนพวกนี้จะต้องการความอิสระและความเป็นตัวของตัวเองมาก คนอื่นอาจไม่มีความต้องการอันนี้

2.3 องค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 10 ประการ คือ (Gilmer, 1967 : 380 - 384)

2.3.1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจะแปรไปตามความรู้งานของบุคคล ที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญสำหรับเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีไม่สำคัญมากนัก

2.3.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

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

2.3.4 ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานนั้นในระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติแล้วคนงานชายให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าคนงานหญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของภาคเอกชน ให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล

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

2.3.6 การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญและสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงานได้

2.3.7 ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) หมายถึง การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานร่วมในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

2.3.8 การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อสารความคิดเห็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน

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

2.3.10 เงินเดือนและผลประโยชน์ (Salary and benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ต่างๆ ที่ คนงานหรือผู้ปฏิบัติงาน ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง ตัวอย่างเช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ การให้บริการต่างๆ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย

2.4 สรุปแนวคิดความพึงพอใจ

จากแนวคิด ทฤษฎีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้ปรับประยุกต์จากแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ให้สอดคล้องกับลักษณะงานศึกษาครั้งนี้เป็น 5 องค์ประกอบดังนี้

2.4.1 ด้านงานที่ปฏิบัติ คือ สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติหรือความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรในองค์กรนั้นได้สร้างความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน นโยบายการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เช่น งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ ได้ทำงานในตำแหน่งของตรงกับประสบการณ์งานปัจจุบันสร้างความสำเร็จให้กับชีวิต ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของงานที่ปฏิบัติที่สามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติหรือความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรในองค์กรนั้นได้มีสิ่งแวดล้อมหรือสภาพการปฏิบัติงานที่ดี เช่น มีลักษณะการจัดห้องทำงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมเสียง แสงสว่างของสำนักงานมีความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญชายกับหญิงในการปฏิบัติงานเดียวกัน

สำนักงานมีโครงสร้างทำงานชัดเจน และมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพราะฉะนั้นสภาพการปฏิบัติงานจึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง

2.4.3 ด้านสวัสดิการ คือ สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติหรือความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรในองค์กรนั้นได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เช่น สวัสดิการต่างๆ เกี่ยวกับ ค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย ค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยงการเดินทาง ไปราชการ ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานล่วงเวลา ระบบการดูแลผลประโยชน์ และการส่งเสริมสนับสนุนครอบครัว พนักงาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อพนักงานมีสวัสดิการที่ดีจะนำไปสู่ความพึงพอใจและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.4 ด้านความมั่นคงในอาชีพ คือ สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติหรือความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรในองค์กรนั้นมีความมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติ ซึ่งสิ่งที่จะทำให้เกิดความมั่นคงนั้นจะเกี่ยวข้องกับระบบ องค์กร ตำแหน่งงาน การเลื่อนขั้นและเงินเดือน เช่น เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม ตำแหน่งงานทำให้ได้รับความสำเร็จในชีวิต งานที่ได้รับมีการยอมรับจากบุคคลภายนอก และความรู้สึกสำคัญเท่าเทียมการเป็นเจ้าหน้าที่รัฐหน่วยงานราชการอื่นๆ เป็นต้น ความมั่นคงในอาชีพจะสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร

2.4.5 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน คือ สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติหรือความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรในองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ในหน่วยงานที่ดี เช่น งานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานทุกคนพร้อมร่วมมือกันช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคนั้นอย่างเต็มความสามารถ ความรักใคร่รั้งถือจากเพื่อนร่วมงานและการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ

จากองค์ประกอบความพึงพอใจทั้ง 5 ด้านนั้น สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเฝ้าไร่ อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานจนนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานให้กับองค์กรตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล โดยผลลัพธ์สุดท้ายคือ ประชาชนมีความพึงพอใจในการทำงานของเทศบาลนั่นเอง

3. ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว ซึ่งช่วยให้นักบริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีทำที่ที่จะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา เพศ เป็นต้น (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) ธรรมานะ. 2542 : 137-138)

3.1 “อายุ” เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังนั้น เขาก็มีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการประกอบอีก เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ และการปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะ เขามีประสบการณ์มากขึ้นนั่นเอง อย่างไรก็ตามก็ปรากฏว่าบุคคลวัยกลางคนอาจจะหวั่นไหว มีความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ ทั้งนี้เพราะสถานภาพ (Status) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขา สถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีความสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ การทำงานน้อยมีแนวโน้มที่จะพึงพอใจน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะการมีความคาดหวังมาก มีการปรับตัวน้อยและอื่นๆ

3.2 “ระดับอาชีพ” การที่มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงาน เพราะจะได้ค่าจ้างและมีสภาพการทำงานที่ดี และงานมีเกียรติและต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ หรือบุคคลที่ทำงานระดับสูงมักไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ตรงกันข้ามแสวงหาสิ่งที่สูงกว่าเงินทอง เช่น อำนาจ ความเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น เหตุผลเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นได้

3.3 “ระดับการศึกษา” ซึ่งบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้งานในระดับสูง และ มักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย โดยปกติจะสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งที่ปรารถนา ดังนั้นระดับการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงานได้อีกตัวหนึ่ง

3.4 “เพศ” เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจอีกอย่างที่ชาลส์ เอ็น. วี วอร์ (Charles N. Weaver) ได้รายงานถึงความแตกต่างเรื่องเพศในเรื่องความพึงพอใจในงานว่า ได้มีการศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากคนอเมริกัน และพบว่า โดยทั่วไปจะไม่ปรากฏความแตกต่างที่สำคัญในเรื่องความพึงพอใจ เพราะผู้ชายและผู้หญิงต่างก็ได้รับผลกระทบไม่ต่างกันจากตัวแปรต่างๆ ของความพึงพอใจ เช่น ค่าจ้างเงินเดือน เกียรติภูมิในงานหรือการควบคุมบังคับบัญชาที่ได้รับ แต่เพศจะเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจที่แสดงถึงระดับของความพึงพอใจได้

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าตัวกำหนดความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กันจะทำให้ผู้บริหารทำนายได้ว่ากลุ่มใดมีที่ทำในปัญหาทางพฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจใน

4.3 ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มี ความพึงพอใจ แต่ทำงานหนัก ซึ่งผู้ปฏิบัติงานประเภทนี้มีจำนวนมาก การทำงานเป็นอาชีพอย่างเอาจริงเอาจัง แม้เขาจะไม่พอใจเกี่ยวกับงานและสภาพแวดล้อมของงานโดยทั่วไปก็ตาม แรงจูงใจในการทำงานของเขา ก็คือ การทำงานอย่าง เป็นวิชาชีพ ซึ่งต้องไม่ทำลายชื่อเสียง โดยผลงานที่ด้อยค่า แม้ว่าโดยภาพรวมแล้วเขาจะไม่มี ความพึงพอใจก็ตาม

4.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจดี และทำงานหนัก โดยทั่วไปจะเป็นผู้ปฏิบัติงาน ที่มุ่งสู่การบรรลุตำแหน่งสูงสุด หรือการต้องการประจักษ์ตนดังที่อับราฮาม มาสโลว์ ได้กล่าวไว้ นั่นเอง

ดังนั้น จะพบว่าความพึงพอใจในงานและการจูงใจจะเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ ระหว่างกัน แต่ไม่ใช่แนวคิดเดียวกัน

5. การสำรวจความพึงพอใจในงาน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542 : 145-146) ได้นำเสนอเรื่องนี้ โดยความพึงพอใจเป็นเรื่องของทัศนคติและภาวะทางอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งไหวตัว เปลี่ยนแปลงได้หรือมีลักษณะเป็นพลวัต จึงควรติดตามวัดระดับความพึงพอใจเป็นระยะๆ ซึ่งจะเกิดประโยชน์มากมาย อาทิ ใช้วิเคราะห์ วินิจฉัยที่มาของปัญหาต่างๆ ในองค์กร หรือ ค้นพบสาเหตุโดยทางอ้อมของปัญหาผลผลิต อาทิ การขาดงาน การเข้าออกงาน หรือการทำงาน ที่ด้อยคุณภาพ นอกจากนั้นสามารถประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มี ต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานได้ หรืออาจใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่าย บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม หรือใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลระบบการจูงใจภายในองค์กรได้

โดยทั่วไปนักบริหาร ผู้จัดการ หรือนักบริหารงานบุคคลจะวัดทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน โดยการสังเกตจากพฤติกรรมเปิดเผยของผู้ปฏิบัติงาน (Over behaviors) ที่แสดงออก ในสถานที่ทำงาน พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจ ได้แก่ ระดับการขาดงาน การลาออกงาน การทะเลาะวิวาทกันในที่ทำงาน การทำงานช้าลง การใช้เวลาอย่างไม่มี ประสิทธิภาพ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงเปิดเผยนี้อาจไม่มีความสัมพันธ์ ของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจกับพฤติกรรมที่แสดงออกที่แท้จริงก็ได้ นั่นคือ ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์อาจมีทัศนคติเกี่ยวกับงานในทางลบก็ได้ แต่เขาทำงานดีทำงานหนัก อาจเป็นเพราะแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงหรือความภาคภูมิใจรักในอาชีพทำให้เขาปฏิบัติงานอย่าง มีคุณภาพ อย่างไรก็ดี หากมีการสะสมหรือทวีความไม่พึงพอใจไปเรื่อยๆ ก็อาจให้ส่งผลกระทบต่อ ด้านลบก็ได้ ดังนั้น จึงยอมรับกันว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมากหรือเป็นจำนวนครั้งที่ถือว่าไม่

สัมพันธ์อย่างเป็นสัดส่วนกับความพึงพอใจ ทำให้วิธีการสังเกตพฤติกรรมเพียงอย่างเดียวเกิดความไม่น่าเชื่อถือนัก ในทางปฏิบัติ การสำรวจจึงควรใช้วิธีที่เป็นทางการมากกว่านั้น คือ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น โดยสามารถทำได้ทั้งรายบุคคลและกลุ่มก็ได้

การสำรวจหรือการวัดความพึงพอใจโดยการตอบแบบสอบถามอาจกระทำได้ 2 รูปแบบ คือ การสำรวจในความพอใจอย่างรวม (The Survey or Measurement of Overall Job Satisfaction) เพื่อวัดความรู้สึกโดยทั่วๆ ไปของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะงานในทุกๆ ด้าน สำหรับวิธีการวัดความพึงพอใจอย่างรวมมักจะใช้การวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน โดยใช้สเกลส์เป็นเครื่องมือ ลักษณะของสเกลส์อาจเป็นการถามตรงๆ อย่างเปิดเผย อาทิ สเกลส์ของเบรย์ฟิลด์ และรอทเชย์ (Brayfield and Rothe) หรือการสำรวจหรือความความพึงพอใจในด้านใดด้านหนึ่งของงาน (The Survey of Measurement of Facet Job Satisfaction) เพื่อเจาะจงลงไปเฉพาะเรื่องที่ต้องการทราบ หรือวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อคุณสมบัติด้านใดด้านหนึ่งของงาน เช่น เรื่องเงินเดือน สภาพแวดล้อมในงานที่ทำ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีการให้เขียนข้อสังเกตหรือความเห็นใดๆ โดยอิสระในกระดาษที่เตรียมให้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการว่าต้องการข้อมูลในลักษณะใด

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาค้นคว้าเสนอได้ ดังนี้

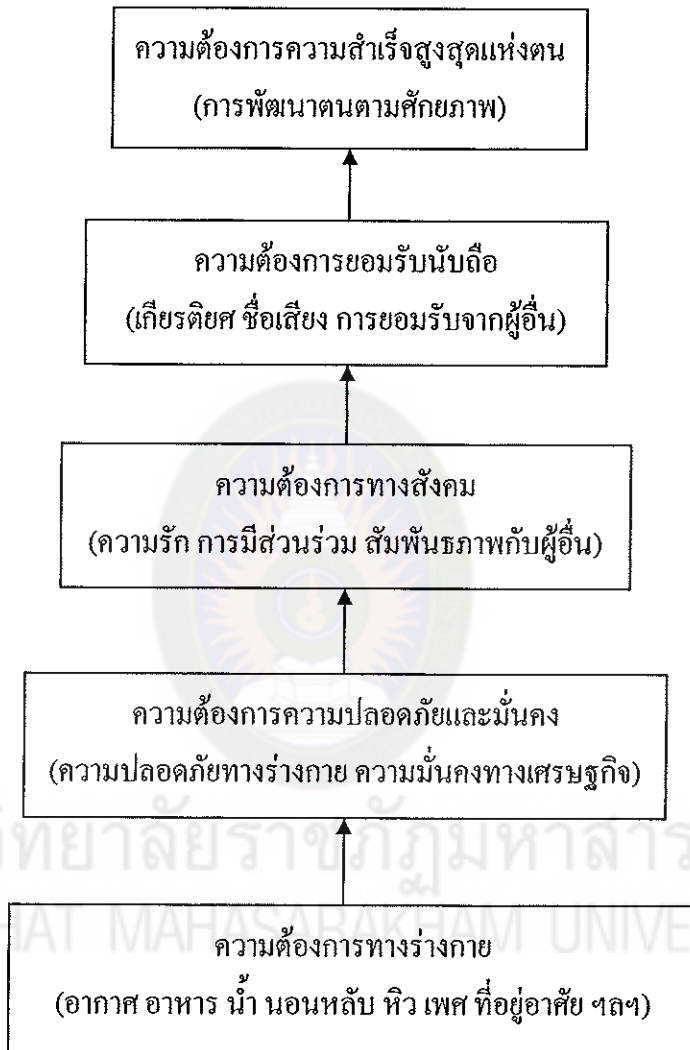
1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

อับราฮาม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) เป็นนักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์เป็นผู้ที่เน้นเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละคนในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง (พยอม วงศ์สารศรี. 2531 : 165) มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 305)

1.1 มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

1.3 ความต้องการของมนุษย์ มีความสำคัญเป็นลำดับขั้นตอน กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูง ก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้น ดังแสดงในแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์
ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน. 2535 : 136

1.3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความง่วง ความปรารถนาทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด

1.3.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองปลอดภัย จากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย รวมถึงความมั่นคง

ทางด้านเศรษฐกิจ หน้าที่การงานสถานะทางสังคม และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

1.3.3 ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (Belongingness and love needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ความรัก ความเป็นเจ้าของ และความรักใคร่ ซึ่งคนเราจะแสวงหาเพื่อนปรารถนาจะมีเพื่อนพ้อง

1.3.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคล ที่มีความมั่นใจในตนเอง และมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือยกย่องสรรเสริญ ในความรู้ความสามารถ เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสำเร็จและมีความพึงพอใจในการมีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

1.3.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดที่ตนเองใฝ่ฝันไว้

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของเออร์เนส ฮิลการ์ด

เออร์เนส ฮิลการ์ด (Ernest Hilgard) เป็นนักจิตวิทยาผู้หนึ่งที่กล่าวว่า ความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั้น ไม่มีที่สิ้นสุด และได้จำแนกแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ (ชนวิวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, 2539 : 18)

2.1 แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival motives) เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางปัจจัย 4 อย่าง ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

2.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motives) ได้แก่ แรงจูงใจที่จะอยู่ในสังคม มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น ความรัก มิตรภาพ ความต้องการที่จะปกครองตนเอง หรือกลุ่ม

2.3 แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธ์ภาพแก่ตน (Ego – integrative motives) เป็นแรงจูงใจที่สร้างสัมพันธ์ภาพแก่ตนเอง ในการดำเนินวิถีทางเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ในตนเองมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี สร้างปรัชญาและความเชื่อมั่นให้กับตนเอง มีจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่างแน่นอน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจ เป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

3. ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก

เฮอรัชเบอร์ก, บาร์นาร์ด และ ซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113 – 115) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญ ชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย เพื่อต้องการศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และ องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

3.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่ง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

3.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น

3.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความเข้าใจไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอ คำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3.1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

3.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

3.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) เป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

3.2 ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์การแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 5 ประการ คือ

3.2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) มีสาระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การ

3.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่ง ไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคม ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

3.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคมหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

3.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit) เป็นปัจจัยค่าจูงอย่างหนึ่ง ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง ตามแนวคิดเฮอรัซเบอร์ก เป็นส่วนจะสำคัญที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานหรือไม่พอใจในงานได้ อยู่ที่ว่าคนต้องการอะไรจากงาน เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าของงาน และอื่นๆ ได้รับตอบสนองตามที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งเป็นความสอดคล้องและสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจนั่นเอง

4. ทฤษฎีความคาดหวัง

แนวความคิดพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) คือ ความคิดที่ว่าคนเราทุกคนมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากผลกระทำที่เขาได้ทำขึ้นและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไปยิ่งกว่านั้น คนทุกๆ คนต่างมีความชอบในผลลัพธ์ชนิดต่างๆ แตกต่างกันด้วย ซึ่งความหมายถึงว่ามนุษย์เราได้รับการพิจารณาว่ามีความคิดมีการหาเหตุผล และมีการคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตและผลที่ตามมาจากสิ่งต่างๆ ดังกล่าวคือ บุคคลเหล่านี้ก็อาจเลือกวิธีดำเนินการเพียงอย่างเดียวที่เขาคิดว่าดีที่สุด จากทางเลือกหรือจากวิธีดำเนินการต่างๆ ที่มีอยู่ (พนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 29)

5. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาค ของอดัม (Adam) มีพื้นฐานมาจากแนวความคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ที่มีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าแต่ละคนจะประเมินความสัมพันธ์ทางสังคมของตนเอง และกิจกรรมทางเศรษฐกิจในขณะนั้น บุคคลจะมองว่าความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน ซึ่งคนเข้ามาร่วมเพื่อคาดหวังผลตอบแทนและมีการเปรียบเทียบทางสังคม โดยการใช้ข้อมูลจากการที่ตนมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับผู้อื่นมาตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนตนจะได้กำไร ได้ผลประโยชน์หรือไม่อย่างไร (นรา สมประสงค์. 2536 : 39)

สมยศ นาวิการ (2538 : 378 – 379) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคทฤษฎีนี้ให้เห็นว่าบุคคลจะมุ่งการถูกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เราจะพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุล หรือความเสมอภาคเกิดขึ้น เมื่อเรารู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกัน

ดังนั้น สิ่งที่ทฤษฎีนี้ใช้เปรียบเทียบประกอบด้วย ตัวป้อน (Input) กับผลลัพธ์ (Output) ของตนกับบุคคลอื่นๆ ในการทำงาน

ตัวป้อน (Input) หมายถึง สิ่งที่ผู้ทำงานได้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ประสบการณ์ ความพยายาม การศึกษา การฝึกฝนอบรม เวลา ความคิดเห็น ความสามารถทักษะในการทำงาน

ผลลัพธ์ (Output) หมายถึง ผลที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือนและผลประโยชน์ เกียรติ การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ความมั่นคง การพัฒนาส่วนบุคคล สวัสดิการและสถานภาพ

6. ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน

แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือหลายกลุ่มก็ได้ความสัมพันธ์ในด้านการจ้างงานนี้รวมความถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการจ้างทำงาน เริ่มตั้งแต่การสัมภาษณ์ลูกจ้างเข้าทำงาน จนถึงลูกจ้างออกจากงาน และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ เช่น การบรรจุ ค่าจ้าง เงินเดือน ชั่วโมงการทำงาน ค่าล่วงเวลา โบนัส การฝึกอบรม การให้การศึกษา สุขภาพอนามัย การเจ็บป่วย การว่างงาน ตลอดจนกระบวนการเจรจาต่อรองกับฝ่ายลูกจ้างคนงานในสังคม

สวัสดิการในภาวะปัจจุบันนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้างในการตอบสนองขึ้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดของมาส โลว์ ซึ่งปัจจุบัน

เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่า ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของฝ่ายบริหารที่จะจูงใจ และ โน้มน้ำวให้ลูกจ้างในองค์การได้ทุ่มเทกำลังร่างกายและกำลังแรงใจในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างและความสำเร็จขององค์การเป็นสำคัญและสวัสดิการเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องทราบถึงความคาดหวังของสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้ (สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. 2542 : 145)

แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ข้างต้นไม่ว่าจะเป็นการกระจายอำนาจที่เป็นกรอบสำคัญตามระดับประชาธิปไตยจนนำมาสู่การมีการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลตำบล ได้มีการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล มีบุคลากรของท้องถิ่นทั้งฝ่ายบริหารและข้าราชการในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นต้องให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่การปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการนั้น บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจหรือมีความต้องการและจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการนั้น ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเขาจะทำงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ มีความรับผิดชอบในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลงานที่ได้มาตรฐาน อันหมายถึงความสำเร็จขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ชาติฤทธิ์ ชัยพิสุทธิสกุล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติและสภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ รายได้

วุฒิการศึกษาและสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่างกันในการปฏิบัติงาน โดยรวม และในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่างกัน ระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบของปัญหาอุปสรรค พบว่า มีปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการ และงานที่ ปฏิบัติตามลำดับ

อมร อ่อนรักษา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผล ต่อความพึงพอใจ คือ การปกครองบังคับบัญชา ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรรณู ละมุลจิตต์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและศักดิ์ศรีของงานที่ ทำอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องของปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจที่ แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความรู้ในงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนัญธิดา ประโยชริต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามส่วน ใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดย มีแรงจูงใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มี ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มี รายได้แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 2 ด้าน ดังนี้

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

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

4. ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่สำคัญที่สุด ได้แก่ นักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาน้อยเกินไป การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนงานที่ปฏิบัติตามหลักวิชาการ นโยบายการบริหารขาดความชัดเจน ขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควรงบประมาณที่ได้รับ การจัดสรรน้อยเกินไป และอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่พอเพียงในการปฏิบัติงาน

อนงค์นาถ จุฑางกูร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามเพศ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระทุกกลุ่มดังกล่าว ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ณัฐชัย แสงวงบุญ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลมหาพรหมณ์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลมหาพรหมณ์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและประเภทของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลมหาพรหมณ์

ประสิทธิ์ วิวัฒน์ตระกูล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาข้าราชการ ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่ ด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ไพศาล สมุทรเผ่าจินดา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมากและด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยกระตุ้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยค้ำจุน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านเงินเดือนและรายได้ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชณี ไตรพันธ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดหนองคาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหารงานและอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จใน

การทำงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านกรณิเทศงาน ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัญชิตา น้อยเจริญ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ ตามลำดับ และมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ อายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาได้ทราบแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่มีปัจจัยต่างๆ เป็นตัวกำหนดหรือส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษาและสถานะการดำรงตำแหน่งของพนักงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ แต่ละปัจจัยของพนักงานเทศบาลที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านต่างๆ เช่น ด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในอาชีพและด้าน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อย่างนี้เป็นต้น ซึ่งผู้ศึกษาได้ นำผลการวิจัยมาอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป