

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสิมington จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
3. แนวคิดการกระจายอำนาจ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
5. องค์การบริหารส่วนตำบล
6. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ เรืองมถ (2540 : 19) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ทำ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากก็จะเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญา ให้แก่งานมาก ผู้ใดที่มีความพึงพอใจในงานน้อย ก็จะทำงานตามหน้าที่

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 94 – 95) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรทุกแห่งปรารถนา เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งในการเพิ่มผลผลิต การจะทำให้คนขยันทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพนั้นยากมาก ดังนั้นจึงต้องหาทางให้คนทำงานเองสร้างบรรยากาศให้เขารักงาน และการทำงานให้คนรักงาน นอกจากการเพิ่มค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการให้สูงขึ้นนั้น เราต้องพึงวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยา ทั้งนี้ก็เพื่อมุ่งศึกษาให้รู้แจ้งถึงพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ เพื่อนำเอาผลแห่งการศึกษานั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการผูกมัดจิตใจคนงานให้ทำงานด้วยความพอใจให้รักผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของเขาในขณะเดียวกันจิตวิทยาก็จะช่วยให้ฝ่ายจัดการสามารถจัดการและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในงานได้ ช่วยให้ฝ่ายจัดการสร้างคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาอันจะเป็นประโยชน์อย่างใหญ่หลวงต่อการพัฒนาองค์กร

มอร์เส (Morse. 1959 : 27 ; อ้างถึงใน ภัญฉिता น้อยเจริญ. 2551 : 24 - 26) ให้ความหมายของความพอใจในเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมาก จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานและความเครียดนี้มีผลจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อเกิดความต้องการมากจะเกิดพฤติกรรมเรียกร้อง เมื่อได้รับการตอบสนองของความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานได้

สเตราส์และเซเลส (Strauss & Sayless. 1967 : 119 ; อ้างถึงใน ภัญฉिता น้อยเจริญ. 2551 : 24 - 26) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจและสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

ไวท์ (White. 1968 : 8 ; อ้างถึงใน ภัญฉिता น้อยเจริญ. 2551 : 24 - 26) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความสุขสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่องานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร ซึ่งความหมายนี้สอดคล้องกับ สเตราส์และเซเลส (Strauss & Sayless. 1967 : 119 ; อ้างถึงใน ภัญฉिता น้อยเจริญ. 2551 : 24 - 26) ที่ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

ฮอว์พ็อค (Hoppock, 1935 : 121 ; อ้างถึงใน ภักทิลา น้อยเจริญ. 2551 : 24 - 26) ให้นิยามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึงสิ่งที่ผสมผสานของความรู้สึกด้านจิตใจ สภาพร่างกายและสภาพแวดล้อมจนเป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเขา ฮอว์พ็อคผู้นี้เป็นคนแรกที่มีงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปรากฏโดยสรุป เขาให้ความหมายสอดคล้องกัน คือ กิลเมอร์ (Gilmer. 1967 : 252 ; อ้างถึงใน ภักทิลา น้อยเจริญ. 2551 : 24 - 26) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆของบุคคลที่มีองค์ประกอบของงาน

แมคคอร์มิกและอิลแกน (McCormick & Ilgen. 1980 : 303 ; อ้างถึงใน ภักทิลา น้อยเจริญ. 2551 : 24 - 26) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์การต่อหน่วยงานของเขา ซึ่งทัศนคตินี้ก่อให้เกิดโดยสมาชิกโดยองค์การนั่นเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความพึงพอใจคือ อิทธิพลอย่างหนึ่งที่มีต่องาน

สมิทธี (Smith. 1964 : 364 ; อ้างถึงใน ภักทิลา น้อยเจริญ. 2551 : 24 - 26) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการบ่งบอกถึงระดับความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้น ว่าตอบสนองต่อความต้องการของเขาได้เพียงใด และกล่าวอีกว่าเป็นความรู้ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม

ซีคอร์ดและแบคแมน (Secord & Backman. 1964 : 145 ; อ้างถึงใน ภักทิลา น้อยเจริญ. 2551 : 24 - 26) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการของบุคลากรในองค์การที่แตกต่างกัน บางคนอาจพึงพอใจในลักษณะงาน แต่บางคนอาจจะพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน

กรีน (Green. 1972 : 40 ; อ้างถึงใน ภักทิลา น้อยเจริญ. 2551 : 24 - 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ทัศนคติหรือความรู้สึกพอใจ ยินดี มีความสุขในระดับต่างๆ ของบุคคลที่เกิดจากการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้ ซึ่งความพอใจในการทำงานผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพอใจได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจอันมีมูลเหตุมาจากความต้องการเป็นสำคัญ

องค์ประกอบของความพึงพอใจ

หน่วยงานหรือ องค์การจะเจริญก้าวหน้า จำเป็นต้องคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ศึกษาถึงเกณฑ์และองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลายท่านดังนี้

องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานแยกออกได้ 3 ประเภท คือ (โยธิน ศันสนยุทธ, 2535 : 74 – 76)

1. องค์ประกอบภายใน ได้แก่ งาน คือ งานต้องเป็นที่น่าสนใจและมีความหมายส่วนบุคคลต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง
 2. องค์ประกอบภายนอก ได้แก่ เงื่อนไขของงาน เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน โครงสร้างองค์การ
 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การควบคุมงาน
- องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 4 ประการ คือ (อารี เพชรสุต, 2537 : 124 – 125)

1. ระดับผลตอบแทนที่บุคคลพึงปรารถนาจะได้รับและคนส่วนมากก็อยากได้รับผลตอบแทนมาก เขาชอบได้ค่าแรงสูง สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวกและมีอิสระในการทำงานมากกว่าและมีเพื่อนฝูงที่เข้าใจกับลักษณะคล้ายคลึงกัน
2. ถ้าบุคคลได้รับสิ่งตอบแทนอย่างมิได้คาดหวังมาก่อนเขาจะรู้สึกพึงพอใจมากกว่าที่เขาคาดหวัง แต่ถ้าเขาคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนมากกว่าที่ได้จริงเขาจะรู้สึกไม่พอใจ
3. บุคคลจะมีความพอใจถ้าผลตอบแทนที่เขาได้รับรู้สึกว่ามียุติธรรม(Equity) แต่ถ้าเขาได้รับห่างไกลจากความคาดหวังของเขาไม่ว่าต่ำเกินไปหรือสูงเกินไปเขาก็จะไม่พอใจ
4. บุคคลมีความปรารถนาในสิ่งตอบแทนต่างกัน โดยเฉพาะความอิสระในการทำงานบุคคลบางคนจุดสนใจของการทำงานอยู่ที่ความต้องการมีศักดิ์ศรีและเกียรติเพราะฉะนั้นคนพวกนี้ต้องการความอิสระและความเป็นตัวของตัวเองมาก คนอื่นอาจไม่มีความต้องการอันนี้

ภรณี มหานนท์ (2529 : 123-124) กล่าวถึงเกณฑ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดของวอร์เรน จี เบนนิส (Warren G. Bennis) เบนนิสเสนอความเห็นว่าการใช้ความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในองค์การเป็นเกณฑ์ (Criteria) ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้นเป็นเกณฑ์ไม่พอเพียงว่า จะเป็นเครื่องบ่งชี้สุขภาพขององค์การได้ดีเพียงพอ เบนนิสมีความเห็นว่าการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การที่ทำกันส่วนใหญ่มักอยู่ใน 2

มิติใหญ่ ๆ คือ

1. มิติเกี่ยวกับทรัพยากรด้านคน เช่น ผลกำไร ค่าใช้จ่าย อัตราการผลิต
ผลผลิตของแต่ละบุคคล
2. มิติเกี่ยวกับทรัพยากรด้านคน เช่น ขวัญ การจูงใจ สุขภาพจิต ความผูกพัน
ต่องาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทักษะติดต่อผู้บริหารหรือต่อองค์กร เป็นต้น

ดูเปอร์ (Cooper.1958 : 31-33 อ้างถึงใน ภัณฑิลา น้อยเจริญ. 2551 : 27 - 28)
ชี้ให้เห็นว่า ความต้องการของบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานให้มี
ประสิทธิภาพมี 7 ประการ ได้แก่

1. งานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ดีมีมาตรฐาน
3. ได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสม
6. การกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานรวมทั้งความสะดวกในการไปกลับและ

สวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสม

7. การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการปกครองและเป็นคนดีเขา
ยกย่องนับถือในการปฏิบัติงาน

กิลเมอร์ (Gilmer.1967: 380-384 อ้างถึงใน ภัณฑิลา น้อยเจริญ. 2551 : 28 - 29)ได้
สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ 10 ประการ
คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความ
เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยจะแปรไปตามความรู้ของ
บุคคลที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในหน้าที่การงานนี้มี
ความสำคัญสำหรับเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่
การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนี้มาจากความสามารถใน
การทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่า
ผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง สภาพที่ทำงานทั้งลักษณะทางกายภาพนอกโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภาระงานนั้น ๆ ตลอดจนเรื่องชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานนั้นในระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติแล้วคนงานชายให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าคนงานหญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนภาคเอกชน ให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานของภาครัฐ

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร เป็นต้น ลักษณะของงานนับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากบุคคลได้ทำงานตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญและสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดี อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะงานทางสังคม (Social Aspects of the Job) หมายถึง การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อสารความคิดเห็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ ตลอดจนการจัดชั่วโมงในการทำงานด้วย สำหรับองค์ประกอบด้านนี้ คนงานหญิงให้ความสำคัญมากกว่าคนงานชาย

10. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว (Salary and Benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง ตัวอย่างเช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ การให้บริการต่าง ๆ การรักษาพยาบาลและสวัสดิการที่อยู่อาศัย

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 320-321) ได้อธิบายปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้สองประการ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ซึ่งสามารถให้แรงจูงใจทางตรงและทางอ้อม การจูงใจทางตรงได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ส่วนการจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาลและผลประโยชน์อื่น ๆ สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือจากหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

สุเมธ เดียวอิสระ (2527 : 12-13) ได้กล่าวถึงแนวทางในการสร้างความจูงใจไว้ว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานย่อมมีลักษณะที่ต่างกักัน ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับงานและบุคคลผู้ได้บังคับบัญชา แนวทางในการจูงใจในการปฏิบัติงานอาจมีหลายวิธีดังต่อไปนี้ เช่น

1. การออกคำสั่งในลักษณะเด็ดขาดเป็นการจูงใจที่เน้นผลงาน
2. การดำเนินงานแบบใช้ศิลปะและเทคนิค เป็นการจูงใจที่มุ่งสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติ
3. การดำเนินการแบบต่อรอง เป็นการจูงใจที่มุ่งสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติ
4. การดำเนินการโดยการแข่งขัน เป็นการจูงใจไปในทางบวก
5. การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง เป็นการจูงใจที่มุ่งสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2535 : 36) ได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. โอกาสของความก้าวหน้า
2. เงิน
3. ความท้าทายของงาน
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน
5. การยกย่องและสถานภาพ
6. ความมั่นคงในอาชีพ
7. ความเป็นอิสระในการทำงาน
8. โอกาสของความเจริญเติบโตของบุคคล

9. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว ซึ่งช่วยให้นักบริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีท่าทีที่จะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจซึ่งตัวแปรเหล่านี้ได้แก่ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา เพศ เป็นต้น (สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) ธรรมานะ. 2550 : 137-139)

1. “อายุ” เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังนั้น เขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขาเพิ่มขึ้น ซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการประกอบอีก เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ และการปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์ที่มากขึ้นนั่นเอง อย่างไรก็ตามก็ปรากฏว่าบุคคลวัยกลางคนอาจจะหันไปหาความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ ทั้งนี้เพราะสถานภาพ (Status) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขา สถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีค่าสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อยมีแนวโน้มที่จะพึงพอใจน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะความคาดหวังมาก มีการปรับตัวน้อยและอื่น ๆ

2. “ระดับอาชีพ” การที่ผู้ที่มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงาน เพราะจะได้ค่าจ้างและมีสภาพการทำงานที่ดีและงานมีเกียรติและต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ หรือบุคคลที่ทำงานระดับสูงมักไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ตรงกันข้ามกลับแสวงหาสิ่งที่สูงกว่าเงินทอง เช่น อำนาจ ความเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น เหตุผลเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นได้

3. “ระดับการศึกษา” ซึ่งตัวบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะไ้ทำงานในระดับที่สูงและมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย โดยปกติจะสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งที่ปรารถนาดังนั้นระดับการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงานได้อีกตัวหนึ่ง

4. “เพศ” เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจอีกอย่างที่ชาลส์ เอ็น. วีเวอร์ (Charles N. Weaver) ได้รายงานถึงความแตกต่างเรื่องเพศในเรื่องความพึงพอใจในงานว่า ได้มีการศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากคนอเมริกันและพบว่า โดยทั่วไปจะไม่ปรากฏความแตกต่างที่สำคัญในเรื่องความพึงพอใจเพราะผู้ชายและผู้หญิงก็ได้รับผลกระทบไม่ต่างกันจากตัวแปรต่าง ๆ ของความพึงพอใจ เช่น ค่าจ้างเงินเดือน เกียรติภูมิในงานหรือการควบคุมบังคับบัญชาที่ได้รับ แต่เพศจะเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจที่แสดงถึงระดับความพึงพอใจได้

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ

ระดับการศึกษา เพศจะเป็นส่วนที่สามารถแสดงความแตกต่างได้ หรือก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันได้

ความพึงพอใจในงานและการจูงใจ

ความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในงานเป็นความคิดที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน แต่ไม่ใช่แนวคิดเดียวกัน ความพึงพอใจหมายถึงสถานะของความพอใจ ในขณะที่การจูงใจหมายถึง การใช้ความพยายามมุ่งสู่เป้าหมาย โดยแสดงเป็นภาพได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	สูง	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจและอยู่อย่างสบาย ๆ (Contented, Relaxed Worker)	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจดีและทำงานหนัก (Well-Satisfied, Hard Charger)
	ต่ำ	ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจและไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องใด ๆ (Disgruntled, Uninvolved Worker)	ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจแต่ทำงานหนัก (Dissatisfied, Hard Working Worker)
		ต่ำ	สูง
การจูงใจในงาน (Job Motivation)			

แผนภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ภาพระหว่างความพึงพอใจในงานและการจูงใจในงาน

ที่มา : สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ. 2550 : 136

จากภาพที่ 1 จะได้นุคถล 4 ประเภท คือ

1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจและอยู่อย่างสบาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลบางคนเกิดความพึงพอใจในการทำงานในบรรยากาศสบาย ๆ ไม่มีแรงกดดันใด ๆ ถ้าหากเขาทำงานหนักเขาก็จะไม่มีความพึงพอใจในงาน

2. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความไม่พอใจและไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องใด ๆ โดยผู้ปฏิบัติงานในประเภทนี้มักจะมีอาการเครียด เขามักจะไม่ชอบงาน จะทำงานหนักเพียงเพื่อไม่ให้ถูกไล่ออกหรือถูกลงโทษว่ากล่าวตักเตือน ปัจจัยทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวบังคับให้เขาต้องทำงาน

3. ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจ แต่ทำงานหนัก ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในประเภทนี้มีจำนวนมาก การทำงานเป็นอาชีพที่เอาจริงเอาจัง แม้เขาจะไม่พอใจเกี่ยวกับงานและสภาพแวดล้อมของงานโดยทั่วไปก็ตาม แรงจูงใจในการทำงานของพวกเขา ก็คือ การทำงานอย่างเป็นวิชาชีพ ซึ่งต้องไม่ทำลายชื่อเสียงโดยผลงานที่ค้อยค่า แม้ว่าโดยภาพรวมแล้วเขาจะไม่มีความพึงพอใจก็ตาม

4. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจดี และทำงานหนัก โดยทั่วไปจะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การบรรลุตำแหน่งสูงสุด หรือต้องการประจักษ์ตนของอับราฮัม มาสโลว์ นั่นเอง ดังนั้น จะพบว่าความพึงพอใจในงานและการจูงใจจะเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน แต่ไม่ใช่แนวคิดเดียวกัน

การสำรวจความพึงพอใจในงาน

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) ธรรมานะ (2550 : 145-146) ได้นำเสนอเรื่องนี้ โดยความพึงพอใจเป็นเรื่องของทัศนคติและภาวะทางอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งไหวตัวเปลี่ยนแปลงได้หรือมีลักษณะเป็นพลวัต จึงควรติดตามวัดระดับความพึงพอใจเป็นระยะ ๆ ซึ่งจะเกิดประโยชน์มากมาย อาทิ ใช้วิเคราะห์ วินิจฉัยที่มาของปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร หรือค้นพบสาเหตุโดยทางอ้อมของปัญหาผลผลิต อาทิ การขาดงาน การเข้าออกงาน หรือการทำงานที่ค้อยคุณภาพ นอกจากนั้น สามารถประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานได้หรืออาจใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมหรือใช้เป็นตัวบ่งชี้ระบบการจูงใจในองค์กรได้

โดยทั่วไปนักบริหาร ผู้จัดการ หรือนักบริหารงานบุคคลจะวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานโดยการสังเกตจากพฤติกรรมเปิดเผยของผู้ปฏิบัติงาน (Overt behaviors) ที่

แสดงออกในสถานที่ทำงาน พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจ ได้แก่ ระดับ การขาดงาน การเข้าออกงาน การลาออกจากงาน การทะเลาะวิวาทกันในที่ทำงาน การทำงาน ช้าลง การใช้เวลาว่างอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การสังเกตพฤติกรรมที่ แสดงเปิดเผยนี้อาจไม่มีความสัมพันธ์ของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจกับพฤติกรรมที่ แสดงออกที่แท้จริงก็ได้ นั่นคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์อาจมีทัศนคติเกี่ยวกับ งานในทางลบก็ได้ แต่เขาทำงานดีทำงานหนักอาจเป็นเพราะแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงหรือความ ภาคภูมิใจรักในอาชีพที่เขาทำให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม หากมีการสะสม หรือทวีความไม่พอใจไปเรื่อย ๆ ก็อาจส่งผลกระทบต่อในด้านลบก็ได้ ดังนั้นจึงยอมรับกันว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมากหรือเป็นจำนวนครั้งที่ถือว่าไม่สัมพันธ์อย่างเป็นสัดส่วนกับความพึง พอใจทำให้วิธีการสังเกตพฤติกรรมเพียงอย่างเดียวเกิดความไม่น่าเชื่อถือในทางปฏิบัติ การ สืบวจจึงควรใช้วิธีที่เป็นทางการมากกว่านั้นคือ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น โดยสามารถทำได้ทั้งรายบุคคลและกลุ่มได้

การสำรวจหรือวัดความพึงพอใจโดยการตอบแบบสอบถามอาจกระทำได้ 2

รูปแบบ คือ การสำรวจในความพอใจอย่างรวม (The Survey or Measurement of Overall

Job Satisfaction) เพื่อวัดความรู้สึกโดยทั่ว ๆ ไป ของผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานในทุก ๆ ด้านสำหรับวิธีการวัดความพึงพอใจอย่างรวมมักจะใช้การวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ งานโดยใช้สเกลต์เป็นเครื่องมือ ลักษณะของสเกลต์อาจเป็นการถาม

ตรง ๆ อย่างเปิดเผย อาทิ สเกลต์ของเบรย์ฟิลด์และรอทเชย์ (Brayfield and Rothe) หรือการ สสำรวจหรือความพึงพอใจในด้านใดด้านหนึ่งของงาน (The Survey of Measurement of Job Satisfaction) เพื่อเจาะจงลงไปเฉพาะเรื่องที่ต้องการทราบ หรือวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มี ต่อคุณสมบัติด้านใดด้านหนึ่งของงาน เช่น เรื่องเงินเดือน สภาพแวดล้อมในงานที่ทำ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการให้เขียนข้อสังเกตหรือความเห็นใดๆ โดยอิสระในกระดาษที่เตรียมไว้ให้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการว่าต้องการข้อมูลในลักษณะใด

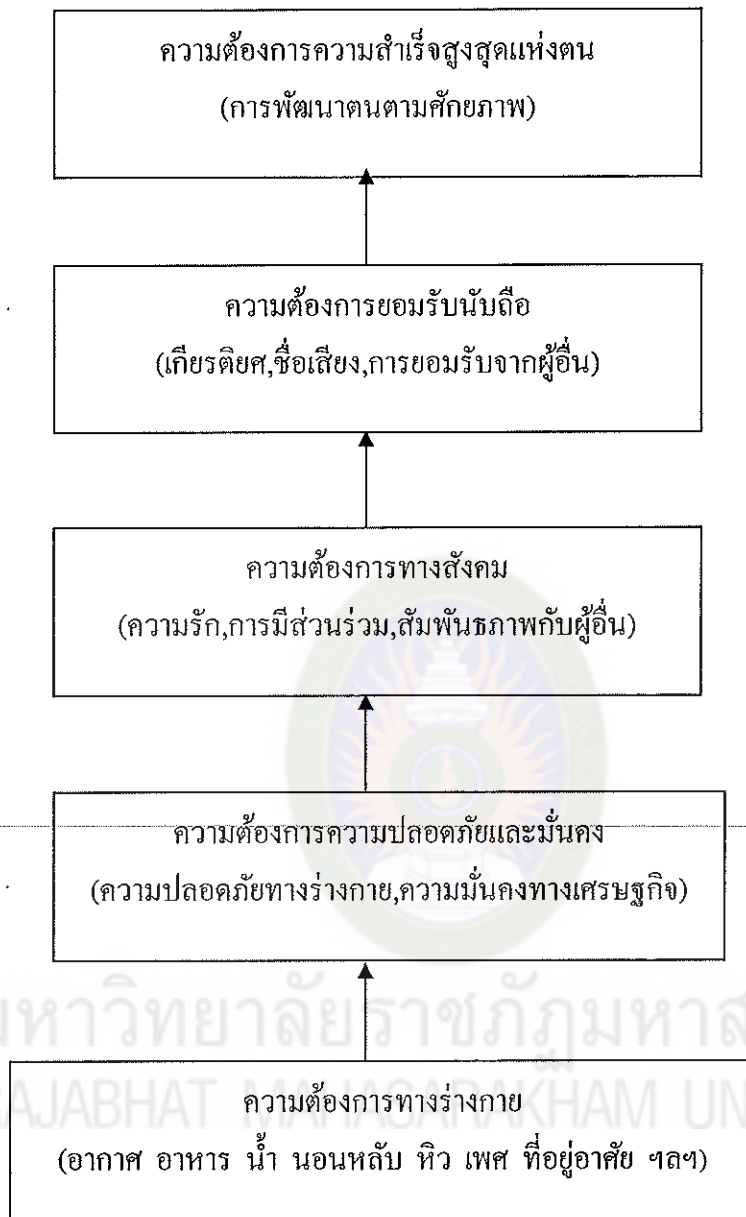
ทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

อับราฮาม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) เป็นนักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่เน้นเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละคนในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 305)

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไปความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีความสำคัญเป็นลำดับขั้นตอน (A Hierarchy of Needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand Satisfaction) ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) 5 ชั้น ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์
ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน. 2535 : 136

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรก
ของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความง่วง ความปรารถนาทางเพศ
ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด ซึ่งจะมี
อิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย รวมถึงความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ หน้าที่การงานสถานะทางสังคม และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ความรัก ความเป็นเจ้าของ และความรักใคร่ ซึ่งคนเราจะแสวงหาเพื่อนปรารถนาจะมีเพื่อนพ้อง

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองและมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือยกย่องสรรเสริญในความรู้ความสามารถ เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสำเร็จและมีความพึงพอใจในการมีฐานะเด่นทางสังคมซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะทำสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดที่ตนเองใฝ่ฝันไว้

สรุป ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ 5 ชั้น มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับ ผู้ปฏิบัติงานเพราะการที่บุคคลหนึ่ง ๆ จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานและตามระดับดังกล่าว เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที มิเช่นนั้นผลอาจส่งด้านลบ เช่น หากคนหนึ่งมีความต้องการการยอมรับนับถือ แต่องค์กรตอบสนองได้เพียงขั้นที่ 1 ทางร่างกายคนนั้นย่อมเกิดปฏิกิริยาด้านลบเช่น เบื่อหน่ายต่องาน เป็นต้น เพราะฉะนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจย่อมต้องมีแรงจูงใจที่เหมาะสมด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของเออร์เนส ฮิลการ์ด

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

1. แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางปัจจัย 4 อย่าง ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) ได้แก่ แรงจูงใจที่จะอยู่ในสังคม มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น ความรัก มิตรภาพ ความต้องการที่จะปกครองตนเอง หรือกลุ่ม

3. แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธภาพแก่ตน (Ego – Integrative Motives) เป็นแรงจูงใจที่สร้างสัมพันธภาพแก่ตนเอง ในการดำเนินวิถีทางเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี สร้างปรัชญาและความเชื่อมั่นให้กับตนเอง มีจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่างแน่นอน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจ เป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom)

แนวความคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ คือ ความคิดที่ว่าคนเราทุกคนมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากผลกระทำที่เขา ได้ทำขึ้นและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไปยิ่งกว่านั้น คนทุกคนต่างมีความชอบในผลลัพธ์ชนิดต่างๆ แตกต่างกันด้วย ซึ่งความหมายถึงว่ามนุษย์เราได้รับการพิจารณาว่ามีความคิดมีการหาเหตุผล และมีการคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตและผลที่ตามมาจากสิ่งต่างๆ ดังกล่าวคือ บุคคลเหล่านี้ก็อาจเลือกวิธีดำเนินการเพียงอย่างเดียวที่เขาคิดว่าดีที่สุด จากทางเลือกหรือจากวิธีดำเนินการต่างๆ ที่มีอยู่

ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน (Welfare Theory)

แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือหลายกลุ่มก็ได้ความสัมพันธ์ในด้านการจ้างงานนี้ รวมความถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการจ้างทำงาน เริ่มตั้งแต่การสัมภาษณ์ลูกจ้างเข้าทำงานจนถึงลูกจ้างออกจากงาน และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ เช่น การบรรจุ ค่าจ้าง เงินเดือน ชั่วโมงการทำงาน ค่าล่วงเวลา โบนัส การฝึกอบรม การให้การศึกษา สุขภาพอนามัย การเจ็บป่วย การว่างงาน ตลอดจนกระบวนการเจรจาต่อรองกับฝ่ายลูกจ้างคนงานในสังคม

สวัสดิการในภาวะปัจจุบันนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้างในการตอบสนองขึ้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดของมาส โลว์ ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่า ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของฝ่ายบริหารที่จะจูงใจและโน้มน้าวให้ลูกจ้างในองค์การได้ทุ่มเทกำลังร่างกายและกำลังแรงใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างและความสำเร็จขององค์การเป็นสำคัญและสวัสดิการเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องทราบถึงความคาดหวังของสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆรวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้ (สร้อยตระกูล(ติวยานนท์)อรธมานะ. 2550 : 145)

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

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

ความหมายของการกระจายอำนาจ

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

1. การกระจายอำนาจการบริหาร หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่หรือการโอนอำนาจหน้าที่หรือการแบ่งอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจให้หน่วยงานราชการในระดับต่างๆสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้โดยไม่ต้องขอเสนออนุมัติหรือขอความเห็นชอบจากหน่วยเหนือขึ้นไปอาจรวมถึงการกระจายอำนาจนอกระบบราชการในลักษณะการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของหน่วยงานราชการ

2. การกระจายอำนาจทางการเมือง หมายถึง การกระจายอำนาจให้ชุมชนต่างๆปกครองตนเอง ซึ่งสามารถตัดสินใจเลือกผู้บริหารท้องถิ่นเอง และตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่น

ธนเศรษฐ์ เจริญเมือง (2537 : 59) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่างๆ มีอำนาจในการจัดการ ดูแล กิจการหลายๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการ กิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น

ชวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 1 - 4) ได้ให้ความหมาย การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารหรือกิจการบางอย่างให้องค์กรปกครองหรือสถาบันของรัฐไปกระทำ หรือดำเนินการ โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ส่วนกลาง โอนหรือกระจายอำนาจปกครองบางส่วนไปให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยส่วนกลางเพียงแต่คอยควบคุมมิให้ออกนอกเขตที่กฎหมายกำหนดไว้

สรุป การกระจายอำนาจ คือ การลดภาระอำนาจการปกครองของรัฐบาลไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดการบริการสาธารณะต่างๆ แก่ประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลักอย่างมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

ลิขิต ชีรเวทิน (2527 : 3) การกระจายอำนาจการปกครองมีความสำคัญในทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคม โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น ดังนี้

1. การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เนื่องด้วยประชาธิปไตยต้องประกอบด้วย โครงสร้างส่วนบน คือ ระดับชาติ และ โครงสร้างส่วนฐาน คือ ระดับท้องถิ่น การปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง คือ

รากแก้วเป็นฐานที่สำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

2. การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคมในด้านการพัฒนาชนบทโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยโครงสร้างการปกครองตนเองในลักษณะที่มีความอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

สรุป การกระจายอำนาจนอกจากจะเป็นการปรับโครงสร้างการบริหารงานจากโครงสร้างการบริหารงานส่วนบน คือ ระดับชาติ ลงสู่การบริหารงานส่วนล่าง คือระดับท้องถิ่นแล้วการกระจายอำนาจยังมีผลต่อเศรษฐกิจการเมืองการปกครองด้วย

หลักการกระจายอำนาจ

หลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหลักการเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาของตนเองในระดับท้องถิ่น ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ และหลักการกระจายอำนาจตั้งอยู่บนพื้นฐานประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2545 : 3)

1. เป็นการแบ่งเบาระยะของรัฐบาลกลางหรือหน่วยบริหารราชการส่วนกลาง
2. เป็นการทำให้ปัญหาในท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น
3. เป็นการส่งเสริมให้ในแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถ และพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง
4. เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่น อันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยและเป็นพื้นฐานสำคัญให้คนในท้องถิ่นได้ก้าวขึ้นไปดูแลปัญหาในระดับชาติต่อไป
5. เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

สรุป การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดูแลจัดการแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยแท้จริง อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่นอันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย ซึ่งสามารถแบ่งเบาระยะของรัฐบาลกลางได้

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น (Local Government) จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับหลักการกระจายอำนาจที่กล่าวไว้ข้างต้น เพราะฉะนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น ในส่วนนี้จึงเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการปกครองท้องถิ่น โดยโกวิทย์ พวงงาม (2544 : 20 – 22) ได้รวบรวมความหมายของการปกครองท้องถิ่นของนักวิชาการที่สำคัญๆ ไว้ดังนี้

วิลเลียม เอ. โรบสัน (William A. Robson, 1953 : 574 ; อ้างถึงในอรพรรณ ทะมุลจิตต์. 2546 : 34-36) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครองท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์กรปกครองท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย และมีองค์การที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั่นเอง

จอห์น เจ. คลาร์ก (John J. Clark, 1957 : 87 – 89 ; อ้างถึงในเอกลักษณ์ เทียนภู. 2550 : 52) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด โดยเฉพาะและหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway, 1959 : 101 – 103 ; อ้างถึงในเสถียร เหลืองอร่าม. 2527 : 38) นิยามว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่มีสมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

เดเนียล วิท (Daniel Wit, 1967 : 101 – 103 ; อ้างถึงในเสถียร เหลืองอร่าม. 2527 : 38) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กร

อันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่น ในเขตอำนาจของตน

แฮร์ริส จี.มอนตากู (Harris G. Mongtagu. 1984 : 574 ; อ้างถึงในอรวรุณ ละมุลจิตต์. 2546 : 34-36) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

ดังนั้น จะพบว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ส่วนกลางมอบอำนาจให้กับส่วนหรือหน่วยงานที่รองลงมาเพื่อบริหารจัดการหรือปกครองในส่วนเฉพาะพื้นที่ ภายใต้กฎหมายสูงสุดของประเทศ มีความเป็นอิสระมีหลักประชาธิปไตยเป็นพื้นฐานในการปกครอง

องค์ประกอบขององค์การปกครองท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโต (2533 : 22) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง
2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึง ได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่ จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาดูด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น
3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมือง และการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎข้อบังคับ ควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การ หรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในของเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามของเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระเต็มที่ที่เดียวหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอิสระ รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

หากพิจารณาองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนตำบล จะเห็นว่ามีองค์ประกอบครบทั้ง 8 ประการดังกล่าว

หลักการปกครองท้องถิ่น

ประยัต หงส์ทองคำ (2523 : 37 – 39) ได้ประมวลหลักการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านี้อาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็น กรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอสมควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็จะกลายเป็นรัฐอธิปไตย เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป

ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น เทศบัญญัติ

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

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

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่รู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบล

ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นเป็นรูปแบบหนึ่งของการกระจายอำนาจของรัฐให้สอดคล้องและสนองความต้องการของท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้นและกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนรู้จักรับผิดชอบประโยชน์ส่วนรวมร่วมกัน ซึ่งสามารถสรุปความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการกระจายอำนาจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ดังนี้ (ฉลาด ชามช่วง. 2542 : 22 – 28)

ประเทศไทยได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 ขึ้นบังคับใช้เมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ.2500 สำคัญคือ จัดให้มีองค์กร ดังนี้ (กรมการปกครอง. 2542 : 25 – 27)

1. องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อดำเนินกิจกรรมส่วนตำบล โดยมีเขตการปกครองตามเขตตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย สภาตำบลและคณะกรรมการตำบล

2. สภาตำบล ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งหมู่บ้านละ 1 คน และกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบลนั้นเป็นสมาชิกโดยตำแหน่ง

3. คณะกรรมการตำบล ประกอบด้วย กำนันตำบลท้องที่ เป็นประธาน แพทย์ประจำตำบลและผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นเป็นกรรมการกับกรรมการอื่น ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากครูใหญ่โรงเรียนในตำบลหรือบรรดาผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน 5 คน

ต่อมากระทรวงมหาดไทยยกเลิกคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2549 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 และคณะกรรมการพัฒนาตำบลตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยคณะกรรมการหมู่บ้านตำบล พ.ศ. 2509 แล้วมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 275/2509 กำหนดให้มีคณะกรรมการสภาตำบล ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน ครูประจำตำบล 1 คน แพทย์ประจำตำบล และราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิ หมู่บ้านละ 1 คน เป็นผู้ดำเนินการควบคุมและรับผิดชอบบริหารงานของสภาตำบล

เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ.2499 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2511 กำหนดให้มีสภาตำบล ประกอบด้วย

1. กรรมการ โดยตำแหน่ง มีจำนวนห้องที่เป็นประธาน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบล แพทย์ประจำตำบล

2. กรรมการ โดยการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 1 คน โดยราษฎรเป็นผู้เลือกตั้ง ทั้งนี้สภาตำบลตาม ปว.326 ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล

ต่อมารัฐบาลภายใต้การนำของนายชวน หลีกภัย ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ.2542 และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในบางมาตราจนมาถึงปัจจุบัน ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ.2546

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปัจจุบัน

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันประกอบด้วยมาตราสำคัญของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 1 พ.ศ.2537 และฉบับแก้ไขจนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546 ดังต่อไปนี้

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจกรรม
ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำอุปโภค บริโภคและการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไข
เพิ่มเติม(ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็น
ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งในมาตรา 44 ได้กำหนดว่าองค์การบริหารส่วนตำบล
ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดย

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน
ตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้น โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านใน
เขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่ง
หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน
ตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีสองหมู่บ้าน นั้น
ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน และ

2. นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล มีนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยกาเลือกตั้งสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

นอกจากนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลจะมีส่วนราชการประจำซึ่งเป็นบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล คือ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถแสดงเป็นโครงสร้างดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 3 แสดง โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในมาตรา 72 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยนั้น จึงได้มีการออกระเบียบ ข้อบังคับให้มีการจัดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

ระเบียบพนักงานส่วนตำบลได้ตราขึ้นเป็นพระราชกฤษฎีกา เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอให้ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว โดยไม่ขาดจากต้นสังกัด ทั้งนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็นและในกรณีที่เป็นการชั่วคราวซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

1. พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับพนักงานส่วนตำบลจะมีตำแหน่งใดบ้าง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะเกิดขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานส่วนตำบลจะเป็นผู้กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระที่จะกำหนดจำนวนพนักงานของตนเอง ได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

- 1.1. ไม่เกินจำนวนกรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด

- 1.2. มีงบประมาณพอเพียงที่จะจ่ายเงินเดือน

- 1.3. เป็นตำแหน่งที่มีอยู่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลนอกจากจะมีพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการประจำปฏิบัติงานตามนโยบายของคณะกรรมการบริหารแล้ว หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีปริมาณงานมากก็สามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราว เพื่อช่วยเหลือพนักงานส่วนตำบลได้ตามจำนวนและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ้างลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2536 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2538 มีสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 ผู้มีอำนาจสั่งจ้าง กำหนดให้ประธานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง

2.2 จำนวนลูกจ้างที่สามารถจ้างได้เป็นไปตามบัญชีกรอบอัตรากำลังลูกจ้าง
ท้ายระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างของหน่วยงานบริหารราชการส่วน
ท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2538

2.3 คุณวุฒิของลูกจ้างและอัตราจ้าง เปิด โอกาสให้องค์การบริหารส่วน
ตำบลพิจารณาลักษณะของงานและเหตุความจำเป็น โดยคุณวุฒิของลูกจ้างจะมีความสัมพันธ์
กับอัตราค่าจ้าง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขวา

องค์การบริหารส่วนตำบลเขวา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เป็น 1 ใน 14
ตำบลของอำเภอเมืองมหาสารคาม มี 24 หมู่บ้าน มีพื้นที่ทั้งหมด 52.4 ตารางกิโลเมตร ที่ตั้งของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเขวา ตั้งอยู่ หมู่ที่ 17 บ้านเขวา ตำบลเขวา อำเภอเมือง จังหวัด
มหาสารคามอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม
12 กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลลาดพัฒนา อำเภอเมืองมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลท่าคูมและตำบลห้วยแอ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลมิตรภาพและตำบลหนองกุง อำเภอแกดำ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลเวียงนางและเทศบาลเมืองมหาสารคาม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขวา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เป็นราชการส่วน
ท้องถิ่น จัดตั้งเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546) โดยมีนายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร
ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และข้อบัญญัติ รวมถึงนโยบายขององค์การ
บริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเขวา ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร ส่วนราชการ
และสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะที่ตั้ง

ตำบลเขวาจัดตั้งขึ้นเมื่อปีพุทธศักราชที่เท่าไร ไม่ปรากฏหลักฐานที่ชัดเจน แต่ที่เล่า
ขานสืบต่อกันมาและข้อสันนิษฐานทางโบราณวัตถุ ในยุคก่อนที่จะมีกลุ่มคนจากจังหวัด
ร้อยเอ็ด จังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดกาฬสินธุ์ อพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานทำมาหากินนั้น อาณา
บริเวณแห่งนี้ เป็นที่ตั้งของชุมชน โบราณ สมัยขอมเรืองอำนาจ (บ้านเชียงเหียน) ในกาลต่อมา

เมื่อกลุ่มคนซึ่งมีภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดร้อยเอ็ด ประสบปัญหาในการดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนบ้านเกิดเมืองนอนของตนเอง จึงอพยพโยกย้ายแสวงหาที่ดินทำกินใหม่ เมื่อมาพบพื้นที่ที่อุดมไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งน้ำ (หนองกระทุ่ม) ที่เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม จึงได้ตั้งรกรากขึ้น และเรียกขานกันว่า “บ้านเขวา” เนื่องจากมีต้นเขวาขึ้นอยู่อย่างมากมาย ในสมัยที่วามหาชัยปกครองเมืองมหาสารคาม ได้แต่งตั้งขุนเขวาเขตผดุง นามเดิมทองอินทร์ จันทรสมบัติ เป็นผู้ปกครองตำบลเขวาเป็นคนแรก ต่อมา มีราษฎรจากจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดกาฬสินธุ์ โยกย้ายเข้ามาตั้งหลักปักฐานทำมาหากินในพื้นที่ที่เป็นบ้านหม้อและบ้านดิวในปัจจุบัน เมื่อประชากรในชุมชนหมู่บ้านเพิ่มจำนวนมากขึ้น การขยายขยายจัดตั้งชุมชนหมู่บ้านขึ้นมาใหม่ จึงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศของตำบลเขวา เป็นลักษณะลาดเทจากทางทิศใต้ไปทางตะวันออก มีลำห้วยไหลผ่านสองสาย คือ ห้วยคะคางและห้วยใจคำ ลักษณะของพื้นที่จะแบ่งออกเป็น 2 ฟาก คือ เหนือและใต้ โดยมีถนนทางหลวงแจ้งสนิท สายมหาสารคาม-ร้อยเอ็ด ตัดผ่านกลาง ฝั่งทางทิศเหนือจะมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม ส่วนฝั่งทางทิศใต้จะเป็นลักษณะลูกคลื่นลอนลาด

ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

1. การพาณิชย์กรรม/การบริการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขวา

ประกอบด้วย

1.1 บิมน้ำมันและก๊าซปิโตรเลียม	จำนวน	3	แห่ง
1.2 ศูนย์โชว์รูมรถยนต์	จำนวน	2	แห่ง
1.3 ตลาดนัดโค-กระบือ	จำนวน	1	แห่ง
1.4 ธุรกิจบริการ(ห้องพัก)	จำนวน	2	แห่ง
1.5 โรงเบียร์มหาสารคาม	จำนวน	1	แห่ง
1.6 ร้านค้าของชำหรือของเบ็ดเตล็ด	จำนวน	138	แห่ง
1.7 ร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	จำนวน	1	แห่ง
1.8 ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์	จำนวน	10	แห่ง
1.9 ร้านซ่อมรถยนต์	จำนวน	6	แห่ง

2 การอุตสาหกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขวา ประกอบด้วย

2.1 โรงสี	จำนวน	48	แห่ง
2.2 โรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต(กฟผ.)	จำนวน	1	แห่ง

ข้อมูลด้านการศึกษา

การศึกษาในเขตพื้นที่ตำบลเขวา สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ส่วน คือ การศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ

การศึกษาในระบบ มีสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ถึง ระดับอุดมศึกษา จำนวน 10 แห่ง

1. ระดับประถมศึกษา	จำนวน	9	โรง
2. ระดับอุดมศึกษา	จำนวน	1	โรง
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเขวา	จำนวน	1	แห่ง

การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาดูด้วยตนเองผ่านศูนย์การเรียนรู้ หรือที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน และการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.)

การสาธารณสุข

การบริการด้านสาธารณสุขมูลฐานภายในตำบล จะเป็นบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือ อสม. และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ซึ่งมีอยู่ 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านเขวา และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านเชียงเหียน

นอกเหนือจากการบริการในลักษณะแพทย์แผนปัจจุบันแล้ว การใช้บริการในรูปแบบลักษณะของแพทย์แผนไทย หรือ แพทย์พื้นบ้าน ก็ยังคงมีอยู่ในชุมชนเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะในเรื่องของสมุนไพรและการนวด

สรุป จะเห็นได้ว่า ลักษณะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะมีลักษณะเดียวกันหรือคล้ายกัน ด้วยเหตุเพราะว่า การจัดโครงสร้างทางการบริหารจะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย บางส่วนที่แตกต่างกันนั้น เช่น การแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการประจำซึ่งสามารถขยายกรอบอัตราได้ เป็นเพราะลักษณะของพื้นที่และความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ซึ่งมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553 กำหนดการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้ ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ 1 เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ 1 ตุลาคมของปีถัดไป การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พดติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สวัสดิการค่าเช่าบ้าน

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ประกาศ ณ วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2548 ได้กล่าวว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานในต่างท้องที่ มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการเท่าที่ต้องจ่ายจริงตามที่สมควรแก่สภาพแห่งบ้าน แต่อย่างสูงไม่เกิน จำนวนเงินที่กำหนดไว้ตามบัญชีอัตราค่าเช่าบ้านข้าราชการท้ายระเบียบ ทั้งนี้ เว้นแต่ผู้นั้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดที่พักอาศัยให้อยู่แล้ว

มีเคหสถานอันเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเองหรือคู่สมรสในท้องที่ที่ไปประจำสำนักงานใหม่โดยไม่มีหนี้ค้างชำระกับสถาบันการเงิน

ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ในท้องที่ที่เริ่มรับราชการครั้งแรกหรือท้องที่ที่กลับเข้ารับราชการใหม่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับคำสั่งให้ไปรับราชการในท้องที่ใดและไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการเพราะเหตุที่มีเคหสถานอันเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเองหรือคู่สมรส แม้ว่ากรรมสิทธิ์ในเคหสถานได้โอนไปด้วยเหตุใด ก็ไม่ทำให้เกิดสิทธิ

ที่จะได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการในระหว่างรับราชการในท้องที่นั้น เว้นแต่เคหสถานนั้นถูกทำลาย หรือเสียหายเนื่องจากภัยพิบัติจนไม่สามารถพักอาศัยอยู่ได้

ถ้าข้าราชการส่วนท้องถิ่นและคู่สมรสรับราชการในท้องที่เดียวกันและต่างก็มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการตามระเบียบนี้ ให้เบิกจ่ายได้เฉพาะคนใดคนหนึ่ง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการและมีคู่สมรส เป็นข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ หรือพนักงานหรือเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ หรือองค์การมหาชน ถ้าคู่สมรสของผู้นั้นได้ใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้น ได้อยู่ในที่พักอาศัยที่ทางราชการจัดให้แก่คู่สมรสในท้องที่เดียวกัน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการอยู่แล้วภายหลังได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ให้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านเท่าที่ต้องจ่ายจริงตามที่สมควรแก่สภาพแห่งบ้าน แต่อย่างสูงไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนดไว้ตามบัญชีอัตราค่าเช่าบ้านข้าราชการท้ายระเบียบ

ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสิทธิได้รับเงินค่าเช่าบ้านตั้งแต่วันที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นได้เช่าอยู่จริง แต่ไม่ก่อนวันที่รายงานตัวเพื่อเข้ารับหน้าที่ และให้สิ้นสุดในวันที่ขาดจากอัตราเงินเดือนหรือวันที่อยู่ในข่ายหมดสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน ถ้าผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ไปรับราชการในท้องที่อื่นไม่สามารถออกเดินทางไปได้ในวันที่ส่งมอบหน้าที่ ให้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการต่อไปอีก ไม่เกินสิบวันนับแต่วันส่งมอบหน้าที่ เว้นแต่มีความจำเป็นจะต้องอยู่ต่อไปอีก ให้เบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการต่อไปได้เท่าที่จำเป็น โดยได้รับการอนุมัติจากผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง

ในกรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งได้รับค่าเช่าบ้านอยู่แล้วในท้องที่หนึ่งและต่อมาได้รับแต่งตั้งให้ไปรับราชการในท้องที่อื่น ให้ข้าราชการผู้นั้นมีสิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าบ้านในท้องที่เดิมมาเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการในท้องที่ใหม่ได้ถ้าคู่สมรสหรือบุตรซึ่งอยู่ในอุปการะของข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้น ไม่อาจติดตามข้าราชการผู้นั้นไปได้และมีความจำเป็นต้องอาศัยอยู่ในบ้านในท้องที่เดิมต่อไป

สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ประกาศ ณ วันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2541 ได้กล่าวว่า ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัวของตน ให้บุตรของผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับบุตร ได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม ให้นับเรียงตามลำดับการเกิดก่อนหลัง ไม่ว่าเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่ การจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลอย่างอื่น ซึ่งมีใหม่เป็นการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตรา ดังนี้

1. ผู้ที่เข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการ ทั้งประเภทผู้ป่วยภายนอกหรือผู้ป่วยภายใน ให้เบิกค่ารักษาพยาบาล ได้เต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง เว้นแต่ ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซม ค่าห้องและค่าอาหารให้เบิกได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

2. ผู้ที่เข้ารับการรักษาพยาบาลประเภทผู้ป่วยในจากสถานพยาบาลของเอกชนเฉพาะในกรณีที่ผู้มีสิทธิหรือบุคคลในครอบครัวของผู้นั้นประสบอุบัติเหตุ อุบัติภัย หรือมีความจำเป็นรีบด่วน ซึ่งหากมิได้รับการรักษาในทันทีทันใดอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตของบุคคลดังกล่าว

สวัสดิการเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการ

หลักเกณฑ์การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและฝึกอบรมภายในประเทศ ลักษณะการเดินทางไปราชการ ได้แก่ การเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและการเดินทางไปราชการต่างประเทศ ในที่นี้ขอสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการชั่วคราวในราชอาณาจักร

การเดินทางไปราชการชั่วคราว ได้แก่

1. การไปปฏิบัติราชการชั่วคราว นอกที่ตั้งสำนักงานซึ่งปฏิบัติราชการปกติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาหรือ ตามหน้าที่ที่ปฏิบัติราชการ โดยปกติ
2. การไปสอบคัดเลือกหรือรับการคัดเลือกตามที่ได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา
3. การไปช่วยราชการ ไปรักษาการในตำแหน่งหรือไปรักษาราชการแทน
4. การเดินทางไปราชการเฉพาะระหว่างเวลาที่อยู่ในราชอาณาจักรของผู้ซึ่งรับราชการประจำในต่างประเทศ

5. การเดินทางข้ามแดนชั่วคราวเพื่อไปปฏิบัติราชการในดินแดนต่างประเทศตาม
ข้อตกลงระหว่างประเทศ

ผู้มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการชั่วคราวในราชอาณาจักร ได้แก่

1. ข้าราชการ
2. ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการชั่วคราว ได้แก่

1. การเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง

ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง เบิกในลักษณะเหมาจ่ายตามจำนวนเงินและเงื่อนไขที่

กระทรวงการคลังกำหนด ดังนี้

ข้าราชการ	อัตรา (บาท : วัน : คน)
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ลงมา ตำแหน่งประเภท วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น หรือตำแหน่งระดับ 8 ลงมา หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า หรือ ข้าราชการตุลาการซึ่งรับเงินเดือนชั้น 2 ลงมา หรือผู้ช่วยผู้พิพากษา หรือตะ โต้ะยุติธรรม หรือข้าราชการอัยการซึ่งรับเงินเดือนชั้น 3 ลงมา หรือข้าราชการทหารซึ่งมียศพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก ลงมา หรือข้าราชการตำรวจซึ่งมียศพันตำรวจเอก ลงมา	240
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ตำแหน่งประเภท วิชาการระดับเชี่ยวชาญ ขึ้นไป ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป หรือตำแหน่งที่ เทียบเท่า หรือข้าราชการตุลาการซึ่งรับเงินเดือนชั้น 3 ขึ้นไป ขึ้นไป หรือข้าราชการอัยการซึ่งรับเงินเดือนชั้น 4 ขึ้นไป หรือข้าราชการ ทหารซึ่งมียศพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก อัตราเงินเดือนพันเอก พิเศษ นาวาเอกพิเศษ นาวาอากาศเอกพิเศษ ขึ้นไป หรือข้าราชการ ตำรวจซึ่งมียศพันตำรวจเอก อัตราเงินเดือนพันตำรวจเอกพิเศษ ขึ้นไป	270

2. การเบิกค่าเช่าที่พักในประเทศ

2.1 กรณีเลือกเบิกในลักษณะจ่ายจริง ให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินอัตรา ดังนี้

ข้าราชการ	ห้องพักคนเดียว (บาท : วัน : คน)	ห้องพักคู่ (บาท : วัน : คน)
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ลงมา ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น หรือตำแหน่งระดับ 8 ลงมา หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า หรือข้าราชการตุลาการซึ่งรับเงินเดือนชั้น 2 ลงมา หรือผู้ช่วยผู้พิพากษา หรือตะโตะยุติธรรม หรือข้าราชการอัยการซึ่งรับเงินเดือนชั้น 3 ลงมา หรือข้าราชการทหารซึ่งมียศพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก ลงมา หรือข้าราชการตำรวจซึ่งมียศพันตำรวจเอก ลงมา ให้เบิกค่าเช่าที่พักได้เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินอัตราค่าเช่าห้องพักคนเดียว ในกรณีเดินทางไปราชการเป็นหมู่คณะให้พักรวมกันสองคนขึ้นไปต่อหนึ่งห้อง โดยให้เบิกค่าเช่าที่พักได้เท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินอัตราค่าเช่าห้องพักคู่ เว้นแต่เป็นกรณีที่ไม่เหมาะสมจะพักรวมกัน หรือมีเหตุจำเป็นที่ไม่อาจพักรวมกับผู้อื่นได้ ให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินอัตราค่าเช่าห้องพักคนเดียว	1,500	850
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ขึ้นไป ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า หรือข้าราชการตุลาการซึ่งรับเงินเดือนชั้น 3 ขึ้นไป หรือข้าราชการอัยการซึ่งรับ	2,200	1,200

ข้าราชการ	ห้องพักคนเดียว (บาท : วัน : คน)	ห้องพักคู่ (บาท : วัน : คน)
<p>เงินเดือนขั้น 4 ขึ้นไป หรือข้าราชการทหารซึ่งมียศพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก อัตราเงินเดือนพันเอก พิเศษ นาวาเอกพิเศษ นาวาอากาศเอกพิเศษ ขึ้นไป หรือข้าราชการตำรวจซึ่งมียศพันตำรวจเอก อัตราเงินเดือนพันตำรวจเอกพิเศษ จะเบิกในอัตราค่าเช่าห้องพักคนเดียวหรือห้องพักคู่ก็ได้</p>		
<p>ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไป หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า หรือข้าราชการตุลาการ ซึ่งรับเงินเดือนขั้น 3 ขั้นสูงขึ้นไป หรือข้าราชการอัยการ ซึ่งรับเงินเดือนขั้น 5 ขึ้นไป หรือข้าราชการทหารซึ่งมียศพลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี ขึ้นไป หรือข้าราชการ</p>	2,500	1,400
<p>ตำรวจซึ่งมียศพลตำรวจตรี ขึ้นไป จะเบิกในอัตราค่าเช่าห้องพักคนเดียวหรือห้องพักคู่ก็ได้</p> <p>ในกรณีเดินทางไปราชการเป็นหมู่คณะและผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นเป็นหัวหน้าคณะและมีความจำเป็นต้องใช้สถานที่เดียวกันกับที่พักเพื่อเป็นที่ปฏิบัติงานของคณะหรือบุคคลอื่น ให้เบิกค่าเช่าที่พักได้เพิ่มขึ้น สำหรับห้องพักอีกห้องหนึ่งในอัตราค่าเช่าห้องพักคนเดียวหรือจะเบิกค่าเช่าห้องชุดแทนในอัตราไม่เกินสองเท่าของอัตราค่าเช่าห้องพักคนเดียวก็ได้</p>		

2.2 กรณีเลือกเบิกในลักษณะเหมาจ่าย ให้เบิกได้ไม่เกินอัตรา ดังนี้

ข้าราชการ	อัตรา (บาท : วัน : คน)
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ลงมา ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น หรือตำแหน่ง ระดับ 8 ลงมา หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า หรือข้าราชการ ตุลาการซึ่งรับเงินเดือนชั้น 2 ลงมา หรือผู้ช่วยผู้พิพากษา หรือตะโตะยุติธรรม หรือข้าราชการอัยการซึ่งรับ เงินเดือนชั้น 3 ลงมา หรือข้าราชการทหารซึ่งมียศพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก ลงมา หรือข้าราชการตำรวจซึ่ง มียศพันตำรวจเอก ลงมา	800
ข้าราชการ	อัตรา (บาท : วัน : คน)
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ขึ้นไป ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภท บริหาร หรือตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป หรือตำแหน่งที่ เทียบเท่า หรือข้าราชการตุลาการซึ่งรับเงินเดือนชั้น 3 ขึ้น ไป หรือข้าราชการอัยการซึ่งรับเงินเดือนชั้น 4 ขึ้น ไป หรือข้าราชการทหารซึ่งมียศพันเอก นาวาเอก นาวา อากาศเอก อัตราเงินเดือนพันเอกพิเศษ นาวาเอกพิเศษ นาวาอากาศเอกพิเศษ ขึ้นไป หรือข้าราชการตำรวจซึ่งมี ยศพันตำรวจเอก อัตราเงินเดือนพันตำรวจเอกพิเศษ จะ เบิกในอัตราค่าเช่าห้องพักคนเดียวหรือห้องพักคู่ก็ได้	1,200

สวัสดิการให้ทุนการศึกษา

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการตั้งงบประมาณเพื่อให้
ทุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6)

เพื่อเป็นการศึกษาหรือพัฒนาองค์ความรู้ของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ผู้รับทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท สามารถรับทุนการศึกษา เพื่อศึกษาในสถาบันศึกษาได้ทั้งของรัฐหรือเอกชน และผู้ที่ได้รับทุนต้องกลับมาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าสองเท่าของระยะเวลาที่ได้รับทุน โดยต้องทำสัญญาไว้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากผู้รับทุนผิดสัญญา ต้องชดใช้ทุนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายไปแล้วทั้งสิ้น กับใช้เงินอีกสองเท่าของจำนวนทุนดังกล่าว ให้เป็นเบี้ยปรับแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทันที ยกเว้นผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น

กรณีที่ได้รับทุนกลับมาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่ครบตามระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากมีเหตุจำเป็นต้องโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใหม่หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจนครบระยะเวลาที่กำหนด โดยนับระยะเวลาต่อเนื่องกันและหากผู้รับทุนผิดสัญญาต้องชดใช้ทุนพร้อมเบี้ยปรับให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จ่ายทุนการศึกษาทันที

สำหรับผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นที่ได้รับทุน และอยู่ระหว่างการศึกษหากพ้นจากตำแหน่งก็ให้ได้รับทุนต่อไป จนกว่าจะสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่สถาบันการศึกษากำหนด เว้นแต่ถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากกระทำความผิดตามกฎหมาย

สรุป แนวคิดและทฤษฎีต่างๆข้างต้นไม่ว่าจะเป็นการกระจายอำนาจที่เป็นกรอบสำคัญตามระดับประชาธิปไตยจนนำมาสู่การมีการปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรของท้องถิ่นทั้งฝ่ายบริหารและข้าราชการในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่การที่จะเกิดผลลัพธ์ที่ต้องการบุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจหรือความต้องการและได้รับการตอบสนองความต้องการนั้น โดยมีแนวคิดและทฤษฎีต่างๆจะเป็นพื้นฐานสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความพึงพอใจและการจูงใจต่างๆตามแนวคิดที่เสนอไว้ข้างต้น เช่น แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นจะเห็นได้ว่า เป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเพราะเป็นการมอบอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ปฏิบัติงานดูแลประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละฉบับแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจต่างๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสินรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จรรยา แก้วมณี (2545 : 95-99) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในอาชีพ นโยบายในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพทั่วไปในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้และสวัสดิการ

สถานภาพโดยทั่วไปด้านภูมิหลังของพนักงานส่วนตำบล อายุ อายุราชการ รายได้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วน เพศ รายได้และสวัสดิการ นโยบายของหน่วยงานและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ควรที่จะเพิ่มรายได้และสวัสดิการ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ชาอุทัย ชัยพิสุทธิสกุล (2546 : 41) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยได้กำหนดกรอบในการวิจัยไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ งานนโยบายการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย บริเวณโดยรอบห้องทำงาน และสถานที่ทำงานมีบรรยากาศปลอดโปร่ง สะอาดและร่มรื่น
3. ด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา รถยนต์/รถจักรยานยนต์ในการปฏิบัติงาน
4. ความมั่นคงในอาชีพ ประกอบด้วย มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีโอกาสในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนอย่างยุติธรรม
5. ด้านความพึงพอใจในความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและประชาชนที่มาติดต่อกับงานแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกันตามองค์ประกอบพื้นฐานของแต่ละบุคคลซึ่งมี

ความแตกต่างกันในเรื่องของเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความต้องการและความเข้าใจในสภาพการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติและสภาพการปฏิบัติงานตามลำดับ

ผลการวิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และแต่ละองค์ประกอบของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ส่วนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ รายได้ วุฒิการศึกษา และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่างกันในการปฏิบัติงานโดยรวม และในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่างกัน

ระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบของปัญหาอุปสรรค พบว่า มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการ และงานที่ปฏิบัติตามลำดับ

สุวิน ทองสุข (2546 : 77-82) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการครูเพศต่างกัน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมข้าราชการครูเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง

ข้าราชการครูสายปฏิบัติงานต่างกัน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูสายบริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสายปฏิบัติการสอน

ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10-15 ปี

อมร อ่อนรัชชา (2546 : 67-74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 123 คน โดยมีตัวแปรอิสระ 13 ตัว คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ประโยชน์แก่ออกุศล การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือน ในลักษณะสมการทั้งหมด ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ คือ การปกครองบังคับบัญชา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรารุณ ละมุลจิตต์ (2546 : 69-75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและศักดิ์ศรีของงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความรู้ในงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการให้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศและลาศึกษาต่อในระดับมากที่สุด นอกจากนี้มีความต้องการศึกษาคูงานในประเทศ การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง รวมถึงการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่อยู่ในระดับมาก

สุนทร นำชื่น (2549 : 57 : 62) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้าน ลักษณะของงาน ตามลำดับ

ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนปัจจัยด้าน อายุราชการมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ศิริชัย เอื้อบุญเย็นนท์, ร้อยเอก (2549 : 65 - 73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการทหาร พบว่า ข้าราชการทหารในกรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ที่มี ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่องระดับชั้นยศ อายุราชการ และที่พักอาศัยในปัจจุบันแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่ปฏิบัติไม่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานเพศชายและพนักงาน ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานในช่วงอายุอื่น และพนักงานที่มีระดับ การศึกษาระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติต่ำกว่าพนักงานในระดับการศึกษาอื่น และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำ

กว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานในช่วงอื่น และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในช่วงอื่น

เอกลักษณ์ เทียนภู (2550 : 66-75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า

ด้านความมั่นคงในงานพบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมของลักษณะงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า สภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ทำ การทดลองและการบรรจุเข้าทำงาน การครบอายุการทำงาน(เกษียณ) การพัฒนาเพื่อให้ครูมีความรู้เพิ่มขึ้นให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือนและค่าจ้าง รวมทั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ฐานะ และเงินเดือน ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ตลอดจนสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีกำลังขวัญดี

ด้านความเป็นตัวของตัวเอง พบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า โรงเรียน ได้ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของครู ไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับดูแล ผู้บังคับบัญชาเป็นเพียงผู้อำนวยการควบคุมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงาน พบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสะดวกสบายในการเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงาน ในปัจจุบันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า อาคารสถานที่ บรรยากาศ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานรวมถึง กฎ ระเบียบต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นโยบายส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ที่สุด เป็นเพราะว่า มิตรภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในอันที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ครูในโรงเรียนปรีดีรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวกมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า มิตรภาพและความร่วมมือ ความสัมพันธ์อันดีที่มีตรระหว่างครูด้วยกัน สามารถที่จะร่วมงานกันดีเป็นอย่างดี ทำให้ครูในโรงเรียน ปฏิบัติงานด้วยความพร้อมเพรียง มีความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความ สนุกสนมกลมเกลียว ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเรียบร้อยและสำเร็จลุล่วงได้ดียิ่ง

ณัฐสุดา อึ้ง โสภา (2551 : 89 - 104) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปทุมธานี พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่พึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน คิดเป็นร้อยละ 95.70 โดยพึงพอใจการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ยกเว้นด้านค่าตอบแทนน้อยที่สุด คุณภาพงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลางมีคะแนนเฉลี่ย 4.21 โดยมีความพึงพอใจในคุณภาพงานสูงสุดด้านคุณค่า ขณะที่มีความพึงพอใจในคุณภาพงานต่ำที่สุดในด้านผลประโยชน์ตอบแทน บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 61.60 มีความพึงพอใจด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง พยาบาลวิชาชีพ มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การต่ำที่สุด คือ ด้านความขัดแย้ง ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพงานและบรรยากาศองค์การพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัญชลา น้อยเจริญ (2551 : 88 - 97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านความมั่นคงในอาชีพ ตามลำดับ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการ

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าไร่ จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

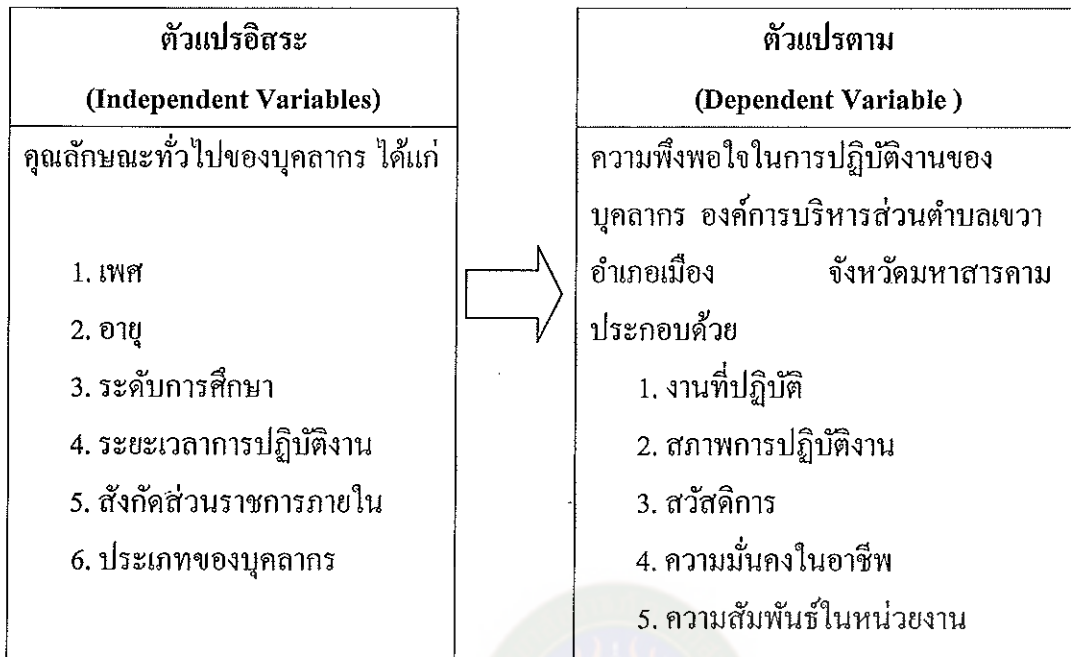
จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้สรุปเป็นแนวคิดเพื่องานศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขต อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันอยู่ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ หรือเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน
2. ด้านงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน นโยบายการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
3. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน การบริหารงานของผู้บริหาร รวมทั้งการจัดให้มีบริเวณ โดยรอบห้องทำงานและสถานที่ทำงาน มีบรรยากาศปลอดโปร่ง สะอาดและร่มรื่น
4. ด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รอยนตร์/จักรยานยนต์ในการปฏิบัติงาน
5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ ประกอบด้วย มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีโอกาสในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนอย่างยุติธรรม
6. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญๆอยู่ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม งานในตำแหน่งตรงกับประสบการณ์ งานในปัจจุบันสร้างความสำเร็จให้ชีวิต การแบ่งงาน ความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ
 2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน การบริหารงานของผู้บริหาร รวมทั้งการจัดให้มีบริเวณ โดยรอบห้องทำงานและสถานที่ทำงาน มีบรรยากาศปลอดโปร่ง สะอาดและร่มรื่น
 3. ด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รถยนต์/จักรยานยนต์ในการปฏิบัติงาน ระบบดูแลผลประโยชน์ การได้รับเงินค่าที่พัก เบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ การสนับสนุนทุนการศึกษา
 4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ ประกอบด้วย มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีโอกาสในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนอย่างยุติธรรม
 5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกันตามองค์ประกอบพื้นฐานของแต่ละบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สังกัดส่วนราชการภายใน และประเภทของบุคลากร ผู้ศึกษาจึง ได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังแสดงในแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการศึกษา