

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๒.๑ หลักอิทธิบาทธรรม

๒.๑.๑ ความหมายของอิทธิบาทธรรม

๒.๑.๒ อิทธิบาทธรรมในพระไตรปิฎก

๒.๑.๓ อิทธิบาทธรรมในพระคัมภีร์

๒.๑.๔ การประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรม

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๒.๓.๑ ความหมายของประสิทธิภาพ

๒.๓.๒ องค์ประกอบประสิทธิภาพ

๒.๓.๓ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

๒.๓.๔ การประเมินประสิทธิภาพ

๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองรูปแบบเทศบาล

๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิบาทธรรม

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๒.๖.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับเทศบาล

๒.๗ กรอบแนวคิดงานวิจัย

๒.๑ หลักอิทธิบาทธรรม

ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย อิทธิบาท ๔ เหล่านี้ อันบุคคลเจริญแล้ว กระทำให้มากแล้วเป็นอริยะ นำออกจากทุกข์ ย่อมนำผู้บำเพ็ญอิทธิบาทนั้นไป เพื่อความสิ้นทุกข์โดยชอบ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ย่อมเจริญอิทธิบาท ๔ อันประกอบด้วยฉันทะสมาธิและปธานสังขาร เจริญอิทธิบาท ๔ อันประกอบด้วย วิริยะสมาธิและปธานสังขาร เจริญอิทธิบาท ๔ อันประกอบด้วยจิตตะสมาธิและปธานสังขาร เจริญ อิทธิบาท ๔ อันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร ดูก่อนภิกษุทั้งหลายอิทธิบาท ๔ เหล่านี้แล อันบุคคลเจริญแล้ว กระทำให้มากแล้ว เป็นอริยะนำออกจากทุกข์ย่อมบำเพ็ญอิทธิบาทนั้นไป เพื่อความ สิ้นทุกข์โดยชอบ [□]

๒.๑.๑ ความหมายของอิทธิบาทธรรม

อิทธิบาทธรรม คือ คุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่าง ซึ่งเป็นหลักอันใกล้เคียงกับ หลักการพึ่งตนเอง แต่แสดงให้เห็นว่าพึ่งตนเองอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จ จ ซึ่งคำว่า อิทธิ นอกจาก จะแปลว่าสำเร็จแล้วยังแปลว่า ฤทธิ์ของมนุษย์ที่แสดงได้ จะโดยวิธีทางวิทยาศาสตร์หรือจิตศาสตร์ก็ตาม ซึ่งต้องอาศัยหลักอิทธิบาท ๔ [□] และยังอาจหมายถึง บทของพระธรรม เช่นว่า จะมี ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่า อิทธิบาท นี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สึกตัวที่มีการทำงาน ย่อมทำงานด้วยความพอใจ ความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่า เขามีอิทธิบาททั้งสี่ประการนั้น โดยไม่รู้สีก [□]

อิทธิบาท ๔ คือ ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ มี ๔ ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะ คือความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา คือ ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณา หรือหมายความว่า มีใจรักพากเพียรทำเอาจิตฝึกฝนปัญญาสอบสวนนี้เป็นอิทธิบาท ๔ [□] ฉันทะ (ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดี ย ๆ ขึ้นไป)

[□] ส. มห. (ไทย) ๑๙/ ๑๑๑๐/ ๒๖๙.

[□] สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, อังใน บุญมี บุญเยี่ยม, “ศึกษาการนำหลัก อิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด”, **ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ), ๒๕๔๘.

[□] พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), **การงานที่เป็นสุข**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา), หน้า ๓๐.

[□] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

วิริยะ (ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง)
 จิตตะ (ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยใจให้
 ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญา
 พิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้น
 วิธีแก้ไขปรับปรุง [□]

อิทธิบาท ๔ เป็นกุศลเพียงอย่างเดียวอิทธิบาท ๔ คือคุณธรรม เครื่องให้สำเร็จตามประสงค์
 หรือสิ่งประสงค์ คนในโลกนี้ย่อมต้องการสิ่งที่ประสงค์แห่งชีวิตกันคนละหลายรูปแบบ แต่สิ่งประสงค์ที่
 คนต้องการตรงกัน คือ ทรัพย์ ยศ และผลงาน ทรัพย์เป็นสิ่งประสงค์ที่สำคัญยิ่งของชีวิต เพราะทรัพย์เป็น
 สิ่งอาศัยใช้สอยในการดำรงชีวิตประจำวัน ทรัพย์มีอยู่ ๒ ประการ คือ ทรัพย์สิน ๑ ทรัพย์สมบัติ ๑
 ทรัพย์สิน คือ เงินตราสำหรับใช้จ่ายซื้อขายแลกเปลี่ยนอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค
 ทรัพย์สมบัติ คือ บ้านเรือน ที่ดินที่นา ที่สวน เครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น [□] อิทธิบาท ๔ เป็น คุณธรรมที่จะนำ
 ผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ในประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัย คือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้อง
 อยู่ในวิสัย ที่อาจใช้ความเพียร พยายาม ทำให้เกิดขึ้นได้ มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบ
 ความสำเร็จ คุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่า อิทธิบาท ๔ มีดังนี้

ฉันทะ คือ ความพอใจในสิ่งที่ได้แก่ ความต้องการความฝึกฝนใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ จาก
 ความมุ่งมั่นที่จะช่วยแก้ไขปัญหาคความยากจน ปัญหาหนี้สินของชาวบ้านให้มีพอยู่พอ กิน วิริยะ คือ
 ความเพียร ได้แก่ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน จิตตะ คือ ความคิด ได้แก่ตั้ง
 จิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความตั้งใจถึงแม้เจออุปสรรคปัญหาที่ไม่คิดล้มเลิกความคิดที่จะกระทำ
 วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง ทดลอง ได้แก่ การหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจ หาเหตุ และ
 ตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง [↑]

การใช้อิทธิบาท ๔ เป็น บทฐานแห่งความสำเร็จ ในส่วนที่เกี่ยวกับฉันทะว่า ความพอใจ
 เรียกว่า ฉันทะ พอใจในการที่จะกระทำ พอใจในการที่จะศึกษาค้นคว้าให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สิ่งใดเรา
 รักเราพอใจก็มักจะทำสิ่งนั้นได้ดี แต่สิ่งใดเราไม่ชอบไม่ค่อยพอใจทำสิ่งนั้นก็ไม่ได้ดี คนที่เก่งในเรื่องอะไร

[□] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร :
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๐.

[□] พระราชปัญญากวี (สุบิน เขมิโย), ประมวลบทพระธรรมเทศนา , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การ
 ศาสนา, ๒๕๒๘), หน้า ๒๖๐.

[↑] พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวโกวาท, (กรุงเทพมหานคร :
 โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๖.

ก็ตาม ถ้าเราศึกษาแล้วก็จะพบความจริงข้อหนึ่งว่า คนนั้นเขาชอบมากในเรื่องนั้น ชอบมากในเรื่องนั้นจึงเก่งในเรื่องนั้น เพราะฉะนั้นเราจะต้องเพาะความพอใจในการที่จะปฏิบัติให้เกิดขึ้นในการที่พิจารณาตัวเอง ตักเตือนตนเอง แก้ไขตนเองให้เกิดขึ้น อย่างนี้เรียกว่า เป็นขั้นต้นที่เรามีไว้ก่อน^๑ บทฐานแห่งความสำเร็จ คือ สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เป็นเครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อธิธัมม ซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ คือ

๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
๒. วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น
๓. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น
๔. วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น

ธรรม ๔ อย่างนี้ ย่อมเนื่องกันแต่ละอย่างๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน ฉันทะ คือความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุด ที่มนุษย์เราควรจะได้ ข้อนี้เป็นกำลังใจอันแรกที่ทำให้เกิดคุณธรรมข้อต่อไปทุกข้อ วิริยะ คือความพากเพียร หมายถึง ความกล้าหาญเจืออยู่ด้วยส่วนหนึ่ง จิตตะ หมายถึงความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัว ทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัดอยู่ในใจเสมอ คำนี้รวมความหมายของคำว่า สมาธิ อยู่ด้วยอย่างเต็มที่ วิมังสา หมายถึงความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้ รวมความหมายของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่□

๒.๑.๒ อธิธัมมธรรม ในพระไตรปิฎก

อธิธิ คือ การแสดงฤทธิ์ได้หลายอย่าง เช่น คนเดียวแสดงเป็นหลายคน หลายคนแสดงเป็นคนเดียว ฯลฯ ใช้อำนาจทางกายไปจนถึงพรหมโลกก็ได้ นี้เรียกว่า อธิธิ

อธิธิบาท คือ มรรคใด ปฏิบัติใดเป็นไปเพื่อได้ฤทธิ์ เพื่อได้เฉพาะซึ่งฤทธิ์นี้เรียกว่า อธิธิบาท

อธิธิบาทภาวนา คือ การเจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วย ฉันทะ การเจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยะ การเจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตะ การเจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสา

^๑ พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ) ปาฐกถาเรื่องภาวนาช่วยเสริมเพิ่มกำลังใจ, [ออนไลน์]” แหล่งที่มา www.panyajit.net/read/txt/20-09-11.TXT [๓ มิถุนายน ๒๕๕๘].

□ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๓๙.

ปฏิบัติให้ถึงอธิบาทภาวนา คือ อริยมรรคมีองค์ ๘ มีสัมมาทิฐิเป็นต้น นี้เรียกว่า ปฏิบัติให้ถึงอธิบาทภาวนา □□

โมคคัลลานสูตร “ ดูกุณิกะทั้งหลาย ภิกษุโมคคัลลันะมีฤทธิ์มากอย่างนี้ มีอำนาจมากอย่างนี้ เพราะได้เจริญได้กระทำให้มากซึ่งอธิบาท ๔ อธิบาท ๔ เป็นไฉน ภิกษุโมคคัลลันะย่อมเจริญอธิบาทอันประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารดังนี้ว่า

ฉันทะของเราจักไม่ย่อหย่อนเกินไป ไม่ต้องประคองเกินไป ไม่หดหู่ในภายใน ไม่ฟุ้งซ่านไปในภายนอก และเธอมีความสำคัญในเบื้องหลังและเบื้องหน้าอยู่ว่า เบื้องหน้าฉันทใด เบื้องหลังก็ฉันทนั้น เบื้องหลังฉันทใด เบื้องหน้าก็ฉันทนั้น เบื้องล่างฉันทใด เบื้องบนก็ฉันทนั้น เบื้องบนฉันทใด เบื้องล่างก็ฉันทนั้น กลางวันฉันทใด กลางคืนก็ฉันทนั้น กลางคืนฉันทใด กลางวันก็ฉันทนั้น เธอมีใจเปิดเผย ไม่มีอะไรหุ้มห่อ อบรมจิตใจให้สว่างอยู่ มีอำนาจมากอย่างนี้ เพราะได้เจริญได้กระทำให้มากซึ่งอธิบาท ๔ เหล่านี้แล. □□

ตถาคตสูตร “ ภิกษุทั้งหลาย ตถาคตมีฤทธิ์มาก มีอำนาจมากอย่างนี้ เพราะอธิบาท ๔ ประการที่ตถาคตเจริญทำได้มากแล้ว” □□

คังคาเปยยาลแห่งอธิบาทสังยุตที่ ๔ ว่าด้วยผลแห่งอธิบาท ๔ “ ภิกษุทั้งหลาย แม่น้ำคงคาไหลไปสู่ทิศปราจีน บ่าไปสู่ทิศปราจีน หลากไปสู่ทิศปราจีน แม้ฉันทใด ภิกษุก็ฉันทนั้นเหมือนกัน เมื่อเจริญอธิบาท ๔ ประการ ทำอธิบาท ๔ ประการ ให้มากย่อมมน้อมไปสู่นิพพานโน้มไปสู่นิพพานโอนไปสู่นิพพาน” “ รูปราคะ ๑. อรูปราคะ ๑. มานะ ๑. อุทธัจจะ ๑. อวิชชา ๑. อุทธัมภาคิยะสังโยชน์ ๕ ประการนี้ ภิกษุทั้งหลายเธอทั้งหลายพึงเจริญอธิบาท ๔ ประการ เพื่อรู้อย่าง เพื่อกำหนดรู้ เพื่อความสิ้นไปเพื่อละอุทธัมภาคิยะสังโยชน์ ๕ ประการนี้ □□

อธิบาทวิภังค์ “ อธิบาท ๔ ” คือ

ภิกษุในศาสนานี้ เจริญอธิบาทอันประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร

เจริญอธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร

เจริญอธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร

เจริญอธิบาทอันประกอบด้วยวิมงสาสมาธิปธานสังขาร

□□ ส.ม.ท. (ไทย) ๑๙/๑๑๓๕-๑๑๓๘/๒๘๗.

□□ ส.ม.ท. (ไทย) ๑๙/๑๒๔๒/๒๘๘.

□□ ส.ม.ท. (ไทย) ๑๙/๑๒๔๕/๒๘๙.

□□ ส.ม.ท. (ไทย) ๑๙/๑๒๔๘/๓๐๖-๓๐๙.

คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี กา รสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้
 ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้นคำว่า
 อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธวิญญานขันธ ของบุคคลผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น
 คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า
 เจริญอิทธิบาท □□

“ติกมัตติกาปจฉา ทุกมัตติกาปจฉา บรรดาอิทธิบาท ๔ อิทธิบาทเท่าไรเป็นกุศล เท่าไรเป็น
 อกุศล เท่าไรเป็นอัพยาภุต ฯลฯ

ติกมัตติกาวิสีขนา อิทธิบาท ๔ เป็นกุศลอย่างเดียว □□

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ในความหมายทางพระพุทธศาสนานั้นได้กล่าวถึงรายละเอียด
 เกี่ยวกับองค์ประกอบของอิทธิบาทที่เป็นแก่นแท้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จไว้ ๔ ประการ
 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา พึงยกตัวอย่างฉันทะสมาธิดังนี้

ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทะสมาธิและปธานสังขาร ดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทะ ะสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันท ะสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรณาคความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาป

อกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรณาคความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศลธรรม
 ที่เกิดขึ้นแล้ว

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรณาคความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อยังกุศลธรรมที่ยัง
 ไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรณาคความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่

ไม่เสื่อมหาย ภิกษุโยภาว ไพบูลย์ เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้วธรรมเหล่านั้นเรียกว่าปธานสังขาร

ประมวलयฉันท ะสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าฉันท ะสมาธิและ

ปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้ □□

□□ อภ.วิ. (ไทย) ๓๔/๕๐๕,๕๐๘/๒๙๔-๒๙๙.

□□ อภ.วิ. (ไทย) ๓๔/๕๓๖/๓๕๕.

□□ อภ.วิ. (ไทย) ๓๔/๔๓๒/๓๔๒.

๒.๑.๓ อธิปไตยธรรมในพระคัมภีร์

๒.๑.๓.๑ พระคัมภีร์วิมุตติธรรม

อภิญญา ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติสมาธิ อธิปไตยเป็นหนึ่งในอภิญญา ๕ อันประกอบด้วย อธิปไตยแสดงฤทธิ์ได้ ทิพโสตา หูทิพย์ เจตปรีชาญาณ หยั่งรู้ใจคนอื่น ปุพเพนิวาสานุสสติญาณ ระลึกชาติก่อนๆ ได้ทิพจักขุ ตาทิพย์

อธิปไตยมี ๓ ชนิด คือ อธิษฐานฤทธิ์ (คนเดียวกลายเป็นหลายคน และหลายคนกลายเป็นคนเดียว) วิภวฤทธิ์(ละร่างปกติของตนแล้วปรากฏเป็นร่างต่างๆ) มโนฤทธิ์(การเนรมิตร่างตามปรารถนาของตน)

อนึ่ง ยังมีอธิปไตยอีก ๗ ชนิด คือ ญาณวิปารากฤทธิ์ สมาธิวิปารากฤทธิ์ อริยฤทธิ์ กัมมวิปากฤทธิ์ บุญฤทธิ์ วิชขามยฤทธิ์ อธิษณภูมฤทธิ์

ถาม : อธิปไตยเจริญได้อย่างไร

ตอบ : ฝึกในพระศาสนาที่เจริญอธิปไตยซึ่งประกอบด้วยความเพียร (ปธาน) และฉันทะสมาธิซึ่งเป็นอันเดียวกับวิริยะสมาธิ จิตตสมาธิ และวิมังสาสมาธิ

“ฉันทะ” คือความปรารถนาที่จะทำ “สมาธิ” คือความไม่ ฟุ้งซ่านของจิต โยคินั้นปรารถนาอธิปไตยและอธิปไตยแล้วปฏิบัติสมาธิและตั้งมั่นในความเพียร ๔ ประการ (คือ) โยคินั้นเพียรพยายามป้องกันการเกิดขึ้นของบาปที่ยังไม่เกิดขึ้น เธอเพียรพยายามละบาปที่เกิดขึ้นแล้ว เธอเพียรพยายามทำให้เกิดบุญที่ยังไม่เกิดขึ้น เธอเพียรพยายามเพิ่มและรักษาบุญที่เกิดขึ้นแล้วอย่างมีสติพร้อมทั้งพัฒนาให้เจริญขึ้นอย่างสมบูรณ์เหล่านั้นเรียกว่า “ความเพียร (ปธาน)” คำว่า “ประกอบด้วย” หมายความว่า บุคคลมีคุณสมบัติ (ปธาน) ๓ อย่างเหล่านี้ส่วนทั้ง ๓ ของข้อปฏิบัติครบบริบูรณ์ด้วยประการอย่างนี้ คำว่า “อธิปไตย” ได้แก่ สิ่งที่เป็นเหตุให้บุคคลบรรลุอธิปไตย “อธิปไตย” นั้นเป็นเพียงเครื่องมือให้บรรลุตนเอง เพราะเหตุฉะนั้นภาวนานั้นท่านจึงเรียกว่า “อธิปไตย” อีกอย่างหนึ่ง การทำให้ความเพียรและฉันทะสมาธิบริบูรณ์นี้เรียกว่า “อธิปไตย” มันเป็นหนทางเข้าถึงอธิปไตย นี่คือความหมายสำคัญ

“เจริญ” หมายความว่า “ปฏิบัติและทำให้มาก” นี้เรียกว่า “การเจริญอธิปไตย” ซึ่งประกอบด้วยความเพียรและฉันทะสมาธิ” โยคินั้นปฏิบัติอย่างนี้ นี่คือนหนทางแห่งความสำเร็จบางครั้งเธอถอยกลับ บางครั้งเธอทรงตัว เธอทำให้เกิดวิริยะ เธอทำให้อธิปไตยนี้ซึ่งประกอบด้วยวิริยะ สมาธิและความเพียรเต็มบริบูรณ์(ใน)หนทางแห่งความสำเร็จนี้โยคินั้นบางครั้งก็หย่อนยานบางครั้งก็ถอยกลับ บางครั้งก็กระวนกระวายใจ เมื่อใจหย่อนยาน เธอก็สร้างลักษณะกระตือรือร้นขึ้นในใจ เมื่อจิตห่อถ้อย เธอก็สร้างจิตสมาธิให้เกิดขึ้น เมื่อจิตกระวนกระวาย เธอก็สร้างความสงบให้เกิดขึ้น (ในจิต) ดังนั้น จิตของเธอจึงได้อธิปไตย อันประกอบด้วยจิตสมาธิและความเพียร ถ้าบุคคลมีจิตที่ปราศจากกิเลส เธอก็จะเข้าใจ

คุณและโทษโดยง่าย เธอปฏิบัติ (โดยกล่าวว่า) “บัดนี้เป็นเวลาที่จะเจริญ” หรือ “บัดนี้มีใช้เวลาที่จะเจริญ” ดังนั้น เธอจึงทำอิทธิบาทซึ่งประกอบด้วยวิมมังสาสมาธิและความเพียรโยคินั้นเจริญอิทธิบาททั้ง ๔ อย่าง ด้วยประการอย่างนี้ จิตของเธอเป็นจิตคล่องแคล่วแสดงอาการรับกับกาย และกายของเธอก็แสดงอาการรับกับจิต ดังนั้น โยคินั้นบางครั้งจึงควบคุมกายด้วยจิตของตน และบางครั้งควบคุมจิตด้วยกายของตน เมื่อขึ้นอยู่กับกาย จิตก็เปลี่ยนแปลง เมื่อขึ้นอยู่กับจิต กายก็เปลี่ยนแปลง เมื่อขึ้นอยู่กับกาย จิตก็ตั้งมั่น เมื่อขึ้นอยู่กับจิต กายก็ตั้งมั่น อิทธิวิธี ๕ อย่าง เป็นโลกีย ะญาณ อิทธิวิธีเหล่านี้เป็นของสัตวิในรูปภูมิผู้มีกิเลส และเป็นปุณฺณผู้มีสังโยชน ญาณอันเป็นกุศลเป็นของพระเสขะบุคคล และปุณฺณ ญาณของพระอรหันต์ย่อมกำหนดลักษณะมิได้ อภิญา ๕ อย่าง ย่อมไม่บังเกิดในอรุณภูมิ □

๒.๑.๓.๒ พระคัมภีร์วิสุทธิมรรค

พระโยคาวจรผู้จะเริ่มการฝึกฝนจิต ควรฝึกฝนจิตโดยอาการ ๑๔ อย่างเหล่านี้ ทำจิตให้อ่อน ควรแก่การงาน ด้วยอำนาจการเข้ามาน ทำฉันทะให้เป็นประธาน ทำวิริยะให้เป็นประธาน ทำจิตตะให้เป็นประธาน ทำวิมังสาให้เป็นประธาน และด้วยอำนาจการทำจนชำนาญ ชำนาญในการนี้กเป็นต้นแล้วพึงทำความพยายามในอิทธิวิธีเถิด เปรียบเหมือนช่างทองผู้ต้องการจะทำเครื่องประดับต่างชนิด ย่อมทำทองให้อ่อนควรแก่การทำเครื่องประดับ ด้วยกรรมวิธีการสูบเป่าไฟเป็นต้นแล้วจึงทำได้ ฉะนั้น และเปรียบเหมือนช่างหล่อผู้ต้องการจะทำภาชนะต่างชนิดย่อมทำดินให้อ่อน ขยำดีแล้วจึงทำได้ ฉะนั้น แต่ท่านผู้ถึงพร้อมด้วยบุรพเหตุ แม้จะประพตฺติให้เชี่ยวชาญเพียงจตุตถฌานในกสิณทั้งหมด ก็ทำได้

พึงทราบวินิจฉัยในพระบาลีที่ว่า ย่อมนำจิต คือน้อมนำจิตไปในฤทธิ์มีอย่างต่างๆ ดังต่อไปนี้ ชื่อว่าฤทธิ์ เพราะอรรถว่าเป็นความสำเร็จ อธิบายว่า เพราะอรรถว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จ และเพราะอรรถว่าได้รับความสำเร็จ จจริงอยู่สิ่งใดย่อมผลิตผลและบุคคลได้รับเฉพาะสิ่งใด สิ่งนั้นก็เรียก ได้ว่าสำเร็จ สมดังที่พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสไว้ว่า “เมื่อบุคคลกำลังมุ่งหวังต่อกามวัตถุอยู่ หากว่าสิ่งที่มุ่งหวังนั้นย่อมสำเร็จแก่เขาไซ้” ดังนี้ อนึ่ง เนกขัมมะ ชื่อว่าฤทธิ์ เพราะอรรถว่าย่อมสำเร็จ ชื่อว่าปาฏิหาริย์ เพราะอรรถว่าน่าพิศวงประหลาดไปเสีย อรหัตมรรคชื่อว่าฤทธิ์ เพราะอรรถว่าย่อมบรรลุผล ชื่อว่าปาฏิหาริย์ เพราะอรรถว่าย่อมนำไปเฉพาะ

อีกนัยหนึ่ง ชื่อว่าฤทธิ์ เพราะอรรถว่าเป็นความสำเร็จผล คำว่า ฤทธิ์เป็นชื่อของ ความถึงพร้อมแห่งอุปาย จจริงอยู่ ความถึงพร้อมแห่งอุปาย ย่อมสำเร็จได้ เพราะประสบผลตามที่ต้องประสงค์ สมจริงดังที่พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสไว้ว่า “จิตตะคฤหบดีนี้แล มีศีลมีธรรมอันงาม ถ้าหากเธอจักตั้งความ

□ พระราชนิพนธ์ และคณะ, วิมุตติมรรค, พิมพ์ครั้งที่ ๕ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สยาม บริษัท เคสิดไทย จำกัด, ๒๕๔๑); หน้า ๑๙๘-๑๙๙.

ปรารถนาว่า “ขอเราพึงได้เป็นพระเจ้าจักรพรรดิในอนาคตกาลโน้นเทอญ” ดังนี้ ก็จักสำเร็จผลได้ เพราะผู้มีศีลเป็นผู้มีความตั้งใจปรารถนาหมดจด” อีกความหมายหนึ่งว่า ชื่อว่าฤทธิ์ เพราะเป็นเหตุสำเร็จผลแห่งสัตว์ทั้งหลาย อธิบายว่า คำว่า สำเร็จ ก็คือ เจริญ รุ่งเรือง ถึงความเป็นคุณชั้นสูง ฤทธิ์นั้นมี ๑๐ อย่าง สมดังที่ท่านกล่าวไว้ว่า คำว่า ฤทธิ์ ได้แก่ฤทธิ์ ๑๐ อย่าง และกล่าวต่อไปอีกว่า ฤทธิ์ ๑๐ อย่าง เป็นไฉน ฤทธิ์ ๑๐ อย่างคือ

๑. อธิฐานนาฤทธิ์	ฤทธิ์อธิษฐาน
๒. วิฤพพานฤทธิ์	ฤทธิ์ที่ทำได้หลายอย่าง
๓. มโนมยาฤทธิ์	ฤทธิ์ที่สร้างรูปมีใจครอง
๔. ฌานวิปหาราฤทธิ์	ฤทธิ์ที่มีญาณปกป้อง
๕. สมาธิวิปหาราฤทธิ์	ฤทธิ์ที่มีสมาธิปกป้อง
๖. อริยาฤทธิ์	ฤทธิ์ของพระอริยะ
๗. กัมมวิปากชาฤทธิ์	ฤทธิ์ที่เกิดแต่ผลแห่งกรรม
๘. ปุณฺณวุโตฤทธิ์	ฤทธิ์ของผู้มีบุญ
๙. วิชขามยาฤทธิ์	ฤทธิ์ที่สำเร็จด้วยวิทยา

๑๐. ตตฺถ ตตฺถ สมมา ปโยคปจฺจยา อิชฺฌนญฺเฐน อิทฺธิฤทธิ์ที่หมายความว่า เป็น เครื่องสำเร็จ เพราะความประกอบโดยชอบในกิจนั้นๆ เป็นปัจจัย [□]

๒.๑.๔ การประยุกต์ใช้อธิบาธรรมในการปฏิบัติงาน

การประยุกต์ใช้อธิบาธรรม กับ การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตาม หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ

๑. ฉันทะ คือมีใจรักทำงานด้วยใจรักงาน
๒. วิริยะ คือพากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือภาคปฏิบัติของการความรักความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความขำนาญก็จะไม่เกิด
๓. จิตตะ คือจดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไปปักใจลงไปในเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้งอย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ

[□] วิสุทธิมรรค เล่ม ๒ ภาคสมาธิ ปรีเฉพที่ ๑๒ อธิวิธีนิเทศ หน้าที่ ๒๔๑ - ๒๔๕.

๔. วิมังสา คือวินิจจาย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตาม พินิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลกพระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราจำพุทธประวัติได้ก็จะพบว่าสาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชาย สิทธิธัตถะเสด็จออกผนวช ก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การคิดเชิงวิเคราะห์ □□ ความหมายของ อธิบาท ๔ ในการนำไปประยุกต์ใช้อาจกล่าวดังนี้ อธิบาท ๔ คือ คุณเครื่องให้บรรลุความสำเร็จ ๔ อย่าง ได้แก่ ๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ ทำในสิ่งนั้น ๒. วิริยะ ความเพียร ๓. จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ ๔. วิมังสา ใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวน , แล้วแสดงความต่างกันเพียงฝ่ายพระอริสรมเจริญโลกุตระณาน ประกอบด้วย อธิบาท □□ ในส่วนของนำไปประพฤติปฏิบัติยังคงหมายถึงธรรมอันเป็นทางแห่งความสำเร็จปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์เรียกว่า “อธิบาท” มี ๔ อย่าง คือ

๑. ฉันทะ พพอใจในสิ่งนั้น
๒. วิริยะ เพียรประกอบในสิ่งนั้น
๓. จิตตะ เอาใจใส่ในสิ่งนั้นไม่ว่างธุระ
๔. วิมังสา หมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น □□

อธิบาทธรรม เป็นข้อปฏิบัติแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ นั่นคือ

๑. ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่กระทำ หมายถึง การรักงานของตนหรือชอบงานของตน ไม่ว่าจะเป็นงานในด้านใด อุปสรรคของฉันทะ คือ ความเบื่อหน่ายขาดความรักงานหมดกำลังใจ ท้อถอย แล้วทอดทิ้งงานกลายเป็นคนจับจด ทำอะไรไม่สำเร็จ การแก้ไขต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจ งานใดที่ไม่ชอบมาแต่ต้นก็พยายามศึกษาให้เข้าใจและพิจารณาผลได้ผลเสียของงานนั้นๆ ฉันทะก็จะเกิดขึ้น ถ้าเป็นงานใหญ่ก็ต้องยังสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นมากเป็นทวีคูณ

๒. วิริยะ คือ ความเพียร ความขยันในการทำงาน การใช้ความเพียรมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของงาน วิริยะเกิดขึ้นตามระดับของฉันทะ ยังมีฉันทะเพิ่มขึ้น วิริยะก็จะเพิ่มขึ้นตาม

□□ ว.วชิรเมธี, คนสำราญ งานสำเร็จ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์ ๒๕๕๑), หน้า ๙๒.

□□ สุชีพ ปุญญานุภาพ, พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน , พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๖๗๖.

□□ บุญมี แท่นแก้วและคณะ, พุทธศาสน์-ปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๕๔.

อุปสรรคของวิริยะ คือ ความเกียจคร้านไม่ยอมสู้กับอุปสรรคหรือเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมแล้วจึงเลิกไม่ทำงาน วิธีแก้ไข คือสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นมากๆ ฉันทะจะช่วยหนุนวิริยะให้กล้าแข็งขึ้น เช่น การคบเพื่อที่ขยัน ละเว้นการมั่วสุมกับคนที่เกียจคร้าน

๓. จิตตะ หมายถึง การหมั่นตรวจตราดูแลใส่ใจในงานของตนเสมอ อุปสรรคของ จิตตะ คือ ไม่ใส่ใจ การวางธุระหรือทอดทิ้งงานที่กำลังกระทำ การแก้ไข คือ การศึกษางานที่กำลังกระทำอยู่นั้นให้ชัดแจ้งเพื่อจะได้ทราบว่าควรจะกระทำในเวลาใด ที่ไหน และมีอะไรบ้างที่ต้องทำ เช่นเดียวกับการปลูกต้นไม้ ต้องศึกษาเวลารดน้ำ การให้ปุ๋ย การปราบศัตรูพืช เป็นต้น

๔. วิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญาประกอบการงาน ปัญญาประกอบการงาน ปัญญาได้แก่ วิชาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการงานที่กระทำ อุปสรรคของวิมังสา คือ ความโง่เขลา ขาดการแสวงหาความรู้รอบรู้ในงานที่กระทำ วิธีแก้ไข คือ ต้องแสวงหาความรู้ให้มาก ค้นคว้าหาวิธีที่จะทำงานให้ดีกว่าเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ถ้าเป็นงานใหญ่ก็ต้องจัดให้มีการระดมสติปัญญาของหมู่คณะเข้าช่วยเหลือ □□

หรือในอีกความหมายว่าเป็น ข้อปฏิบัติให้ถึงความสำเร็จมี ๔ ประการ ได้แก่

๑. ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่ทำ หมายถึงงานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนชอบเป็นความชอบหรือความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงาน แต่คนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบเป็นความชอบหรือความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงาน แต่คนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบเสมอไป งานในหน้าที่แลงานที่นำเป็นต้องทำก็มีอยู่มาก งานเช่นนี้ ถ้าไม่มีความชอบมาแต่เดิมก็ต้องสร้างความชอบ ความพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงานขึ้น ความพอใจหรือแรงจูงใจนี้เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ ถ้าได้ศึกษาให้รู้งานนั้นอย่างละเอียด รู้วิธีทำงานและจุดหมายของงานนั้นเป็นอย่างดีแล้ว เมื่อสร้างความพอใจในงานได้ และลงมือทำงานก็เท่ากับงานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง

๒. วิริยะ คือความเพียรหรือความขยันทำงานวิริยะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะ ดังนั้นการจะขยันหมั่นเพียรทำงานให้สำเร็จได้ต้องสร้างฉันทะให้มาก นอกจากฉันทะแล้วสิ่งเสริมแรงก็เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวิริยะ สิ่งเสริมแรง ได้แก่ รางวัล ของตอบแทน คำชม การมีเพื่อนคอยให้กำลังใจและการมองเห็นความสำเร็จเป็นขั้นๆ สิ่งเสริมแรงเหล่านี้จะช่วยให้ความขยันหมั่นเพียรมากขึ้น

๓. จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ หรือฝึกฝนการนั้นเสมอ ตรวจดูแล่างานได้ทำไปแล้วเท่าไรยังเหลือเหลือเท่าไรจึงจะสำเร็จ ในการทำงานมีอุปสรรคหรือข้อบกพร่องอย่างไร หรืองานนั้นทำไปได้อย่างไร

□□ ปรีชา ช่างขวัญยืน และวิจิตร เกิดวิสิทธิ์, หนังสือเรียนสังคมศึกษา ส ๐๑๙ พระพุทธศาสนาสำหรับมัธยมศึกษาตอนต้น, ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๒๙ – ๓๑.

ราบรื่น จิตตะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะและวิริยะ ถ้ามีความพอใจมากความขยันมาก ความเอาใจใส่ก็มากตามเป็นการมุ่งตรงต่อความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

๔. วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลและกระบวนการทำงาน วิมังสาเป็นผลของจิตตะคือเมื่อตรวจตราดูแล้วเห็นว่าการทำงานบกพร่อง หรือผิดวัตถุประสงค์ก็จัดการแก้ไขความบกพร่องและทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์ อีกอย่างหนึ่งก็พิจารณาเหตุผลในการทำงานตามขั้นตอนงานที่ลงมือทำแล้วนั้นได้ผลเป็นขั้นๆ อย่างไรเป็นผลที่พึงปรารถนาหรือไม่ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจหรือไม่เป็นที่น่าพอใจหรือได้ผลไม่พึงปรารถนาก็จัดการแก้ไข^{๐๐}

เมื่อแปลความหมายตามศัพท์ อธิธิบาท หมายถึง อธิธิ แปลว่า ทางปฏิบัติ รวมกันเข้าเป็นศัพท์เดียว อธิธิบาท แปลว่า ทางปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดฤทธิ์ ฤทธิ์ของคนสามัญก็การทำงานให้สำเร็จสมประสงค์ เพราะฉะนั้นอธิธิบาทจึงแปลว่า คุณเครื่องสำเร็จความประสงค์ หรืออีกอย่างคือ ปฏิบัติแห่งความสำเร็จ^{๐๐} และยังเป็น เป็นหนึ่งในคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจและพัฒนาให้เจริญงอกงามกลายเป็นมโนธรรม เนื่องจากเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ๔ ประการ ได้แก่

๑. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จำทำให้ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลยิ่งขึ้นไป

๒. วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นเพียร ทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดถอย

๓. จิตตะ ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยให้ฟุ้งซ่านเสื่อมถอยไป

๔. วิมังสา ความใคร่ครวญหรือทบทวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผล คิดค้นหาวิธีแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล^{๐๐}

^{๐๐} อมร โสภณวิเศษฐวงศ์ และ กวี อิศริวรรณ, หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส๐๑๘-ส๐๑๙ พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ฉบับปรับปรุง. พ.ศ. ๒๕๓๓, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕), หน้า ๑๐๒ - ๑๐๓.

^{๐๐} ปิ่น มุทะกันต์, แนวสอนธรรมะตามหลักสุตธรรมจริ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๒๒๖.

^{๐๐} สมพร เทพสิทธิ, คุณธรรมและจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

อาจกล่าวได้ว่า “อิทธิบาท” ได้แก่ สิ่งที่เป็นเหตุให้บุคคลบรรลุอิทธิวิธี “อิทธิบาท” เป็นเพียงเครื่องมือให้บรรลุนั่นเอง เพราะเหตุที่นั่นภาวะนั้นท่านจึงเรียกว่า “อิทธิบาท” อีกอย่างหนึ่ง การทำให้ความเพียรและฉันทะ สมาธิบริบูรณ์นี้เรียกว่า “อิทธิบาท” เป็นหนทางเข้าถึงอิทธิวิธี นี่คือความหมายสำคัญ ประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจ ความรักใคร่ ความยินดีในสิ่งนั้น เป็นความหมายในทางกุศล ที่หมายถึง ความรักงาน รักในกิจที่ทำ วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น จิตตะ ความเอาใจใส่ ความฝักใฝ่ ความสนใจในสิ่งนั้น วิมังสา ความหมั่นสอดส่อง การพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น ธรรม ๔ อย่างนี้ ย่อมเนื่องสัมพันธ์กัน และแต่ละอย่าง มีหน้าที่เฉพาะของตน เป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวพันกัน

เมื่อมี ฉันทะ ความยินดีความรักในกิจหรืองานที่กระทำ ย่อมทำให้เกิด วิริยะ ความเพียรพยายามในกิจหรืองานนั้น เมื่อมีความเพียรเกิดขึ้น จึงย่อมต้องเกิดจิตตะ ความฝักใฝ่ ความสนใจหรือเอาใจใส่ต่อสิ่งนั้น เมื่อฝักใฝ่ใส่ใจย่อม วิมังสา สอดส่องหรือพิจารณาในสิ่งนั้นอย่างหาเหตุผลหรือก่อปรด้วยปัญญานั้นเอง อิทธิบาทจึงเป็นคุณอันวิเศษที่เกื้อหนุนให้ประสบความสำเร็จในกิจหรืองานต่างๆ พระองค์ท่านจึงตรัสว่า เป็นบาทฐานเครื่องแห่งความสำเร็จ อันมีเหล่าเหตุปัจจัยดังต่อไปนี้ เป็นเครื่องหนุนหรือองค์ประกอบในการทำให้เจริญขึ้นในอิทธิบาท ๔ จักไม่หย่อนเกินไป ไม่ต้องประคองเกินไป ไม่หลุดไปในภายใน ไม่ฟุ้งซ่านไปในภายนอก อิทธิบาท ๔ จึงเป็นหลักเพื่อบรรลุจุดหมาย

ตารางที่ ๒.๑ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาทธรรม

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ส.มหา.(ไทย) ๑๙/๑๒๔๙/๓๐๖-๓๐๙.	๑. อริยะสูตรการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๒. เพื่อเป็นอริยะ เพื่อความพ้นทุกข์
ส.มหา.(ไทย) ๑๙/๑๑๗๕-๑๑๗๘/๒๘๗.	๑. อิทธิ คือ ฤทธิ์ ๒. อิทธิบาท ปฏิบัติใดเป็นไปเพื่อได้ฤทธิ์ ๓. อิทธิบาทภาวนา การเจริญอิทธิบาท ๔. ปฏิบัติให้ถึงอิทธิภาวนา คือ อริยมรรคมีองค์ ๘ ๕. การเจริญอิทธิบาททำให้มีฤทธิ์มาก
ส.มหา.(ไทย) ๑๙/๑๒๔๒/๒๙๘.	๑. ทรงสรรเสริญพระโมคคัลลานะ ๒. ทรงแสดงการเจริญอิทธิบาทของพระโมคคัลลานะ
ส.มหา.(ไทย) ๑๙/๑๒๔๕/๒๙๙.	๑. การยกตัวอย่างในตถาคตสูตร ๒. พระพุทธเจ้ามีฤทธิ์มาก มีอานุภาพมากเพราะเจริญอิทธิบาทธรรมมาก

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ส.มหา (ไทย) ๑๙/๑๒๔๙/๓๐๖-๓๐๙.	๑. การเจริญอิทธิบาทสามารถละกิเลสเบื้องต้น ปฏิบัติธรรม น้อยค่อยสู่ธรรมใหญ่ ๒. การเจริญอิทธิบาทธรรม ประการนำไปสู่นิพพานได้
อภิ.วิภังค (ไทย) ๓๕/๕๐๕,๕๐๘/ ๒๙๔-๒๙๙.	๑. ความหมายของอิทธิ ๒. ความหมายของ อิทธิบาท ๓. ความหมายของการเจริญอิทธิบาท
อภิ.วิภังค (ไทย) ๓๕/๔๓๖/๓๕๕	๑. อิทธิบาทเป็นกุศลอย่างเดียว
อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒.	๑. องค์ประกอบอิทธิบาทธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา
วิสุทธิมรรค, หน้า ๒๔๑ – ๒๔๕).	๑. ความหมายของฤทธิ์ ๒. ฤทธิ์ ๑๐ อย่างการ ฝึกจิตเพื่อให้ได้ฤทธิ์
พระราชวรมนี และคณะ, (๒๕๔๑ , หน้า ๑๙๘-๑๙๙).	๑. อภิญญา ๕, อิทธิวิธี ๓ ๒. การเจริญอิทธิวิธี
สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาว ชิรญาณวโรรส, (๒๕๔๘).	๑. ฤทธิ์ของมนุษย์ที่แสดงได้ ๒. หลักการพึ่งตนเอง ทำให้สำเร็จด้วยตนเอง
พระธรรมโกศาจารย์(พุทธทาสภิกขุ), (หน้า ๓๐).	๑. การเกิดขึ้นของอิทธิบาทโดยไม่รู้ตัว ๒. อิทธิบาทแม้ไม่รู้ตัวตนเจริญอิทธิบาท แต่ถ้าองค์ธรรม ครบก็ได้ชื่อว่าเจริญอิทธิบาท
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), (๒๕๔๙, หน้า ๑๓).	๑. ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จหรือทางแห่ง ความสำเร็จ มี ๔ ประการ ๒. ความหมายของ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), (๒๕๔๖, หน้า ๑๖๐).	๑. ความหมายขององค์ประกอบอิทธิบาท ๒. การใส่ใจในสิ่งที่ทำ ด้วยความเข้มแข็ง อดทนอุทิศตน ให้กับสิ่งที่ทำและหมั่นใช้ปัญญาตรวจสอบ
พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ) , [๓ มิถุนายน ๒๕๕๒].	๑. การใช้อิทธิบาทธรรมเป็นบาทฐานแห่งความสำเร็จ ๒. ทำในสิ่งที่ตนมีความพอใจ มีใจรัก และจะพัฒนาสู่ องค์ธรรมในลำดับต่อไป

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), (๒๕๕๑, หน้า ๓๙).	๑. ความเนืองกันของ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ๒. มีหน้าที่เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ
พระราชปัญญาภวี่ (สุบิน เขมโงโย), (๒๕๒๘, หน้า ๒๖๐).	๑. คุณธรรมเครื่องให้สำเร็จตามความประสงค์ ๒. อธิบาทธรรม เป็นกุศล
พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโน), (๒๕๔๘, หน้า ๑๑๖).	๑. คุณธรรมที่จะทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติ ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ในประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัย ๒. ความสำเร็จในหลักอธิบาทธรรม อิงหลักความเป็นจริงและความเป็นไปได้
ว.วชิรเมธี, (๒๕๕๑, หน้า๙๒).	๑. การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธ ๒. การประยุกต์ใช้หลักอธิบาทธรรม
สุชีพ ปุญญาณภาพ, (๒๕๓๙, หน้า ๖๗๖).	๑. คุณเครื่องแห่งความสำเร็จ ๒. ความแตกต่างในการนำหลักอธิบาทธรรม ไปปฏิบัติกับหลักอภิธรรม
บุญมี แท่นแก้วและคณะ, (๒๕๓๘, หน้า ๑๕๔).	๑. ธรรมอันเป็นทางแห่งความสำเร็จปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์ ๒. พอใจในสิ่งที่ทำ เพียรประกอบในสิ่งนั้น ไม่วางธุระหมั่นตริตรองหาเหตุผลในสิ่งนั้น
ปรีชา ช้างขวัญยืน และวิจิตร เกติวิสิษฐ, (๒๕๓๓, หน้า ๒๙ – ๓๑).	๑. เป็นข้อปฏิบัติแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ ๒. ลักษณะของ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ๓. อุปสรรคของ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา
อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และ กวี อิศริวรรณ, (๒๕๓๕, หน้า ๑๐๒ – ๑๐๓).	๑. เป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความสำเร็จมี ๔ ประการ ๒. การสร้างความชอบ ความพอใจในงาน ฉันทะจะช่วยเสริมวิริยะ ซึ่งจะเกิดการเอาใจใส่ในงาน และแก้ไขปรับปรุงงานที่ทำ
ปิ่น มุทะกันต์, (๒๕๓๕, หน้า ๒๒๖).	๑. ทางปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดฤทธิ์ ๒. การทำงานให้สำเร็จสมประสงค์คือฤทธิ์ของสามัญชน

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมพร เทพสิทธา, (๒๕๔๒, หน้า ๒๙).	๑. ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจและพัฒนาให้เจริญงอกงาม กลายเป็นมโนธรรม ๒. การเจริญในอิทธิบาทเพื่อไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล

๒.๒ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพบว่า มีผู้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ “ปฏิบัติ” หมายถึงการกระทำการดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาควิชาการกระทำตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญาประพจน์ เช่นปฏิบัติธรรมปฏิบัติต่อกันเมื่อรวมคำเหล่านี้เข้าด้วยกัน “การปฏิบัติงาน” หมายถึง การกระทำการดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน นักปราชญ์ทางพุทธศาสนาท่านหนึ่งให้ความหมายว่าการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดีว่าอะไรเป็นอะไรจำต้องมีการทำหน้าที่ของตน โดยเฉพาะเช่นอาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อยย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไรเป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้วมันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์และรู้จักความดับทุกข์เป็นต้น □□

นักวิชาการบางท่าน ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึกความคิดเห็นที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด และถ้าพบว่าดีก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากพบว่าไม่ดี ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน □i อีกท่านได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานว่าเป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิตจะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและ

□□ พุทธทาสภิกขุ, **คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

□i ดารณี จุนเจริญวงศ์, **การจัดการความรู้**, (ชลบุรี : สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดชลบุรี กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ, ถ้ายเอกสาร, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖.

แสดงออกมาภายนอก[□] อีกท่านได้ให้ความหมายของ “การปฏิบัติงาน” ว่าเป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิตจะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมาภายนอกได้ให้ข้อคิดว่า “พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ” เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกายรวมทั้งการปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตได้ในโอกาสต่อไปเป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษาต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่างๆ เป็นส่วนประกอบทั้งทางความรู้และทัศนคติสามารถประเมินผลได้ง่าย แต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน^{□□} อีกท่านให้ความหมายว่าการทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงานผลงานจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

๑. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

๒. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน โบนัสค่าสมนาคุณค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัวรายจ่ายของครอบครัว มีผลต่อการทำงาน

๓. ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคมตำแหน่งงานหน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจมีความรับผิดชอบมากขึ้น

๔. เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่ำนั่นเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และสังคมบุคคลนั้นย่อมจะรักงาน

๕. ความอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา มีอิสระในการทำงานเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงาน^{□□}

นักวิชาการ ต่างประเทศได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน^{□□}

[□] สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ , เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา , หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร: ป. สัมพันธ์พานิช, ๒๕๔๗), หน้า ๙๗.

^{□□} ประภา เพ็ญสุวรรณ , “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากองช่างเทศบาลตำบล” , รายงานการค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{□□} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๒ – ๑๒๓.

^{□□} Mary L, Good IntegartingtheIndividual and the Organization, (New York : Wiley, 2006), p.414.

อีกท่านหนึ่ง ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้^{□□}

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง และจากความหมายของแต่ละท่าน ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานคือการกระทำตามระเบียบแบบแผนในสิ่งที่ทำหรือกิจที่ทำ หรือที่ได้รับมอบหมายให้ทำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ อันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตนเอง แก่องค์กรและสังคม

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

องค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็คือคนหรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหารการสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อให้มีความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานและขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดีขึ้น ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานทุ่มเทความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริงไปสู่ความรัก ความผูกพัน และความซื่อสัตย์ในองค์กรดังนี้

นักวิชาการ และคณะ ได้กล่าวถึงการเล่นเกมเป็นกลุ่มสมาชิกทำงานร่วมกันในกลุ่มเล็กๆ ในการพิจารณาสถานการณ์ และผลที่ได้รับองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย^{□□}

๑. มีความสนใจในงานที่กระทำ
๒. มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานนั้น
๓. รู้สึกผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่
๔. ได้รับความรู้สึกพอใจ จากงานที่กระทำ

^{□□}William R., Van Dorsal., The Successful Supervisor in Government and Business, (New York: Harper, 1968), pp.62-72.

^{□□}วัชร ฐธธรรม และคณะ , ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน , (กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗๗-๒๗๘.

๕. มีความเข้าใจเพียงพอ ว่าตนต้องทำอะไรและอย่างไร
๖. มีเวลาพอที่จะทำงานนั้นให้เสร็จ
๗. วางแผนอย่างพอเพียงว่าอะไรจำเป็นต้องทำ
๘. จัดเวลาอย่างเหมาะสมและพอใจ
๙. สามารถมองเห็นกระบวนการในการทำงาน
๑๐. ฟังคนอื่นด้วยความตั้งใจ
๑๑. แสดงความคิดเห็นส่วนตัวและข้อเสนอแนะ
๑๒. ใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มของตน
๑๓. ทำอะไรด้วยความถูกต้องแม่นยำ และระมัดระวัง
๑๔. ให้ความร่วมมือและเข้ากับคนอื่นได้ดี
๑๕. ให้รางวัลแก่ตนเอง

นักวิชาการต่างประเทศ ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจที่มาสโลว์ได้เสนอไว้สาระสำคัญของทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องความต้องการของมนุษย์มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นกลุ่มเป็นชุดที่มีการจัดลำดับไว้เป็นลำดับขั้นความต้องการระดับขั้นที่ต่ำสุดต่างๆ □□

นักวิชาการให้ความเห็นว่า บุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้มากก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนองความต้องการขั้นเหนือขึ้นไปถึงขั้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดความต้องการขั้นต้นๆ ต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการขั้นสูงจะเข้ามามีบทบาทต่อความรู้สึกอันมีสติของบุคคลนั้นๆ ดังนั้นจุดสำคัญในความคิดของมาสโลว์ก็คือความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้วความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไปแต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงบีบหรือแรงจูงใจแทนที่อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้นต่อไปตาม ๕ ขั้นความต้องการดังนี้

ขั้นที่ ๑ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพเป็นความต้องการที่จำเป็นในการช่วยดำเนินชีวิตโดยตรง ได้แก่ ความต้องการมูลฐานที่ขาดไม่ได้อันเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ชีวิตเราดำรงอยู่ได้คือ ความต้องการอากาศอาหารน้ำยารักษาโรคที่อยู่อาศัยและเครื่องนุ่งห่มปกปิดร่างกาย

□□ A.M. Maslow, *Eupsychian Management*, (Home Wood, Illinois : Richard D, Irwin and the Dorsey Press, 1965), p.15.

ขั้นที่ ๒ ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคงเป็นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจากทางด้านร่างกายแล้วความต้องการขั้นต่อไปคือความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงเช่นความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บความมั่นคงในอาชีพและทางด้านเศรษฐกิจ

ขั้นที่ ๓ ความต้องการในทางสังคมความรักใคร่และความเป็นเจ้าของเมื่อตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัยแล้วความต้องการขั้นต่อไปคือความต้องการแสดงความเป็นเจ้าของต้องการยอมรับเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ ในองค์กรหรือสังคมและความรักจากบุคคลอื่นๆ

ขั้นที่ ๔ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับเมื่อความต้องการทางสังคมและความรักได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นต่อไปคือความต้องการยกย่องเพื่อสร้างเสริมความเชื่อมั่นในตนเองมีความรู้ความสามารถมีความสำเร็จรวมทั้งได้ตำแหน่งสูงขึ้นในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสร้างชื่อเสียงอำนาจอิทธิพลและการควบคุมประสิทธิภาพ

ขั้นที่ ๕ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตนเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ของตนไปสู่ความเจริญความจริงความสดชื่นความเป็นหนึ่งความสมบูรณ์แบบความสำคัญความพรั่งพร้อมความยุติธรรมความเป็นระเบียบความมั่นคงความสนุกสนานเสรีภาพ ยุติธรรมระเบียบวินัยความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นซึ่งเกิดจากความรู้สึกนึกคิดของตนเอง นักวิชาการชาวไทยได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ดังนี้

กลุ่มแรก คือ ผู้คนทั่วไปที่เกิดมาท่ามกลางความลำบากยากจนขัดสนต้องดิ้นรนเพียงเพื่อให้มีอยู่มีกินมีชีวิตมีอาหารมีเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มมีที่พักอาศัยและมียารักษาพยาบาลใช้และความต้องการสูงขึ้นอีกชนิดหนึ่งเพื่อให้ตนเองหรือครอบครัวได้รับความปลอดภัยซึ่งหมายถึงถ้าเป็นไปได้ควรจะปลอดภัยจากความยากจนปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินปลอดภัยเมื่อเจ็บป่วยรวมทั้งความปลอดภัยต่อชีวิตในอนาคตว่าจะมีงานทำพออยู่พอกินอีกด้วยตราบดีที่ความต้องการลำดับที่ ๑ และลำดับที่ ๒ นี้ยังไม่ได้เพียงพอความต้องการสูงขึ้นไปกว่านี้จนถึงทำเพื่ออุดมการณ์ก็ยากที่เขาจะกระทำแต่มีใช้เขาไม่ต้องการแม้เขาจะคิดต้องการเขาก็ยังไม่กระทำเพราะเขาต้องการเลี้ยงชีวิตก่อน

กลุ่มที่ ๒ คือบุคคลบางกลุ่มที่มีรายได้ปานกลางมีชีวิตไม่ขัดสนมากนักเขามีความมั่นคงในอาชีพการงานในทรัพย์สินความต้องการลำดับที่ ๑ และ ๒ ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแนวโน้มพฤติกรรมของเขาก็ต้องการความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตต้องการความรักหมายถึงมีคนมาเคารพมาชอบ มาศรัทธาว่าตนเป็นคนดีเป็นคนมีเกียรติต้องการความนับหน้าถือตาความมีศักดิ์ศรีในสังคมมากขึ้น

กลุ่มที่ ๓ คือบุคคลบางกลุ่มที่มีชีวิตอยู่ในระดับสูงฐานะทางเศรษฐกิจไม่มีปัญหาที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่มีกังวลเกี่ยวกับการหาเลี้ยงชีพในอนาคตทั้งหมดทั้งของตนเองและคน

ใกล้ชิดกลุ่มคนเหล่านี้หากเป็นผู้ขาดคุณธรรมเขาก็จะแสดงอำนาจอิทธิพลไปในทางข่มขู่หาผลประโยชน์ ด้วยกลวิธีไม่เป็นธรรมถ้าเป็นผู้มีคุณธรรมเขาจะมีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงต้องการการยอมรับจากสังคมหรือบางครั้งไม่สนใจเกียรติยศชื่อเสียงแต่ทำงานด้วยอุดมการณ์เช่นเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวม สร้างสรรค์งานที่ตนเองรักเพื่อแผ่ความรู้ความสามารถแก่เพื่อนร่วมโลกตลอดจนให้ความรักความเมตตา อย่างไม่จำกัดเป็นต้นกลุ่มเหล่านี้เพียงพอแล้วกับทุกอย่างเข้าใจโลกเข้าใจชีวิตว่าจะดำเนินชีวิตตาม อุดมการณ์ของตนมากที่สุด □□

สรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลประกอบด้วยความต้องการพื้นฐานซึ่งได้แก่ ปัจจัย ๔ เมื่อได้รับการตอบสนองจากขั้นพื้นฐานแล้วก็就会有ความต้องการเพิ่มขึ้นไปอีกเช่นความต้องการความรัก การยอมรับจากสังคมและในขั้นต่อไป โดยเฉพาะด้านการงานจะเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการไม่ว่าในด้าน ความเจริญก้าวหน้าความรักความจริงใจในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านการยอมรับซึ่งกัน และกันรวมถึงผลตอบแทนในด้านการงานที่เป็นสิ่งจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ใจ ระดับที่สูงซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ฉะนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าแนวความคิดของมาสโลว์ได้ ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษาจึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการวิจัย

นักวิชาการต่างประเทศได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารและการจัดการนี้เรียกว่าทฤษฎี ๒ องค์ประกอบหรืออาจเรียกว่าทฤษฎี ๒ ปัจจัย Herzberg ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่ามีองค์ประกอบ ๒ ประเภท ที่มีผลต่อจิตใจในการทำงานด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังนี้ □□

๑) องค์ประกอบภายนอก (Extrinsic factor) ได้แก่

- ค่าจ้างหรือเงินเดือน
- เงื่อนไขของการทำงาน
- ความมั่นคงของงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่ม

ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นเป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในงานเรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygienic factor) หมายถึงการป้องกันความไม่พอใจส่งผลให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

□□ ปัญหา เกียรติคุณ , มนุษย์กับความต้องการ , (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยขอนแก่น , ๒๕๔๔), หน้า ๙๐ - ๙๓.

□□ F. Herzberg, Work and the Nature of Man, (New York : The World Publishing Co.,1966), p.6.

๒) องค์ประกอบภายในได้แก่

- ความสำเร็จ
- ความเป็นที่ยอมรับและความรัก
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ความก้าวหน้าส่วนตน
- ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานของตนเรียกว่าตัวจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยเหล่านี้เนื้อหาสาระของงานเป็นหลักและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ในปฏิบัติงานแนวคิดของ Herzberg เสนอว่าปัจจัยทั้ง ๒ กลุ่มนี้เป็นปัจจัยคนละประเภทกัน ซึ่งผู้บริหาร หรือหัวหน้างานต้องสร้างให้เกิดปัจจัยจูงใจให้เกิดขึ้นในบุคคลที่ร่วมงานเพื่อให้เกิดความพอใจและรักษา ระดับของปัจจัยอนามัยให้คงที่เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอยในการทำงาน ผู้วิจัยมีความ คิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีผลมาจากปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจได้แก่โอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความพอใจในผลตอบแทนและความรักและ ภูมิใจในอาชีพการงานซึ่งเอาแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กครอบคลุมปัจจัยเหล่านี้ จึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ อีกท่านได้กล่าวถึงทฤษฎีการเสมอ โดยมีการหักล้างมาจากทฤษฎีความไม่สอดคล้องของ ประชาชน (Cognitive Dissonance Theory) และทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ทฤษฎีเสมอ ภาคนี้อาจกล่าวคือการทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นเรื่องของความเสมอภาคหรือความไม่ เสมอภาคซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่งๆ ความเสมอภาคจะมีอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลรับรู้ สัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กรกับสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์กรเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับ สัดส่วนของผลตอบแทนที่มีผู้อื่นได้จากองค์กรกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้องค์กรนั้นเท่ากันดังนี้ □ⁱ

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร = ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กรสิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับ
 องค์กร = สิ่ง que ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์กร ถ้าในทางตรงกันข้ามผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร
 > ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กร ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร < ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กร
 จากผลตอบแทนที่บุคคลรับรู้เสมอภาคนั้นจะเป็นสิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้กับองค์กรอันทำให้
 บุคคลเกิดความพึงพอใจเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจบุคคลจะทำงานหนักกว่าเดิมไปสู่ความมี

□ⁱ J.S. Adams, Toward an Understanding of Inequity, Journal of Abnormal & Social Psychology, (November 1963), pp.117-118.

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมฉะนั้นผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจและความต้องการในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพเพราะเป็นปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงานคิดว่าเหมาะสมกับการได้ทุ่มเทอย่างแท้จริงให้กับองค์กรซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความต้องการในแต่ละบุคคล

บางท่านได้กล่าวถึงปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้องค์ประกอบที่มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

๑. การปกครองบังคับบัญชา
๒. เงินเดือน
๓. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา
๔. ความสำเร็จในการทำงาน
๕. การยอมรับทางสังคม
๖. ลักษณะงาน
๗. ความรับผิดชอบ
๘. โอกาสก้าวหน้า [□]

สรุปการปฏิบัติงานนั้น มีปัจจัยต่างๆ มากมายที่ทำให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จดังต่อไปนี้ปัจจัยส่วนบุคคลเช่นความรู้ความสามารถประสบการณ์การทำงานความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยภายนอกเช่นสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาโอกาสแสดงความสามารถและแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนหรือชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น

[□] William R., Van Dersal., The Successful Supervisor in Government and Business,(New York : Harper, 1968), pp. 62-72.

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	แนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
วัชรินทร์ ธรรม และคณะ, (๒๕๔๖, หน้า๒๗๗-๒๗๘)	การเล่นเป็นกลุ่มสมาชิกทำงานร่วมกันในกลุ่มเล็กๆ ในการพิจารณาสถานการณ์และผลที่ได้รับองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
A.M. Maslow, (1965, p.15)	สาระสำคัญของทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องความต้องการของมนุษย์มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด
บัญชา เกียรติจรุพันธ์ (๒๕๔๔ , หน้า๙๐ – ๙๓)	ลำดับขั้นความต้องการของคนแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม - กลุ่มแรก คือ ผู้คนทั่วไปที่เกิดมาท่ามกลางความลำบากยากจนขัดสนต้องดิ้นรนเพียงเพื่อให้ได้ปัจจัย ๔ - กลุ่มที่ ๒ คือ บุคคลบางกลุ่มที่มีรายได้ปานกลางมีชีวิตไม่ขัดสนมากนักเขามีความมั่นคงในอาชีพการงานในทรัพย์สิน - กลุ่มที่ ๓ คือ บุคคลบางกลุ่มที่มีชีวิตดีอยู่ในระดับสูงฐานะทางเศรษฐกิจไม่มีปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่มีกังวลเกี่ยวกับการหาเลี้ยงชีพ
F. Herzberg (1966, p.6)	ทฤษฎีการบริหารและการจัดการนี้เรียกว่าทฤษฎี ๒ องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบภายนอกและองค์ประกอบภายใน
J.S. Adams (1963, pp.117-118)	การทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นเรื่องของความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่งๆ
William R., Van Dersal(1968, pp. 62-72)	ปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมาก

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	แนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
	หรือน้อยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

“หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี” เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้กำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการ และต้องเผยแพร่ให้ทราบทั่วกันด้วย ให้คำนวณรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตามระยะเวลาที่กำหนดและรายงานให้ทราบ ความคุ้มค่าให้หมายความถึงประโยชน์หรือผลเสียทางสังคม และประโยชน์หรือผลเสียอื่นๆ ซึ่งไม่อาจคำนวณเป็นตัวเงินได้

ในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง ให้ดำเนินการโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม โดยพิจารณาถึงประโยชน์และผลเสียทางสังคม ภาระต่อประชาชน คุณภาพวัสดุประสงค์ที่จะใช้ราคา และประโยชน์ระยะยาวที่จะได้รับประกอบกัน ในกรณีที่วัสดุประสงค์ในการใช้เป็นเหตุให้ต้องคำนึงถึงคุณภาพ และการดูแลรักษาเป็นสิ่งสำคัญ ให้สามารถกระทำได้โดยไม่ต้องถือราคาต่ำสุดในการเสนอซื้อหรือจ้างเสมอไป □□

๒.๓.๑ ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นถ้าพิจารณาจากแนวความคิดทฤษฎีต่างๆ มักจะกล่าวถึง ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency) คือเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็จะถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และถ้าผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีก็จะถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นได้มีความหมายต่างๆ ดังนี้

ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น □□ ความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดย

□□ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖, หมวด ๔ การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ, มาตรา ๒๐ – ๒๖.

□□ Millet, J.D., *Management in the public service*, (Newyork : Mc Graw-Hill, 1945), p.4.

ใช้เวลา และความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงานสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ □□ ประสิทธิภาพของบุคคล (Human efficiency) เป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน นั้นมองจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น □□

ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำเที่ยงตรงความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น คำว่าประสิทธิภาพนี้จะมี ความหมายคล้ายคลึงกับคำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งมีความหมายว่า ระดับคนที่สามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด □□ เมื่อเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการ ทำงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร □□

ประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่า งานใดที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็น ระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชน ผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วยซึ่งอาจ เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (I - O) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (satisfaction) □□

□□ Good, C.V., **Dictionry of education**, (New York : Mc Graw-Hill, 1975), p.193.

□□ Ryan, T.A. & Smith, P.C., **Principle of industrial psychology**, (New York : The Ronald Press Company, 1954), p.276.

□□ ดิน ปรชัยฤทธิ์, **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , ๒๕๓๘), หน้า ๑๓๐.

□□ ธงชัย สันติวงษ์, **ทฤษฎีการจูงใจ**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด), หน้า ๒๙ - ๓๑.

□□ Simon, H.A., **Administration behavior**, (New York : The Mcmillan, 1960), pp.180-181.

หลักการทำให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่อง กล่าวถึงมากในหลัก ๑๒ ประการ ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ทำความเข้าใจและกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กระจ่างแจ้ง
๒. ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
๓. การให้คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
๔. ต้องรักษาความยุติธรรม
๕. ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม
๖. การทำงานที่เชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ ลงระเบียบเป็นหลักฐาน
๗. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
๘. งานสำเร็จทันเวลา
๙. ผลงานได้มาตรฐาน
๑๐. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
๑๑. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
๑๒. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี □□

๒.๓.๒ องค์ประกอบประสิทธิภาพ

แนวคิดที่ใกล้เคียงกับหลักการทำให้มีประสิทธิภาพ “ The Twelve Principle of Efficiency” โดยตัดทอนบางส่วนออกและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

๑. ต้นทุน (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
๒. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
๓. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

□□ Haminton Emerson, *The Twelve Principles of Efficiency*, (New York : The Engineering Magazine), p.30.

๔. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น □ⁱ

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว อธิบายได้ว่า

๑. **ต้นทุน (Cost)** หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรที่สูญเสียไปเพื่อให้ได้สินค้าหรือบริการ โดยมูลค่านั้นจะต้องสามารถวัดได้เป็นหน่วยเงินตรา ซึ่งเป็นลักษณะของการลดลงในสินทรัพย์หรือเพิ่มในหนี้สิน ต้นทุนที่เกิดขึ้นอาจจะให้ประโยชน์ในปัจจุบันหรือในอนาคตก็ได้ เมื่อต้นทุนใดที่เกิดขึ้นแล้วและกิจการได้ใช้ประโยชน์ไปทั้งสิ้นแล้ว ต้นทุนนั้นก็จะถือเป็น “ค่าใช้จ่าย” ดังนั้น ค่าใช้จ่ายจึงหมายถึงต้นทุนที่ได้ให้ประโยชน์แก่กิจการในอนาคตเรียกว่า “สินทรัพย์”

เมื่อค่าใช้จ่ายคือ ต้นทุนที่ก่อให้เกิดรายได้ โดยปกติแล้วก็จะนำไปเปรียบเทียบกับรายได้ที่เกิดขึ้นในงวดเดียวกันเพื่อคำนวณหากำไรสุทธิ หรือขาดทุนสุทธิ ซึ่งรายได้ก็จะหมายถึงราคาขายของสินค้าหรือบริการคูณกับปริมาณหรือระดับของกิจกรรม นอกจากนี้โดยปกติเราจะพบว่า คำว่า “ค่าใช้จ่าย” มักจะหมายถึงรายจ่ายที่สามารถให้ผลประโยชน์ทางภาษีได้ ด้วยเหตุนี้คำว่า “ค่าใช้จ่าย” จึงนิยมแสดงในรายงานทางการเงินที่เสนอบุคคลภายนอก แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้วการใช้คำว่า “ต้นทุน” และ “ค่าใช้จ่าย” ก็มักจะมีการใช้ทดแทนกันอยู่เสมอ

ส่วนประกอบของต้นทุนที่ใช้ในการผลิตประกอบด้วย ต้นทุนวัตถุดิบ คือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับวัตถุดิบต่างๆ ในกระบวนการผลิตรวม ทั้งค่าใช้จ่าย ที่เกี่ยวกับวัสดุที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ , ต้นทุนการทำงานของเครื่องจักร คือต้นทุนในการจัดหาจัดซื้อเครื่องจักร ต้นทุนการทำงาน, ต้นทุนพลังงานที่ใช้กับเครื่องจักรและการดูแลรักษาเครื่องจักร, ต้นทุนแรงงาน คือ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้พนักงานที่มาทำงาน สวัสดิการของพนักงานและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน □ⁱ

ต้นทุน เป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์กร แม้ในองค์กรที่ไม่มุ่งกำไรอย่าง องค์กรของรัฐ ต้นทุนยังเป็นเรื่องที่ได้รับความสำคัญ อาทิเช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

กรมบัญชีกลางในฐานะหน่วยงานกลางที่กำกับดูแลด้านการบัญชีภาครัฐจึงได้ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลต้นทุนผลผลิตของหน่วยงานภาครัฐขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การวิเคราะห์ต้นทุนกิจกรรมและต้นทุนผลผลิตของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างรวดเร็ว

□ⁱ Petersen Elmore and Plowman, Grosvennor E., **Business Organization and Management**, p.4.

□ⁱ อนรรักษ์ ทองสุโขทัย , **การบัญชีต้นทุน [ออนไลน์]**, แหล่งที่มา : <http://www.homekku.ac.th/anuton/cost>, สืบค้นเมื่อ ๑๐/๑๒/๒๕๕๘

การวิเคราะห์ต้นทุนของหน่วยงานภาครัฐในหลายปี เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการใช้ทรัพยากรของ
หน่วยงานภาครัฐได้อย่างเหมาะสม □□

ต้นทุนจึงไม่เพียงแต่เป็นปัจจัยหลัก ในการคำนึงถึงของการบริหารงานเท่านั้น ต้นทุน
ยังสามารถช่วยในการตัดสินใจ ต้นทุนเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของกำไร และต้นทุนยังใช้ในการวิเคราะห์ถึง
ความมีประสิทธิภาพและประโยชน์ที่จะได้รับการดำเนินงานว่าคุ้มค่าหรือไม่

๒. คุณภาพ (Quality) มีความแตกต่างตามแนวความคิดแบบดั้งเดิมกับแนวความคิด
สมัยใหม่ สามารถอธิบายดังนี้

แนวคิดดั้งเดิม คือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของสินค้า ให้ตรงตามมาตรฐานที่ได้กำหนด
ไว้โดยการตรวจสอบผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ตัวอย่างเช่น คุณภาพเกิดจากการ
ตรวจสอบทางกายภาพ รูปทรง ขนาด เป็นต้น

แนวคิดความคิดสมัยใหม่การตอบสนองความต้องการหรือความพึงพอใจของลูกค้าอย่าง
สูงสุด โดยเน้นการให้บริการที่หลากหลาย ดึงดูดใจ เพื่อทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจและยินดีเป็นลูกค้า
ประจำ

“คุณภาพ” ในความคิดของผู้บริโภคมีการเปลี่ยนแปลงไปทุกยุคทุกสมัย จนกลายเป็น
สิ่งจำเป็นที่องค์กรจะต้องปรับปรุงสินค้าและบริการ ให้มีคุณภาพตรงตามที่ถูกคาดหวังอย่างแท้จริง
แต่คุณภาพมิได้อยู่ที่สินค้าและบริการเท่านั้น ยังรวมถึงกระบวนการและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
ซึ่งเป็นหนทางนำไปสู่ความอยู่รอดของธุรกิจ

ความหมายของคุณภาพ คุณภาพหมายถึง การมอบสิ่งที่ลูกค้าต้องการซึ่งสามารถใช้งานได้ดี
ในราคาที่ลูกค้าพอใจ และมีความตั้งใจจริงในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้ลูกค้าได้รับความพึง
พอใจสูงสุด เช่น การส่งสินค้าที่ถูกต้อง ตรงเวลาที่ต้องการ ในราคาที่ย่อมเยา และด้วยการปฏิบัติอย่าง
สุภาพอ่อนโยน เป็นต้น

ความหมายของสินค้าที่มีคุณภาพ จะต้องประกอบด้วยคุณภาพทั้งทางรูปธรรม
และคุณภาพทางนามธรรม กล่าวคือ

คุณภาพทางรูปธรรม เช่น การออกแบบ, กระบวนการผลิตที่ทันสมัย ประสิทธิภาพเรียบร้อยใช้
เทคโนโลยีที่ทันสมัย ได้มาตรฐานได้รับการยอมรับ น่าเชื่อถือ ต้นทุนต่ำ ราคาไม่แพง

คุณภาพด้านนามธรรม ประกอบด้วย คุณภาพด้านบริการ เช่น การส่งมอบรวดเร็วตรงเวลา
บริหารหลักการขาย บริการรวดเร็ว บำรุงรักษาซ่อมแซมง่าย อะไหล่หาง่าย ใช้งานได้อย่างปลอดภัย

□□ กรมบัญชีกลาง , คู่มือการใช้ฐานข้อมูลต้นทุนผลผลิตของหน่วยงานภาครัฐ, ๒๕๕๘, บทนำ.

การบริหารงาน และปฏิบัติงานให้มีคุณภาพนั้น ได้รับความสนใจ อย่างกว้างขวางในปัจจุบัน มีการควบคุมมาตรฐานต่างๆ ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลกเพื่อให้ผู้รับบริการมั่นใจในสินค้าและบริการ ตัวอย่างการบริหารการควบคุมที่เกี่ยวกับคุณภาพ อาทิ

Quality Control Circle (QCC) กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ กลุ่มคุณภาพหมายถึง กลุ่มคนเล็กๆ ประมาณ ๓ – ๑๐ คน ทำงานในสถานที่เดียวกัน รวมตัวกันด้วยความสมัครใจ เพื่อทำกิจการเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพหลักการของกลุ่มคุณภาพ ประกอบด้วย ต้องไม่ขัดกับนโยบาย ต้องทำได้เอง ต้องทำเป็นกลุ่มและต้องทำอย่างต่อเนื่อง

Quality Total Management (QTM) คือการมีส่วนร่วมของทุกคนที่อยู่ในองค์การตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง ในการสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้น ในทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการโดยใช้แนวทางการบริหารรูปแบบต่างๆ มาปรับใช้เพื่อให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจสูงสุด

ISO 9000 มาตรฐานระบบคุณภาพ เป็นมาตรฐานสากลที่ใช้เพื่อการบริหารหรือจัดการคุณภาพและการประกันคุณภาพภายในองค์การ ซึ่งไม่จำกัดว่าเป็นประเภทใด มาตรฐานระบบคุณภาพจะไม่รับประกันว่าผลิตภัณฑ์จะดีที่สุดหรือมีมาตรฐานที่สุด แต่จะประกันว่าการบริหารงานขององค์การนั้นมีคุณภาพทั่วทั้งองค์การซึ่งเป็นเหตุเป็นผลว่าเมื่อมีการบริหารงานที่ดีมีคุณภาพย่อมส่งผลถึงความมีคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ □□

๓. ปริมาณ (Quantity) หมายถึง กำหนดความมากน้อยของจำนวน, ความมากน้อยขนาด, หน่วยของผลผลิต หรือการสนองตอบความต้องการของลูกค้าหรือประชาชน ตามข้อกำหนดหรือเป้าหมายขององค์กร

ปริมาณงานในหน้าที่ คือ ภาระงานตามคำบรรยายลักษณะงาน, ปริมาณงานที่มีความยากและลึกซึ้งเป็นงานที่ต้องใช้วิชาชีพหรือเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน □□ ดังนั้นกำลังพล หรือการบริหารงานบุคคลจึงมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพทางด้านปริมาณงาน

การเพิ่มปริมาณงาน : Job Enlargement : การทดสอบประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในด้านปริมาณและระยะเวลาที่จำกัด เพื่อพัฒนาความสามารถด้านความเร็วและการรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหน เป็นวิธีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง โดยจะเน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะ

□□ ประไพทิพย์ ลือพงษ์, การควบคุมคุณภาพ Quality Control, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รามคำแหง, ๒๕๔๘), หน้า ๔, ๔๐, ๒๐, ๑๖๕.

□□ แบบประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพงานในหน้าที่, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.op.mahidol.th/orpr/newhrsite/document/H... สืบค้นเมื่อ [๑๑/๑๒/๒๕๕๘].

มูลค่างาน แต่จะไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยายขอบเขตงานขึ้น การเพิ่มปริมาณงาน สามารถเป็นได้ทั้ง การขยายงานที่มีความแตกต่างเฉพาะเรื่อง หรือ เฉพาะผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือพื้นที่การดูแลรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น โดยมีขั้นตอนการทำงานเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลงไป หรืออาจเป็นการขยายขอบเขตงานที่มากขึ้นกว่าเดิมแต่มูลค่าของงานนั้นยังเหมือนกับงานเดิมที่เคยรับผิดชอบ

รูปแบบของการเพิ่มปริมาณ ที่ใช้อยู่ในองค์การจะแบ่งเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่

๑. การเพิ่มปริมาณงานภายในหน่วยงาน หมายถึง การเพิ่มปริมาณงานที่มีลักษณะงานหรือมีมูลค่างานใกล้เคียงกับงานเดิมที่เคยรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เป็นการทำงานภายในหน่วยงานหรือฝ่ายเดียวกัน สภาพแวดล้อมการทำงานเหมือนเดิม ซึ่งการเพิ่มปริมาณงานในลักษณะนี้จะทำให้ผู้บังคับบัญชาสะดวกในการมอบหมายงาน สามารถตรวจสอบงาน ติดตามและประเมินผลความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรได้

๒. การเพิ่มปริมาณงานภายนอกหน่วยงาน คือการเพิ่มปริมาณงานที่มีลักษณะงานเดียวกันหรือมีมูลค่างานใกล้เคียงกันงานที่เคยทำอยู่ในปัจจุบัน แต่ต่างหน่วยงานหรือต่างฝ่ายกัน ปกติการมอบหมายงานในลักษณะการเพิ่มปริมาณงานแบบนี้มักเป็นงานที่อยู่ในสายงานหรือกลุ่มงานที่ใกล้เคียงกัน เช่น นักวิชาการที่ดิน กลุ่มงานวิชาการ ต้องมาทำงานของฝ่ายทะเบียน กรณีที่มีปริมาณงานมาก หรือนักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ บางครั้งต้องทำหน้าที่ผู้บริหารโครงการด้วย กรณีปริมาณงานของโครงการฝึกอบรมมีจำนวนมาก เป็นต้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาทั้งสองฝ่ายจะต้องตกลงและเห็นชอบร่วมกันเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานให้กับบุคลากร โดยเฉพาะทักษะในด้านการบริหารจัดการที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารงานที่มีที่มีปริมาณมากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนและพัฒนาทีมงาน พบว่าเมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น ย่อมทำให้บุคลากรพยายามที่จะทำงานได้รับมอบหมายนั้นให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น การเพิ่มปริมาณงานจึงเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ทำให้บุคลากรต้องกระตือรือร้น ต้องปรับตัวในการทำงานอยู่เสมอ อันส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายหรือซ้ำซากจำเจกับงานที่ได้รับ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ของการเพิ่มปริมาณงาน คือ

๑. ต้องคำนึงว่า ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นนั้น บุคลากรสามารถทำได้ หากปริมาณงานที่บุคลากรทำอยู่มีจำนวนมากการเพิ่มปริมาณงานก็ไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากร

๒. ลักษณะงานที่มอบหมายเพิ่มขึ้นนั้น ไม่ควรเป็นงานที่ยากเกินความสามารถ และไม่ควรมี

เป็นงานที่ยากเกินความสามารถ และไม่ควรเป็นงานที่แตกต่างงานเดิมที่มอบหมายให้ ดังนั้น ทุกครั้งที่มีการเพิ่มปริมาณงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบลักษณะงานว่าอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือไม่

๑. ก่อนการเพิ่มปริมาณงานทุกครั้ง ผู้บังคับบัญชา ควรจะวางแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยเฉพาะทักษะการวางแผนงาน การจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้บุคลากรมั่นใจว่าสามารถบริหารงานได้สำเร็จลุล่วงตามปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๒. ผู้บังคับบัญชา จะต้องสื่อสารกับบุคลากรให้ชัดเจน และสังเกตผลงาน ตลอดจนสอบถามความคืบหน้าในการทำงานของบุคลากรเป็นระยะๆ เพื่อไม่ให้บุคลากรรู้สึกโดดเดี่ยวหรือรู้สึกวิตกกังวลกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๓. การเพิ่มปริมาณงาน จะต้องได้รับความสมัครใจจากบุคลากรก่อน โดยผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรรับงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ความสมัครใจจะเกิดจากการสื่อสารเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา □□

๔. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย เวลาเป็นสิ่งสำคัญทั้งกับการบริหารและการปฏิบัติงาน แนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อลดระยะเวลา เกิดความเหมาะสมของเวลากับการปฏิบัติงานแนวคิดและวิธีการต่างๆ จึงถูกนำมาใช้เพื่อบรรลุมุ่งวัตถุประสงค์ขององค์การ อาทิเช่น

ในการรอคอยการเข้ารับบริการนั้น จะเกิดค่าใช้จ่ายจากการรอคอยและถ้าลูกค้ารอนานเกินจนเกิดความสูญเสียลูกค้าทำให้เสียรายได้ จนนำมาซึ่งการแก้ปัญหาของระบบแถวคอยจึงได้มีการพัฒนาศาสตร์ทางด้านนี้ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎีแถวคอย โดย A.K. Erlang วิศวกรด้านโทรศัพท์ และเป็นผู้ริเริ่มพัฒนาขึ้นเพื่อแก้ปัญหารอคอยของผู้ใช้โทรศัพท์ที่กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก

ทฤษฎีแถวคอย (Queuing theory) ระบบแถวคอยจะเกิดขึ้น เมื่อมีผู้รับบริการ หรือลูกค้าเข้ามาในระบบแถวคอย เมื่อผู้มารับบริการมาถึงและไม่ได้รับบริการทันที ดังนั้น ผู้มารับบริการจะต้องรอในบริเวณรอรับบริการ เพื่อรอรับบริการจากผู้ให้บริการ และเมื่อผู้มารับบริการได้รับการบริการจนแล้วเสร็จ ก็จะออกจากระบบ แต่ในบางครั้งที่ระบบเต็ม ไม่สามารถที่ให้คอยก็จะส่งผลให้ผู้มารับบริการบางส่วนไม่เข้ารับบริการและออกจากระบบ ทำให้เกิดการสูญเสียลูกค้าเกิดขึ้น

ทฤษฎีแถวคอยจึงมีความหมายเป็น การศึกษาทางคณิตศาสตร์ของการรอในแถวคอย เพื่อที่จะทำนายหรือคาดการณ์ถึงเวลาที่ต้องรอ และความยาวของแถวคอยที่เกิดขึ้นโดยการศึกษาทฤษฎีนี้ จะช่วยในเรื่องของการตัดสินใจในการให้บริการว่าจะทำอย่างไรไม่ให้ผู้มารับบริการต้องรอนานจนเกินไป

จนเกิดการสูญเสียลูกค้า ซึ่งพบระบบแถวคอยได้หลายประเภทธุรกิจ โดยค่าใช้จ่ายของแถวคอยจะประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการรอคอย และค่าใช้จ่ายในการบริการ ถ้าหากลูกค้าต้องรอนานเกินไปจะเกิดการสูญเสียลูกค้าทำให้เสียรายได้ ในขณะที่ถ้าเพิ่มจำนวนผู้ให้บริการให้มากขึ้นทำให้มีค่าใช้จ่ายตามมา ดังนั้นจะอย่างไรจึงจะทำให้เกิดสมดุล

วัตถุประสงค์และประโยชน์ของทฤษฎีนี้คือ

๑. แก้ปัญหาการตัดสินใจ เกี่ยวกับระบบแถวคอย คือ ความสมดุลในเรื่องค่าใช้จ่ายในการรอคอยและค่าใช้จ่ายในการให้บริการ

๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพในการให้บริการ เพื่อลดเวลาที่ลูกค้าคอยให้น้อยที่สุด

๓. ทำให้สามารถหาระดับการให้บริการได้เหมาะสมที่สุด

๔. ช่วยให้อ่านจนถึงความคุ้มค่าในการลงทุนต่างๆ ของระบบ □□

ในการแก้ไขการลดขั้นตอนและเวลาในการปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และลดต้นทุนได้รับความสนใจและให้ความสำคัญอย่างกว้างขวาง ดังกรณีประเทศญี่ปุ่นการบริการที่ประสบปัญหาระหว่างทศวรรษที่ ๑๙๘๐ – ๑๙๙๐ บริษัทที่ประสบความสำเร็วมักนำแนวคิดของไคเซ็น คือการยอมรับว่าการบริหารให้ประสบผลสำเร็จจะต้องแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ลูกค้าพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี เป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงที่มุ่งที่ตัวลูกค้า หรือกลยุทธ์การบริหารงานแบบญี่ปุ่น **Kaizen** เป็นภาษาญี่ปุ่นแปลว่า การปรับปรุง มุ่งปรับปรุงวิธีการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน บุคลากรทุกระดับร่วมกันแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ

นอกจากนี้แนวคิดไคเซ็นยังขยายขอบข่ายออกไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับนายจ้างด้วยในด้านการผลิต การตลาด การจัดจำหน่ายฯ อย่างเป็นระบบ ไคเซ็นให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานและริเริ่มวิธีการคิดที่มุ่งกระบวนการทำงานและระบบการบริหารที่สนับสนุนและยอมรับแนวคิดของผู้บริหารและพนักงาน จากหลักการของ “ไคเซ็น” จึงเป็นแนวคิดที่จะช่วยมาตรฐานที่มีอยู่เดิม และปรับปรุงให้ดี

ความสำคัญในกระบวนการของไคเซ็น คือ การนำความรู้ ความสามารถของพนักงานมาคิดปรับปรุงงาน โดยใช้การลงทุนเพียงเล็กน้อยซึ่งก่อให้เกิดการปรับปรุงที่ละเล็กละน้อยที่ค่อยๆ เพิ่มพูนขึ้น

□□ ปานวิทย์ ฐะนุติ, **ทฤษฎีแถวคอย**, รุ่ง มสธ, การจัดการและการออกแบบระบบโทรคมนาคม หน่วยที่ ๕ ทฤษฎีแถวคอย, หน้า ๗ – ๙.

อย่างต่อเนื่อง ตรงข้ามกับแนวคิดของนวัตกรรม ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ ที่ต้องใช้เทคโนโลยี
 ขั้นสูงระดับสูงด้วยเงินลงทุนมหาศาล ดังนั้นไม่ว่าอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจแบบใดก็สามารถใช้ไ้ได้□□

จากปัญหาความล่าช้าในการให้บริการ ปัจจุบันประเทศไทยหันมาให้ความสนใจการบริการที่
 รวดเร็วลดขั้นตอนการทำงาน ดังนั้นการให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว จึงได้รับความสนใจและนำมา
 ปฏิบัติอย่างกว้างขวาง **ONE STOP SERVICE** เป็นแนวคิดที่ต้องการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ
 ให้สามารถรับบริการต่างๆ ได้ ณ ที่แห่งเดียว แทนที่จะติดต่อหลายแห่งทำให้ได้รับความสะดวกสบาย
 ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย ทั้งยังลดภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน สามารถใช้ร่วมกันทั้งสถานที่ บุคลากร
 ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ได้ ณ ที่แห่งเดียวแทนที่การติดต่อหลายแห่งทำให้ได้รับความ
 สะดวกสบาย ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย ทั้งยังลดภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน สามารถใช้ร่วมกันทั้ง
 สถานที่ บุคลากร ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

นอกจากนี้การให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จยังอาจหมายถึงการนำงานที่ให้บริการทั้งหมด
 ที่เกี่ยวข้อง มารวมให้บริการอยู่ในสถานที่เดียวกัน ในลักษณะที่ส่งต่องานระหว่างกันทันทีหรือเสร็จใน
 ขั้นตอนหรือเสร็จในจุดให้บริการเดียว โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การให้บริการมีความรวดเร็วขึ้นรูปแบบของ
 การให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ มีหลายรูปแบบที่สำคัญคือ

๑. การนำหลายหน่วยงานมาให้บริการอยู่ในสถานที่เดียว ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาของการ
 ให้บริการให้น้อยลง

๒. กระจายอำนาจมาให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ทำหน้าที่ทำหน้าที่ให้บริการแทน
 ทั้งหมดโดยมีเจ้าหน้าที่เพียงคนเดียวทำหน้าที่ให้บริการ ซึ่งรูปแบบนี้จะแตกต่างจากรูปแบบแรก คือ
 ขณะที่รูปแบบแรกนั้นยังมีเจ้าหน้าที่ของหลายหน่วยงานให้บริการตามหน้าที่รับผิดชอบอยู่ แต่รูปแบบนี้
 จะมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเดียวรับผิดชอบงานทั้งหมดโดยให้หน่วยงานอื่นกระจายอำนาจมาให้ เช่น
 การบริการของธนาคาร เป็นต้น

๓. การปรับปรุงและการออกแบบใหม่ในการให้บริการ รูปแบบนี้อาจใช้การยุบรวมลด
 ขั้นตอนหรือการสร้างใหม่โดยการนำแนวคิด การปรับปรุงงานให้ง่าย แนวคิดการรื้อระบบไปใช้ซึ่งใน
 รูปแบบที่สามนี้จะมีมีความแตกต่างคือเน้นหาทางปรับปรุงขั้นตอนเดิมที่มีอยู่ หรือออกแบบใหม่เพื่อให้มี
 ประสิทธิภาพของการให้บริการเพิ่มขึ้น

□□ ไคเซ็น (Kaizen) คืออะไร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.eepart.com>, สืบค้นเมื่อ (๑๐/
 ๑๒/๕๘).

๔. การสามารถให้บริการผ่านทางอินเทอร์เน็ตได้เสร็จทันที เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการนำแนวคิดการให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จมาใช้ เพียงแต่ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ แต่ประชาชนสามารถติดต่อกับเว็บไซต์ที่หน่วยงานที่ให้บริการได้จัดทำขึ้นมาตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนดไว้จนกระทั่งบริการแล้วเสร็จ^{๐๐}

ดังที่ได้กล่าวมาจึงทำให้พอสรุปหลักประสิทธิภาพดังนี้ คือ การปฏิบัติงานในหน้าภายใต้ปริมาณงานและระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้ต้นทุนน้อยที่สุด และได้ผลงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน

๒.๓.๓ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และในการที่จะบรรลุเป้าหมายได้มีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร □□ การที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยองค์ประกอบเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานซึ่งเรียกว่าปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และนอกเหนือจากนี้ยังมี

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในหน่วยงานอันอาจทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร, สภาพการทำงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล, ความมั่นคงในงานที่ทำ, โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, สถานภาพทางอาชีพ, ความเป็นอยู่ส่วนตัวและวิธีการบังคับบัญชา ปัจจัยค้ำจุนจะมีผลต่อความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยกระตุ้นจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ

□□ สำนักงานวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, One stop service, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://academic.bu.ac.th/2012/index.php/km/10-one-stop-service>, สืบค้นวันที่ [๑๐/๑๒/๒๕๕๘].

□□ Katz & Kahn, The Social Psychology Of Organization, (New York : John Wiley & Sone, 1987), p.56.

ทั้งนี้ปัจจัยคำจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยกระตุ้นจะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ^{□i}

นักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วย

๑. วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าการปฏิบัติงานนั้น มีประโยชน์หรือมีคุณค่ามากกว่างานที่มีประโยชน์หรือมีค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากัน ข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

๒. สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม แสงสว่างพอเพียง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้น ได้ผลงานมากขึ้นได้ผลงานมากขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักควรจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

๓. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจ เสมอตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา^{□u}

ทีมงานที่ดีเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร การสร้างทีมงานเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มมุ่งปรับปรุงคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างสมาชิกให้มีประสิทธิผลของกลุ่มสูงขึ้นไป เพื่อมีการวางแผนที่มีจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพผ่านการวิเคราะห์อย่างมีระบบและได้รับการยอมรับในหน่วยงานในการสร้างทีมงานมีวัตถุประสงค์พื้นฐานในการปรับปรุงความสามารถในการแก้ปัญหาระหว่างสมาชิกของกลุ่มด้วยการทำงานร่วมกันตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

เพื่อที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจบทบาทของตนเอง มีความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับของกลุ่ม มีการสื่อสารในระหว่างสมาชิกของกลุ่มเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของกลุ่ม การทำงานเป็นทีมเป็นการพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาร่วมกันช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น การทำงานเป็นทีมช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทีมงานที่มี

^{□i} Frederick Herzberg, *The motivation to work*, 2nd ed. (New York : Hott Rinehart, 1959), pp. 113 – 115.

^{□u} สมคิด บางโม, *องค์การและการจัดการ*, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๑๓๙.

ประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน □□ ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ๑๑ ด้านดังนี้

๑. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมงานทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
๒. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objective and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับและยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
๓. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน
๔. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือในการแก้ไขปัญหา
๕. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา
๖. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน
๗. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Lead ship) การทำงานในทีม จะต้องมีความสามารถและเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น
๘. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

๙. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

๑๐. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๑๑. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น □□

๒.๓.๔ การประเมินประสิทธิภาพ

“การประเมิน” หรือ “การประเมินผลมีความหมายตรงกับคำว่า “Evaluation” ในความหมายเดิม หมายถึงกระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบสำหรับคำถามที่ว่า นโยบาย แผนงาน โครงการ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้แต่ต้นหรือไม่ระดับใด □□ ซึ่งในอดีตการประเมินผลจะเป็นการมุ่งประเมินผลลัพธ์ หรือเป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานหรือโครงการแล้ว การประเมินเป็นกระบวนการใช้ดุลยพินิจ และ/หรือ ค่านิยมและข้อจำกัดต่างๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เกณฑ์ที่กำหนดอาจเป็นเกณฑ์แบบสัมพัทธ์ หรืออิงกลุ่ม หรือเกณฑ์สัมบูรณ์ก็ได้ และการประเมินเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเชิงคุณค่า ที่ช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด □□

กระบวนการประเมินประกอบด้วย

๑. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม (การวัดผล)
๒. การตัดสินคุณค่าของข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานบางอย่าง (หาคุณภาพ)
๓. การตัดสินด้วยการใช้พื้นฐานดังกล่าวข้างต้นแล้วทำการแปลความหมายออกมา

□□ Woodcock, Mike, **Team Development Manual**, second edition, (England : Gower Publishing, 1989), pp.75-116.

□□ ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, **วารสารวิจัยสังคมศาสตร์**, ปีที่ ๔ (ฉบับที่ ๑), ๒๕๓๘, หน้า ๗.

□□ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, **วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๒๑.

ดังนั้นการประเมิน คือ กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งแผนงานนโยบาย โครงการหรือกิจกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการตัดสินใจว่า แผนงาน นโยบาย หรือโครงการใดๆ นั้นควรจะดำเนินงานต่อไปหรือไม่อย่างไร □□

ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้าน เงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้ มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริการเป็นที่ พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ □□

ความมีประสิทธิภาพคือ การมีสมรรถนะสามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพย์ากร และ ความมั่งคั่งเก็บไว้ภายในเพื่อการขยายตัวต่อไปและเพื่อเอาไว้สำหรับรอ ึ่งรับสถานการณ์ที่อาจเกิด วิกฤติการณ์จากภายนอกได้ด้วย □□ ในการปฏิบัติงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน จะกระทำโดย พิจารณาจาก “ตัวชี้วัด” และค่าเป้าหมายซึ่งตกลงและเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชา โดยอ้างอิงความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด และ/หรือหลักฐานที่บ่งชี้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานอย่างเป็น รูปธรรม

การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี ซึ่งรายละเอียดจะได้ กล่าวถึงต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดตัวชี้วัด จะต้องอิงกับงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบ โดยมีด้วยกัน ๓ ลักษณะ ได้แก่

๑. งานตามที่ปรากฏในคำรับรอง การปฏิบัติราชการ หรือ แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีของ ส่วนราชการ (งานในลักษณะนี้บางครั้งอาจรู้จักในนาม “งานยุทธศาสตร์”)

□□ วาสนา คุณอภิสิทธิ์, **หลักสูตรพลศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๑), หน้า ๑๘๔.

□□ ทิพวดี เมฆสวรรค์, **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๘), หน้า ๒.

□□ ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๑๘๘.

๒. งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักของกระทรวง กรม จังหวัด สำนักหรือกองหรือ
ตำแหน่งงานของผู้รับการประเมินที่ไม่อยู่ในข้อ ๑ (งานในลักษณะนี้บางครั้งอาจรู้จักในนาม
“งานภารกิจ”)

๓. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษซึ่งไม่ใช่งานประจำของส่วนราชการหรือของผู้รับการ
ประเมินเช่น โครงการ หรืองานในการแก้ปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่เกิดขึ้นในรอบการประเมิน
ตัวชี้วัดอาจจัดทำทั่วไป อาจแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ประเภทที่มุ่งเน้นเวลาทำงาน
สำเร็จหรือทันการณ์ และประเภทที่มุ่งเน้นความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ดังนี้ ☐

ตารางที่ ๒.๓ แสดงประเภทตัวชี้วัด

ประเภทของตัวชี้วัด	แนวทางการพิจารณา
๑. ประเภทที่มุ่งเน้นปริมาณ	- จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับ ปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรจะ ทำได้ในเวลาที่เหมาะสม
๒. ประเภทที่มุ่งเน้นคุณภาพของงาน	- ความถูกต้อง ประณีต ความเรียบร้อยของงาน และตรงตามมาตรฐานของงาน
๓. ประเภทที่มุ่งเน้นความรวดเร็ว	- เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้
๔. ประเภทที่มุ่งเน้นความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	- การประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน หรือ ค่าใช้จ่ายในการทำงาน การระงับรักษา เครื่องมือใช้

แบบจำลองการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กำหนดหลักเกณฑ์พื้นฐานสำหรับการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าควรประกอบด้วย ความประหยัด (economy) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) หรือ 3Es

โดยความประหยัด หมายถึง การใช้ทรัพยากรทั้งบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้มีต้นทุนต่ำสุด ประสิทธิภาพจะเป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการผลิต และผลผลิต และประสิทธิผล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และผลลัพธ์หรือผลที่ได้ ซึ่งสามารถสร้างดัชนีเชิงปริมาณ (Qualitative indicators) เป็นการจัดลำดับหรือการให้คะแนนได้ ซึ่งได้เสนอกรอบการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าควรประกอบด้วย

วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานและผลย้อนกลับ (feed-back) จากข้อมูลการปฏิบัติงานและยังกล่าววาระบบวัดประสิทธิภาพที่ดีจะต้อง สามารถใช้วัดแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจที่แตกต่างกันได้ พร้อมทั้งเสนอ แบบจำลองสำหรับการวัดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

□

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน

เทศบาล ข้อ ๓. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑. ปริมาณงาน
๒. คุณภาพของผลงาน
๓. ความทันเวลา
๔. ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน
๕. การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงานส่วนการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้
 ๑. ความสามารถและความอดสาเหในการปฏิบัติงาน
 ๒. การรักษาวินัย

□ ปิยะนุช เงินคล้าย และคณะ, “การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง , ปีที่ ๗ ฉบับพิเศษ, (กันยายน – ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๗), หน้า ๔๕ – ๔๖.

๓. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ เทศบาลอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลในตำแหน่งต่างๆ ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เทศบาลพิจารณาใช้ตามแบบที่กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้

๔. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือ ผลงานที่กำหนดให้การมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ให้พิจารณาจากข้อตกลงการบริหารงานของส่วนราชการ หรือภารกิจหลักที่ได้มีการกำหนดไว้ด้วย

๕. ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ [□]

หลักการประสิทธิภาพเป็นเรื่องจำเป็นแก่การดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานของบุคลากรถือเป็นกุญแจสำคัญในความสำเร็จขององค์การ

ในอดีตโครงการขนาดใหญ่โดยเฉพาะโครงการพัฒนาสังคมและประเทศหลายโครงการได้มุ่งความสำเร็จในเป้าหมายเป็นสำคัญ โดยมองข้ามประเด็นเรื่องประสิทธิภาพของงาน ทำให้โครงการขนาดใหญ่ขาดความสมบูรณ์เนื่องจากเกิดความสูญเสียค่าใช้จ่ายทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมอย่างมหาศาล ความจริงในทางปฏิบัติเราไม่สามารถพิจารณาแยกประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงตัวใดตัวหนึ่ง เนื่องจากทั้งสองปัจจัยต่างเป็นกรณีหนึ่งซึ่งความสำเร็จและความสามารถของระบบ โดยเฉพาะการบริหารงานที่ผู้บริหารสมควรพิจารณาคู่กัน ^{□□}

อาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วยประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

ประสิทธิภาพขององค์การอาทิ ประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและบริการ การบริหารจัดการที่ดี สายงานบังคับบัญชาที่เหมาะสมเป็นต้น ประสิทธิภาพขององค์การส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้นๆ

[□] ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖.

^{□□} ณรงค์ศักดิ์ บัญเลิศ, ประมวลสาระชุดวิชาการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ , สาขาภาควิชาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (นันทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๔๐๘.

องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณงาน และเวลา การปฏิบัติงานใดๆ ที่ใช้ต้นทุนต่ำ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและครบถ้วน ภายในระยะเวลาที่กำหนดเป็นนิยามของควมมีประสิทธิภาพในงานวิจัยฉบับนี้

ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยที่คอยเป็นตัวกระตุ้นหรือแรงจูงใจ อาทิ ผลตอบแทน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุนที่ช่วยในการส่งเสริมประสิทธิภาพ อาทิ การบริหารงาน สายการบังคับบัญชา เป็นต้น ทีมงานที่ดีเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ที่ร่วมอยู่ในทีมนั้นๆ

ลักษณะของคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ลักษณะของคนที่มีคุณภาพต่อองค์การมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า แบบเช้าชามเย็นชาม นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพ ถ้านายมอบหมายงานให้ทำภายในเวลา ๑๐ นาที ก็ควรทำให้เสร็จตามกำหนด ไม่ควรใช้เวลาถึงครึ่งชั่วโมง หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) เพื่อสร้างความรวดเร็วให้เบ็ดเสร็จในจุดเดียวซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาและสร้างความสะดวกให้กับผู้มาใช้บริการ อันบ่งบอกถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒. ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย ตลอดจนมีความแม่นยำในกฎระเบียบข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่างๆ ตลอดจนไม่เลิกละจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์การต้องตรวจทานงานก่อนนำเสนอ นายเสมอ การสร้างความแม่นยำของข้อมูลสามารถพัฒนาได้โดยการนำหลักวิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญอย่างละเอียดรอบคอบและการเอาใจจดจ่อหรือเอาใจฝักใฝ่ในภาระงานที่รับผิดชอบ อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความละเอียดแม่นยำและไม่ผิดพลาด

๓. ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา มิใช่การมีวุฒิการศึกษาสูงเท่านั้น แต่คนที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ดังคำกล่าวที่ว่า “No one is too old to learn” หรือที่เรียกว่า “พวกน้ำไม่เต็มแก้ว” ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์การ เรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยเรียนรู้ให้ “รู้จริง และรู้แจ้ง” และนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

๔. ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้ หรือรู้รอบด้าน จากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว เช่น เป็นหมอที่รักษาคนไข้มานานเป็นอาจารย์ที่สอนนักศึกษามานาน หรือเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการมานาน บุคคลเหล่านี้เราอาจเรียกว่า “ผู้มีชั่วโมงบินสูงในการทำงาน” คนเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์สูง จะทำงานผิดพลาดน้อยสมควรที่องค์กรจะต้องจ้างรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรนานที่สุดเพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว ซึ่งประสบการณ์นี้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากความมีทักษะและการผ่านงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยประสบการณ์จากการเรียนรู้และการปฏิบัติงานรอบด้าน

๕. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มุมมองแปลกใหม่ที่เรียกว่า “นวัตกรรม” (Innovation) มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการใหม่ๆ ที่ลดขั้นตอนคิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ คิดวิธีการบริหารงานแบบเชิงรุก คิดปรับปรุงอาคารสถานที่แบบเอนกประสงค์ เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือเก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาที่เราเรียกว่ามี “วิสัยทัศน์” (Vision) ไม่ใช่พวกที่ชอบทำงานตามคำสั่ง และจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์^{i□}

สรุปได้ว่า ในการที่จะทราบว่า การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น จะต้องการมี ประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ ทั้งองค์การของเอกชนและราชการได้ให้ความสำคัญ และคิดค้นวิธีการต่างๆ ที่จะวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเที่ยงตรง เพราะผลการประเมินนั้น สามารถนำไปช่วยในการบริหารอาทิ การให้ขึ้นหรือลดตำแหน่ง ช่วยในการตัดสินใจ เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๔ สรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Millet,J.D., (1945, p.4).	๑. ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และได้กำไรจากการ ๒. ปฏิบัติงาน
Good, (1975, p.193).	๑. ความสามารถที่ทำให้สมปรารถนาโดยใช้ เวลาและความพยายามเล็กน้อย
Ryan,T.A.& Smith, (1954, p.276).	๑. ประสิทธิภาพของบุคคล เปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน

^{i□} สมพิศ สุขแสน, การบรรยาย เรื่อง “เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ , ณ ศาลาประชาคมจังหวัดอุดรดิตถ์” วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖.

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	เช่น กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้
ติน ปรัชญพฤทธิ, (๒๕๓๘, หน้า ๑๓๐).	๑. ความหมายประสิทธิภาพ ๒. ความหมายของประสิทธิผล
Simon, H.A., (1960, pp.180-181).	๑. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ๒. ประสิทธิภาพคือ (I-O) + ความพึงพอใจในผลงาน
Haminton Emerson, The Engineering Magazine, (p.30).	๑. กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พิจารณาความเป็นไปได้ของงาน การให้คำปรึกษา ๒. ความยุติธรรม ๓. ความเชื่อถือได้ การประสานงานที่ทั่วถึง ๔. มาตรฐานงาน และเวลา ๕. บำเหน็จรางวัล
Katz & Kahn, (1987, p.56).	๑. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ๒. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
Petersen Elmore and Plowman, (p.4).	๑. ค่าใช้จ่าย (Cost) ๒. คุณภาพของงาน (Quality) ๓. ปริมาณงาน (Quantity) ๔. เวลา (time)
Woodcock, Mike, (1989, pp.75-116).	๑. ความเหมาะสมของคนกับงาน มีเป้าหมายที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ๒. การเปิดเผย การไว้วางใจกัน ๓. การบริหารความขัดแย้ง แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สมาชิกต้องสามารถเป็นผู้นำได้ทุกคน ๔. พัฒนาบุคลากร และทบทวนการทำงานอย่า งามสม่ำเสมอ การสื่อสารที่ดี
Frederick Herzberg, (1959,	๑. ปัจจัยกระตุ้น

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
pp.113 – 115).	๒. ปัจจัยค้ำจุน
อนุรักษ์ ทองสุโขทัย, (๑๐/๑๒/๕๘).	๑. ความหมายต้นทุน ๒. ประเภทต้นทุน
กรมบัญชีกลาง , (๒๕๕๘, บทนำ).	๑. ฐานข้อมูลต้นทุนการดำเนินงานหน่วยงานราชการ
ประไพทิพย์ ลือพงษ์, (๒๕๕๘, หน้า ๔).	๑. ความหมายของคุณภาพ ๒. กระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับคุณภาพ
การฝึกอบรม กรมที่ดินกระทรวงมหาดไทย, (๒๕๕๓, หน้า ๑๙ – ๒๒).	๑. หลักการพัฒนาบุคคลด้วยการเพิ่มปริมาณงาน ๒. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการเพิ่มปริมาณงาน
ดร. ปานวิทย์ ฐะนุนติ, (หน้า ๗-๙)	๑. ทฤษฎีแถวคอย ๒. ความสมดุลของค่าใช้จ่ายในการคอยและการบริการ
ไคเซ็น (Kaizen) คืออะไร, (๑๐/๑๒/๕๘).	๑. การพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง ๒. การมุ่งเน้นการใช้ความรู้ความสามารถของพนักงาน ๓. ไคเซ็นตรงข้ามกับกับนวัตกรรมใหม่ ไม่ใช่ทุนมหาศาล
สำนักงานวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, (๑๐/๑๒/๒๕๕๘).	๑. ความสำคัญของ One stop service ๒. ประเภทของ One stop service
ดุษฎี ถาวรจตุรวัฒน์, (๒๘/๑๒/๒๕๕๘).	๑. ความสำคัญของทีมงาน ๒. ทีมงานกับประสิทธิภาพ
ทิพวดี เมฆสุวรรณค์, (๒๕๓๘, หน้า ๒).	๑. มิติของประสิทธิภาพในด้าน ค่าใช้จ่าย การบวนการบริหาร และผลผลิต
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๒๖, หน้า ๑๙๘).	๑. เปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล
สมคิด บางโม, (๒๕๔๐, หน้า ๑๓๙).	๑. วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ๒. สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ๓. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน
จิตติมา อัครธิพงศ์, ๒๕๕๖, หน้า ๑๒).	๑. บุคคลเป็นหัวใจของการพัฒนาองค์กร ๒. องค์ประกอบของประสิทธิภาพขององค์กร
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ, หน้า ๑๑.	๑. ตัวชี้วัด ๒. ความหมายของงาน

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ปิยะนุช เงินคล้าย และคณะ, (พ.ศ. ๒๕๔๗, หน้า ๔๕ – ๔๖).	๑. ตัวแบบการประเมินประสิทธิภาพ ๒. ลักษณะของตัวแบบที่ดี
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	๑. การประเมินงานด้วย ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความทันเวลา ผลลัพธ์ ความประหยัด ๒. ประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงานด้วยความสามารถและความอดุสาหะ การรักษาวินัย การปฏิบัติตน
ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, (๒๕๔๔, หน้า ๔๐๘).	๑. ความสำคัญของหลักการประสิทธิภาพ ๒. การสูญเสียจากการไม่คำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ
สมพิศ สุขแสน, (๒๕๔๖.)	ลักษณะของคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ๑. ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด ๒. ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย ๓. ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี ๔. ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้ หรือรู้รอบด้าน ๕. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ

๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองรูปแบบเทศบาล

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงปฏิรูปประเทศให้เป็นรัฐชาติเพื่อให้เข้ากับสถานะและสถานการณ์ในขณะนั้นโดยมีนโยบายการรวมศูนย์อำนาจขึ้น ซึ่งเริ่มต้นด้วยการจัดตั้งกระทรวงแบบตะวันตก กระทรวงมหาดไทยเป็นหลักในการรวมศูนย์อำนาจ ซึ่งแกนสำคัญคือเทศาภิบาล หรือการบริหารราชการส่วนภูมิภาค สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยได้ทำการอย่างสัมฤทธิ์ผล เจ้าเมืองที่มีอิสระในการปกครองเมืองแปรเปลี่ยนไปสู่การรวมอำนาจอยู่ที่รัฐบาลกลาง มาตรการต่างๆ ในการปฏิรูปประเทศและการรวมศูนย์อำนาจได้ทำให้ประเทศสยามเปลี่ยนเป็นรัฐชาติอันทันสมัย มีการปกครองแบบรวมศูนย์ มีรัฐบาลกลางที่มีอำนาจ นโยบายการสร้างรัฐชาติ

ประสบความสำเร็จ แต่ความสำเร็จดังกล่าวทำให้เกิดการรวมศูนย์อำนาจเกินขนาด จนขาดความคล่องตัว กลายเป็นอุปสรรคนานาประการต่อการพัฒนาด้านต่างๆ จนถึงปัจจุบัน^{i□}

๒.๔.๑ การกระจายอำนาจการปกครอง

การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น โดยความหมายคือการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนต่างๆ ในดินแดนของรัฐ เป็นการลดการรวมศูนย์อำนาจที่ส่วนกลาง การกระจายอำนาจแบ่งออกเป็น **การแบ่งอำนาจ** หมายถึงการลดทอนอำนาจโดยการมอบหมายอำนาจบางส่วนให้ตัวแทนที่ได้รับการแต่งตั้งจากส่วนกลางไปทำงานในท้องถิ่นในอดีตเป็นการปกครองเมืองขึ้น หรือการบริหารงานส่วนภูมิภาคในปัจจุบัน ลักษณะสำคัญของการแบ่งอำนาจเช่นนี้คือความสัมพันธ์แบบแนวดิ่ง เป็นความสัมพันธ์ทางเดียว ศูนย์กลางเป็นผู้ออกคำสั่งข้าราชการผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่ง ในระบบราชการดังกล่าวการโยกย้ายข้าราชการมีเป้าหมายที่สำคัญคือเพื่อการเลื่อนขั้นให้รางวัลตามความเหมาะสม เป็นการลงโทษตามความผิด หรือเพื่อป้องกันข้าราชการติดพันกับพื้นที่จนเกิดระบบพรรคพวก และหาประโยชน์จากอำนาจที่มอบให้และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการซึ่งมีจำนวนมาก และมีความต้องการแตกต่างกันเป็นที่น่าสนใจว่าการโยกย้ายหมุนเวียนข้าราชการมีวัตถุประสงค์หลักคือแก้ปัญหาของบุคลากรและระบบเป็นหลักไม่ใช่การที่จะแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในท้องถิ่น

การมอบอำนาจให้ท้องถิ่น หมายถึงการที่ศูนย์กลางมอบอำนาจบางอย่างให้ท้องถิ่นรับไปดำเนินการทุกอย่างตั้งแต่การตัดสินใจ การคิดโครงการและมาตรการต่างๆ ในการแก้ปัญหาทั้งหมด โดยขึ้นอยู่กับแต่ละรัฐว่าจะมอบอำนาจให้มากน้อยเพียงใด^{i□}

ลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจ คือ เมืองปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นนิติบุคคลแยกออกจากรัฐบาลกลาง มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน มีอำนาจอิสระจากส่วนกลางภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ

^{i□} ดร.ลิขิต ธรเวคิน, **การเมืองการปกครองของไทย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๔๑.

^{i□} เชนสวร์ เจริญเมือง, **ทฤษฎีและแนวคิดการปกครองท้องถิ่นกับการบริหารจัดการท้องถิ่น ภาคแรก**, (กรุงเทพมหานคร : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, ๒๕๕๑), หน้า ๑๘๖ – ๑๘๙.

ตนเองไม่ขึ้นกับการบังคับบัญชาของรัฐบาลกลาง และ ต้องมีงบประมาณ รายได้ และทรัพย์สิน เป็นของตนเอง^{i□}

จุดแข็งของการกระจายอำนาจ คือ ทำให้เกิดการสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดีขึ้นเพราะว่าผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งย่อมทราบความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในท้องถิ่นได้ดี กิจกรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ของเขตของกฎหมาย ไม่ต้องขอคำปรึกษาหรือขอความเห็นชอบจากส่วนกลางอีกทั้งเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลส่วนกลาง และประชาชนในท้องถิ่นเกิดความสนใจรู้จักรับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่นของตนเองเพราะประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนจุดอ่อนของการกระจายอำนาจก็คือ ทำให้รัฐบาลเสียเอกภาพและเป็นภัยต่อความมั่นคง

ความสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองมีความสำคัญในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยเนื่องด้วยประชาธิปไตยต้องประกอบด้วยโครงสร้างส่วนบน คือ ระดับชาติและโครงสร้างพื้นฐานคือระดับท้องถิ่น การปกครองตนเอง ในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงคือรากแก้วเป็นฐานเสริมความสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

การพัฒนาชนบทโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน ลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้น ได้ก็ต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงสาระสำคัญของการกระจายอำนาจอยู่ที่ว่า ท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองเจ้าหน้าที่ในท้องถิ่นในลักษณะการกระจายอำนาจนั้น อาจเป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นหรือโดยการแต่งตั้งจากราชการส่วนกลางก็ได้ โดยท้องถิ่นได้รับอำนาจนี้จากส่วนกลาง การกระจายอำนาจนั้น นอกจากจะเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล โดยมอบอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลกลางจะต้องดำเนินการไปให้ท้องถิ่นจัดทำแล้ว ยังเป็นการลดอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลกลางในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่ที่ได้รับมอบให้องค์กรปกครองท้องถิ่นรับจัดทำด้วย^{i□}

ความล้มเหลวของการพยายามกระจายอำนาจเนื่องจากสาเหตุต่างๆ หลายประการแต่หากมองปัญหาจากการรวมศูนย์อำนาจก็จะพบสาเหตุหลักๆ ดังนี้

๑. ทศนคติหรือท่าทีแบบยุคของการสร้างชาติและสร้างรัฐชาติยังคงอยู่

^{i□} ประหยัด หงส์ทองคำ , การปกครองท้องถิ่นไทย , (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๔-๕.

^{i□} ลิขิต ธีรเวคิน, วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย, หน้า ๓.

๒. สืบเนื่องจากทัศนคติการสร้างชาติและการสร้างรัฐชาติคือความรู้สึกเรื่องเสถียรภาพและเอกราชของชาติ

๓. จากนโยบายการสร้างชาติสร้างรัฐชาติ โดยมีกระทรวงมหาดไทยเป็นตัวจักรสำคัญได้ก่อให้เกิดการเติบโตของสถาบันองค์การาริปไทย ซึ่งเติบโตจนหลุดไปจากการควบคุมทั้งนี้ กระทรวงมหาดไทยเกิดขึ้นด้วยเจตจำนงเพื่อให้เป็นสถาบันที่ทำหน้าที่สร้างชาติและสร้างรัฐชาติ แต่เมื่อเจริญเติบโตถึงจุดหนึ่ง กลับมีชีวิตและจุดมุ่งหมายของตนเอง ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยมีกรมมากที่สุด นอกจากนี้ยังมีจำนวนข้าราชการและข้าราชการชั้นผู้ใหญ่มากที่สุด งานของกระทรวงมหาดไทยมีตั้งแต่การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น หน่วยงานที่สำคัญคือ ตำรวจ อัยการ ที่อยู่ใน กระทรวงมหาดไทย ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าฯ นายอำเภอ และปลัดอำเภอ ทัวราชอาณาจักร (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร) แต่งตั้งจากกระทรวงมหาดไทย^{i□}

๒.๔.๒ การปกครองท้องถิ่น

มีแนวคิดและความเป็นมาโดยลำดับ เริ่มตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นต้นมา แนวคิดของพระองค์ทำให้เกิดมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาคเป็นครั้งแรก การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญทั้งในพัฒนาชุมชนและประชาธิปไตย และเป็นเรื่องจำเป็นเพราะสังคมที่กว้างใหญ่มีอาณาเขตกว้างขวางย่อมเป็นการยากที่รัฐบาลกลางจะดูแลได้ทั่วถึงจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจเพื่อให้ท้องถิ่นได้ช่วยเหลือตนเอง

การปกครองท้องถิ่น เป็นสิทธิของประชาชนในท้องถิ่นที่จะปกครองตนเองเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้นในประเทศที่มีการปกครองแบบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ประชาชนจะหวงแหนสิทธิดังกล่าว ไม่ยอมให้รัฐบาลกลางก้าวล้ำดำเนินกิจกรรมของท้องถิ่น การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐบาลกลางและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงค่อนข้างชัดเจน รัฐบาลกลางดำเนินการกิจเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ประชาชาติส่วนรวม เช่น การป้องกันประเทศ การต่างประเทศ เศรษฐกิจ ส่วนรวมตลอดจนรัฐบริการที่กระทบต่อประชาชนทั้งประเทศ ที่เหลือตกเป็นภารกิจความรับผิดชอบของท้องถิ่น^{i□} โดยการที่ รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชน ในท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง ดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการ ของตน การบริหารงานมีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่

^{i□} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔๔ – ๒๔๖.

^{i□} อิสระ สุวรรณบล, การบริหารรัฐกิจไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๒), หน้า ๙.

รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้นⁱⁱ

กล่าวกันว่า การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานในทางประวัติศาสตร์ของสังคม สภาพชุมชนที่เกิดขึ้นในยุคดั้งเดิมเหล่านี้เกิดก่อนระบบรัฐและอำนาจอธิปไตยแห่งรัฐ แม้ที่สุดแล้วชุมชนต่างๆ จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของรัฐก็ตาม ชุมชนเหล่านี้คือการรวมตัวของสังคมอย่างเป็นธรรมชาติก่อนที่จะได้มีการจัดระบบสังคมในทางการเมือง

การปกครองท้องถิ่นคือการปรับตัวของสังคมที่มีความแตกต่างหลากหลาย มีจุดเริ่มต้นจากชุมชนเล็กๆ นับตั้งแต่ระดับครอบครัวขึ้นมา ขอบเขตของชุมชนจึงมีหลายระดับนับตั้งแต่ขอบเขตระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาคและระดับชาติไปจนระดับนานาชาติ ขอบเขตของชุมชนแตกต่างกันในแง่ของผลกระทบโดยตรงที่ประชาชนจะได้รับ การคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนท้องถิ่น การรวมตัวเป็นชุมชนนอกจากจะหมายถึง การมีขอบเขตพื้นที่โดยเฉพาะส่วนหนึ่งแล้วยังหมายถึงการมีผลประโยชน์หรือผลกระทบบางอย่างโดยเฉพาะภายในขอบเขตพื้นที่นั้นๆ ด้วย หรือเป็นผลประโยชน์ที่มีลักษณะเฉพาะตัวเรียกว่าเป็นผลประโยชน์ท้องถิ่น

การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองและกระบวนการทางประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในผลประโยชน์ของท้องถิ่นหรือได้รับประโยชน์จากการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้อำนาจปกครองตนเอง มีสิทธิตามกฎหมาย และต้องเมืองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆⁱⁱⁱ มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาคแต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ยังต้องอยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระแต่อย่างใด^{iv} รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น

ⁱⁱ อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๒.

ⁱⁱⁱ Robson, William A. "Local Government" in Encyclopedia of Social Science. (Vol.X, New York : The Macmillam Company, 1953), p.189.

^{iv} Haris G. Montagu, Comparative Local Government, (Great Britain : William Brendon and Son Ltd., 1984), p. 574.

ตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่น ย่อมเป็น รัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน^๑

การปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ “ภายใต้บังคับมาตรา ๑ รัฐจะต้องให้ ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของ ประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการ สาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ”

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแล และจัดทำบริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการ กำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของ ตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศเป็นส่วนรวม ด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการ บริหารงานได้โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจ หน้าที่ จัดตั้งหรือ ร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า เป็นประโยชน์ และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง

ให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่ และจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับ ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ รวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบและ ประเมินผล โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท่ากัน เป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย

ให้มีกฎหมายรายได้ท้องถิ่น เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมตามลักษณะของภาษีแต่ละชนิด การจัดสรร ทรัพยากรในภาครัฐ การมีรายได้ที่เพียงพอจึบรายจ่ายตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

^๑ Daniel Wit, A Comparative Survey of Local Government and Administration, (Bangkok : Kurusapra Press,1967), p. 126.

ทั้งนี้โดยคำนึงถึงระดับขั้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น สถานะทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความยั่งยืนทางการคลังของรัฐ

ในกรณีที่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว คณะกรรมการตามวรรคสามจะต้องนำเรื่องดังกล่าวมาพิจารณาทบทวนใหม่ทุกระยะ เวลาไม่เกินห้าปี เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของการกำหนดอำนาจหน้าที่ และการจัดสรรรายได้ที่ได้กระทำไปแล้ว ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

การดำเนินการตามวรรคห้า เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและรายงานรัฐสภาแล้วให้มีผลบังคับได้”^๑

๒.๔.๓ ปัญหาและอุปสรรคของการปกครองท้องถิ่น

ประเทศไทยได้เริ่มนำเอาหลักการกระจายอำนาจมาใช้เพื่อให้ประชาชนปกครองตนเองในท้องถิ่นตั้งแต่สมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๕ รัฐบาลคณะราษฎรจึงนำเอาระบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลมาใช้แทนรูปแบบสุขาภิบาลเดิมด้วยหวังที่จะให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองและสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ท้องถิ่นของตน

นับแต่ได้จัดตั้งเทศบาลถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า ๘๐ ปีแล้ว ปรากฏว่าการปกครองท้องถิ่นไทยบรรลุเป้าหมายเพียงเล็กน้อยเท่านั้นเพราะเทศบาลของไทยมิได้จัดทำบริการต่างๆ แก่ประชาชนให้เกิดผลดี และพัฒนาท้องถิ่นขึ้นมาใหม่อีกหลายรูปแบบ ปรากฏว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีปัญหาและอุปสรรคด้วยกันทั้งนั้น

ปัญหาและอุปสรรคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยอาจประมวลเป็นหัวข้อใหญ่ๆ ดังนี้

๑. อุดมคติของการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นด้านรัฐบาลหรือด้านประชาชนอุดมคดียังมีทัศนคติที่เป็นอุปสรรคต่อการปกครองท้องถิ่นอยู่มาก กล่าวคือ

ด้านรัฐบาล ระบบเทศบาลไทยเกิดมาจากการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครองโดยรัฐบาลเป็นผู้หยิบยื่นให้ ดังนั้นรัฐบาลจึงอยู่ในฐานะจะทำอะไรก็กับการปกครองท้องถิ่นก็ได้ และความไม่ไว้วางใจว่าประชาชนจะสามารถปกครองตนเองได้ กล่าวโดยสรุปคือ รัฐบาลมีทัศนคติไม่แน่นอนเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น คือรัฐบาลเกิดความไม่แน่ใจในระหว่างหลักการกระจายอำนาจกับการรวมอำนาจแบบดั้งเดิม ทั้งนี้เกิดจากความล้มเหลวของการจัดบริการต่างๆ เป็นสำคัญ ดังนั้นจึงแก้ปัญหาโดยปรับปรุงกฎหมายเทศบาล และสร้างรูปแบบการปกครองขึ้นใหม่ แต่ผลที่ออกมาคือ เกิดการรวมอำนาจโดยรัฐบาลมากขึ้น

^๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๗๘(๓)/๒๘๑/๒๕๓.

ทุกที่รัฐบาลเข้ามาควบคุมท้องถิ่นมากขึ้น หรือให้ข้าราชการเข้ามาดำเนินงานเสียเองในบางรูปแบบ สิทธิในการปกครองท้องถิ่นก็ลดน้อยลง

ด้านประชาชน การขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยมีผู้วิจัยไว้พอสรุปได้ว่า การที่ประชาชนไม่สนใจการมีส่วนร่วมกิจกรรมท้องถิ่นเนื่องจากประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครองตนเอง หรือมีความสนใจแต่ขาดความกระตือรือร้น ทั้งนี้อาจมาจากประชาชนคิดว่าเรื่องการปกครองเป็นหน้าที่ของรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางจะเป็นผู้ดำเนินการ ทศนคติดังกล่าวเกิดจากความเคยชินกับการปกครองระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาหลายร้อยปี

นอกจากทศนคติเดิมๆ ที่ฝังแน่นในจิตใจของคนไทยแล้ว ประชาชนยังมีทศนคติที่หวังพึ่งรัฐบาลโดยไม่คำนึงถึงว่ายิ่งขอให้รัฐบาลเข้ามาทำโน่นทำนี่ให้ ก็จะต้องมีกฎหมายและข้าราชการเข้ามาเกี่ยวข้องและทำให้ประชาชนเองถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพไปโดยปริยาย

๒. ปัญหาการคลัง เกี่ยวกับฐานะการคลังของท้องถิ่นนี้ธนาคารโลกได้เคยจัดส่งคณะผู้เชี่ยวชาญคณะหนึ่งมาสำรวจตามคำเชิญของรัฐบาล ผลการสำรวจพอสรุปได้คือ

รายได้ของท้องถิ่น ไม่เพียงพอกับความจำเป็นด้านรายจ่าย ตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และโดยขอบเขตหน้าที่ของท้องถิ่นในทางปฏิบัติได้ขยายตัวออกไปตามความเจริญของท้องถิ่น และของบ้านเมืองโดยทั่วไป ดังนั้นท้องถิ่นจึงต้องหันเข้าพึ่งเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลาง

ระบบการจัดหารายได้ ขาดความยืดหยุ่นที่จะอำนวยให้ท้องถิ่นแต่ละแห่งสามารถดำเนินการด้วยวิธีการที่เหมาะสมสำหรับท้องถิ่นนั้นๆ ในการจัดหารายได้เป็นที่พึ่งตนเองมากยิ่งขึ้น

การจัดแบ่งรายได้ให้แก่ท้องถิ่นอันเกิดจากภาษีเสริม หรือภาษีซึ่งท้องถิ่นมีสิทธิได้รับการแบ่งสรรจากรัฐบาลกลางยังขาดหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม

การวางหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่ท้องถิ่น ที่ชัดเจนและเหมาะสม

๓. ปัญหาพนักงานท้องถิ่น ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรที่ปฏิบัติกิจ การปกครองท้องถิ่นแบ่งเป็นบุคลากรเป็น ๒ ฝ่าย คือฝ่ายที่รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือฝ่ายข้าราชการการเมือง เป็นผู้วางนโยบายและฝ่ายที่เป็นพนักงานผู้ปฏิบัติงานประจำหรือข้าราชการประจำ

ฝ่ายข้าราชการการเมือง ข้อบกพร่องที่สำคัญของการจัดองค์การเทศบาลคือการนำระบบรัฐสภาเข้ามาใช้ในองค์การเทศบาล โดยกำหนดให้คณะเทศมนตรีต้องรับผิดชอบต่อสภาเทศบาลในทำนองเดียวกับที่คณะรัฐมนตรีต้องรับผิดชอบต่อรัฐสภา เป็นผลให้เกิดการโค่นล้มคณะรัฐมนตรี นำมาซึ่งความระส่ำระสาย ปัญหาต่อมาเกี่ยวกับความรู้ของผู้ดำรงตำแหน่งบริหารท้องถิ่น และการเลือกเฟ้นคนดีจริงๆ มาบริหารท้องถิ่นไม่ได้ เพราะคุณสมบัติที่กำหนดในกฎหมายและไม่มีใครมีผู้สนใจเข้ามาแก้ไขปัญหาท้องถิ่นอย่างจริงจัง

ฝ่ายข้าราชการประจำ คือยังไม่สามารถดึงดูดคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานได้เท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถจะแข่งขันดึงดูดคนเข้าทำงานได้ทัดเทียมกับระบบข้าราชการพลเรือนของรัฐ

๔. ปัญหาการควบคุมโดยหลักการรัฐบาลกลางมีอำนาจควบคุมองค์การปกครองท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์สุขของท้องถิ่นและความสงบเรียบร้อยและสวัสดิภาพของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ แต่ในทางปฏิบัติรัฐบาลใช้อำนาจควบคุมองค์การปกครองท้องถิ่นในระดับสูงมาก ทำให้องค์การปกครองท้องถิ่นในประเทศ มีลักษณะคล้ายกับการปกครองส่วนภูมิภาครูปแบบหนึ่ง ^๑

การปกครองส่วนท้องถิ่นนอกจากจะมีความสำคัญในการกระจายอำนาจแล้วยังเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะมีส่วนเสริมสร้างระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยขึ้น ดังนั้นการพัฒนาประชาธิปไตยจะต้องเป็นทั้งสามระดับ และโดยเฉพาะระดับโครงสร้างส่วนล่างหรือโครงสร้างรากฐาน ซึ่งคือการปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

๒.๔.๔ เทศบาล

รูปแบบการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยได้เริ่มมาจากแนวความคิดพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ได้ทรงเริ่มให้มีการจัดการบำรุงท้องถิ่นแบบสุขาภิบาลขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทย แนวความคิดนี้สืบเนื่องมาจากการที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเสด็จไปทอดพระเนตรกิจการต่างๆ ในทวีปยุโรป และได้กลับมาปรับปรุงประเทศให้ก้าวหน้าทันสมัยยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จากพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงแถลงพระบรมราชาธิบายแก้ไขการปกครองแผ่นดิน ดังนี้

ส่วนที่กรุงสยามนี้ยังไม่มีเหตุการณ์อันใดซึ่งเป็นการจำเป็นแล้ว จึงเป็นขึ้นเหมือนประเทศอื่นๆ ราษฎรเป็นผู้ขอให้ทำ เจ้าแผ่นดินจำใจทำ ในเมืองเรานี้เป็นแต่พรเจ้าแผ่นดินคิดเห็นว่าควรจะทำ เพราะจะเป็นการเจริญแก่บ้านเมืองและเป็นความสุขแก่ราษฎรทั่วไปจึงได้คิดทำ เป็นผดกันตรงกันข้าม. ... ^๒

การสุขาภิบาลเป็นแนวความคิดของรูปการปกครองท้องถิ่น ซึ่งได้จัดตั้งและดำเนินการขึ้นเป็นครั้งแรกที่ท่าฉลอม ซึ่งเป็นสมัยที่สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพฯ ทรงดำรงตำแหน่งเป็นเสนาบดี

^๑ สนธิ บางยี่ขัน, รศ. การเมืองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๐), หน้า ๓๑๗ – ๓๓๔.

^๒ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, พระบรมราชาธิบายแก้ไขการปกครองแผ่นดิน , (พระนคร : โรงพิมพ์โสภณพิพรรฒธนากร ๒๔๗๐) หน้า ๖๒ – ๖๓.

กระทรวงมหาดไทยได้ทรงเลือกเอาการสุขาภิบาลมาแก้ไขเกี่ยวกับการปรับปรุงท้องถิ่นในตำบลท่าฉลอม ซึ่งขณะนั้นเป็นที่สกปรกรกรุงรังไม่เป็นสพพระราชหฤทัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ด้วยเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ค.ศ. ๑๒๔ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเสด็จออกที่ประชุม เสนาบดี มีรับสั่งเล่าถึงที่ได้ไปประพาสเมืองนครเขื่อนขันธ์ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ไม่เป็นที่พอพระราช หฤทัยที่ได้ทอดพระเนตรเห็นถนนและตลาดเมืองนครเขื่อนขันธ์จะสกปรกหรือสะอาดไม่ใช้ธุระของเรา แต่ความสกปรกของตลาดท่าจีน ซึ่งสกปรกจริง สำหรับเป็นตัวอย่างเทียบที่อื่น ที่ไม่พอพระราชหฤทัย เช่นนี้ก็เสนอกว่าตลาดท่าจีนด้วยเหมือนกัน การเป็นดังนี้จึงรู้สึกร้อนใจมาก เห็นว่าถ้าไม่คิดอ่านปิดกวาด จัดถนนในตลาดท่าจีนให้หายโสโครกแล้ว จะเสียชื่อตั้งแต่ตัวฉันตลอดผู้ว่าราชการเมืองและกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในท่าจีน...[□]

สมัยราชการที่ ๖ การพัฒนาประชาธิปไตยและการกระจายอำนาจยังคงมีต่อมา ในสมัยพระ มงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงจัดตั้ง “ดุสิตธานี” ขึ้นที่พระราชวังพญาไทได้ทรงให้กระทรวงมหาดไทยหยิบยก เรื่องราวเทศบาลขึ้นมาพิจารณาศึกษาถึงบทบัญญัติและระเบียบแบบแผน ซึ่งก็ได้มีแนวคิดในอันที่ ปรับปรุงสุขาภิบาล

กระทรวงมหาดไทยได้ร่างกฎหมายขึ้นทูลเกล้าถวายทรงนำเข้าสู่ที่ประชุมเสนาบดี เสนาบดี บางท่านคัดค้านว่าให้สิทธิราษฎรกว้างขวางเกินไปอาจเป็นเหตุให้กระทบกระเทือนผลประโยชน์ของรัฐได้ เรื่องจึงยุติเพียงเท่านี้ กระทั่งสิ้นรัชการของพระองค์[□]

สมัยราชการที่ ๗ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงดำริ ที่ต้องการให้ประเทศไทยมี การปกครองท้องถิ่นเพื่อทำการปกครองตนเองขึ้นตามแบบอย่างประเทศตะวันตกที่มีองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ดังจะเห็นได้จากการให้พระราชทานสัมภาษณ์แก่ผู้สื่อข่าว หนังสือพิมพ์ The New York Times ฉบับประจำวันวันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๔๗๔ ซึ่งมีใจความสำคัญตอน หนึ่งว่า

“เรากำลังเตรียมออกพระราชบัญญัติเทศบาลขึ้นมาใหม่ เพื่อทดลองเกี่ยวกับสิทธิเลือกตั้ง ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้ ประชาชนจะมีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล..ข้าพเจ้าเห็นว่าสิทธิการ เลือกตั้งของประชาชนควรจะเริ่มต้นที่การปกครองท้องถิ่นในรูปเทศบาล ข้าพเจ้าเชื่อว่าประชาชนควรมี

[□] กระทรวงมหาดไทย, หนังสือตราพระราชสีห์น้อยของเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยถึงพระยาทิชช สุนทร ผู้ว่าราชการเมืองสมุทรสาคร ตราหน้าที่ยที่ ๒๐/๓๔๙๐ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ร.ศ. ๑๒๔, เทศาภิบาล ปีที่ ๒ เล่ม ๓ เมษายน - กันยายน ร.ศ. ๑๒๖ หน้า ๖๔.

[□] กระทรวงมหาดไทย, รายงานกิจการของเทศบาลประจำปี พ.ศ. ๒๔๘๙ (พระนคร : โรงพิมพ์ ราชบัณฑิต, ๒๔๘๙), หน้า ๕๔.

สิทธิมีเสียงในกิจการของท้องถิ่น เรากำลังพยายามให้การศึกษาเรื่องแก่เขา ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นการผิดพลาด ถ้าเราจะมี การปกครองระบอบรัฐสภา ก่อนที่ประชาชนจะมีโอกาสเรียนรู้ และมีประสบการณ์ อย่างดีเกี่ยวกับการใช้สิทธิเลือกตั้งในกิจการปกครองท้องถิ่น”^{i□}

ในการปกครองระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ กษัตริย์ทรงปลูกฝังประชาธิปไตยโดยการ กระจายอำนาจจากส่วนกลางที่ละน้อย ในรูปแบบสุขาภิบาล การสร้างเมืองจำลอง “ดุสิตธานี” สถาปนาสุขาภิบาล โดยพระราชประสงค์ที่จะให้หลักการดังกล่าวค่อยซึมซับเข้าสู่นิสัยของคนไทย ดังที่กล่าวมาการจัดตั้งเทศบาลเริ่มมาตั้งแต่ ๒๔๔๘ ภายในรูปของสุขาภิบาลตามหัวเมือง ต่างๆ สุขาภิบาลหัวเมืองแห่งแรกจัดขึ้นที่ตำบลท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งประสบผลสำเร็จและได้รับความนิยมนจากประชาชนเป็นอันมาก สมควรจะให้มีขึ้นในแห่งอื่นๆ ต่อไปจึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดการ สุขาภิบาลตามหัวเมืองขึ้น พ.ศ. ๒๔๕๑

กิจการของสุขาภิบาลต่างๆ นั้นได้แก่การรักษาความสะอาดในท้องที่ การป้องกันและ บำบัดโรค การระงับเหตุอันตรายและเหตุรำคาญ เป็นต้น

สุขาภิบาลที่ตั้งขึ้นเป็นหน้าที่ของกองบุรีบาล ขึ้นตรงต่อกรมประชาภิบาล ได้ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.๒๔๖๐ ต่อมาได้โอนมาสังกัดกรมสาธารณสุข และกรมโยธาเทศบาลตามลำดับ เมื่อประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นแบบประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญ และได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติ จัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ แล้วสุขาภิบาลก็ได้เปลี่ยนสภาพเป็นเทศบาล คือ เทศบาลนคร เทศบาล เมือง และเทศบาลตำบลตามฐานะแห่งชุมชนและสภาพที่ตั้งสุขาภิบาลนั้น อยู่ในความควบคุมดูแลของ กองควบคุมเทศบาล กรมมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันอยู่ในความควบคุมดูแลของส่วนการ ปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยⁱⁱ

เพื่อความเหมาะสมกับสภาพการณ์ต่างๆ จึงได้ใช้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และ ฉบับแก้ไขรวม ๔ ฉบับเป็นฉบับที่ใช้อยู่กระทั่งทุกวันนี้

ประเภทของเทศบาล

๑. **เทศบาลตำบล** เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดเล็ก โดยทั่วไปเทศบาล ตำบลมีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาลหรือองค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) การจัดตั้งเทศบาลตำบลกระทำโดย ประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล

^{i□} ชวงค์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , ๒๕๓๙), หน้า ๑๒๓ - ๑๒๔.

ⁱⁱ พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช ๒๔๗๖, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๔๐.

พ.ศ. ๒๕๔๖ เทศบาลตำบลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๑๒ คนที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเขตเทศบาล

เทศบาลตำบล มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความสะอาด สร้างและบำรุงถนนและท่าเรือ ดับเพลิงและกู้ภัย จัดการศึกษาให้บริการสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และรักษาวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังอาจจัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอื่นๆ ได้ตามสมควร

๒. เทศบาลเมือง เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาลสำหรับเมือง ขนาดกลางจัดตั้งโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยตามพ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ท้องถิ่นที่จะรับการจัดตั้งเป็นเทศบาลเมืองนั้น ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นที่มีจำนวนประชากรมากกว่า ๑๐,๐๐๐ คน และมีรายได้เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมืองตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ก็มีท้องถิ่นบางแห่งที่ไม่ได้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดและมีจำนวนประชากรไม่ถึง ๑๐,๐๐๐ คน แต่ก็มีฐานะเป็นเทศบาลมีบางแห่งที่ได้รับการยกฐานะข้ามชั้นจากองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมาโดยไม่เป็นเทศบาลตำบลมาก่อน หากท้องถิ่นใดได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมืองไปแล้วเป็นเวลา ๑ ปี ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนันในท้องถิ่นนั้นๆ จะถูกยกเลิกไป

เทศบาลเมือง มีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและมีสภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๑๘ คนที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในเขตเทศบาล โดยเทศบาลเมืองมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความสะอาด สร้างและบำรุงถนนและท่าเรือ ดับเพลิงและกู้ภัย จัดการศึกษาให้บริการสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และรักษาวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังอาจจัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอื่นๆ ได้ตามสมควร

๓. เทศบาลนคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดใหญ่ มีประชากรตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไปและมีรายได้พอเพียงต่อการให้บริการสาธารณะตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ การจัดตั้งเทศบาลนครกระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนครตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (ฉบับล่าสุด)

เทศบาลนคร ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลที่มีสมาชิกจำนวน ๒๐ คนมาจากการเลือกตั้งของราษฎรในเขตเทศบาลทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในเขตเทศบาลและมีรองนายกเทศมนตรีมาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี นอกจากนี้ยังมีสำนักงานเทศบาลนครซึ่งมีปลัดเทศบาลเป็นหัวหน้าพนักงานเทศบาลทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการและหน่วยงานให้บริการประชาชนภายใต้การบังคับบัญชา

ของนายกเทศมนตรีเทศบาลแต่ละแห่งมีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานในท้องที่เทศบาลนั้นทั้งหมด ปัจจุบันเทศบาลทุกประเภทมีผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงⁱⁱ

โครงสร้างเทศบาล

โครงสร้างทางการบริหารเทศบาลแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน โดยมีสภาเทศบาลทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร และนายกเทศมนตรีเป็นผู้กำหนดนโยบายทางการบริหาร สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล ทำหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ

๑. สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหาร อันเป็นวิธิต่างแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วย สมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้ คราวละ ๕ ปี ปัจจุบันมีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ ๔ ปี ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาล จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล สภาเทศบาลนั้นมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่งโดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายใน ๙๐ วัน (ปัจจุบันให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายใน ๑๕ วัน) นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้วให้สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภาทำหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาล ควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก^{i□}

นายกเทศมนตรี ให้เทศบาลนายกเทศมนตรีคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้งและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

ในกรณีที่นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลาสี่ปีก็ให้ถือว่าเป็นหนึ่งวาระ และเมื่อดำรงตำแหน่งสองวาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้นระยะเวลาสี่ปีนับแต่วันพ้นจากตำแหน่งนายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ เทศบาลตำบล

ⁱⁱ พระราชบัญญัติเทศบาล, (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๓, มาตรา ๙/๑๐/๑๑ หน้า ๒.

^{i□} พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๓, มาตรา ๓๗.

ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสองคน เทศบาลเมือง ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสามคน เทศบาลนคร ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสี่คน

๒. พนักงานเทศบาล เป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นกิจ ประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตายทั้งในเรื่องงาน การทะเบียน การสาธารณสุข โภค การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

พนักงานเทศบาลจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของงาน ส่วนการบรรจุแต่งตั้งการย้าย การโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นสำคัญ

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำมีการแบ่งหน่วยงาน ไว้อย่างกว้างๆ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๓ ดังนี้

สำนักงานปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผน และนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับงาน สารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ตลอดจนงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ เช่น สถานธนาบาลของเทศบาล (โรงรับจำนำ) □□

นอกจากนี้ กระทรวงมหาดไทยโดยคณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.ท.) ยังได้ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในเทศบาล ดังต่อไปนี้

กอง/ฝ่าย คลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและบัญชี การจัดเก็บภาษีต่างๆ งานจัดทำงบประมาณ งานผลประโยชน์ของเทศบาล ควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของส่วนใดหรืองานตามที่ได้รับมอบหมาย

กอง/ฝ่าย สาธารณสุข มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน น การป้องกันและระงับโรค การสุขาภิบาล การรักษาความสะอาด งานสัตว์แพทย์ ตลาดสาธารณสุข สุสาน และฌาปนกิจสถานสาธารณ ะ ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน

□□ ประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

กอง/ฝ่าย ช่างสุขาภิบาล มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ และผังเมืองและงานสาธารณูปโภค งานควบคุมการก่อสร้างอาคารเพื่อ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

กอง/ฝ่าย การประปา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการและจำหน่ายน้ำ สะอาด ตลอดจนจัดเก็บผลประโยชน์ในการนี้

กอง/ฝ่าย การศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาล งานด้านการสอน การนิเทศ การศึกษา งานสวัสดิการสังคม และ นันทนาการ ตลอดจนจัดเก็บผลประโยชน์ในการนี้

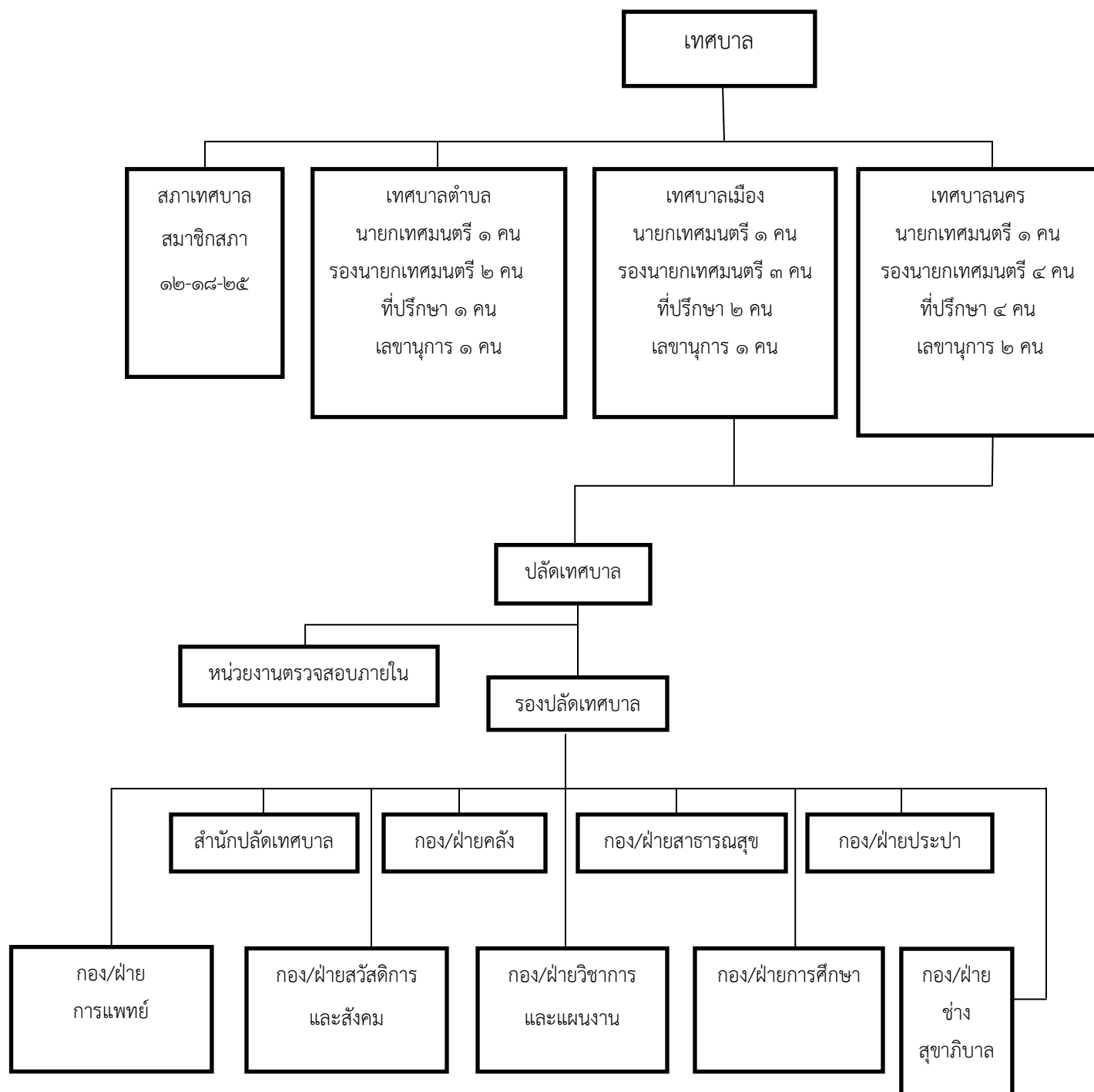
กอง/ฝ่ายวิชาการและการวางแผน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการงานด้านวิชาการ การวางแผนงบประมาณ วางแผนกำลังพล การวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของเทศบาลเป็นต้น

กอง/ฝ่ายสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริม สวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัดเป็นต้น

กอง/ฝ่ายการแพทย์ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการแพทย์ทั้งด้านบริหารการแพทย์ และการรักษาพยาบาล ทันตกรรมและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ส่วนต่างๆ เหล่านี้อาจจัดให้มีฐานะเป็นสำนัก กอง ฝ่าย แผนกหรืองานก็ได้ โดยคำนึงถึง ลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละ เทศบาล แต่หากงานใดยังไม่มี ความจำเป็นจะต้องแยกจัดเป็นส่วนการบริหาร งานต่างหาก ก็ให้รวม กิจกรรมนั้นเข้ากับส่วนอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ หรือ เทศบาลใดมีงานอื่นเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้ และ ไม่อาจรวมไว้กับส่วนใดได้ก็อาจจัดเป็นส่วนต่างหากก็ได้ตามหลักเกณฑ์ข้างต้นโดยอนุโลม □□

□□ มรุต วันทนากกร และ ดร.ณิ วัฒนสมศรี, “ โครงสร้างการบริหารงาน ”, [ออนไลน์] แหล่งที่มา : http://www.Kpi.ac.th/wiki/index.php/โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล#cite_note-14, สืบค้นเมื่อ, [๓/๓/๒๕๕๘].



แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างและการแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาล

บทบาทอำนาจหน้าที่เทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ.๒๕๔๓ ระบุว่าวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๐ เป็นต้นไป ก็จะต้องให้มีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรงทุกแห่งหรือจะใช้โครงสร้างแบบให้สมาชิกเทศบาลเป็นผู้เลือกคณะเทศมนตรีให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนโดยการลงประชามติ การลงประชามติดังกล่าว กฎหมายกำหนดให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลนั้น ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในเขตเทศบาลนั้น ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งขอให้จัดให้มีการลงประชามติ ทั้งนี้ การยื่นคำร้องดังกล่าวต้องดำเนินการภายใน ๓๖๐ วัน ก่อนครบวาระของสภาเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งอยู่ขณะนั้น และจะกระทำในวาระของสภาเทศบาลนั้นได้เพียงครั้งเดียว จากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวบทบาทอำนาจหน้าที่ในส่วนต่างๆ ของเทศบาลเป็นดังนี้

นายกเทศมนตรี มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. กำหนดนโยบาย ไม่ขัดต่อกฎหมายและ รับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาล ให้เป็นไปตามกฎหมาย เทศบัญญัติ และนโยบาย
๒. สั่งอนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล
๓. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และ เลขานุการนายกเทศมนตรี
๔. วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
๕. รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ
๖. อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

สภาเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. อำนาจในการตราเทศบัญญัติ
๒. อำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหาร ให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตาม ระเบียบแบบแผน และนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมีมาตรการควบคุมที่สำคัญคือ การตั้งกระทู้ถาม สมาชิกเทศบาลมีสิทธิที่จะตั้งกระทู้ถามคณะเทศมนตรีในข้อความใดๆ ที่เกี่ยวกับการงานในหน้าที่ได้
- การเปิดอภิปราย กฎหมายว่าด้วยเทศบาลได้ให้สิทธิแก่สมาชิกสภาเทศบาล ขอเปิดอภิปรายต่อคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีคนใดคนหนึ่งได้

การอนุมัติงบประมาณประจำปี ก่อนจะมีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในรอบปีต่อไป คณะเทศมนตรี จะต้องเสนองบประมาณประจำปีเพื่อขออนุมัติต่อสภาเทศบาลก่อน และเมื่อสภาได้อนุมัติแล้วจึงจะ ดำเนินกิจกรรมต่างๆได้

๒. อำนาจในการให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะเทศมนตรี

๓. อำนาจในการแต่งตั้ง คณะกรรมการสภาเทศมนตรีเพื่อที่จะให้การดำเนินงานต่างๆ ของสภาเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสภาเทศบาลมีอำนาจที่จะตั้งคณะกรรมการ เพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่มอบหมายให้ทำ ซึ่งคณะกรรมการที่สภาเทศบาลจะแต่งตั้งดังนี้

คณะกรรมการสามัญ คือ คณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งได้รับ เลือกจากสภาเทศบาล และกระทรวงมหาดไทยได้ออกระเบียบให้มีคณะกรรมการสามัญประจำสภา เทศบาลได้ไม่เกิน ๒ คณะ

คณะกรรมการวิสามัญ คือ คณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่มีได้เป็นสมาชิกซึ่งได้รับเลือกจากสภาเทศบาล โดยอาจมีจำนวนและ องค์ประกอบเช่นเดียวกับกรรมการสามัญ

คณะเทศมนตรี มีอำนาจหน้าที่กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

๑. อำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแล รับผิดชอบในการบริหารงานโดยทั่วไปของเทศบาล ตามที่เทศบาลกำหนดไว้

๒. อำนาจหน้าที่ ในการเปรียบเทียบคดี ที่ละเมิดต่อเทศบัญญัติ โดยเทศมนตรีคนใดคนหนึ่งมีอำนาจเปรียบเทียบปรับในคดีที่มีการละเมิดต่อเทศบัญญัติ

๓. อำนาจหน้าที่ ในการปฏิบัติการต่างๆ ตามกฎหมายว่าด้วย ลักษณะปกครองท้องถิ่น กล่าวคือ คณะเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการปฏิบัติงานต่างๆ ในเขต เทศบาล ตามบทบัญญัติของกฎหมายลักษณะปกครองท้องถิ่น^{๑๑}

กฎหมายกำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่สามารถแบ่งประเภทอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๒ ส่วนคือ หน้าที่ที่บังคับหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และอำนาจหน้าที่ที่เลือกปฏิบัติ โดยสรุปดังนี้

^{๑๑} การปกครองท้องถิ่น : เทศบาล [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://reg.ksu.ac.th/teacher/katanyu lesson/2.doc>, สืบค้นเมื่อ, [๒๔/๑๒/๒๕๕๘], หน้า ๔ - ๘.

หน้าที่ที่เทศบาลต้องปฏิบัติในเขตเทศบาล

๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน, ๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
 ๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล,
 ๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ, ๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง, ๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม,
 ๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เยาวชนผู้สูงอายุ และผู้พิการ, ๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา
 ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น, ๙) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา, ๑๐) ให้มีโรงฆ่าสัตว์, ๑๑) ให้มี
 และบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้, ๑๒) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ, ๑๓) ให้มีและบำรุง
 ส้วมสาธารณะ, ๑๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น, ๑๕) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับ
 จำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น, ๑๖) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล,
 หน้าที่ที่อาจจัดทำในเขตเทศบาล

๑. ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม, ๒) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน, ๓) บำรุงและ
 ส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร, ๔) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก, ๕) ให้มีและบำรุง
 โรงพยาบาล, ๖) ให้มีการสาธารณสุข, ๗) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข, ๘) จัดตั้งและ
 บำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา, ๙) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา, ๑๐) ให้มีและบำรุง
 สวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ, ๑๑) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษาความ
 สะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น, ๑๒) เทศพาณิชย์

นอกจากนี้เทศบาลยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์
 ของประชาชนในท้องถิ่นตาม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง, ๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทาง
 น้ำและทางระบายน้ำ, ๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ,
 ๔) การสาธารณสุขโรค, ๕) การสาธารณสุข, ๖) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ, ๗) การพาณิชย์
 และการส่งเสริมการลงทุน, ๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว, ๙) การจัดการศึกษา, ๑๐) การสังคมสงเคราะห์
 และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส, ๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี
 ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น, ๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการ
 เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย, ๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ, ๑๔) การส่งเสริมกีฬา,
 ๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน, ๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
 ของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น, ๑๗) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ
 บ้านเมือง, ๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย, ๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและ
 การรักษาพยาบาล, ๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน, ๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์,

๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์, ๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ, ๒๔) การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ๒๕) การผังเมือง, ๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร, ๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ, ๒๘) การควบคุมอาคาร, ๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน, ๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“สหการ” คือกิจการใดอันอยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปที่จะร่วมกันทำเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่ง ก็ให้จัดตั้งเป็นองค์การขึ้นเรียกว่า “สหการ” มีสภาพเป็นทบวงการเมืองและมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยผู้แทนของเทศบาลที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วย การจัดตั้งสหการกระทำได้ก็แต่โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา □□

จากการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในประวัติศาสตร์การปกครองท้องถิ่นไทย พระราชบัญญัติเทศบาลแก้ไขเพิ่มเติมในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้ยกเลิกคณะผู้บริหารที่มาจากมติของสภาเทศบาล โดยกำหนดให้นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองและเทศบาลนครจะต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และในอีก ๓ ปีต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และผู้บริหารดังกล่าวสามารถที่จะแต่งตั้งรองนายก ที่ปรึกษา และเลขานุการได้ด้วยตนเองอีกด้วย

ซึ่งทำให้บทบาท หน้าที่ของฝ่ายสภา และคณะผู้บริหารแบ่งแยกกันอย่างชัดเจน ด้วยเชื่อว่าโครงสร้างเช่นนี้จะสามารถถ่วงดุลและคานอำนาจกับฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น และส่งผลดีต่อการบริหารงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในท้ายที่สุด

โครงสร้างทางกฎหมายดังกล่าว จะพบว่าโครงสร้างเช่นนี้ยึดถือหลักการแบ่งแยกอำนาจค่อนข้างเคร่งครัด ภายใต้กลไกการคานอำนาจระหว่างสภาเทศบาลกับนายกเทศมนตรี โดยแต่ละฝ่ายไม่เกี่ยวข้องกันเท่าใดนัก กล่าวคือ ฝ่ายสภาไม่สามารถจะอภิปรายถอดถอนฝ่ายบริหารได้ ในขณะที่นายกเทศมนตรีไม่อาจจะยุบสภาได้เช่นกัน เพราะทั้งฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารต่างก็มาจากการเลือกตั้ง ซึ่งจะทำให้การปกครองท้องถิ่นจะมีเสถียรภาพทางการเมืองยิ่งขึ้น □□ หากทุกฝ่ายเข้าใจใน

□□ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๓.

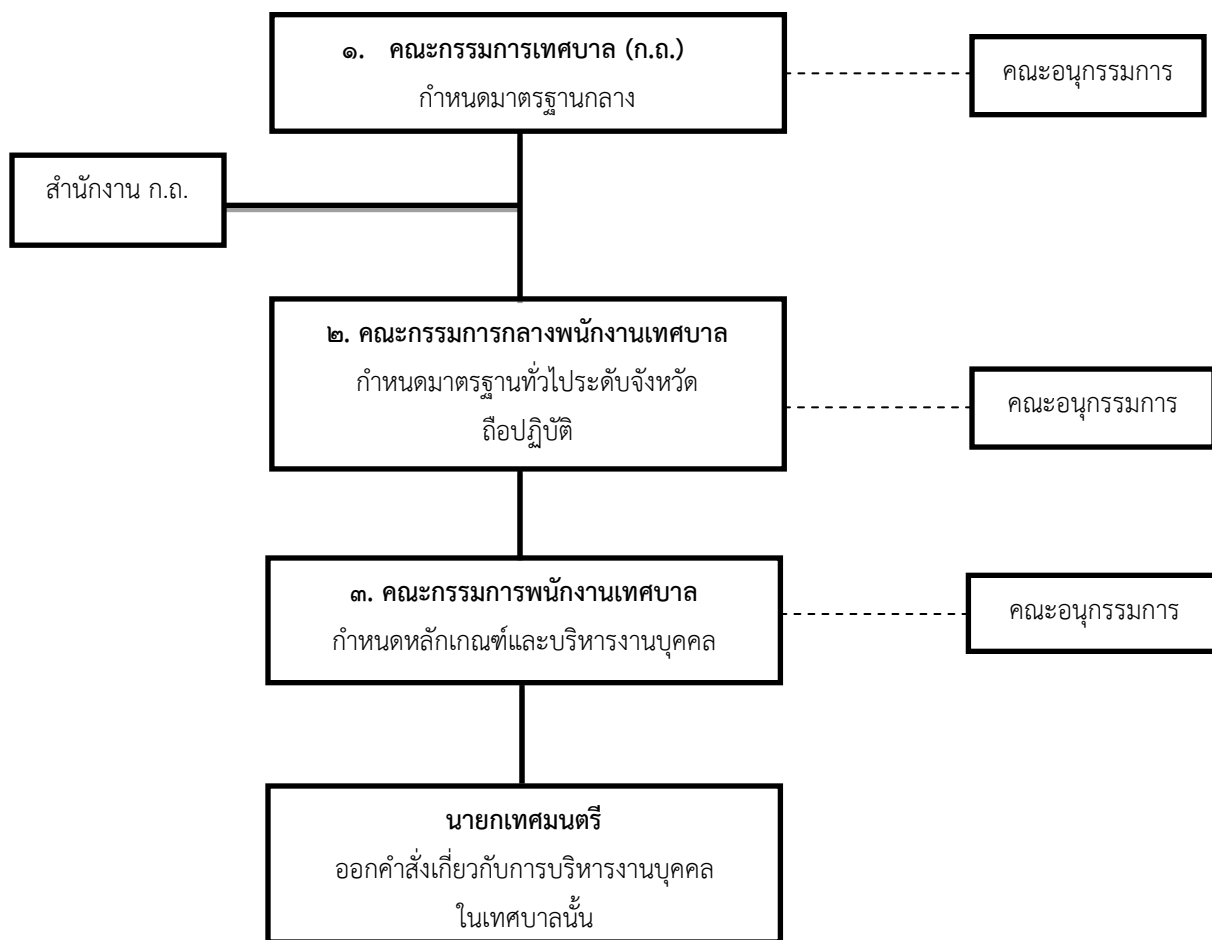
□□ นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, ทิศทางการปกครองท้องถิ่นของไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ ,

(กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕-๒๗.

บทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี จะไม่เกิดการก้าวร้าวกัน และไม่มาซึ่งปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งการศึกษาทำความเข้าใจในบทบาท อำนาจ หน้าที่จึงเป็นสิ่งสำคัญ

บุคลากรเทศบาล ประกอบด้วยบุคคล ๒ ฝ่ายคือ ฝ่ายการเมือง ได้แก่ผู้เข้าดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งตามวิถีทางการเมืองฝ่ายนี้ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีและฝ่ายประจำ ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานประจำของเทศบาลซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ เรียกว่าพนักงานเทศบาล ในการบริหารงานบุคคลในที่นี้ มุ่งศึกษาบุคลากรฝ่ายประจำหรือพนักงานเทศบาลเป็นสำคัญ

การบริหารงานบุคคลเทศบาลตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



แผนภาพที่ ๒.๒ โครงสร้างองค์การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคล พุทธศักราช ๒๕๔๒

๑. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

๑.๑ บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกจากบุคคลทั้ง ๙ คน ที่กรรมการโดยตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเสนอรายชื่อฝ่ายละ ๓ คน และให้บุคคลทั้ง ๙ คนประชุมเพื่อคัดเลือกกันเอง โดยให้ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดเป็นผู้ที่ได้รับเลือกเป็นประธาน มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๖ ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

๑.๒ กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ๖ คน ได้แก่ เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมการปกครอง

๑.๓ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและการจัดการ หรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการหรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

๑.๔ ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน ๑ คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวน ๑ คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ คน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวน ๑ คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ คน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น คัดเลือกกันเองจำนวน ๑ คน

๑.๕ หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. เป็นเลขานุการ

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๑. กำหนดมาตรฐานกลาง และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้ และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจง ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการ และความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

๒. กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

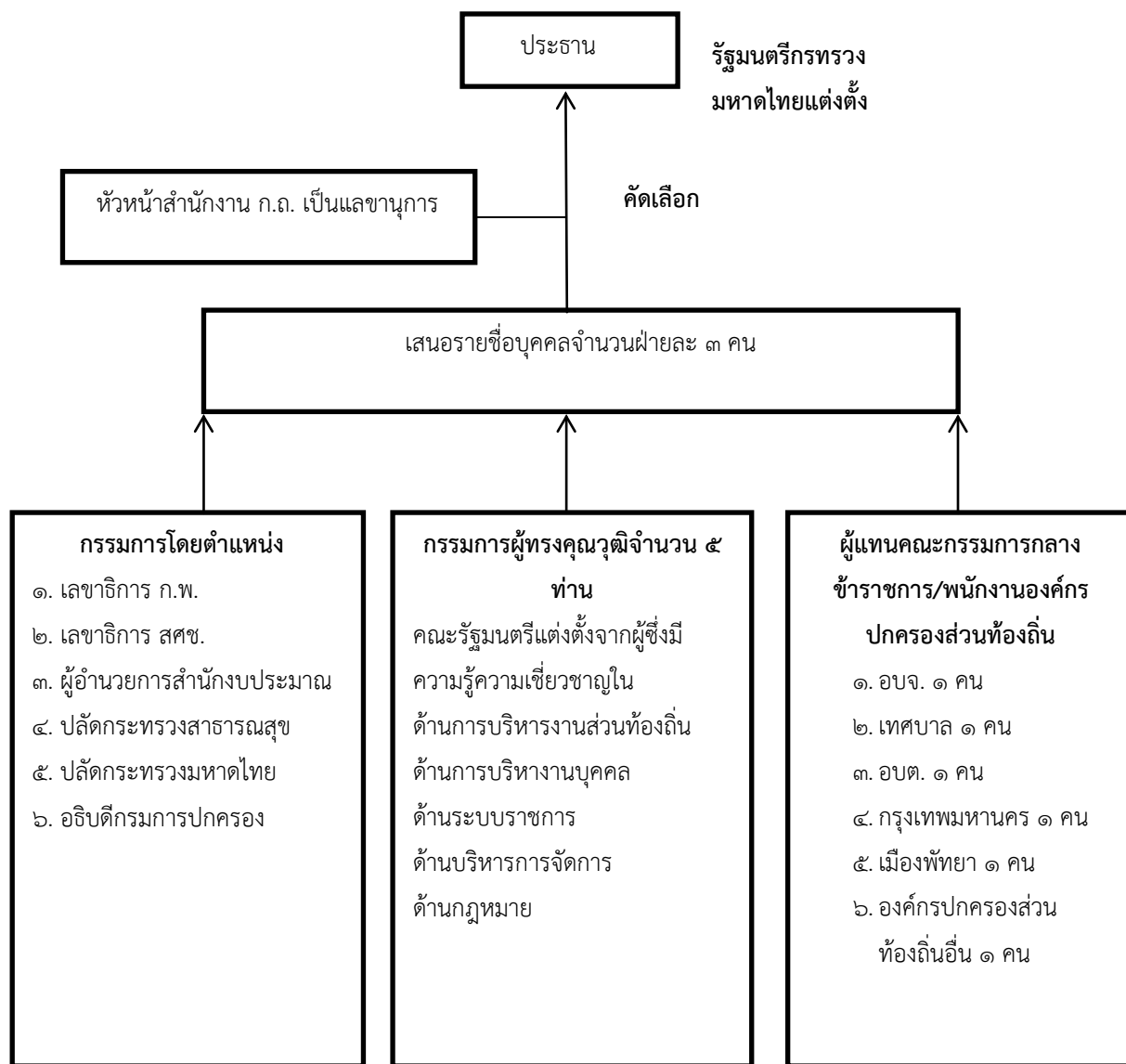
๔. ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๕. ให้คำปรึกษา คำแนะนำและ พิจารณาปัญหา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่างๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

๗. ปฏิบัติการอื่น ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นให้จัดตั้งสำนักงาน คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในกรณีที่ ก.ค. เห็นว่าการกำหนดมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ขัดแย้งกับมาตรฐานกลาง หรือมีปัญหาข้อโต้แย้งในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ระหว่าง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ให้ ก.ค. แจ้งให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อการบริหารเป็นส่วนรวมหรือไม่เป็นธรรมแก่พนักงานเทศบาลให้ ก.ค. มีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลนั้นได้ □□



แผนภาพที่ ๒.๓ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบ
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ธ.)

๒. คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

๒.๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

๒.๒ ปลัดกระทรวงมหาดไทยเลขาธิการ ก.พ.ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณอธิบดีกรม

บัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง

๒.๓ ผู้แทนเทศบาล ๖ คน ซึ่ง คัดเลือกจากนายกเทศมนตรี จำนวน ๓ คน และปลัดเทศบาลจำนวน ๓ คน และให้กรรมการผู้แทนเทศบาลซึ่งคัดเลือกจากปลัดเทศบาล มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

๒.๔ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๖ คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

๒.๕ ให้อธิบดีกรมการปกครองแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนเทศบาล และผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๒. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล

๓. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

๔. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๕. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๖. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย

๗. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกราชการ

๘. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ พิจารณาการอุทธรณ์ ร้องทุกข์

๙. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

๑๐. ให้ข้อคิดเห็น คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๑๑. กำกับ ดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานเทศบาล

๑๒. ปฏิบัติการอื่นๆ ตามที่พระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นบัญญัติ ให้เป็นอำนาจหน้าที่

ที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

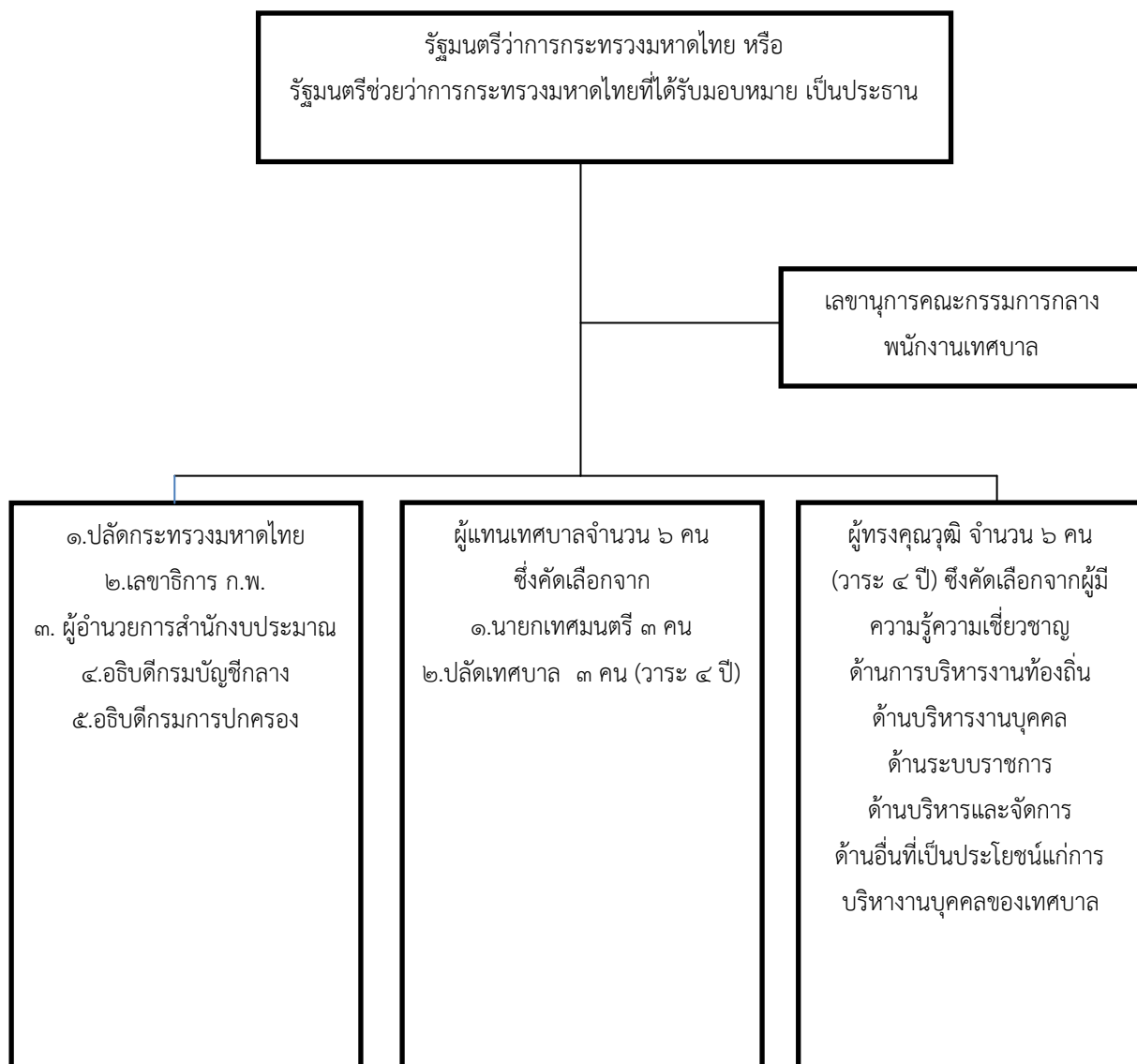
เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเป็นส่วนรวม การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอน หรือการรับโอนตามข้อ ๕ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานเทศบาลแต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างเทศบาลด้วยกันได้

การกำหนดมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๒ – ๙ ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารงานและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล แต่จะต้องอยู่ภายใต้ มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนด

เมื่อคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปแล้วให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์ กลางสำหรับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลแต่ละแห่งนำไปกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตาม อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ในกรณีที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลแห่งใดกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล หรือมีมติใดๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลแจ้งให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง ถ้าคณะกรรมการพนักงานเทศบาลดำเนินการแก้ไข ภายในเวลาอันสมควร หรือการดำเนินการของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจะเกิดความเสียหายอย่าง ร้ายแรง ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล หรือเพิกถอนมตินั้นได้□□

□□ พระราชบัญญัติ ระเบียบการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น, พ. ศ. ๒๕๔๒, มาตรา ๒๔, มาตรา ๒๔, วรรค ๖.



แผนภาพที่ ๒.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช ๒๕๔๒

๓. คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

ประกอบด้วยเทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ร่วมกัน
คณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

๓.๑ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน

๓.๒ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด จำนวน ๕ คน จากส่วนราชการในจังหวัดนั้นซึ่ง
ผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ใน
การบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
เมื่อใดก็ได้

๓.๓ ผู้แทนเทศบาล จำนวน ๖ คนดังนี้ ประธานสภาเทศบาล ซึ่งเป็นประธานสภาเทศ
บาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวน ๒ คน นายกเทศมนตรี ซึ่ง นายกเทศมนตรีในเขตจังหวัดนั้น
คัดเลือกกันเองจำนวน ๒ คน ผู้แทนพนักงานเทศบาล ซึ่งปลัดเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเอง
จำนวน ๒ คน มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

๓.๔ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๖ คนซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้าน
การบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและการจัดการ
หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี
และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

๓.๕ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานเทศบาลคนหนึ่งในจังหวัด
เป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๑. กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับพนักงานเทศ
บาลในเขตจังหวัดนั้น

๒. กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและ
ประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับพนักงานเทศบาลในเขตจังหวัดนั้น

๓. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งการย้ายการโอน
การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการการ
อุทธรณ์ และการร้องทุกข์

๔. กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขต
จังหวัดนั้น

๕. กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานเทศบาลในเขตจังหวัดนั้น

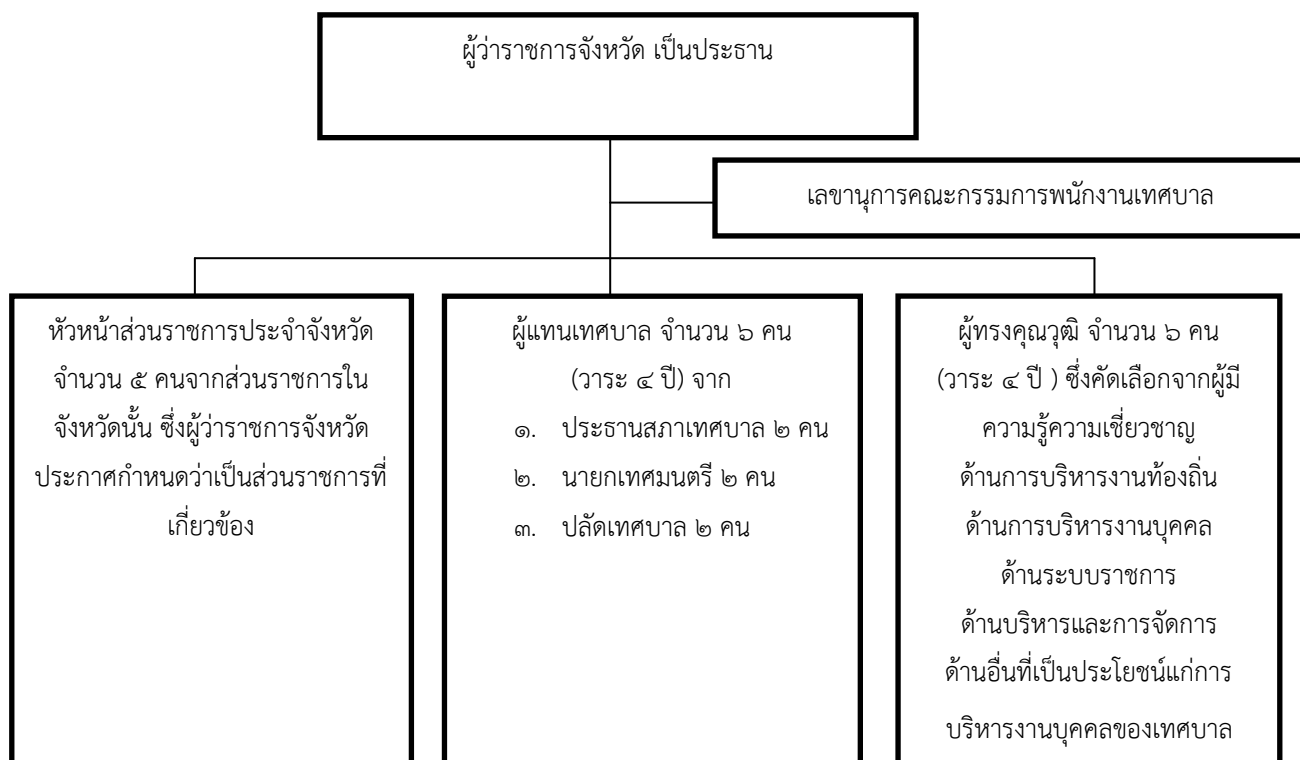
การดำเนินการตามข้อ ๑ – ๕ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และการกำหนดหลักเกณฑ์ และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของเทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด ให้ประกาศโดยเปิดเผย ณ ที่ทำการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลนั้น และจัดส่งสำเนาให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลทราบ

การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรี ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้งและการให้พนักงานเทศบาลพ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน

อำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่กล่าวมา นายกเทศมนตรีอาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลในตำแหน่งใดของเทศบาลแห่งนั้นเป็นผู้มีอำนาจแทนนายกเทศมนตรีได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด □i

□i พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, พ.ศ. ๒๕๔๒ ม. ๒๓, ม. ๒๓ วรรค ๖.



แผนภาพที่ ๒.๕ องค์ประกอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตามพระราชบัญญัติ

ระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช ๒๕๔๒

ระบบของการปกครองท้องถิ่น ในหลายๆ ประเทศทั่วโลกได้มีการปรับตัวในหลายๆ ด้านโดยเฉพาะความเปลี่ยนแปลงในหลักการที่ว่าด้วยการบริหารงานในภาคสาธารณะ ส่งผลให้การส่งมอบการบริหารในภาคสาธารณะมีการปรับเปลี่ยนจากเดิมที่รัฐเป็นผู้จัดทำไปสู่ทางเลือกใหม่ๆ เพื่อการส่งมอบบริการดังกล่าว ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบอย่างสำคัญต่อระบบการปกครองท้องถิ่นให้ต้องปรับตัว รวมทั้งเรื่องการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ก็จำเป็นต้องปรับตัวจากเดิมที่องค์กรปกครองท้องถิ่นจะมีการบริหารและการจัดโครงสร้างภายในที่ขยายตัวไปตามภารกิจหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบโดยการจัดตั้งแผนต่างๆ ภายในเชิงโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ภายใต้สภาพการณ์เช่นนี้ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นของหลายๆ ประเทศได้มีการจัดรูปแบบและวางหลักการใหม่ ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองท้องถิ่นของประเทศต่างๆ สามารถแบ่งออกเป็น ๓ รูปแบบกว้างดังนี้

ระบบพนักงานของหน่วยงานปกครองท้องถิ่น เป็นระบบที่บริหารตนเองอย่างเป็นอิสระซึ่งปรากฏเด่นชัดในประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่นและออสเตรเลีย โดยหลักการแล้วจะมีระบบการบริหารที่

คล้ายคลึงกับบริษัทเอกชนโดยทั่วไป ท้องถิ่นมีอิสระเต็มที่ในการจัดการ ขณะที่รัฐบาลส่วนกลางจะเข้ามาเกี่ยวข้องเพียงการออกกฎหมายเกี่ยวกับระบบการประกันการจ้างงาน หรือระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนพื้นฐาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้กับกำลังแรงงานของประเทศ,

ระบบพนักงานท้องถิ่นแห่งชาติ ระบบนี้จะถือว่าพนักงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นทุกแห่งเป็นกำลังพลในภาครัฐที่ถูกจัดรวมเข้าอยู่ภายใต้โครงสร้างเดียวกัน ระบบนี้ปรากฏอยู่ในหลายๆ ประเทศในภาคพื้นยุโรป,

ระบบผสมผสาน จะมีลักษณะที่ผสมผสานสองรูปแบบแรกกล่าวคือ อำนาจทางการบริหารงานบุคคลจะถูกใช้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานปกครองท้องถิ่นแต่ละแห่งกับองค์กรส่วนกลางในระดับชาติ โดยจะถือว่าบุคลากรในภาคท้องถิ่นเป็นของหน่วยการปกครองท้องถิ่นแต่ละแห่งที่จะจัดการกันเอง แต่ข้อกำหนดทางการบริหารต่างๆ จะถูกวางกรอบโดยอาศัยระบบคณะกรรมการทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นภายใต้ระบบพหุภาคี หรือโดยองค์กรกลางที่เป็นองค์กรของรัฐที่มีอิสระจากรัฐบาลส่วนกลาง และบางประเทศนิยมดำเนินการโดยองค์การมหาชน.. การบริหารงานภายใต้รูปแบบนี้ถือเป็นแนวโน้มที่กำลังถูกปรับใช้ในหลายประเทศ ทั้งในกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบพนักงานท้องถิ่น และระบบพนักงานท้องถิ่นแห่งชาติ ซึ่งมีหลักบริหารอยู่คนละชั่วตัวต่างกันก็ปรับเข้าใช้รูปแบบผสมผสานกันมากขึ้น □^r

การควบคุมเทศบาล

ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมักจะพิจารณาในขอบเขตประเด็นสำคัญ ๓ ประการคือ

๑. การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐบาลกับองค์การปกครองท้องถิ่น
๒. การแบ่งความรับผิดชอบด้านการคลังระหว่างรัฐบาลกลาง กับองค์การปกครองท้องถิ่น
๓. การควบคุมอำนาจของรัฐบาลกลางที่มีต่อองค์การปกครองท้องถิ่นความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางกับเทศบาลในลักษณะการควบคุมคู่กันไปด้วยใน

กรณีของไทย **Danail wit (แดเนียล วิท)** ให้ข้อสังเกตไว้ว่าเป็นโครงสร้างและกระบวนการในลักษณะที่นำนโยบายของส่วนกลางไปปฏิบัติในลักษณะเช่นนี้ เทศบาลไม่เพียงแต่จะถูกควบคุมโดย

□^r ดร. พนิต เข้มทอง และคณะ, **การพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**, (รายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๔๑ – ๔๔.

กฎหมายเท่านั้นแต่ยังมีผู้ว่าราชการจังหวัดและรัฐมนตรีว่าการกระทรวง มีอำนาจควบคุมและแทรกแซงการบริหารงานเทศบาลได้ทุกรณี

ถึงแม้เทศบาลจะเป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นเอกเทศต่างหาก มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่และโดยหลักการแล้วความเป็นอิสระของเทศบาลก็ต้องมีมากพอสมควรแต่จะต้องไม่มากจนกระทบกระเทือนต่ออำนาจประชาธิปไตยของการปกครองส่วนกลาง ทั้งนี้เพราะเทศบาลมิใช่เป็นสถาบันทางการเมืองต่ออำนาจอธิปไตยของการปกครองส่วนกลาง ทั้งนี้เพราะเทศบาลมิใช่เป็นสถาบันทางการเมืองที่ใช้อธิปไตยของการปกครองส่วนกลาง ทั้งนี้เพราะเทศบาลมิใช่เป็นสถาบันที่ใช้อธิปไตยในระดับประเทศ การควบคุมเทศบาลจึงอาจจะก่อให้เกิดผลดีและผลเสียแก่การปกครองท้องถิ่นได้ โดยปกติการควบคุมองค์การปกครองท้องถิ่นใดๆ รัฐบาลกลางมีอำนาจที่จะควบคุมที่เหมาะสมและเป็นไปตามหลักการ ซึ่งจะต้องมีลักษณะคือ

๑. เพื่อป้องกันการผิดพลาด
๒. เพื่อจะดูว่าองค์การปกครองท้องถิ่นได้ให้บริการที่จำเป็นแก่ประชาชนในท้องถิ่น
๓. เพื่อที่จะดูว่าบริการที่จัดทำนั้นถึงขนาดมาตรฐานขั้นต้นที่กำหนดไว้
๔. เพื่อส่งเสริมให้บริการมีมาตรฐานสูง □□

กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบการปกครองท้องถิ่นโดยตรง เจ้าหน้าที่มีหน้าที่ดำเนินความสัมพันธ์กับองค์การปกครองท้องถิ่น นอกจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแล้ว ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ท้องถิ่นจังหวัด ซึ่งกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นกำหนดให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การปกครองท้องถิ่นและเป็นตัวแทนของส่วนกลางในการควบคุม ดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การปกครองท้องถิ่นในลักษณะต่างๆ กัน มาตรการที่รัฐบาลกลางกำหนดเพื่อใช้ควบคุมเทศบาลแบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ

๑. การควบคุมด้านการปกครองและตัวบุคคล การควบคุมในด้านการปกครอง คือ การที่รัฐบาลกลางและเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการยุบสภาท้องถิ่น หรือการให้ฝ่ายบริหารของท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งไปเมื่อพิจารณาเห็นว่าสมาชิกสภาท้องถิ่นก็ดี ฝ่ายบริหารก็ดี มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือปฏิบัติหน้าที่บกพร่องทำให้เกิดความเสียหายแก่ท้องถิ่น หรือแก่ทางราชการ ส่วนการควบคุมด้านตัวบุคคลนั้น หมายถึง การควบคุมเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้แก่องค์การปกครองท้องถิ่น หรือที่เรียกว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น การควบคุมด้านการปกครองและตัวบุคคลนี้

□□ ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑.

๒. การควบคุมการเงิน รัฐบาลได้กำหนดมาตรการในการควบคุมอย่างรัดกุม และค่อนข้างจะสลับซับซ้อนทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริต หรือการใช้จ่ายเงินภาษีของราษฎรในทางที่ไม่เหมาะสมโดยแบ่งออกได้เป็น ๕ ลักษณะคือ

๑. การควบคุมที่เกี่ยวกับงบประมาณ
๒. การควบคุมที่เกี่ยวกับการกู้เงิน
๓. การควบคุมในด้านการจัดเก็บภาษี
๔. การควบคุมในด้านการตรวจสอบบัญชีของเทศบาลกระทำหลายระดับ

และเจ้าหน้าที่หลายฝ่าย คือ โดยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินทางหนึ่ง โดยเจ้าหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยทางหนึ่ง และโดยเจ้าหน้าที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งอีกทางหนึ่ง

๕. การควบคุมในด้านการให้เงินอุดหนุน ด้วยเหตุที่เทศบาลมีรายได้น้อย ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี รัฐบาลกลางจึงต้องมีเงินอุดหนุนให้แก่เทศบาล เพื่อช่วยเหลือเมื่อเทศบาลต้องขอรับความช่วยเหลือจากส่วนกลาง ในด้านการเงินในลักษณะดังกล่าว กระทรวงมหาดไทยจะกำหนดมาตรการในการที่จะให้เงินอุดหนุน และควบคุมการใช้จ่ายเงินอุดหนุนให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้

๓. การควบคุมด้านกิจการนอกจากจะหมายถึงการควบคุมดูแลตรวจสอบการบริหารกิจการของฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองท้องถิ่นให้เป็นไปตามวิธีที่ควรแล้วยังหมายถึงการควบคุมกิจการของฝ่ายนิติบัญญัติ คือการอนุมัติกฎหมายต่างๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นอีกด้วย □□□

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ปัจจุบันแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติเกี่ยวกับวิธีการที่ราชการส่วนกลางควบคุมไว้ในส่วนที่ ๖ ตั้งแต่มาตรา ๗๑ - ๗๕ ดังนี้

(๑) การแนะนำตักเตือนและตรวจสอบกิจการ กฎหมายกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลเทศบาลในจังหวัดนั้นและให้นายอำเภอมีหน้าที่ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดควบคุมดูแลเทศบาลตำบลที่อยู่ในเขตอำเภอนั้นโดยให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะแนะนำตักเตือนให้เทศบาลปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย และเข้าตรวจสอบกิจการเรียกรายงานหรือเอกสารหรือสถิติใดๆ จากเทศบาลมาตรวจ ตลอดจนเรียกสมาชิกสภาเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจงหรือสอบสวนได้

□□□ ประทาน คงฤทธิศึกษาการ, “ การปกครองท้องถิ่น ” พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๓๘.

(๒) การสั่งเพิกถอนหรือสั่งให้ระงับการปฏิบัติของคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรี

นายอำเภอในกรณีแห่งเทศบาลตำบล หรือผู้ว่าราชการจังหวัดในกรณีแห่งเทศบาลเมืองและเทศบาลนคร เห็นว่าคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีผู้ใดปฏิบัติการของเทศบาลไปในทางที่อาจเป็นการเสียหายแก่เทศบาล หรือเสียหายแก่ราชการ นายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจที่จะสั่งเพิกถอนหรือสั่งให้ระงับการปฏิบัติของคณะเทศมนตรี หรือเทศมนตรีไว้ก่อนได้แล้วรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยวินิจฉัยสั่งการตามความเห็นสมควร

(๓) การสั่งให้คณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีออกจากตำแหน่ง ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นว่าคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีผู้ใดปฏิบัติการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน ละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ หรือมีความประพฤติในทางจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ตำแหน่งหรือแก่เทศบาล หรือแก่ราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย พร้อมด้วยหลักฐานและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจสั่งให้คณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีผู้ใดออกจากตำแหน่งก็ได้

(๔) การยุบสภาเทศบาล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจที่จะยุบสภาเทศบาล เพื่อให้ราษฎรเลือกตั้งหรือแต่งตั้งสมาชิกเทศบาลใหม่แต่คำสั่งยุบสภานั้นจะต้องกำหนดให้เลือกตั้งหรือแต่งตั้งสมาชิกสภาเทศบาลใหม่ภายใน ๙๐ วัน

(๕) การให้เทศบาลอยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทยโดยตรง ในกรณีกระทรวงมหาดไทยเห็นว่าจำเป็นที่จะให้เทศบาลใดอยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทยโดยตรง ก็กระทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ซึ่งเป็นผลให้อำนาจหน้าที่ของนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดอันเกี่ยวกับเทศบาลเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการมหาดไทยหรือผู้ที่รัฐมนตรีมหาดไทยมอบหมาย □□□

๒.๔.๕ การพัฒนาบุคลากรเทศบาล

การพัฒนาบุคลากร คือการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดหลักสมรรถนะ เช่นการสรรหา และการเลือกสรรฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารผลงานหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน สมรรถนะของข้าราชการพลเรือนประกอบด้วย สมรรถนะหลักได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรง

ร่วมใจ และสมรรถนะกลุ่มงาน ได้แก่ การวางแผน และการจัดระบบงาน การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
ภาวะผู้นำ ศักยภาพเพื่อทำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ การควบคุมตนเองและการให้อำนาจอื่นเป็นต้น □□□

การกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ว่าด้วยการเพิ่มพูน
ประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ดังนี้

๑. ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ
เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงานส่วน
ท้องถิ่น ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นกำหนด

๒. พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดปฏิบัติเหมาะสม กับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และ
ปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้นมี
ความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล ประโยชน์ตอบแทน
อื่นหรือการ เลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและ
ปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการ
ปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วน
ท้องถิ่น ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาโดย
คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและ
ความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการ
เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
กำหนด การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดย
ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นมาตรฐานเดียวกับที่ ก.พ. กำหนด สำหรับโควตาการ
เลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ให้เป็นตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยคำนึงถึงมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องดังกล่าว

๔. การพัฒนาบุคคล ให้มีการพัฒนา ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ
บทบาทและหน้าที่ของราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทาง
ปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูน

ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย □□□

มติเห็นชอบในการประชุมเพื่อกำหนด ทิศทางและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรท้องถิ่น (ก.ถ.) “การพัฒนาบุคลากร”

๑. ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะตั้งแต่ก่อนการรับเข้าทำงานและระหว่างการทำงาน

๒. ดำเนินการจัดทำนโยบายการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น นำเสนอ ก.ถ.ให้ความเห็นชอบ เพื่อเป็นกรอบให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจัง เป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง

๓. ดำเนินการประสานและสนับสนุนการจัดตั้งสถาบันเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางของแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒๕๔๓

๔. ดำเนินการศึกษา กำหนด และพัฒนาหลักสูตรการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นโดยรวบรวมข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการในปัจจุบัน และประเมินความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายแนวทางการฝึกอบรม หลักสูตร

□□□ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง “กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น” หมวด ๖, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๘ ตอนพิเศษ ๖๒ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๔.

แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๕. การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุนและประสานกับหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่นองค์กรระหว่างประเทศ ดำเนินการพัฒนากุศลกรส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านทุน การศึกษา ทุนการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาบุคลากรและระบบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๖. พิจารณาศึกษา ด้านสิทธิประโยชน์ตอบแทน ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่นโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพ โดยไม่อิงกับระดับตำแหน่ง พร้อมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากแหล่งต่างๆ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดดำเนินการตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่ำกว่า ๔๐ เปอร์เซ็นต์ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีอาจเพิ่มเงินเดือนกรณีพิเศษให้ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรนั้นๆ ได้มากกว่าที่กำหนดไว้ตามปกติ หรือการพิจารณาจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษ หรือพิจารณาเรื่องระบบทุนการศึกษาต่อ เป็นต้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ □□□

การประเมินความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อสร้างสมรรถนะ ของบุคลากรในองค์กรระดับท้องถิ่น มีความต้องการเร่งด่วนในการฝึกอบรมในสองส่วนใหญ่ๆ คือ

๑. ความต้องการการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในเรื่องการกระจายอำนาจ ให้กับบุคลากรทุกระดับ รวมถึงเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับต่างๆ ระเบียบกฎเกณฑ์การใช้เงินงบประมาณ การเพิ่มรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณ การจัดเก็บรายได้ การบัญชี และนโยบายด้านบุคลากร

๒. การฝึกอบรมระยะสั้น ในหัวข้อการวางแผนงบประมาณการจัดเก็บรายได้การบัญชีและรายงานการเงิน นอกจากนี้ความสำคัญในการนำระบบสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการในทุกระดับให้มากขึ้น ส่วนในองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลขนาดเล็ก ยังมีความต้องการการฝึกอบรมเรื่องการวางแผนและจัดโครงการในการให้บริการแก่ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการอบรมเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการ

□□□ สำนักงาน ก.ธ., “ทิศทางและแนวทางการดำเนินงาน”, มติเห็นชอบในการประชุม ตามที่ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเสนอ, ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๔ และ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๔, ข้อ ๓.๒.

ให้บริการ และการจัดการสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่นและภูมิภาค สำหรับเทศบาลขนาดใหญ่และองค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างไรก็ตามการสำรวจครั้งนี้ กล่าวว่าแม้ว่าหัวข้อต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วมีความสำคัญสำหรับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ แต่ในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กและเทศบาลตำบลยังเป็นการยากที่จะกำหนดลงไปว่าใครคือกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องจำนวนบุคลากรและขนาดเล็ก^{๐๖๐}

ในการเพิ่มพัฒนาบุคลากรหน่วยงานหลักที่ให้การอบรมพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นคือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น การส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีแนวทางให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในระยะสั้น โดยการฝึกอบรม ตำแหน่งสายงานตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้ความรู้เฉพาะในแต่ละด้านของภารกิจ รวมถึงความรู้ตามภารกิจถ่ายโอน
 ๒. การพัฒนาบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท
- ภายหลังการฝึกอบรมต่างๆ จะมีขั้นตอนการติดตามประเมินผล ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ติดตามประเมินผล ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ติดตามประเมินผลการอบรมใน ๒ ลักษณะ คือ ดำเนินการเอง โดยมีการประเมินผลการฝึกอบรมทั้งที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นจัดฝึกอบรม และมหาวิทยาลัยในโครงการความร่วมมือจัดฝึกอบรม

ในการเปิดหลักสูตรแต่ละครั้งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติตำแหน่งของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม และเป็นผู้จัดเนื้อหาและช่วงเวลาที่จะจัด โดยมีหลักสูตรหลักที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาเอาไว้แล้วส่วนหน่วยงานอื่นๆ หากต้องการจัดฝึกอบรมหลักสูตรใด หลักสูตรนั้นจะต้องได้รับการอนุมัติจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงจะสามารถเบิกจ่ายค่าอบรมจากต้นสังกัดได้ หากบุคลากรท้องถิ่นสนใจเข้าอบรมจะต้องผ่านกระบวนการให้ความเห็นชอบจากผู้บริหารต้นสังกัด จึงจะสามารถดำเนินการสมัครได้ เพราะการฝึกอบรมเกี่ยวเนื่องกับการจัดการงบประมาณของแต่ละท้องถิ่นด้วย

กระบวนการเข้าสู่การฝึกอบรมของบุคลากรท้องถิ่นสำหรับผู้บริหารนั้นเมื่อมีการเปิดหลักสูตรจากที่ได้ก็ตาม ผู้จัดหลักสูตรจะประชาสัมพันธ์มายังท้องถิ่นแต่ละแห่งหรือติดต่อประชาสัมพันธ์มายังผู้บริหาร เมื่อผู้บริหารสนใจจะเข้ารับการฝึกอบรมก็สามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรโดยตรงได้ และหากผู้บริหารสนใจต้องการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรคนใดเข้าอบรมก็สามารถนำมา

□□□

พลอย สืบพิเศษ, “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย”, วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, ปีที่ ๗, ฉบับที่ ๒ (ก.ค. – ธ.ค. ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๗ – ๑๒๘.

พิจารณาและสามารถอนุมัติได้ว่าจะอนุมัติให้ผู้ใดไปเข้าหลักสูตร แต่ในขณะที่ข้าราชการพนักงาน/ลูกจ้างที่มีความสนใจด้วยตนเอง จะต้องทำเรื่องขออนุมัติจากผู้บริหารจึงจะสามารถเบิกค่าใช้จ่ายไปร่วมการฝึกอบรมได้ การที่จะรับอนุมัติหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารของท้องถิ่นแต่ละแห่ง หากผู้เข้าอบรมต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นไม่การรับรอง ก็สามารถทำได้แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง □□□

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เรื่องง่าย และมีความหมายอย่างแคบที่เน้นแต่เฉพาะการฝึกอบรมอย่างเดียวกับปฏิบัติกันมา แต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับระบบย่อยทั้งหมดที่มีการปะทะสังสรรค์กับมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง การให้ความสำคัญกับมนุษย์ในองค์กรในฐานะที่เป็นระบบที่มีชีวิต (Living System) ที่หลักประกันต่อการสร้างผลิตผลให้กับองค์กร ดังจะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และที่สำคัญเป็นประสบการณ์ของการเรียนรู้ที่ไม่ใช่เกิดขึ้นจากการเรียนในห้องเรียนเท่านั้น หากเกิดจากประสบการณ์ที่ได้จากการปะทะสังสรรค์กับปัจจัยแวดล้อมในการทำงานตลอดชีวิตของเขา นอกจากนั้นความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรให้ถูกต้องโดยการนำทฤษฎีของนักพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรเข้าประยุกต์ใช้ เช่น ต้องเริ่มจากความเชื่อที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องของความพึงพอใจ พนักงานในองค์กรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ต้องการงานที่มีความหมายและท้าทายหรือต้องการสร้างสรรค์ผลงาน เป็นต้น ดังนั้นการพัฒนาจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานแสดงออกถึงความต้องการดังกล่าวนี้ให้มากที่สุด สภาพเช่นนี้จึงทำให้การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในการพัฒนาจึงกลายเป็นสิ่งที่ไม่สามารถปฏิเสธได้อีกต่อไป กรอบของปรัชญาดังกล่าวนี้ เป็นมิติใหม่ที่ทำหายความสามารถของนักบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล อันเนื่องมาจากว่านักบริหารงานบุคคลในภาครัฐเคยชินกับการบริหารกระบวนการบริหารงานบุคคลมากกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังนั้นระบบราชการจึงมักถูกปรามาสว่าเป็นระบบที่ไร้ซึ่งประสิทธิภาพเพราะทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยังไม่ได้รับการพัฒนาตามความหมายที่แท้จริง □□□

อาจกล่าวได้ว่า การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจสู่ประชาชนซึ่งเกิดขึ้นในสมัยการปกครองระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชและเป็นที่น่าสังเกตอีกประการคือ เกิดขึ้นในช่วงการรวมอำนาจสู่ศูนย์กลาง เทศบาลได้มีการพัฒนาการเรื่อยมา จากสุขาภิบาล เป็นเทศบาล แบ่งออกตาม

□□□ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓๖ – ๑๓๗.

□□□ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล, มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล : การเมือง ค่านิยม และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๓๐), หน้า ๑๐๙

สภาพพื้นที่ตั้งประกอบด้วย เทศบาลนคร เทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล กระทั่งปี พ.ศ. ๒๕๔๓ การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก การนำรูปแบบรัฐสภามาใช้ในการปกครองส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การส่งเสริมด้านเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จากเคยให้เงินอุดหนุนปีละ ๙ เปอร์เซ็นต์ของรายได้ทั้งหมดของประเทศ เป็น ๒๐ เปอร์เซ็นต์ และมีเป้าหมายในการให้เงินอุดหนุน การปกครองส่วนท้องถิ่นถึง ๓๕ เปอร์เซ็นต์ซึ่งเป็นเงินที่สูงมาก และสุดท้ายปรับลงมาที่ ๒๕ เปอร์เซ็นต์ของเงินรายได้ทั้งหมดของประเทศต่อปี ในปัจจุบัน

จากที่กล่าวมานี้จึงทำให้เห็นแนวโน้มของประเทศประชาธิปไตย ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น จะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนกระทั่งสามารถปกครองท้องถิ่นตนเองได้ด้วย อำนาจจากส่วนกลาง หลายๆ ส่วนจะกระจายสู่ท้องถิ่น อาทิ การตัดสินใจในเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นนั้นๆ ประชาชนในท้องถิ่นจะเป็นผู้ที่มีสิทธิและอำนาจในการจะตัดสินใจนั้นๆ เป็นต้น

การจะทำให้ส่วนท้องถิ่นเข้มแข็งนอกจาก โครงสร้างทางการปกครองที่เหมาะสมและยืดหยุ่น แล้วความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญ ประชาชนเป็นกำลังสำคัญของชาติ บุคลากรก็เป็นกุญแจสำคัญขององค์กรนั้นๆ หากบุคลากรส่วนท้องถิ่นมี ประสิทธิภาพ เป็นผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อ ความสำเร็จขององค์กรส่วนท้องถิ่น เมื่อองค์กรส่วนท้องถิ่นต่างๆ มีความเข้มแข็งย่อมส่งผลต่อภาพรวมของประเทศ ซึ่งในการพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นจึงเป็นกุญแจสำคัญอีกอันหนึ่งในการพัฒนาประเทศ

แต่การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นนี้จะต้องอิงกับระบบที่ใช้กับงานบุคคลท้องถิ่นด้วย กล่าวคือ เมื่อบุคลากรท้องถิ่นเป็นกำลังของประเทศพัฒนาย่อมจะต้องกระทำต่อบุคลากรทั่วประเทศ ซึ่งในปัจจุบันใช้การอบรม โดยกรมพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเป็นหลัก ขั้นตอนวิธีการเข้าอบรมเป็นในรูปแบบ ระบบราชการ ซึ่งอาจจะเหมาะสมกับบางท้องถิ่นและไม่เหมาะสมกับบางท้องถิ่น กล่าวคือตอบสนอง ความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างไม่ครบถ้วน จึงมีผู้กล่าวว่าความล้มเหลวของงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกิด จากการมุ่งพัฒนาที่ระบบโครงสร้างที่ไม่สามารถตอบคำถามได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง หากแต่ไม่มุ่ง พัฒนาที่ตัวบุคลากรโดยตรง

และการควบคุมท้องถิ่นจากรัฐบาลกลาง โครงสร้าง กระบวนการในการนำนโยบายจาก ส่วนกลางไปปฏิบัติ เทศบาลมิได้ถูกควบคุมโดยกฎหมายเท่านั้น แต่ยังถูกควบคุมจากทั้งส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค ซึ่งมีอำนาจควบคุมและแทรกแซงการบริหารงานเทศบาลได้ทุกกรณี หากพิจารณาจาก โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๒ เกี่ยวกับวิธีการที่ราชการส่วนกลางควบคุมแล้ว ไม่เป็นการกล่าวเกินเลย เลยว่าเป็นการ ทดลองกระจายอำนาจสู่ส่วนท้องถิ่นเท่านั้น หากใช้การกระจายอำนาจที่แท้จริงไม่

ตารางที่ ๒.๕ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเทศบาล

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ดร.ลิขิต ธรเวคิน, (๒๕๔๕, หน้า ๒๔๑, ๒๔๔-๒๔๖).	๑. การรวมศูนย์อำนาจ ๒. อุปสรรคของการกระจายอำนาจ
ธนศร เจริญเมือง, (๒๕๕๑, หน้า ๑๘๖ – ๑๘๙).	๑. การกระจายอำนาจ - การแบ่งอำนาจ - การมอบอำนาจ
ประหยัด หงษ์ทองคำ, (๒๕๒๖, หน้า ๔-๕).	๑. ลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจ ๒. การควบคุมและความอิสระจากรัฐบาล
ดร.ลิขิต ธรเวคิน, (๒๕๔๕, หน้า ๓).	๑. จุดแข็งและจุดอ่อนของการกระจายอำนาจ ๒. ความสำคัญของการกระจายอำนาจ
อิสระ สุวรรณบล, (๒๕๓๒, หน้า ๙๕).	๑. ท้องถิ่นและสิทธิประชาชนในท้องถิ่น ๒. ความชัดเจนของอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐบาลกลางกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
อุทัย หิรัญโต, (๒๕๒๓, หน้า ๒).	๑. การมอบอำนาจและการควบคุมท้องถิ่น ๒. การบริหารจัดการท้องถิ่น
Robson, William A., (1953, p.189).	๑. มีอำนาจปกครองตนเอง มีสิทธิตามกฎหมาย และต้องมีองค์การที่จำเป็นในการปกครอง ๒. การควบคุมที่เหมาะสมจากรัฐบาล
Daniel Wit, (1967, p. 126).	๑. เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกัน
Haris G. Montagu, (1984, p.574).	๑. อำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถใช้ได้โดยปราศจากการควบคุม ๒. ยังต้องอยู่ใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๗๘(๓)/๒๘๑/๒๕๓	๑. ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วน

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	ท้องถิ่น ๔. ให้กฎหมายกำหนดการแบ่งอำนาจจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค สู่ท้องถิ่น ๕. ให้มีกฎหมายรายได้ เพื่อกำหนดการจัดเก็บภาษี แล ะรายได้อื่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖. ให้มีการทบทวนพิจารณา การกำหนดอำนาจหน้าที่และ การจัดสรรรายได้
สนธิ์ บางยี่ขัน, รศ. (๒๕๔๐, หน้า ๓๑๗ – ๓๓๔).	ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย ๑. อุดมคติของการปกครองท้องถิ่นของไทย ๒. ปัญหาการคลัง ๓. ปัญหาของบุคลากรท้องถิ่น ๔. ปัญหาการควบคุม
พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, (๒๔๗๐, หน้า ๖๒ – ๖๓).	๑. ทรงดำริ ริเริ่มในการพัฒนาท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย, (ร.ศ. ๑๒๖ หน้า ๖๔).	๑. การจัดการท้องถิ่นด้วยประชาชนในท้องถิ่น ๒. การวางรูปแบบสุขาภิบาล
กระทรวงมหาดไทย, (๒๔๘๙, หน้า ๕๔).	๑. การจัดตั้ง “ดุสิตธานี” ๒. การมอบอำนาจการจำกัดอำนาจในเวลาเหมาะสม
ชูวงศ์ ฉายะบุตร , (๒๕๓๙ , หน้า ๑๒๓ – ๑๒๔).	๑. การเลือกเทศบาลเพื่อปลูกฝังประชาธิปไตย ๒. การมีความรู้ในรูปแบบการปกครองก่อนนำไปใช้
พ.ร.บ. ว่าด้วยระเบียบการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม ๒๔๗๖	๑. ประวัติการจัดตั้งเทศบาล ๒. พัฒนาการจากสุขาภิบาลสู่เทศบาล
พระราชบัญญัติเทศบาล, (ฉบับที่ ๑๒), (๒๕๔๓, หน้า ๒).	แบ่งประเภทจากพื้นที่ที่ตั้งเป็น เทศบาลตำบล , เทศบาลเมือง, เทศบาลนคร
พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๓, ม.๓๗.	๑. โครงสร้างหน้าที่ ๒. สภาเทศบาล ๓. โครงสร้างสภาเทศบาล

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ฯ	๑. นายกเทศมนตรี, รองนายกเทศมนตรี ๒. การแบ่งหน่วยงานของพนักงานเทศบาล ๓. ความยืดหยุ่นตามความมากน้อยของปริมาณงาน
การปกครองท้องถิ่น : เทศบาล, [๒๔/๑๒/๒๕๕๓], หน้า ๔ – ๘.	๑. อำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารเทศบาล หลังปี พ.ศ. ๒๕๕๓
พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๓.	๑. อำนาจหน้าที่เทศบาลตามกฎหมาย ๒. สหการ ๓. ความชัดเจนในอำนาจหน้าที่ ของฝ่ายบริหารเทศบาล
นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, (๒๕๕๖, หน้า ๒๕-๒๗).	๑. บทบาทฝ่ายบริหารเทศบาลภายหลังพระราชบัญญัติเทศบาลปี ๒๕๕๓ (แก้ไขเพิ่มเติม)
พระราชบัญญัติ ระเบียบการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น, พุทธศักราช ๒๕๕๒	๑. โครงสร้างองค์การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ๒. องค์ประกอบของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ๓. องค์ประกอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ๔. องค์ประกอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
ดร. พนิท เข้มทอง และคณะ, (๒๕๕๖, หน้า ๔๑ – ๔๔).	๑. ระบบพนักงานของหน่วยงานปกครองท้องถิ่น ๒. ระบบพนักงานท้องถิ่นแห่งชาติ ๓. ระบบผสมผสาน
ชูวงศ์ ฉายะบุตร, (๒๕๓๙, หน้า ๑๑).	๑. ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางกับองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ๒. การควบคุมเทศบาลที่เกิด ทั้งจากรัฐบาลและ ส่วนภูมิภาค ๓. ผลดีและผลเสียที่อาจเกิดจากการควบคุมเทศบาล
สนธิ์ บางยี่ขัน, รศ. , (หน้า ๓๐๕ – ๓๐๖).	อำนาจหน้าที่ของเทศบาล หน้าที่ที่ไม่มีโอกาสทำเนื่องจากโครงสร้าง เช่น การรักษาความสงบภายในเขตเทศบาล
ธนพรรณ ธานี, (พ.ศ. ๒๕๕๙, หน้า ๒๗).	๑. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ๒. การพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงาน

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจ ๒. การเพิ่มพูนความรู้ การให้ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาบุคคล การประเมินผล
มติเห็นชอบในการประชุม , ๒๕๔๔, ข้อ ๓.๒.	๑. ทิศทางและแนวทางการพัฒนาบุคลากร ๒. การพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น
พลอย สืบวิเศษ, (๒๕๕๒, หน้า ๑๒๗ – ๑๒๘.).	๑. ความประเมินความต้องการฝึกอบรมเพื่อสร้างสมรรถนะบุคลากรส่วนท้องถิ่น ๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น
เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล , (๒๕๓๐, หน้า ๑๐๙).	๑. แนวคิดการพัฒนาการบริหารบุคลากรส่วนท้องถิ่น ๒. มิติใหม่ของการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

เทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร มีดังนี้

- เทศบาลตำบลวังกรด

เทศบาลตำบลวังกรดเริ่มจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งแรกในรูปแบบสุขาภิบาล ใช้ชื่อว่า สุขาภิบาลวังกรด ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งสุขาภิบาลวังกรด เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๐๗ และได้เปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาล เป็น เทศบาล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยปัจจุบันมีนายไตรสิทธิ์ เจริญดำรงพร เป็นนายกเทศมนตรี นายพิเชษ จินตนาการวิไล และนายพิเชษฐ์ ปรารณารักษ์ เป็นรองนายกเทศมนตรี และมีนายวุฒ นาควิจิตร ปลัดเทศบาลตำบลวังกรดเป็นผู้บริหารฝ่ายราชการประจำ

ยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างพื้นฐานการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลวังกรด

สำนักปลัดเทศบาลตำบลวังกรด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ดังนี้

งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานดูแลรักษาจัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ งานเลขานุการและงานประชุมสภาเทศบาล คณะผู้บริหารและพนักงานเทศบาล งานสาธารณกุศลของเทศบาลและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมืองานการตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการงานของพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์หรือจักรพรรดิมาลาและผู้ทำคุณประโยชน์ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้งงานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน

งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างงานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ งานสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก งานทะเบียนประวัติและบัตรประวัติคณะเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาลพนักงานและลูกจ้าง งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหาร งานบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง

งานพัฒนาบุคลากร งานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ งานสวัสดิการพนักงานและลูกจ้าง งานการลาพักผ่อนประจำปี และการลาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือรับมอบหมาย

งานกิจการสภา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานการประชุมสภาเทศบาล งานทะเบียนประวัตินายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

งานทะเบียนราษฎร มีหน้าที่เกี่ยวกับงานตามพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน งานจัดเตรียมการเลือกตั้งและดำเนินการเลือกตั้ง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานเทศกิจ มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเบื้องต้นเกี่ยวกับการตรวจสอบ และจัดระเบียบในตลาดสด หาบเร่ แผงลอยรวมทั้งกิจการร้านค้าที่นำรังเกียจ และเป็นอันตรายต่อสุขภาพพระวังเหตุรำคาญ ทำทะเบียนผู้ค้า ชี้แจงประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองการควบคุมตรวจสอบ และดำเนินการให้เป็นไปตาม เทศบัญญัติ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานป้องกันและระงับอัคคีภัย และอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและระงับสาธารณภัยต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้มอบหมาย

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน พุตบาททางเท้า และท่อระบายน้ำ
๒. พัฒนาการจราจรและการจัดการขนส่ง
๓. ส่งเสริมการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม
๔. พัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำในเขตเทศบาล
๕. ส่งเสริมการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม

ยุทธศาสตร์ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้
๒. ส่งเสริมการพาณิชย์
๓. ส่งเสริมการให้ความรู้ในการประกอบอาชีพอิสระ
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ ด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ และจัดกิจกรรมนันทนาการ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบ การศึกษา
๕. ส่งเสริมและทำนุบำรุง พุทธศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงาม

- เทศบาลเมืองพิจิตร

เทศบาลเมืองพิจิตรเดิมเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดพิจิตร ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๗๙ ได้มีพระราชกฤษฎีกา ยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมืองพิจิตร เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๗๙ มีเนื้อที่เขตเทศบาล จำนวน ๑.๘๘ ตารางกิโลเมตร ได้ทำการก่อสร้างสำนักงานเทศบาลขึ้นเป็นอาคารไม้ชั้นเดียว ในงบประมาณ ๖ ,๐๐๐ บาทถ้วน ต่อมาในปี พ.ศ.๒๔๙๙ ได้มีพระราชกฤษฎีกาลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๔๙๙ เปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองพิจิตรขึ้นอีก ๑ .๒๙ ตารางกิโลเมตร รวมกับเขตเทศบาลเดิม เป็นเนื้อที่ ๓ .๑๗ ตารางกิโลเมตร ซึ่งได้ขอกู้เงินกองทุนส่งเสริมกิจการ เทศบาล (ก.ส.ท.) เพื่อก่อสร้างอาคารเทศบาลเมืองพิจิตรเพิ่มเติมใหม่ในวงเงิน ๑๐๐ ,๐๐๐ บาท และในปี พ.ศ. ๒๕๑๒ ได้มีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองพิจิตรเป็น ๑๒ .๐๑๗ ตารางกิโลเมตร ตามพระราชกฤษฎีกา

เปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๘๖ ตอนที่ ๑๑๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองพิจิตร

แนวทางการพัฒนาปรับปรุงสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและภูมิทัศน์ให้สวยงาม

- โครงการจ้างเหมาศึกษาออกแบบความเหมาะสมปรับปรุงภูมิทัศน์สวนสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์
- โครงการจัดซื้อเก้าอี้ปรับเอนชายหาด
- โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์สวนกาญจนาภิเษก

แนวทางการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาล

- โครงการก่อสร้างห้องสุขาสวนสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์
- โครงการปรับปรุงซ่อมแซมศาลากลางน้ำบึงสีไฟ
- โครงการติดตั้งเสาไฟฟ้าส่องสว่างสวนสมเด็จพระศรีนครินทร์บึงสีไฟ
- โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์สวนสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ (ต่อจากโครงการเดิม)
- โครงการก่อสร้างน้ำพุลีลาสวนสิริกิติ์
- โครงการก่อสร้างอาคารเฉลิมพระเกียรติองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล อดุลยเดช มหาราช (ศาลากลางน้ำบึงสีไฟ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- โครงการจัดซื้อรถยนต์บรรทุกขยะมูลฝอยแบบอัดท้าย
- โครงการจัดซื้อถังรองรับขยะแบบโพลีเอทิลีน
- โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพระบบกำจัดขยะมูลฝอยเทศบาลเมืองพิจิตร
- โครงการจัดซื้อเครื่องชั่งขยะมูลฝอย
- โครงการก่อสร้างระบบฝังกลบขยะเฟส ๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม

- แนวทางการพัฒนาระบบการศึกษา
- แนวทางการพัฒนาจัดหาและปรับปรุงวัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ด้านการศึกษา
- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- แนวทางพัฒนาระบบสาธารณสุข
- แนวทางการพัฒนาการควบคุมและป้องกันการระบาดโรคติดต่อ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านชุมชนเข้มแข็งและศักยภาพของคน

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- แนวทางการพัฒนาจัดสงเคราะห์, สวัสดิการต่างๆ ให้กับประชาชนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
- แนวทางการพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารการจัดการ

- แนวทางการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร
- แนวทางการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
- แนวทางการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารการจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

- แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงระบบการป้องกันภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนากการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

- เทศบาลดงป่าคำ

ที่ตั้ง อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองพิจิตร เป็นระยะทางประมาณ ๑๕ กิโลเมตร เนื้อที่ประมาณ ๒๗,๔๑๒ ไร่ หรือ ๔๓,๘๕๙ ตารางกิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีความลาดเอียงเล็กน้อยจากทางทิศตะวันออกมาทางทิศตะวันตก มีแม่น้ำน่านไหลผ่าน หมู่ที่ ๑,๒ และ ๖ และมีคลองธรรมชาติ คือคลองดงป่าคำไหลผ่าน ไหลผ่านหมู่ ๓,๔,๕ และ ๗

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ด้านบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ด้านเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันภาคการเกษตรและสินค้าข้าว
- ด้านแก้ปัญหาและมุ่งพัฒนาสังคมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนางองค์การและบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

ด้านบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

- การอนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืน
- การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวจังหวัดพิจิตรให้มีศักยภาพทรัพยากรน้ำการศึกษา
ออกแบบ เพื่อการบริหารจัดการด้านเพิ่มขีดความสา ารถการแข่งขันภาคการเกษตรและ
สินค้าข้าว
- ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภคและ
สาธารณูปการ

ด้านแก้ปัญหาและมุ่งพัฒนาสังคมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

- การส่งเสริมการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ
- ขับเคลื่อนพลังเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติทั้งในภาคการเกษตรและนอกภาคการเกษตร
- การบริหารจัดการพลังเศรษฐกิจพอเพียงสู่ฐานเศรษฐกิจและสังคม ที่ยั่งยืน
- การส่งเสริมและผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
- ส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนทางเศรษฐกิจและกลุ่มอาชีพของชุมชนให้ เข้มแข็งยั่งยืน
- การสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนพิการ
ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื่อเอดส์ และผู้ยากจน ผู้สูงอายุ
- การสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกประเภทให้มีคุณภาพ
- ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของ ท้องถิ่น
- ส่งเสริมให้ประชาชนบริโภคอาหารปลอดภัย ออกกำลังกายและจัดให้มีสถานที่ออก
กำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจอย่างทั่วถึง
- ด้านสาธารณสุข เพื่อการมีสุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ส่งเสริมและสนับสนุนความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม □□

- เทศบาลตำบลห้วยดง

เทศบาลตำบลห้วยดง ตั้งอยู่ด้านทิศตะวันตกของแม่น้ำน่าน ในท้องที่ตำบลห้วยดงเทศบาลตำบลห้วยดง เดิมได้รับการจัดตั้งเป็นสุขาภิบาลห้วยดง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งสุขาภิบาลห้วยดง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๐๙ และได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลห้วยดง ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลห้วยดงตั้งอยู่ห่างจากจังหวัดพิจิตร ๑๖ กิโลเมตร อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ๓๕๖ กิโลเมตร

ตามแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ มีการจัดสาธารณูปโภคและบริการสาธารณะครบถ้วน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
 - ๑.๒ ก่อสร้างหรือปรับปรุง ซ่อมแซมระบบระบายน้ำ ฝนหรือน้ำเสียต่างๆ
 - ๑.๓ จัดทำหรือปรับปรุง ซ่อมแซมและขยายเขตไฟฟ้าให้แสงสว่างตามถนนและชุมชนอย่างทั่วถึง
 - ๑.๔ จัดทำหรือปรับปรุง ซ่อมแซม และขยายเขตประปาให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง
 - ๑.๕ ก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งพังจากน้ำกัดเซาะ น้ำเอ่อล้นท่วมบ้านเรือนประชาชน
 - ๑.๖ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนคสล.และถนนดินลูกรัง เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน
 - ๒.๑ เสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความอบอุ่นและเข้มแข็ง
 - ๒.๒ นำยุทธศาสตร์ “พลังแผ่นดินขจัดสิ้นยาเสพติด ” มาใช้ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยปลูกจิตสำนึกและระดมมวลชนต่อต้านอาชญาเสพติด
 - ๒.๓ ส่งเสริมประชาชนให้เป็นคนมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมาย มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีความมั่นคง
 - ๒.๔ พัฒนาตำบลให้เป็นเมืองที่น่าอยู่ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
 - ๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาและการพัฒนาชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว และชุมชน

๒.๖ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ

๒.๗ ต่อด้านการละเมิดสิทธิและเสรีภาพ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

๓.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนการพัฒนาท้องถิ่นและการตราข้อบัญญัติท้องถิ่น

๓.๒ พัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชนให้ทันสมัยและสร้างความพึงพอใจในการรับบริการของประชาชน

๓.๓ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการพัฒนาในทุกๆ ด้านของหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับของประชาชน

๓.๔ ให้บริการแก่ประชาชนตามอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี สามารถตรวจสอบได้ทุกชั้นตอน

๓.๕ สร้างจิต/ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ส่งเสริมและรณรงค์ป้องกันกรณีมีการระบาดของโรคติดต่อต่างๆ

๔.๒ ส่งเสริมการออกกำลังกายของประชาชน เพื่อให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรง

๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ด้านสุขภาพและป้องกันตนเองจากโรคภัย

๔.๔ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษาและการให้บริการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๕.๒ พัฒนาและปรับปรุงโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน

๕.๓ สนับสนุนการกีฬาท้องถิ่นและชุมชน

๕.๔ ส่งเสริม สนับสนุน วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น

๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนงานราชพิธีเนื่องในวันสำคัญต่างๆ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

๖.๑ ป้องกันและลดความเสียหายหรือผลกระทบจากภัยสาธารณะ

๖.๒ จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย

๖.๓ ให้การช่วยเหลือแก้ไขปัญหาย้ายแล้ง วาตภัย อัคคีภัย

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาคาความยากจน เศรษฐกิจ อาชีพและรายได้

๗.๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน เพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย

๗.๒ ส่งเสริมอาชีพ กลุ่มผู้ว่างงาน ผู้มีรายได้ต่ำ ให้มีอาชีพและรายได้ที่สามารถเลี้ยงครอบครัวให้มีคุณภาพที่ดีบนพื้นฐานของเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๗.๓ รับนักเรียน นักศึกษา ทำงานในระหว่างปิดภาคเรียน

๘. ยุทธศาสตร์สร้างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๘.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๘.๒ ส่งเสริมสถาบันการศึกษาในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และประชาชนในชุมชน

๘.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร

๙.๑ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานและองค์กร □□□

- เทศบาลตำบลท่าฬ่อ

เทศบาลตำบลท่าฬ่อ มีพื้นที่ประมาณ ๑๒ ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติด อำเภอบางกระทุ่ม จ.พิษณุโลก ทิศใต้ติด ตำบลราชช้างขวัญ จ.พิจิตร ทิศตะวันออก ติดตำบลปามะคาบ จ.พิจิตร ทิศตะวันตก ติดตำบลไผ่ขวาง จ.พิจิตร ประชากรประมาณ ๔ ,๐๐๐ คน ประกอบด้วย ๗ หมู่บ้าน มีทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน อยู่ในเขตเทศบาล ๔ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๒ ,๕,๖,๗ และอยู่นอกเขตเทศบาล ๓ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑,๓,๔ อยู่ห่างจากตัวอำเภอเมืองพิจิตร ๘ กิโลเมตร เป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำน่านไหลผ่าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ สิ่งแวดล้อม พลังงาน และการท่องเที่ยว

- แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและรณรงค์การมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ส่งเสริมพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดพิจิตร

๓. รณรงค์การแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันภาคการเกษตร/นอกภาคเกษตรและ
สินค้าข้าว

- แนวทางการพัฒนา

๑. ประสานความร่วมมือในการจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด
๒. ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๓. ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงบำรุงเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ
๔. สนับสนุนกลุ่มเกษตรกร ให้มีรายได้และกระจายรายได้เพิ่มขึ้น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรรม ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านแก้ปัญหาและมุ่งพัฒนาสังคมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

- แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมเด็ก เยาวชน ให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนในด้านสาธารณสุขและสุขภาพด้านการกีฬา
๕. ป้องกันการระบาดของโรคติดต่อ
๖. สนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. สนับสนุนการป้องกันและช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ

และสาธารณภัย

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกประเภทให้มีคุณภาพ
 ๙. ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๑๐. สนับสนุนมาตรการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

- แนวทางการพัฒนา

๑. บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและการบริหารงานของท้องถิ่น
๓. ประชาสัมพันธ์กิจการ/กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. พัฒนาองค์กร บุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มี

ประสิทธิภาพ

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านสร้างความพร้อมของจังหวัดเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองของชุมชน เป็นหน่วยการปกครองที่มีอำนาจ มีขอบเขตพอสมควรเป็นหน่วยการปกครองที่มีสิทธิตามกฎหมาย โดยปกครองตนเองโดยจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือองค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐจากส่วนกลางไปสู่ภูมิภาค เพื่อไม่ให้อำนาจกระจุกตัวอยู่เฉพาะในเมืองหลวง อันทำให้เกิดองค์กรที่ทำหน้าที่ในการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคนในพื้นที่นั้นๆ

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิบาทธรรม

จากการศึกษางานวิจัย ปรากฏว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทธรรมหลายท่านดังนี้

ชาตรี แนวจำปา ได้วิจัยเรื่อง “ การประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรม ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรม ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรที่มีเพศระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้

อิทธิบาทธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ □□□

พระลอน เขมจิตโต (แก) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การนำหลักอิทธิบาทธรรม มาใช้ในการดำเนินชีวิตของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ตำบลนาสาร อำเภอยะพราง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า

๑) การนำหลักอิทธิบาทธรรม มาใช้ในการดำเนินชีวิตของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ตำบลนาสาร อำเภอยะพราง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตตะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านวิริยะ ส่วนด้านฉันทะและด้านวิมังสา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามเพศ อายุ ประเภทวิชา และระดับชั้นปีพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๒) ผลการเปรียบเทียบการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ ของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ตำบลนาสาร อำเภอยะพราง จังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักอิทธิบาทธรรม มาใช้ในการดำเนินชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนนักศึกษาที่เพศ ประเภทวิชา และระดับชั้นปีต่างกัน มีการนำหลักอิทธิบาทธรรม มาใช้ในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการนำหลักอิทธิบาทธรรม มาใช้ในการดำเนินชีวิตของนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ตำบลนาสาร อำเภอยะพราง จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะปัญหามากที่สุดได้แก่ ด้านฉันทะ เรื่องไม่ชอบการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวเอง ไม่เข้าเรียนในรายวิชาที่ตัวเองไม่ชอบ ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขการนำหลักอิทธิบาทธรรม มาใช้ในการดำเนินชีวิต กลุ่มได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขมากที่สุดได้แก่ ด้านฉันทะ เรื่องวิทยาลัยควรมีสื่อหรือแหล่งการเรียนรู้ที่น่าสนใจและหลากหลายควรให้นักศึกษาได้เรียนในสาขาวิชาที่ถนัดจริงๆ^{๐๐๐}

□□□ ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

□□□ พระลอน เขมจิตโต (แก), “การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการดำเนินชีวิตของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ตำบลนาสาร อำเภอยะพราง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

พระครูสังฆรักษ์ธณภพ สุภโท (จำปาเทศ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร พบว่า ทุกด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความพอใจและความสนใจ ความเพียรพยายามมีการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่และมีการพิจารณาไตร่ตรองพอสมควร ในการปฏิบัติหน้าที่แนวทางการนำหลักอิทธิบาทธรรม มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพปฏิบัติงาน บุคลากรเทศบาลทุกคนควรยึดหลักอิทธิบาทธรรม เป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติงานนำมาพัฒนาประสิทธิภาพและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบจนเกิดเป็นนิสัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างคุณค่าความน่าเชื่อถือก่อให้เกิดประโยชน์แก่เทศบาลในฐานะที่เป็นหน่วยงานให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น □□□

สุภาวดี บริกุล ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทธรรม กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) พบว่าการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของพนักงานบริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านวินัย ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย ด้านการบริการลูกค้า ด้านความเป็นเลิศในทางธุรกิจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวกในระดับสูง □□□

วรฤทัย บุญคงชล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการให้บริการชุมชนตามหลักอิทธิบาทธรรม ของสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิภาพการให้บริการชุมชนตามหลักอิทธิบาทธรรม ของสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ประชาชนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

□□□ พระครูสังฆรักษ์ธณภพ สุภโท(จำปาเทศ), “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

□□□ สุภาวดี บริกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย), **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

๒. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการชุมชนตามหลักอิทธิบาทธรรม ของสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ สถานะในครอบครัว อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือนพบว่า ประชาชนที่มีสถานะในครอบครัว อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการชุมชนตามหลักอิทธิบาทธรรมของสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อประสิทธิภาพการให้บริการตามหลักอิทธิบาทธรรม ของสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ดังนี้

(๑) ด้านฉันทะ เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักธรรมข้อนี้ (ฉันทะ) จึงทำให้การทำงานมีความบกพร่อง ไม่มีความพอใจในการทำงานที่ทำ เกิดความรู้สึกซ้ำซาก จำเจ ต่องาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการทำงานที่เฉื่อยชาไม่กระตือรือร้น การบริหารจัดการงานควรมีรูปแบบใหม่ๆ บ้าง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความท้าทายในงานและเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

(๒) ด้านวิริยะ เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องหลักธรรมข้อนี้ (วิริยะ) จึงทำให้การทำงานมีความบกพร่อง ไม่มีความเพียรพยายามในการทำงานที่ทำ บุคลากรไม่สู้งาน ไม่มานะบากบั่น และขาดการฝึกฝนฝีมือจึงทำให้ไม่เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานจริง งานที่ได้รับมักด้อยประสิทธิภาพ ควรกำหนดช่วงเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม มีการผ่อนคลายการทำงานเป็นระยะ

(๓) ด้านจิตตะ เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมข้อนี้ (จิตตะ) จึงทำให้การทำงานขาดการเอาใจใส่

(๔) ด้านวิมังสา เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักธรรมข้อนี้ (วิมังสา)จึงขาดการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ □□□

□□□ วรฤทัย บุญคงชล, “ประสิทธิภาพการให้บริการชุมชนตามหลักอิทธิบาท ๔ ของสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต* (สาขารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ตารางที่ ๒.๖ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับอธิปไตย

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
ชาตรี แนวจำปา, วิทยานิพนธ์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑)	๑. มีการประยุกต์ หลักอธิปไตย ๔ อยู่ ในระดับมาก ๒. การประยุกต์ใช้จะต่างกันที่ระดับอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน
พระลอน เขมจิตโต (แก), (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).	๑. การนำหลักอธิปไตย มาใช้ในการดำเนินชีวิตของนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒. ข้อเสนอแนะวิทยาลัยควรมีสื่อหรือแหล่งการเรียนรู้ที่น่าสนใจและหลากหลายควรให้นักศึกษาได้เรียนในสาขาวิชาที่ถนัดจริงๆ
พระครูสังฆรักษ์ธรรมา สุภโท (จำปาเทศ), วิทยานิพนธ์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).	๑. บุคลากรมีความพอใจและสนใจ ๒. ควรยึดหลักอธิปไตย ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงาน
พระอธิการอภิชาติ อภิชาติ(คุณชัยศรี), วิทยานิพนธ์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕)	๑. มีการนำหลักอธิปไตย มาใช้ในระดับมาก ๒. ปัญหาเรื่องงบประมาณ
วิษณุภา เมธีวรณัฏฐ์, วิทยานิพนธ์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	๑. การพัฒนาอยู่ในระดับมาก ๒. การพัฒนาจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับผู้บริหาร
สุภาวดี บริกุล, วิทยานิพนธ์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑. มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวกในระดับสูง

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	๑. ส่วนคือส่วนที่เกี่ยวกับตัวผู้บริหารขององค์กร ที่ใช้อำนาจการตัดสินใจฝ่ายเดียว และปัญหาความไม่เป็นกลางของผู้บริหาร ๒. ส่วนที่เกี่ยวกับพนักงาน คือขาดวุฒิภาวะทาง อารมณ์ ขาดสติ ไม่มีเหตุผลในกาตัดสินใจใน การทำงาน ๓. ส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
วรฤทัย บุญคงชล, วิทยานิพนธ์, (มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖)	เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัยปรากฏว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษากระบวนการทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ ๒ – ๗ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับ ๒ – ๗ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ ๒ – ๗ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ □□□

□□□ จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, “การศึกษากระบวนการทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ ๒ – ๗ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔).

พศมน เจตน์ครองสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการด้าน ทะเบียนและภาษีรถยนต์ของสำนักงานขนส่งจังหวัดสงขลาแห่งที่ ๒ อำเภอหาดใหญ่” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการให้บริการด้านทะเบียนและภาษีรถยนต์ของสำนักงานขนส่งจังหวัดสงขลา แห่งที่ ๒ อำเภอหาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ประสิทธิภาพการให้บริการด้านทะเบียนและภาษีรถยนต์ มุมมองด้านผู้รับบริการ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการให้บริการ ด้านความสะดวก ความรวดเร็ว ความเสมอภาค และความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการให้บริการด้านทะเบียนและภาษีรถยนต์ มุมมองด้านกระบวนการ มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการทำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการให้บริการด้านทะเบียนและภาษีรถยนต์ มุมมองด้านบุคลากร บุคลากรมีจิตสำนึกในการ ให้บริการที่ดี และมีความรู้ความสามารถให้การให้บริการอย่างเหมาะสม มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มาก ประสิทธิภาพการให้บริการด้านทะเบียนและภาษีรถยนต์ มุมมองด้านการเงิน ความคุ้มค่าของการใช้ งบประมาณที่ได้รับและสามารถจัดเก็บภาษีได้เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มาก □□□

พิพัฒน์ จตุรโกมล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สืบสวนศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจนครบาลที่ ๙” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ระดับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนของกองบังคับการ ๙ อยู่ในระดับต่ำ ๒) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่สืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล ๙ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ความ ปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลและปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ □□□

□□□ พศมน เจตน์ครองสุข, “การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการด้านทะเบียนและภาษีรถยนต์ของ สำนักงานขนส่งจังหวัดสงขลาแห่งที่ ๒ อำเภอหาดใหญ่”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ๒๕๔๙).

□□□ พิพัฒน์ จตุรโกมล, “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจนครบาลที่ ๙”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย รามคำแหง), ๒๕๔๗).

มานพ เนียรภาค ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการดำเนินการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” ผลการศึกษามีดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพ ในการดำเนินการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือด้านการป้องกัน และด้านการปราบปราม พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับ ชั้นยศ และอายุราชการ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการปราบปรามยาเสพติด ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าขาดแคลน งบประมาณ สวัสดิการ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัย และกำลังพลมีค้อย่างจำกัดและควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ปัญหาด้านภาคเอกชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอยู่ในระดับน้อย – ปานกลาง และนอกจากนั้นยังพบปัญหาการใช้พื้นที่อำเภอเมืองนครสวรรค์ ซึ่งมีลักษณะเป็นสังคมเมือง มีแหล่งชุมชน แหล่งบันเทิง สถานบริการ หอพัก บ้านเช่า ร้านเกม ร้านอินเทอร์เน็ต และสวนสาธารณะจำนวนมากที่เอื้อต่อการใช้เป็นแหล่งพักยาเสพติด กระจายยาเสพติด และลำเลียงยาเสพติดไปสู่ภาคกลางและภาคอื่นๆ ของประเทศโดยใช้ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑ (ถนนเอเชีย) ซึ่งผ่านพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์

แนวทางในการแก้ไขและพัฒนา คือ รัฐบาลและผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการกับปัญหาด้าน กำลังพล งบประมาณ สวัสดิการอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อความจำเป็น ส่วนปัญหาเรื่องการให้ความร่วมมือของภาคเอกชนและประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดนั้นหัวหน้าส่วนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญกับการออกตรวจและพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่เพื่อรับทราบปัญหา ข้อมูลข่าวสาร และเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในประชาชนทราบและตระหนักถึงโทษพิษภัยของยาเสพติดและสร้างจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมและกระแสดต่อต้านยาเสพติดควบคู่กันไป ปัญหาการใช้พื้นที่เป็นแหล่งพัก กระจาย และลำเลียงยาเสพติดไปสู่ภาคกลางและภาคอื่นๆ ของประเทศนั้นต้องอาศัยการบูรณาการด้านการข่าวกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง และใช้งานการข่าวขึ้นงานการปราบปราม และนำเทคโนโลยีเกี่ยวกับการสำรวจ

การติดต่อสื่อสาร การสืบสวน และการสกัดกั้นมาสนับสนุนงานการข่าวให้มากขึ้น เพื่อยกระดับงานด้านการปราบปรามให้มีประสิทธิภาพสูงสุด □□

มนฤทัย ลาภเฉลิมพงศ์ ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดินประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ๑) พนักงานต้อนรับภาคพื้นดินประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานดังนี้ ลักษณะการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงและความปลอดภัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ๒) พนักงานต้อนรับภาคพื้นดินประจำท่าอากาศยาน กรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ๓) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดิน ประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย □□□

วิเชียร ใจดี เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบก สุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี สมรสแล้วมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง/ชั้นยศ ตั้งแต่ สิบตรี-จ่าสิบเอก (พิเศษ) มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า ๕ ปี มีระดับเงินเดือน ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมระดับมาก ๒) บุคลากรมีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง มีนัยสำคัญ ๐.๐๑

□□, มานพ เนียรภาค, “ประสิทธิภาพในการดำเนินการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

□□□ มนฤทัย ลาภเฉลิมพงศ์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดินประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”, **ภาคินพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๘).

มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ๓) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทุกด้าน บริหารงานด้วยความยุติธรรม เสมอภาค การมีส่วนร่วม มีการหมุนเวียนบุคลากรให้ปฏิบัติงานทดแทนกัน ควรเพิ่มรายได้แก่กลุ่มผู้มีรายได้น้อย จัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีพ จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ มีการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มเสริมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ประหยัด คุ่มค่า และทันเวลา □□□

วนิภัส เฟื่องขุนซ ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ □□□

ศักรินทร์ วิชาธรรม ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๗” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ และข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์การทำงานฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านอัตรากำลังพลพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ □□□

วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธณกุล ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่น ของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน

□□□ วิเชียร ใจดี, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบก สุราษฎร์ธานี”, การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๒).

□□□ วนิภัส เฟื่องขุนซ, “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การตลาด), (บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๒).

□□□ ศักรินทร์ วิชาธรรม, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๗” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๒).

การเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรค พบว่า ด้านการวางแผนไม่มีการวางแผนที่จะสำรวจความคิดเห็นของประชาชนก่อนที่จะจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ จำนวนบุคลากรมีจำนวนน้อยไม่พอดีกับงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ค่อยได้จัดอบรมหรือจัดศึกษาดูงาน ด้านการตัดสินใจไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาด้านการประสานงาน ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากประชาชนและผู้นำชุมชนในเทศบาล ด้านระบบสารสนเทศ/ข้อมูลข่าวสาร บางครั้งมีความล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือ มีปัญหาเกี่ยวกับระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต □□□

พระครูโสภณปทุมมากร (ชลอธมมปาโล) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในอำเภอกาชา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในอำเภอกาชา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการอำเภอกาชา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการปกครองสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ ด้านการเป็นธุระในการศึกษาอบรม และสั่งสอน พระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ และด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓

๒. ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในอำเภอกาชา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ อายุพรรษาวุฒิการศึกษาสายสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ตำบลที่อยู่ของพระสังฆาธิการและสถานภาพส่วนบุคคล

□□□ วรินทร์ญา ทวีอนันต์ธนกุล, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสมหาบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุและตำบลที่อยู่ของพระสังฆาธิการต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพของการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนพระสังฆาธิการที่มีพรรษาวุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ □□□

พระครูสังฆรักษ์กฤษฏ์ตถธณ สุเมโธ ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า

๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกาจังหวัดปทุมธานีพบว่าประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๔๕ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านการปกครอง และด้านสาธารณูปการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ และ ๓.๕๔ ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ด้านการเผยแผ่และด้านการสาธารณสงเคราะห์มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกาจังหวัดปทุมธานีพบว่า ปัญหาที่สำคัญได้แก่ เจ้าอาวาสบางรูปขาดวิสัยทัศน์ขาดเป้าหมาย ในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน การ บริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสบางส่วนไม่มีการประชุม ปรึกษาวางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาวัดอย่างเป็นรูปธรรม เป็นการบริหารจัดการวัดตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมา ขาดการประสานงานระหว่างวัด บ้าน และชุมชน และเจ้าอาวาสบางรูปใช้คนไม่ถูกกับงาน จึงทำให้งานขาดประสิทธิภาพ แนวทางในการแก้ไขปัญหาได้แก่ ควรมีการประชุมพระภิกษุ สามเณรภายในวัด เนื่องจาก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด และเพื่อความสามัคคีภายในวัดส่งเสริมให้เจ้าอาวาสเปิดรับความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการวัดมีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาวัดมากขึ้น และควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน □□□

□□□ พระครูโสภณปทุมมากร (ชลธมมปาโล), "ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในอำเภอภาชีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา."วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(การจัดการเชิงพุทธ) , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

□□□ พระครูสังฆรักษ์กฤษฏ์ตถธณ สุเมโธ, "ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกาจังหวัดปทุมธานี", วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารจัดการคณะสงฆ์) , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

กัญญ์วพาภรณ์ กลิ่นนันทนวล ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฉันทะอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านวิริยะจิตตะและวิมังสาอยู่ในระดับมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตาม หลักอิทธิบาท๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ □□□

ตารางที่ ๒.๗ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔).	ค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
พศมน เจตน์ครองสุข, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ๒๕๕๙).	ประสิทธิภาพการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
พิพัฒน์ จตุรโกมล, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๗).	๑. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ๒. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

□□□ กัญญ์วพาภรณ์ กลิ่นนันทนวล , "ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔" , วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารจัดการคณะสงฆ์) , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
มานพ เนียรภาค, วิทยานิพนธ์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖)	๑. โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ๒. ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อความคิดเห็น ๓. ปัญหาที่พบคือขาดแคลนงบประมาณพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์เหมาะแก่การ กระจายยาเสพติด พักยา ลำเลียงยา
มนฤทัย ลากเฉลิมพงศ์, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๘).	๑. โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ๒. โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ๓. ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
วิเชียร ใจดี, การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๒).	๑. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๒. ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกัน ๓. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการปฏิบัติงานทุกด้าน
วณิภัส เฟื่องชูหนู, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๒).	พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น ในภาพรวม แตกต่างกัน
ศักรินทร์ วิชาธรรม, การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๒).	๑. ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ๒. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ
อนัญญา ผมทอง, วิทยานิพนธ์การจัดการทั่วไป, (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๓),	การบริหารงานคลัง ด้านบุคลากรและการบริหารงานคลัง ด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
	กับประสิทธิภาพการบริหาร
วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธรรณกุล, (วิทยานิพนธ์ พุทธศาสมหาบัณฑิต, ๒๕๕๗).	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของ เทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัันมี ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์
พระครูโสภณปทุมมากร , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) , ๒๕๕๔.	ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของพระ สังฆาธิการในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรี อยุธยาผลการวิจัยพบว่า ๑. ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆา ธิการในอำเภอภาชีจังหวัดพระนครศรีอยุธยาใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ ๒. ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการ บริหารงานของพระสังฆาธิการในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล
พระครูสังฆรักษ์กฤษฎ์ตมณ สุเมโธ , (บัณฑิตวิท ทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย), ๒๕๕๓.	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้า อาวาสในเขตอำเภอลำลูกกาจังหวัดปทุมธานี พบว่าประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ เจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัด ปทุมธานีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๔๕

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
	๒. ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกาจังหวัดปทุมธานีพบว่า ปัญหาที่สำคัญได้แก่ เจ้าอาวาสบางรูปขาดวิสัยทัศน์ขาดเป้าหมายในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน
กัญญ์วพารณ กลินนิมนวล , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) , ๒๕๕๓.	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ผลการวิจัยพบว่า ๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน จังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่างกัันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตาม หลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล

จากการศึกษางานวิจัย ปรากฏว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลหลายท่านดังนี้

คันศร แสงศรีจันทร์ ได้ทำการศึกษาอิสระในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคูได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคูเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ส่วนปัจจัยการบำรุงรักษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงด้านนโยบายและด้านการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ □□

นันทวัน วุฒิ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาท อำนาจ หน้าที่ในการปกครองท้องถิ่นของคณะผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี” การศึกษาวิจัยพบว่า

๑. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการปกครองท้องถิ่น ของคณะผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาลและพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานีมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับต่ำ

๒. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ในการปกครองท้องถิ่นของคณะผู้บริหารและพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลงาน รองลงมา ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

๓. เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการปกครองท้องถิ่น ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกการศึกษาการปฏิบัติงานแตกต่าง

□□ คันศร แสงศรีจันทร์, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย”, การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๐).

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ และจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑^{๐๐๖}

พูนทรัพย์ อินทร์งาม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาล” ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมากทั้ง ๓ ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทักษะ ทักษะ ปัจจัยที่เกิดจากผลประโยชน์ขัดกัน และปัจจัยที่เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง

ผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายแยกเป็นรายด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมากทุกด้านได้แก่ การใช้อำนาจขู่บังคับ ทำให้มีความรู้สึกคับข้องใจ การก้าวก่ายหน้าที่กันทำให้เกิดการเกี่ยงงานกัน การใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรมทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติ งาน การก้าวก่ายบทบาทอำนาจหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความอึดอัดใจ เมื่อเกิดความผิดพลาดบุคคลจะโยนความรับผิดชอบ การมีทัศนคติที่แตกต่างกันทำให้เกิดความตึงเครียดระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาล ในลักษณะที่สวนทางกัน การไม่ให้อภิปรายกัน การระแวงไม่ไว้วางใจกันและไม่เคารพซึ่งกันและกัน ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุผลตามเป้าหมายได้แก่ การใช้จ่ายงบประมาณโดยมิชอบทำให้นำไปสู่การตรวจสอบของคู่ขัดแย้งกันขัดขวางผลประโยชน์กันทำให้ขวัญและกำลังใจลดลงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานฯลฯ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดเทศบาลในจังหวัดหนองคาย ทั้ง ๓ ด้าน พบว่าข้าราชการการเมืองและพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยกลุ่มพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่เกิดจากความแตกต่างด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทักษะ ทักษะ ด้านผลประโยชน์ขัดกัน และด้านการใช้อำนาจทางการเมือง ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคายมากกว่ากลุ่มข้าราชการการเมือง

^{๐๐๖} นันทวัน วุฒิ, “บทบาท อำนาจ หน้าที่ในการปกครองท้องถิ่นของคณะผู้บริหารสมาชิกเทศบาลและพนักงานเทศบาลเมืองสุวรรณภูมิ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑).

แนวทางการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้ง ได้แก่การปรับเปลี่ยนทัศนคติเข้าหากันเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การไม่ก้าวก่ายบทบาท อำนาจหน้าที่ของกันและกัน การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดการมีเป้าหมายร่วมกันคือ เอาประชาชนเป็น ศูนย์กลางและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ ไม่ใช่จ่ายงบประมาณของราชการเพื่อผลประโยชน์ของส่วนตัว มีการใช้เสียงข้างมากจัดสรรทรัพยากรคือ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่เพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้องและมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ไม่ใช่อำนาจหน้าที่เอื้อประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ไม่ใช่อำนาจสั่งการโดยไม่มีกฎระเบียบรองรับ และใช้แนวทางบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี □□□

ศลิษา สมศรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานเทศบาลภายในเขตจังหวัดกาญจนบุรี” ผลการศึกษาค้นพบว่า ด้านโครงสร้างของงานตรวจสอบภายในนั้นจากลักษณะโครงสร้างการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้สายการบริหารราชการของงานตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล งานตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานที่มีสถานะภาพสูงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เทียบเท่ากับสำนัก/กองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการกำหนดขอบเขตการตรวจสอบ การปฏิบัติงานตรวจสอบและการรายงานผลการตรวจสอบมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานของงานตรวจสอบภายใน ทั้งนี้งานตรวจสอบภายในต้องดำเนินการตรวจสอบในแต่ละระบบงาน หรือแต่ละกิจกรรมซึ่งสามารถแยกประเภทการตรวจสอบภายในได้ ๖ ด้าน คือ ๑. การตรวจสอบทางการเงิน ๒. การตรวจสอบดำเนินงาน ๓. การตรวจสอบการบริหาร ๔. การตรวจสอบการปฏิบัติงานตามข้อกำหนด ๕. การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ ๖. การตรวจสอบพิเศษ ซึ่งการตรวจสอบทั้ง ๖ ด้าน ต้องอาศัยความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการต่างๆ ที่ถือว่าเป็นความรู้สำหรับวิชาชีพนี้ □□□

อุทิศ แก้วขาว ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การควบคุม กำกับ ดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทัศนะของผู้บริหารและพนักงานเทศบาลเมืองเมืองพล” ผลการศึกษาค้นพบว่า ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่

□□□ พุนทรัพย์ อินทร์งาม, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับพนักงานเทศบาล”, *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐).

□□□ ศลิษา สมศรี, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ของหน่วยงานเทศบาลภายในเขตจังหวัดกาญจนบุรี”, *รายงานการศึกษาระดับปริญญาตรี* (สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔).

๑๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ และระเบียบที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติเทศบาล ได้กำหนดการกำกับดูแลเทศบาลไว้หลายมาตรา โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ทั้งที่เป็น การควบคุม กำกับ ดูแลด้านองค์กรและบุคคล การดำเนินงาน การเงินการคลัง ซึ่งผู้บริหารและพนักงาน มองว่าในการกำกับดูแลในบางกรณีได้มีการใช้ช่องว่างของกฎหมายหรือการใช้อำนาจในทางมิชอบเพื่อ แทรกแซงให้มีการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนงานของรัฐ องค์กรเอกชน ชุมชน ดังนั้น การควบคุม กำกับ ดูแลองค์กรปกครองท้องถิ่นของหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาคควรลดลง ปรับแก้กฎหมายให้ทันกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มี ความเป็นอิสระควบคู่กับมีบทลงโทษที่ชัดเจน □□□

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเทศบาล พบว่า มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ทั้งในส่วนที่เป็น รูปแบบโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ การเป็นแม่แบบในการสร้างประชาธิปไตยในชุมชน การสร้างขวัญกำลังใจ ต่อบุคลากรเทศบาล ความขัดแย้งทั้งโดยรูปแบบและด้วยกลไกแห่งดุลอำนาจ การตรวจสอบ การ ประเมินผลปฏิบัติการต่างๆ จึงทำให้ทราบว่า ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการปกครองท้องถิ่นรูปแบบ เทศบาลยังคงมีอยู่มาก อาทิ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการปกครอง และยังเป็น เหตุผลหนึ่งของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำ ปัญหาการคลัง เช่นการ จัดทำงบประมาณโดยไม่สำรวจความคิดเห็นของประชาชน งานตรวจสอบภายในซึ่งเป็นกลไกสำคัญของ เทศบาลขาดความเป็นเอกเทศ และปัญหาการควบคุม การแทรกแซง และใช้อำนาจโดยมิชอบต่อเทศบาล โดยช่องโหว่ของกฎหมาย

อย่างไรก็ดี ความเข้าใจในหลักประชาธิปไตย กลไกทางประชาธิปไตย วิธีประชาธิปไตย เข้าใจกลไกทางฝ่ายนิติบัญญัติ แก้ปัญหาด้วยวิธีประชาธิปไตย การแก้ปัญหาตามวิถีทางประชาธิปไตย จะเป็นดัชนีชี้วัดความเข้าใจหลักประชาธิปไตยได้เป็นอย่างดี จะสร้างความเข้มแข็งให้แก่ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและชุมชน สร้างความเข้มแข็งให้แก่ การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข และจะเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

□□□ อุตติศ แก้วขาว, “การควบคุม กำกับ ดูแลองค์กรปกครองท้องถิ่นในทัศนะของผู้บริหารและพนักงาน เทศบาลเมืองเมืองพล ”, รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒).

ตารางที่ ๒.๘ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
คันศร แสงศรีจันทร์, กรณิศศึกษา อิสระ, (มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๐)	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ต. บ้านดู่ อ.เมือง จ.เชียงราย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้าน ความ ยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปัจจัยการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
นันทวัน วุฒิ, วิทยานิพนธ์, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑)	๑. บุคลากรเทศบาล มีความรู้ในเรื่องบทบาท อำนาจ หน้าที่อยู่ใน ระดับต่ำ ๒. การปฏิบัติบทบาทหน้าที่ ด้านการประเมิน ด้านการตัดสินใจ ด้านการบริหารงบประมาณตามลำดับ ๓. การศึกษา และตำแหน่งงาน ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง นัยสำคัญ
พูนทรัพย์ อินทร์งาม, วิทยานิพนธ์, (มหาวิทยาลัยราช ภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐)	๑. ความขัดแย้งเกิดจากความแตกต่างทางด้านเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ทักษะคติ ผลประโยชน์อำนาจทางการเมือง ๒. ผลกระทบจากความขัดแย้ง ทำให้ไม่ไว้วางใจกัน ไม่เคารพซึ่ง กันและกัน ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย ควรเปลี่ยน ทักษะคติเข้าหากันเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ก้าวถอยกัน
ศลิษา สมศรี, รายงานการศึกษา อิสระ, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๔.	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน เทศบาลภายในเขตจังหวัดกาญจนบุรี คือ ประสิทธิภาพมี ความสำคัญในงานตรวจสอบภายใน
อุทิศ แก้วขาว, รายงานศึกษา อิสระ, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒)	๑. กฎหมายที่ใช้กำกับดูแลการปกครองท้องถิ่นมีช่องว่าง ๒. การใช้อำนาจในทางมิชอบเพื่อแทรกแซงการจัดสรรงบประมาณ งานของรัฐ องค์กรเอกชน ชุมชน ๓. การควบคุมจากส่วนกลาง การให้ ความอิสระกว่าที่เป็นอยู่ ปรับแก้กฎหมายให้ทันต่อสถานการณ์ ๔. ให้อิสระควบคู่กับบทลงโทษที่ชัดเจน

๒.๗ กรอบแนวคิดวิจัย

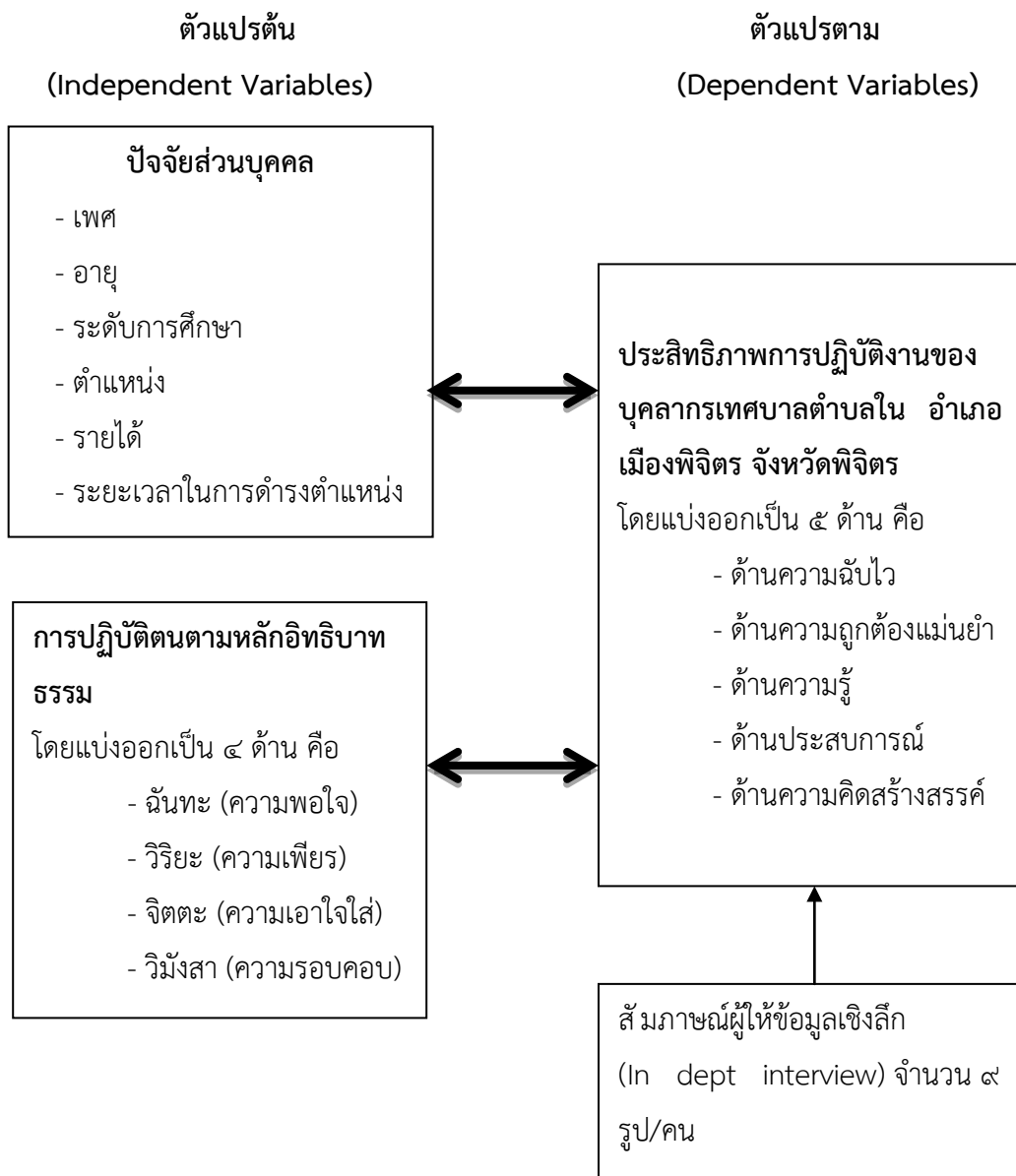
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร” จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ทำการวิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เลข ๑ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษาที่ ๑ คือ การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ได้แก่ ๑. ฉันทะ ความพอใจ ๒. วิริยะ ความเพียรพยายาม ๓. จิตตะ ความตั้งมั่นจดจ่อ ความมุ่งมั่น ๔. วิมังสา ความใคร่ครวญ การพิจารณาไตร่ตรอง

ตัวแปรที่ศึกษาที่ ๒ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมพิศ สุขแสน ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน คือ ๑. ความฉับไว ๒. ความถูกต้องแม่นยำ ๓. ความรู้ ๔. ประสบการณ์ ๕. ความคิดสร้างสรรค์

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร



แผนภาพที่ ๒.๖ กรอบแนวคิดวิจัย