

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ได้ใช้เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาประกอบการวิจัย ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๓ แนวคิดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๔ หลักอิทธิบาท ๔
- ๒.๕ ข้อมูลทั่วไปอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔
 - ๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
 - ๒.๖.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลในหน่วยงานใดจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญ เพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าหากผู้บังคับบัญชาไม่สร้างแรงจูงใจแล้ว กำลังพลก็จะปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจให้กับกำลังพล ทั้งนี้ เพื่อให้กำลังพลปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

๒.๑.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องปรากฏว่า มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำสิ่งหน้าที่ของตนโดยเฉพาะเช่นอาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จะต้องมีชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และ

รู้จักความดับทุกข์เป็นต้น^๑ เป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้ หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายใน และแสดงออกมาภายนอก^๒ สภาพความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีความสุขมีความอึดใจ เมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของตนได้รับการตอบสนอง^๓ การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้นๆ รับไปปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร^๔ การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน^๕ การวางแผนกำลังคนว่าเป็นกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนคนเข้าร่วมงานกับองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีคนที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอตลอดจนเพื่อให้คนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคงและการเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากรและสังคม^๖

ดังนั้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึง การปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมกับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

^๑พุทธทาสภิกขุ, (เงื่อม อินทปญโญ), **คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

^๒สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, **เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา**, หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๙๗.

^๓Benjamin B. Wolman, **Motivation and Personality**, (New York : McGraw-Hill, 1976), p. 231.

^๔J.W. Getzels, **Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students**, (NewYork : Wiley, 1957), p. 176.

^๕Mary L. Good, **Integrating the Individual and the Organization**, (New York : Wiley, 2006), p. 414.

^๖Walker, J. **Human Resource Planning**, (New York : McGraw – Hill, 1980), p. 18.

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ความหมายของการปฏิบัติงาน
พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๔๓, หน้า ๒๕๓)	ปฏิภริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต
สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, (๒๕๔๗, หน้า ๙๗)	สภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุขมีความสุข อึดใจ เมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของตน ได้รับการตอบสนอง
Benjamin B. Wolman, (1976, p. 231)	การดำเนินงานขององค์กร
J.W. Getzels, (1957, p. 176)	การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้ งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล
Mary L. Good, (2006, p. 414)	การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จ อย่างดีที่สุดของงาน
Walker, J. (1980, p. 18)	การวางแผนกำลังคนว่าเป็นกระบวนการที่ใช้ คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร

๒.๑.๒ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของบริหารองค์การถ้าสามารถนำการมีส่วนร่วมนี้เข้าไปในกระบวนการบริหารจัดการองค์การย่อมจะประกันความสำเร็จของการปฏิบัติได้และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น การให้คำจำกัดความของการมีส่วนร่วมได้นักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ ซึ่งมีความเห็นที่หลากหลาย ดังนี้

การเข้ามาปฏิบัติกิจกรรมในฐานะที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน ในสถานะที่เท่าเทียมกัน และด้วยความสมัครใจของแต่ละคน การมีส่วนร่วมสำคัญเพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวงที่มีผลยั่งยืน ส่งเสริมความเป็นมนุษย์และความเสมอภาค การมีส่วนร่วมนั้นเป็นกระบวนการที่เป็นประชาธิปไตย ความเท่าเทียมกัน การถ่ายทอดและการรับรู้ปัญหากลายเป็นเป้าหมายในการดำเนินการเลือกแก้ปัญหาาร่วมกัน ระดับของการมีส่วนร่วมนั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจจะเข้าร่วมกิจกรรมนั้น โดยไม่มีการบังคับ ชูเชิญหรือกดดันใดๆ และหากผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่มีสิทธิที่จะควบคุมดำเนินงานของตนเอง (อยากหยุดหรือลงมือทำเมื่อไรก็ได้) แล้วการกระทำของเขาก็ไม่อาจถือได้ว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นและการมีส่วนร่วมนั้นควรที่บุคคลทุกคนจะได้ปฏิบัติหรือทำกิจกรรมอย่าง แข่งขันและกระตือรือร้น การมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพมากคือการร่วมกระทำ ตั้งแต่การร่วมคิดวางแผนกำหนดวิธีการทำงาน ลงมือทำงานและประเมินผลการทำงาน^๗ การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยกันสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องหรือในกิจกรรมต่างๆ เป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ

^๗ทวี นาคบุตร, “ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษานอกระบบ” ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและประเด็นในการศึกษานอกระบบ, หน่วยที่ ๓, (นนทบุรี : สาขาศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๘๘ - ๙๑.

องค์กรนั้นในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดและสติปัญญา ก็คือ การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) กับกิจกรรมและองค์กรในที่สุด^๔ การมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพนั้นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องมีอำนาจและการควบคุมอย่างแท้จริงในอันที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บังเกิดผลขึ้นมา มิใช่เพียงแต่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นเฉยๆ^๕

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่สมาชิกทุกคนในองค์กรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการมีส่วนร่วมในองค์กรประกอบด้วย การรับรู้ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติการ ร่วมประเมินผลและร่วมรับผลประโยชน์ รวมทั้งเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรในด้านการนำความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้ การเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรีในองค์กรอีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีจิตสำนึกต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ ถ้าผู้ใดละเลยหรือเมินเฉยไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยเหตุใดก็ตาม ย่อมจะทำให้สิทธิ์และอำนาจด้อยกว่าผู้ที่เข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร

ตารางที่ ๒.๒ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
ทวี นาคบุตร, (๒๕๔๕, หน้า ๘๘ – ๙๑)	การเข้ามาปฏิบัติกิจกรรมในฐานะที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน ในสถานะที่เท่าเทียมกันและด้วยความสมัครใจของแต่ละคน
เสริมศักดิ์ วิสาลา, (๒๕๔๗, หน้า ๑๘๒ – ๑๘๓)	การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยกันสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องหรือในกิจกรรมต่างๆ
Arnstein, (1996, P.216)	การมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพนั้นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องมีอำนาจและการควบคุมอย่างแท้จริงในอันที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บังเกิดผลขึ้นมา

^๔เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์. “วิชาทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการศึกษา” หน่วยที่ ๕, (นนทบุรี : สาขาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘๒ – ๑๘๓.

^๕Arnstein, “Ladder of citizen participation”. *Journal of American Institute of Planners*, (July, 1996), p. 216.

๒.๑.๓ การทำงานเป็นทีม

ปัจจุบันผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้แนวคิดการทำงานเป็นทีมเข้ามาใช้บริหารจัดการในองค์การอย่างแพร่หลายมากขึ้น ซึ่งเชื่อว่าจะสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลสำเร็จสูงสุดให้แก่องค์กร ในการศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการทำงานเป็นทีมนี้ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ดังนี้

องค์การส่วนใหญ่เป็นระบบของการร่วมมือกัน การทำงานเป็นทีมไม่ว่าจะเป็นทีมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการ หรืออย่างไม่เป็นทางการจะยังมีความสำคัญมากขึ้นเมื่อการใช้เทคโนโลยีหรือวัตถุประสงค์ที่ยึดถือร่วมกันในช่วงเวลาที่องค์การจะต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์การสามารถแข่งขันและปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้การที่แนวโน้มขององค์การส่วนใหญ่ที่จะเป็นในแบบแนวราบมากขึ้น ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานเป็นทีมจะก่อให้เกิดผลดีกว่า เนื่องจากในลักษณะสถานการณ์แบบนี้ผู้บริหารจะมีช่วงการควบคุมที่กว้างและจะต้องมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ทีมงานให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกจะต้องมีการประสานงานกับงานของตนเองแทนที่จะอาศัยให้หัวหน้างานเป็นผู้ทำให้^{๑๐} การทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมไม่ใช่เพียงแต่เป็นการร่วมตัวของคนจากที่ต่างๆ เข้าเป็นกลุ่มเพื่อทำงานใดงานหนึ่งเท่านั้น ที่สำคัญการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงในองค์การต่างๆ นั้นมักจะไม่สามารถเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่จะต้องมีการก่อตั้ง ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน โดยที่ผู้บริหารจะต้องมีบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการสร้างสรรค์และสนับสนุนให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นทีมงานที่แข็งแกร่งและมีกลไกการทำงานที่สอดคล้องกับหลักการและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะต้องผ่านขั้นตอนการสร้างและพัฒนาทีมงาน (Team Building and Development Process) อย่างเป็นระบบตามกระบวนการพื้นฐานที่ถูกต้อง^{๑๑} กลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างให้สำเร็จร่วมกัน ซึ่งปกติแล้วงานดังกล่าวนี้จะไม่ใครสามารถกระทำให้สำเร็จลุล่วงแต่เพียงลำพังคนเดียวได้ในการรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเป็นหมู่คณะนั้น พวกเราจะถูกเรียกขานว่า “ทีมเวอร์ค” ได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนจะต้องมารวมตัวกันภายใต้เงื่อนไขหลักสำคัญ ๗ ประการ ดังนี้ คือ ๑) ต้องมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการอยู่ร่วมกัน ๒) ต้องทำงานนั้นโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ๓) ต้องมองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน ๔) ต้องถือกฎกติกาและกรอบการทำงานเดียวกัน ๕) ต้องกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน ๖) ต้องมีผู้นำกลุ่มหรือหัวหน้าทีมคนเดียว และ ๗) ต้องรับผิดชอบในความสำเร็จหรือล้มเหลวร่วมกัน^{๑๒} การที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมทำงานประสานกัน

^{๑๐}ชาญชัย อาจินสมาจาร, วิธีปรับกลยุทธ์สร้างประสิทธิผลขององค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์ทอง, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘๐ – ๑๘๑.

^{๑๑}ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ, การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๕) หน้า ๘๒.

^{๑๒}ปริญญา ตันสกุล, ทำไม term ไม่เวิร์ค, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จักรวาล, ๒๕๔๗), หน้า ๘.

(Confination) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Common Goal) โดยงานที่แต่ละคนทำมักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันหรือหมายถึงการร่วมตัวของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกันและกันและการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่มร่วมกันวางแผน และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและกลุ่มอื่นๆ อยู่ตลอดเวลา การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กรอีกด้วย^{๑๓}

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลมารวมกลุ่มกัน เพื่อร่วมมือร่วมใจกันในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันโดยร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันและพึ่งพาอาศัยกัน โดยแต่ละคนที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงานจะรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์การ การทำงานเป็นทีมนี้มีลักษณะเป็นกระบวนการที่สมาชิกแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์การจะต้องรวมตัวกันปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขดังนี้ คือ ต้องมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการอยู่ร่วมกัน ต้องทำงานที่รับผิดชอบโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ต้องมองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานหรือองค์การ ต้องยึดถือกฎ ระเบียบ กติกาและกรอบการทำงานเดียวกัน ต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน ต้องมีผู้นำกลุ่มหรือหัวหน้าทีมงานคนเดียวกัน และต้องร่วมรับผลประโยชน์จากความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน สมาชิกแต่ละคนมีความเปิดเผยจริงใจต่อกันและกล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหา มีการสนับสนุนไว้วางใจกัน ให้ความร่วมมือ มีการตัดสินใจที่ถูกต้องด้วยเหตุผล รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มอื่นๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งจุดเด่นของการทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มความสามัคคีมีสมานฉันท์ต่อกันซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มความเข้มแข็งและความมีประสิทธิภาพขององค์การ

^{๑๓} เล็ก สมบัติ, “กลยุทธ์การบริหารงานสวัสดิการสังคม” เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการกลยุทธ์การบริหารงานสวัสดิการสังคม (บส. ๗๓๕) (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๙. (อัดสำเนา)

ตารางที่ ๒.๓ การทำงานเป็นทีม

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	การทำงานเป็นทีม
ชาญชัย อาจิณสมจาร, (๒๕๔๔, หน้า ๑๘๐ – ๑๘๑)	องค์การส่วนใหญ่เป็นระบบของการร่วมมือกัน
ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์และคณะ, (๒๕๔๕, หน้า ๘๒)	การทำงานเป็นทีมเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง
ปริญญ์ ดันสกุล, (๒๕๔๗, หน้า ๘)	กลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างให้สำเร็จร่วมกัน
เล็ก สมบัติ, (๒๕๔๕, หน้า ๙)	การที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมทำงานประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

๒.๑.๔ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

ในการปฏิบัติงานนั้นถึงแม้มนุษย์ผู้มีความสามารถจะปฏิบัติงานได้ตามลำพังแต่ผลสัมฤทธิ์ที่ปรากฏขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้นอาจมีข้อจำกัดหากไม่ปฏิบัติพร้อมกันและร่วมกันหรือไม่มีการทำงานเป็นทีม ดังนั้น การปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์การที่มีรูปแบบการทำงานเป็นทีมสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การได้มากกว่าผลการปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนด้วยเหตุนี้ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมีการผสมผสานและบูรณาการอย่างเหมาะสมจึงทำให้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นจุดแข็งและเป็นจุดเด่นของการทำงานเป็นทีม การที่จะสร้างทีมงานให้เกิดประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้^{๑๔}

๑. จำนวนบุคคล (Person) การทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วยบุคคลจำนวนตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป

๒. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Common Goal) สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสนองตอบความต้องการได้อย่างเต็มที่

๓. การวางแผนงานร่วมกัน (Common Plan) ต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานและการประเมินผลงานร่วมกันจึงจะทำให้งานสำเร็จลงได้

๔. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง ไม่ใช่เกิดจากการบังคับ

๕. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน ผู้นำกับสมาชิก การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจ

๖. ความผูกพันแน่นแฟ้น (Cohesiveness) สมาชิกที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะเกิดความรู้สึกผูกพันซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเช่นนี้ปรากฏออกมาในรูปของการปกป้องสมาชิกด้วยกันเปิดเผย และมีความจริงใจ

^{๑๔} ประภาศรี อึ้งกุล, การสร้างทีมงาน, หน้า ๘๑-๘๒

๗. การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) การทำงานเป็นทีมต้องมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน ร่วมมือกันระหว่างทีมงาน

๘. การร่วมมือประสานงานกัน (Coordinating) การทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา มีการแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๙. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Common Benefit) สมาชิกของทีมจะทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันและร่วมมือกันจนกว่างานจะสำเร็จ ความสำเร็จตลอดจนผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นของสมาชิกทุกคน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างทีมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ซึ่งถ้าหากองค์การหรือหน่วยงานใดมีทีมงานที่มีองค์ประกอบครบตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้แล้วก็จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานนั้นมีทีมงานที่เข้มแข็งและมีขีดความสามารถในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๒.๔ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
ประภาศรี อึ้งกุล, (หน้า ๘๑-๘๒).	๑. จำนวนบุคคล ๒. การมีเป้าหมายร่วมกัน ๓. การวางแผนงานร่วมกัน ๔. การมีส่วนร่วม ๕. การติดต่อสื่อสาร ๖. ความผูกพันแน่นแฟ้น ๗. การพึ่งพาอาศัยกัน ๘. การร่วมมือประสานงานกัน ๙. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน

๒.๑.๕ การทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้แนวคิด ในเรื่องการทำงานให้มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบต่อประสิทธิผลขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสพการณ์ ความรู้สึผูกพัน ซึ่งเป็นความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย^{๑๕} การนำเอาการบริหารงานแบบ

^{๑๕}Kartz and Kahn, *The Social Psychology of Organization*, (New York : John Wiley & Sons, 1987), p. 121.

วิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ และมีประสิทธิภาพได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงาน และไม่พอใจในการทำงาน พบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยดังนี้^{๑๖} ๑) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ ๒) การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานเสร็จ ๓) ลักษณะเนื้อหาของงานที่น่าสนใจ ๔) การที่ได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น ๕) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ๖) การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารขององค์กร
๒. การควบคุมบังคับบัญชา
๓. สภาพการทำงาน
๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน
๕. ค่าตอบแทน
๖. สถานภาพ
๗. การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว
๘. ความปลอดภัย

แนวคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร คือ^{๑๗}

๑. กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจการพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งในองค์กร โอกาส และอุปสรรค

๒. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยในการทำงาน
๓. ระบบ (System) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
๔. แบบ (Style) แบบของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
๕. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
๖. ความสามารถ (Skill)
๗. ค่านิยม (Share Value) ค่านิยมของคนในองค์กร

จากการศึกษาสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบสำคัญที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือสำเร็จตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ได้แก่ การกำหนด กลยุทธ์ ระบบโครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหารบุคลากร ค่านิยมของคนในองค์กร ความต้องการทั่วไป รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ถ้าได้รับการตอบสนองการทำงานก็มีประสิทธิภาพแต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองการทำงานก็ไม่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

^{๑๖} Hertzberg, *Motivation Moral and Money*, (New York : Psychology Co., 1968), p.

^{๑๗} สมยศ นาวิการ, *การตัดสินใจของผู้บริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

ตารางที่ ๒.๕ การทำงานให้มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	การทำงานให้มีประสิทธิภาพ
Hertzberg, (1968, p. 24)	๑. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ ๒. การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานเสร็จ ๓. ลักษณะเนื้อหาของงานที่น่าสนใจ ๔. การได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น ๕. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ๖. การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน
สมยศ นาวิการ, (๒๕๔๕, หน้า ๕)	๑. กลยุทธ์ ๒. โครงสร้าง ๓. ระบบ ๔. แบบ ๕. บุคลากร ๖. ความสามารถ ๗. ค่านิยม

๒.๑.๖ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้แนวคิด ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไว้ ดังนี้

ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานออกเป็น ๒ ประเภท คือ ปัจจัยทางกายและปัจจัยทางใจ^{๑๘}

๑. ปัจจัยทางกาย ประกอบด้วย

๑.๑ การฝึกฝน คนที่ทำงานโดยไม่มีการพักผ่อน ย่อมทำให้เกิดร่างกายอ่อนเพลีย ความชำนาญลดน้อยลงไป ประสิทธิภาพในการทำงานจะต่ำลง ซึ่งการพักผ่อนจะก่อให้เกิดผลดี ผลผลิตจะเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพ อุบัติเหตุในโรงงานลดลง สามารถกำจัดความเบื่อหน่ายและสิ่งไม่น่าสนใจออกไปได้ รวมถึงความตึงเครียดลดน้อยลง

๑.๒ ช่วงเวลาการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรทำงาน ผู้ทำงานไม่ควรทำงานเกินกว่า ๘ ชั่วโมง ต่อ วัน หรือประมาณสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง หากทำงานมากกว่านี้ประสิทธิภาพ สุขอนามัย กำลังและความสามารถจะลดน้อยลงไป

๑.๓ สุขภาพอนามัย ซึ่งถ้าสุขภาพร่างกายไม่ดีย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างแน่นอน

๑.๔ อากาศ สภาพอากาศ ในสถานที่ทำงาน ถ้ามีความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะ ในเรื่องช่องถ่ายเทอากาศ ความสะอาด อุณหภูมิ รวมถึงแสงสว่างและที่ระบายน้ำย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

^{๑๘} ชื่น สุขศิริ, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุตรไพศาล, ๒๕๔๐), หน้า ๑๒๕

๒. ปัจจัยทางใจ ประกอบด้วย

๒.๑ แรงจูงใจ ซึ่งถ้าบุคคลใดขาดแรงจูงใจ ความสุขสบายทางกายดังกล่าวข้างต้นก็ไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ แรงจูงใจของคนงาน ได้แก่ การสนองความต้องการหน้าที่การงานมั่นคง สุขภาพอนามัย โอกาสการส่งเสริมหรือให้รางวัลต่างๆ

๒.๒ ความเบื่อหน่ายซึ่งเกิดมาจากใจ และทำให้ร่างกายและจิตใจ สูญเสียพลังซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลขัดต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

๒.๓ การปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงานต้องไม่มีอะไรมารบกวน ในกรณีนี้จำเป็นต้องป้องกันและกำจัดเสียงรบกวน อุปสรรคและสิ่งรบกวนใจต่าง ๆ ออกไปเพื่อที่จะได้ทำงานอย่างเต็มที่

๒.๔ การปรับอารมณ์ในการทำงาน อุบัติเหตุต่างๆ เกิดขึ้นเพราะความไม่ใส่ใจไม่ตั้งใจทำอย่างจริงจังสาเหตุเหล่านี้เกิดขึ้นเพราะปรับอารมณ์ไม่ดีมาตั้งแต่แรก การปรับอารมณ์ได้นั้นสภาพของงานต้องดี พอใจได้ และคนงานสามารถแก้ปัญหาส่วนตัวได้

๒.๕ ความแตกต่างทางความสนใจและบุคลิกลักษณะ ในกรณีที่อาชีพสอดคล้องกับความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สอดคล้องประสิทธิภาพก็จะลดน้อยลงไป

ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเรา มีดังนี้^{๑๙}

๑. ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงานลักษณะนิสัยท่าทาง หมายถึง ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความคิดและการปฏิบัติตัวต่อสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ซึ่งประกอบด้วยลักษณะท่าทางเฉพาะของแต่ละบุคคล แรงจูงใจ ทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถ ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง อารมณ์ รวมทั้งความเฉลียวฉลาด และลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลอื่น ที่ปรากฏให้เห็น

๒. ความสามารถและเขวี้ยงปัญญาความสามารถ หมายถึง ความชำนาญ เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ซึ่งมีอยู่ในแต่ละบุคคล สำหรับเขวี้ยงปัญญานั้น หมายถึง แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นในแต่ละคน ซึ่งคนเราแต่ละคน ล้วนแต่มีความสามารถและเขวี้ยงปัญญาแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน ความสามารถ ความชำนาญ เขวี้ยงปัญญาหรือศักยภาพที่จะเพิ่มพูนความชำนาญนั้น ก็คือกลไกความนึกคิดและความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคลนั่นเอง

๓. ทัศนคติและค่านิยมทัศนคติ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในด้านความคิดความรู้สึกแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือต่อความคิดของแต่ละบุคคลและต่อกลุ่มชน ส่วนค่านิยมหมายถึงทัศนคติที่มีลักษณะที่จะพยายามประเมินเกี่ยวกับสิ่งของ ความคิด ตัวบุคคลที่จะประเมินไปในทางใดทางหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีเสมอ

๔. การจูงใจการจูงใจ หมายถึง ชุดของทัศนคติที่มีอยู่ในตัวเองแต่ละบุคคลซึ่งใช้สำหรับตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของคนเรา ซึ่งมีแรงผลักดันและมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้นๆ อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างสมประสบการณ์และเปลี่ยนแปลงลักษณะของแต่ละ

^{๑๙} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ประชุมช่าง, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑ - ๒๔.

บุคคล จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ทักษะ แรงจูงใจ และลักษณะท่าทางที่ได้พัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ก่อเกิดมาจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก นับแต่อิทธิพลพื้นฐานด้านครอบครัวของตนเอง การศึกษาในโรงเรียน การเข้าสังคมตลอดจนเพื่อนฝูงและหน่วยงานต่างๆ ที่เคยร่วมทำงานด้วยกันมา ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อลักษณะของบุคคลและมีผลกระทบเกี่ยวเนื่องไปถึงกิจกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้คือ^{๒๐}

๑. ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันออกไปซึ่งพื้นฐานความแตกต่างของบุคคลมีดังต่อไปนี้คือ

๑.๑ บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการต่อสู้และอดทนต่อความเหน็ดเหนื่อยยากลำบากแตกต่างกันออกไป บางคนเมื่อได้รับงานหนักก็เริ่มถอยหนี เนื่องจากสภาพจิตใจและร่างกายไม่พร้อม แต่บางคนสามารถต่อสู้งานหนักได้ทั้งร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

๑.๒ บุคคลที่มีความรักและสนใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บางคนรักและชอบทำงาน เขาจะเลือกงานที่ทำหาย มีความหมายหรือน่าสนใจสำหรับเขา ซึ่งเปิดโอกาสให้เขาแสดงออกถึงความรับผิดชอบเฉพาะตัว แต่ในขณะที่บางคนชอบทำงานง่ายๆ สบายๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถทางสติปัญญาและความรับผิดชอบมากนัก

๑.๓ บุคคลชอบลักษณะของการเป็นผู้นำแตกต่างกัน บางคนชอบเสรีภาพในการทำงาน เขาก็จะทำงานได้ดีเมื่อเขาอยู่กับผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่บางคนอาจชอบผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งเขาจะทำงานได้ดีเมื่อมีการใช้อำนาจควบคุม นอกจากนี้แต่ละบุคคลยังมีความต้องการในระดับการควบคุมที่แตกต่างกันออกไปอีก โดยบางคนชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิดขณะที่บางคนชอบการควบคุมอย่างกว้างๆ

๑.๔ บุคคลมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน บางคนช่างพูดช่างเจรจา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ในขณะที่บางคนมีนิสัยเก็บขี้น ชอบที่จะอยู่คนเดียว ไม่ค่อยเข้าสังคม ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ดังนั้นแต่ละคนทำงานชนิดเดียวกันจึงได้ผลไม่เท่ากัน

๑.๕ บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน บางคนมีความรับผิดชอบต่องานสูงเนื่องจากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเรื่องของผลงาน โดยมองความก้าวหน้าของตนเอง ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบต่องานน้อยและไม่มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

๒. แรงจูงใจในการทำงาน ในสมัยก่อนเชื่อกันว่าแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลด้วยการให้เงินหรือไม่ก็ทำให้คนคนนั้นมีความสุข ความสะดวกสบาย แต่ต่อมาพบว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจ ให้กับบุคคลทำงานได้อีก ดังต่อไปนี้คือ

๒.๑ การจัดงานที่ทำหายความสามารถให้แต่ละบุคคลทำ โดยงานที่ทำหายนั้นอาจต้องแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

^{๒๐} สุนันทา เลาหนันท์, การพัฒนาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ดี ดี บุ๊คส์ไตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๘ -

๒.๒ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนขององค์กร ซึ่งหากบุคคลใดได้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทางหนึ่ง

๒.๓ การให้การยกย่องและสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไรก็มีความต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม หรือผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน แต่การยกย่องต้องทำด้วยความจริงใจและมีขอบเขต

๒.๔ การให้ความรับผิดชอบและอำนาจมากขึ้นรวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็จะมีผลให้เกิดแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ การให้ความมั่นคงปลอดภัย ความหวาดกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลเช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคนเรา ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงมีความสำคัญ

๒.๖ การให้ความอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

๒.๗ การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว การมีโอกาสร่วมการฝึกอบรม ดูงาน การหมุนเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการสร้างสมประสบการณ์จาก การใช้เครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

๒.๘ การให้รางวัลเกี่ยวกับเงิน

๒.๙ การให้โอกาสแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เรื่องความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นภาวะความคิดที่อยู่ในจิตใจของคนเรา ความพอใจต่องานไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ ในสมัยก่อนเชื่อว่า ความพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน เมื่อคนเรามีความพอใจ เขาก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์กร ซึ่งมี ๔ ประเภท คือ โครงสร้างขององค์กร วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบายด้านการบริหาร และการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้^{๒๑}

๑. ด้านโครงสร้างขององค์กร จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือ เมื่อมีการควบคุมในเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในองค์กร จะทำให้เกิดการขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศความตึงเครียดจะเกิดขึ้นมา แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรนั้นให้ความอิสระส่วนบุคคล รวมถึงให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม เช่น มีความจริงใจต่อกัน และในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศองค์กรก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ก็คือ ขนาดขององค์กรและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา โดยที่

^{๒๑} อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์กร : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย, (พิมพ์ครั้งที่ ๔), (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษรการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

องค์การขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้วางใจ และเป็นกันเองมากกว่าองค์การขนาดใหญ่ เป็นต้น

๒. วิทยาการต่างๆ ที่ใช้ในองค์การ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ในองค์การวิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อย และบรรยากาศของการไว้วางใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยมีความจริงใจต่อกัน และกัน และมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งาน รวมถึงการมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อความสำเร็จของงาน

๓. สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เช่นกัน เช่น ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการ หรือไม่ก็ปลดพนักงานบางส่วนออกไปซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่ในโรงงานปัจจุบัน อาจจะมีขวัญกำลังใจไม่ดี ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

๔. นโยบายด้านการบริหาร และการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์การ เช่น การจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความอิสระในการทำงาน และลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มมากขึ้น

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล มีดังต่อไปนี้ คือลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงาน ความสามารถและเชี่ยวชาญ ทักษะและค่านิยม การตั้งใจในการทำงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ขวัญและกำลังใจ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการต่างๆ ในองค์การ นโยบายด้านการบริหาร และการปฏิบัติการณ์ของฝ่ายบริหารบรรยากาศในองค์การและสถานการณ์ต่างๆ ความกดดันในด้านต่างๆ ในลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์วิธีการปฏิบัติงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน การจัดบริเวณของสถานที่ทำงาน ลักษณะขององค์การ ชนิดการฝึกอบรม และการบังคับบัญชา ชนิดของเครื่องจักร สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกองค์การ ลักษณะการทำงาน อิทธิพลทางสรีระวิทยา อิทธิพลทางสังคมอิทธิพลทางวัฒนธรรม การส่งเสริมหรือการขัดขวางจากสภาพแวดล้อม คุณสมบัติของสภาพแวดล้อม และตำแหน่งที่ตั้งของสภาพแวดล้อม

ตารางที่ ๒.๖ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ชิน สุขศิริ, (๒๕๔๐, หน้า ๑๒๕ – ๑๓๓)	ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานออกเป็น ๒ ประเภท คือ ปัจจัยทางกายและปัจจัยทางใจ
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๔๖, หน้า ๒๑ – ๒๔)	ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของเรา มีดังนี้ ๑. ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงานลักษณะนิสัยท่าทาง ๒. ความสามารถและเชาวน์ปัญญาความสามารถ ๓. ทักษะและค่านิยมทัศนคติ ๔. การตั้งใจ
สุนันทา เลาหันทน์, (๒๕๔๑, หน้า ๘ – ๑๑)	๑. ความแตกต่างระหว่างบุคคล ๒. แรงจูงใจในการทำงาน ๓. เรื่องความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน
อรุณ รักธรรม, (๒๕๔๑, หน้า ๒๔๕-๒๔๖)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์กร ซึ่งมี ๔ ประเภท คือ โครงสร้างขององค์กร วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบายด้านการบริหาร และการปฏิบัติงาน

๒.๑.๗ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีให้แก่องค์กร ก็คือ

๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งก็คือ อาคารสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ สำนักงาน รวมถึงเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

๑.๑ สถานที่ทำงาน ควรมีความสะดวกสบายเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างเหมาะสม อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศที่ดีเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน

๑.๒ อุปกรณ์และเครื่องมือในสำนักงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นการช่วยให้สมาชิกทำงานได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานธุรการ เครื่องจักรกลต่าง ๆ รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ระยะเวลาในการทำงาน ในการทำงานควรมีระยะเวลาในการทำงานและการพักให้เหมาะสมกันเพื่อไม่ให้เกิดความเมื่อยล้าหรือความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งจะมีผลทำให้ผลิตผลขององค์กรลดลง เช่น ให้มีการพักร้อน มีการหยุดพักร้อนครั้งเวลาในการทำงาน เป็นต้น

๒. สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจ

๒.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ถ้าองค์การที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ดีเพียงพอย่อมทำให้บรรยากาศในการทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่า องค์การที่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ไม่ดี

๒.๒ ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร การสั่งการของผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่ายมีความถูกต้อง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๒.๓ บุคลิกภาพของผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำที่ดี จะมีผลต่อบรรยากาศและผลผลิตขององค์กร โดยผู้นำที่ดีจะต้องดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง มีความสามารถในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒.๔ ขนาดและโครงสร้างขององค์การ ซึ่งส่วนใหญ่บุคคลจะมีความต้องการ และชอบที่จะอยู่ในองค์การที่มีขนาดใหญ่ แต่ขนาดอย่างเดียวไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เท่ากับองค์การนั้น มีความสำคัญและสามารถอ้างอิงได้มากน้อยเพียงใดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยทั่วไป เช่น ความปลอดภัยและความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เช่น ถ้าเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งจะทำให้เกิดความวิตกกังวลสูงย่อมจะทำให้เป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีมากนักในการปฏิบัติงาน ยกเว้นบางคนที่มีลักษณะที่ชอบทำงานกับความเสี่ยงสูงเท่านั้น^{๒๒}

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยระบุว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่องานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการคัดเลือกสรรหา หรือบรรจุบุคคลให้เข้าทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ กันนั้น ต้องมีความสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจของบุคคลนั้น ๆ ด้วย ซึ่งจุดมุ่งหมายในการทำงานของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกันด้วย ไม่ว่าเรื่องรายได้ ความมั่นคง ชื่อเสียง เกียรติยศ บางคนต้องการทำเพื่อสังคม โดยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนี้ย่อมมีผลให้แต่ละบุคคลที่มีความรู้ระดับเดียวกัน มีแนวปัญหาใกล้เคียงกัน ก็ยังมีความแตกต่างในด้านความสามารถในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ดังนี้^{๒๓}

๑. ปัจจัยส่วนบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลจะมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่ต่างกันไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่

๑.๑ ความถนัด เป็นความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลที่ต่างกันไป โดยเราสามารถทำการทดสอบความถนัดได้ เพื่อมอบหมายงานได้ตรงกับความถนัดของบุคคลนั้น ๆ

๑.๒ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ซึ่งมีผลทำให้แสดงลักษณะนิสัยที่ต่างกันไปในแต่ละบุคคล

๑.๓ ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น บุคคลที่มีความแข็งแรงเหมาะสมกับงานในลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลที่มีหน้าตาสวยงาม

^{๒๒} นิภา แก้วศรีงาม, จิตวิทยาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๒๒๔-๒๒๕.

^{๒๓} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (พิมพ์ครั้งที่ ๗), (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๘๑-๘๓.

๑.๔ ความสนใจและการจูงใจ ซึ่งในแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน โดยความสนใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานใช้แรงงานหนัก

๑.๕ อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ ก็มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น เด็กและผู้สูงอายุไม่เหมาะแก่การทำงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก

๑.๖ การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะด้านย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้น ๆ

๑.๗ ประสบการณ์ การได้เคยเรียนรู้งานนั้น ๆ มาก่อนย่อมก่อให้เกิดประสบการณ์ความชำนาญในงานนั้น ๆ

๒. ปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานซึ่งสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น ๒ ปัจจัย คือ

๒.๑ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ในองค์การแต่ละแห่งมีงานในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป งานบางงานสามารถดำเนินการภายในสำนักงาน เช่น งานด้านธุรการ โดยมีเครื่องจูงใจในการทำงาน คือ เป็นห้องทำงานที่ติดเครื่องปรับอากาศ สถานที่ที่มีความสะดวกสบาย แต่งานบางอย่างเป็นงานที่ท้าทายความสามารถบุคคลบางกลุ่ม ดังนั้น ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแบ่งออกได้ดังนี้

- วิธีการปฏิบัติงานเป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไรบ้าง มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานใด และงานนั้น ๆ มีความยากลำบากเพียงใด

- เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน ความคล่องตัวของการทำงานมีผลมาจากเครื่องใช้ประจำสำนักงานว่า มีความสะดวกสบาย และทนแรงได้มากเพียงใด

- การจัดบริเวณของสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น สถานที่ทำงานที่มีขนาดคับแคบอากาศถ่ายเทไม่สะดวก ร้อนอบอ้าว จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

- ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายในการเดินทางมาที่ทำงานการป้องกันการอุบัติเหตุหรืออันตรายต่าง ๆ ที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

๒.๒ ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

- ลักษณะขององค์การ ซึ่งก็คือ ลักษณะของสถานที่ทำงาน ซึ่งถ้าเป็นงานราชการและรัฐวิสาหกิจบุคคลจะสนใจเข้าทำงาน เนื่องจากมีความมั่นคงและสวัสดิการที่ดีแต่ถ้าเป็นองค์การเอกชน บุคคลเหล่านั้นก็จะมุ่งหวังรายได้เป็นหลัก

- ชนิดการฝึกอบรม และการบังคับบัญชา เป็นการดูว่าสายการบังคับมีขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องมีการฝึกอบรมมากเพียงใด และผู้บังคับบัญชามีลักษณะแบบใด

- ชนิดของเครื่องจูงใจอื่น ๆ เช่น เงิน เดือน ค่าครองชีพ โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ ของแต่ละองค์การ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ

- สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไรในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือขนาดใด

องค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีดังต่อไปนี้

๑. ตัวแปรด้านบุคคล ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของ

ตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้ ได้แก่ ความถนัดในด้านต่าง ๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ อายุและเพศ การศึกษา และประสบการณ์ ดังนั้น ตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะมีผลที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

๒. ตัวแปรด้านสถานการณ์ คือ เงื่อนไข ของสถานการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคลแต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ ซึ่งตัวแปรแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๒.๑ ตัวแปรทางกายภาพและงาน คือ ลักษณะการทำงานรวมถึงสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรทางกายภาพและงาน ได้แก่ วิธีการทำงานแบบและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงาน และการจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

๒.๒ ตัวแปรทางองค์การและสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อยู่ไกลจากสภาพการทำงานมากที่สุด และมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด แต่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานมาก ซึ่งตัวแปรทางองค์การและสังคมมีดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะขององค์การชนิดของเครื่องล่อใจ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางสังคม^{๒๔}

การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ๓ ส่วน ดังนี้^{๒๕}

๑. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (individual attributes) แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑.๑ Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

๑.๒ Competency Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้อาจมาจากการศึกษา อบรม และสั่งสมประสบการณ์

๑.๓ Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา อันได้แก่ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

๒. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ซึ่งจะเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะคนที่มีความสนใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

๓. แรงสนับสนุนจากองค์การหรือหน่วยงาน (Organization Support) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกันสภาพ

^{๒๔}พรณราย ทรัพย์ประภา, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๕-๒๖.

^{๒๕}วรจิตร หนองแก, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙-๒๐.

ทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินผลผู้บังคับบัญชา แล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพิ่มทักษะในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้ คือ^{๒๖}

๑. ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลจะมีแตกต่างกันออกไป ซึ่งพื้นฐานของความแตกต่างของบุคคลมีดังต่อไปนี้ คือ

๑.๑ บุคคลแต่ละบุคคลมีความสามารถในการต่อสู้ และอดทนต่อความเหน็ดเหนื่อยยากลำบากแตกต่างกันออกไป บางบุคคลเมื่อได้รับงานหนักก็จะเริ่มถอยหนี เนื่องจากสภาพจิตใจและร่างกายไม่พร้อม แต่บางคนสามารถต่อสู้งานหนักได้ทั้งร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

๑.๒ บุคคลที่มีความรักและความสนใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บางคนรักงานและชอบทำงาน เขาจะเลือกทำงานที่ทำหาย มีความหมายหรือน่าสนใจสำหรับเขา ซึ่งเปิดโอกาสให้เขาแสดงออกมาถึงความสามารถและความรับผิดชอบเฉพาะตัว แต่ในขณะที่บางคนชอบทำงานง่ายๆสบายๆ ซึ่งต้องใช้ความสามารถทางสติปัญญา และความรับผิดชอบมากนัก

๑.๓ บุคคลชอบลักษณะของการเป็นผู้นำแตกต่างกัน บางคนชอบเสรีภาพในการทำงาน เขาก็จะทำงานได้ดีเมื่อเขาอยู่กับผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่บางคนอาจชอบผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งเขาจะทำงานได้ดีเมื่อมีการใช้อำนาจควบคุม นอกจากนี้แต่ละบุคคลยังมีความต้องการในระดับการควบคุมที่แตกต่างกันออกไป โดยบางคนชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิดในขณะที่บางคนชอบการควบคุมอย่างกว้างๆ

๑.๔ บุคคลมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน บางคนช่างพูดช่างเจรจา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ในขณะที่บางคนมีนิสัยเย็บขริม ชอบที่จะอยู่คนเดียวไม่ค่อยเข้าสังคม ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ดังนั้นแต่ละคนจึงทำงานชนิดเดียวกันย่อมได้ผลไม่เท่ากัน

๑.๕ บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน บางคนมีความรับผิดชอบต่องานสูง เนื่องจากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเรื่องของผลงาน โดยมองความก้าวหน้าของตนเอง ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบต่องานน้อย และไม่มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงาน

๒. แรงจูงใจในการทำงาน ในสมัยก่อนเชื่อกันว่าแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลด้วยการให้เงินหรือไม่ก็ทำให้คนนั้นมีความสุข สะดวกสบาย แต่ต่อมาพบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคคลทำงานได้อีก ดังต่อไปนี้ คือ

๒.๑ การจัดงานที่ทำหายความสามารถให้แต่ละบุคคลทำ โดยที่งานทำหายนั้นอาจจะต้องแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

^{๒๖} สุนันทา เลาหนันท์, การพัฒนาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ดี ดี บุ๊คส์โตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๘-

๒.๒ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนขององค์กร ซึ่งหากบุคคลใดได้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง

๒.๓ การให้การยกย่อง และสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไรก็มีความต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม หรือผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน แต่การยกย่องต้องทำด้วยความจริงใจและมีขอบเขต

๒.๔ การให้ความรับผิดชอบและอำนาจมากขึ้นรวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็จะมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความหวาดกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคนเราความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงมีความสำคัญ

๒.๖ การให้ความอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

๒.๗ การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม ดูงาน การหมุนเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการสร้างสมประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

๒.๘ การให้เงิน และรางวัลเกี่ยวกับเงิน

๒.๙ การให้โอกาสแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เรื่องความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นภาวะความคิดที่มีอยู่ในจิตใจของคนเรา ความพอใจต่องานไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ ในสมัยก่อนเชื่อว่า ความพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน เมื่อคนเรามีความพอใจ เขาก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงสรุปได้ว่า ความพอใจต่องานนำมาซึ่งการปฏิบัติงาน ในสมัยต่อมามีแนวคิดที่ขัดแย้งกับความคิดเดิม โดยเชื่อว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง เมื่อคนปฏิบัติงานไปแล้ว บุคคลนั้นจะรู้ว่าตนเองมีความพึงพอใจต่องานหรือไม่ โดยดูจากผลรางวัลที่ตนเองที่คาดหวังไว้ จนกระทั่งปัจจุบันก็ยังไม่มีข้อยุติว่าความพอใจต่องานก่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพอใจต่องาน

สำหรับแนวคิดเรื่องการทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจนั้น มีดังต่อไปนี้

๑. การทำงานนำมาซึ่งรางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจ

๒. ความพึงพอใจเมื่อเสริมด้วยความมีค่าของรางวัลและโอกาสที่จะได้รับจะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน

๓. ความพยายามในความทุ่มเทให้กับงาน ความสามารถและคุณสมบัติส่วนตัวและความเข้าใจในบทบาทของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จ

๔. ขวัญกำลังใจ ในสมัยก่อนกล่าวกันว่า เงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงาน คือ ถ้าพนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและผลผลิตที่สูงขึ้น แต่ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นก็จะกล่าวกันว่า เนื่องจากพนักงานขาดขวัญและ

กำลังใจการปฏิบัติงานแต่ต่อมาในระยะหลัง นักวิจัยได้นำหลักการพฤติกรรมมาศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจพบว่า ขวัญและกำลังใจไม่ได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต หรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเสมอไป ขณะที่พนักงานที่มีขวัญกำลังใจต่ำ แต่ประสิทธิภาพในการผลิตกลับสูงขึ้นได้

ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย^{๒๗}

๑. วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้น ๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีคุณค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

๒. สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม แสงสว่างพอเพียง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักรวบรวมให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

๓. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุน ให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ ซึ่งมี ๔ ประเภท คือ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบาย ด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ^{๒๘}

๑. ด้านโครงสร้างขององค์การ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือ เมื่อมีการควบคุมในเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในองค์การ จะทำให้เกิดการขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศความตึงเครียดจะเกิดขึ้นมา แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การนั้นให้ความสำคัญอิสระส่วนบุคคล รวมถึงให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม เช่น มีความจริงใจต่อกัน และในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศขององค์การก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ก็คือ ขนาดขององค์การและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา โดยที่องค์การขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้วางใจและเป็นกันเองมากกว่าองค์การขนาดใหญ่ เป็นต้น

๒. วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์การ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การวิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปี แนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อย และบรรยากาศของการไว้วางใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยมีความจริงใจต่อกัน และกัน และมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งาน รวมถึงการมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

^{๒๗} สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า๑๙๓.

^{๒๘} อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์การ : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย, (พิมพ์ครั้งที่ ๔), (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษรการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

๓. สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่นกัน เช่น ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการหรือไม่ก็ปลดพนักงานบางส่วนออกไปซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่ในโรงงานปัจจุบัน อาจจะมีขวัญกำลังใจไม่ดี ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

๔. นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์การ เช่น การจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความอิสระในการปฏิบัติงาน หรือลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มมากขึ้น

บุคคลที่มีทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น^{๒๙} การจะปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (external and internal needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อม หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความต้องการภายนอกได้กล่าวถึงในการจะปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (external and internal needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อม หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่^{๓๐}

๑. รายได้หรือค่าตอบแทน
๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
๔. ตำแหน่งหน้าที่
๕. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
๖. ความต้องการแสดงความรู้สึกรัก ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
๗. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานใดๆ ก็แล้วแต่ แม้งานนั้นจะมาจากบริบทที่แตกต่างกันก็ตาม ทุกอย่างย่อมคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ และการจะสร้างงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีหลักการที่แน่ชัด นอกจากมีหลักแนวคิดแล้วยังจะต้องมีบุคคลที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย และการจะมีบุคคลกรที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการสรรหา และคัดสรรพอสมควร นอกจากนี้ทุกคนต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานนั้นๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วย

^{๒๙} Herzberg, et.al., *Job Attitude : Review of Research and Opinion*, (Pittsburgh : Psychological Series of Pittsburgh, 1957), p. 103.

^{๓๐} Zaleanik and Other อ้างใน ธวัชชัย เมฆกระจ่าย, “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทางทางพิเศษแห่งประเทศไทย”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๗), หน้า ๑๓.

ตารางที่ ๒.๗ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
นิภา แก้วศรีงาม, (๒๕๔๒, หน้า ๒๒๔-๒๒๕)	สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีให้แก่องค์กร ก็คือ ๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ๒. สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจ
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อ่างใน พรรณราย ทรัพย์ประภา, (๒๕๔๒, หน้า ๒๕-๒๖)	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยระบุว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่องานที่แตกต่างกัน
วรจิตร หนองแก, (๒๕๔๐, หน้า ๑๙-๒๐)	การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ๓ ส่วน ดังนี้ ๑. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ๒. ระดับความพยายามในการทำงาน ๓. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน
สุนันทา เลาหนันท์, (๒๕๔๑, หน้า ๘-๑๑)	ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ คือ ๑. ความแตกต่างระหว่างบุคคล ๒. แรงจูงใจในการทำงาน ๓. เรื่องความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ๔. ขวัญกำลังใจ
สมคิด บางโม, (๒๕๔๐, หน้า ๑๙๓)	ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ๑. วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ๒. สถานที่ปฏิบัติงาน ๓. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน
อรุณ รักธรรม, (๒๕๔๑, หน้า ๒๔๕-๒๔๖)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ ซึ่งมี ๔ ประเภท คือ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบาย ด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๒.๗ (ต่อ)

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
Herzberg, et.al., (1957, p. 103)	บุคคลที่มีทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น
Zaleanik and Other อ้างใน ธวัชชัย เมฆกระจาย, (๒๕๔๗, หน้า ๑๓)	การจะปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อม

๒.๑.๘ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานไว้ ดังนี้

๑. **ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์** การรู้วิธีจูงใจคนให้ทำงานอย่างมุ่งมั่นทุ่มเท เสียสละ ศิลปะในการจูงใจขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำและผู้บริหาร การรู้ถึงจุดแข็งจุดอ่อนของลูกน้องก็เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาเสมอก่อนมอบหมายให้ไปทำงาน หากมอบหมายผิดคนย่อมส่งผลให้งานล้มเหลวเมื่อเลือกคนได้แล้ว จะทำอะไรที่เขาจะทุ่มเทศักยภาพของเขาให้กับการทำงานได้เต็มที่ที่เป็นเรื่องท้าทายความสามารถของผู้บริหารอย่างยิ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ปัจจัยอะไรที่สามารถจูงใจคนประเภทไหนจึงจะได้ผล โดยทั่วไปความต้องการของมนุษย์ตามความหมายของมาสโลว์ นิยสัแต่ละคนมีความแตกต่างในความต้องการ ดังนั้นผู้บริหารต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละคนและ ถูกกาลเทศะ การสร้างอิทธิพล (Influence) ต่อคนเพื่อผลของงานสามารถใช้ทั้งด้านบวก (Positive Reinforcement) และด้านลบ (Negative Reinforcement) ขึ้นกับลักษณะของบุคคลนั้น แรงจูงใจหรือความต้องการของบุคลากรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทราบ เนื่องจากพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านี้มีลักษณะแตกต่างกันไปแต่ละคนอีกด้วย มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ ดังนี้^{๓๑}

๑. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย

๒. ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะมีใช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป

๓. ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น ตามลำดับดังนี้

๓.๑ ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร และยารักษาโรค เป็นต้น เพราะเป็น

^{๓๑} ธวัชชัย สันติวงษ์, **ทฤษฎีการจูงใจ**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๓-๑๑๕.

สิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิต การได้งานทำเพื่อมีรายได้จากค่าจ้างเงินเดือนสำหรับไปจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ มาสนองตอบความต้องการนี้

๓.๒ ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) หลังจากร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นต่างๆ แล้ว มนุษย์ก็คิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น การต้องการได้รับสวัสดิการทางการแพทย์ การประกันภัย การมีรายได้ บำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น แผนงานสวัสดิการและการให้ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่พนักงานจึงเป็นเครื่องจูงใจผู้มีความสามารถได้

๓.๓ ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ โดยอยากจะสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งจะได้รับมิตรภาพการยอมรับและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง ซึ่งจะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

๓.๔ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งการมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับและยกย่องของบุคคลอื่น

๓.๕ ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self Actualization or Self Realization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ มีลักษณะกว้างขวางมากแต่ทุกคนจะมีแตกต่างกันไป ตามที่แต่ละคนจะนึกคิดและถือเป็น “ความฝันอันสูงสุด” จากทฤษฎีของมาสโลว์ เห็นว่ามนุษย์มีความต้องการที่เริ่มต้นจากต่ำไปหาสูง คือความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

๒. ทฤษฎีการจูงใจของเฮริชเบอร์ก ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฮริชเบอร์ก ซึ่งทำให้เข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและมีได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่จะใช้บำรุงจิตใจนั้นสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้แต่ไม่สามารถใช้สร้างสรรค์ความพอใจได้ ดังนั้นการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยทั้งที่ใช้บำรุงจิตใจและที่ใช้จูงใจให้มีทั้งสองอย่างควบคู่กันแยกได้ดังนี้

๑. ปัจจัยที่ใช้จูงใจ (Motivations) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลต่อความพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำคือ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานนั้น ๆ ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี ซึ่งจัดเป็นความต้องการในขั้นที่ ๔ และขั้นที่ ๕ ของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ คือความต้องการการยกย่องนับถือและต้องการความสำเร็จ

๒. ปัจจัยเกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ ซึ่งมีแนวโน้มเป็นผลที่ไม่ดีที่มักจะเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ของงานที่ทำอยู่คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานและกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน ที่สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่ง เฮริชเบอร์ก ได้แก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจโดยพัฒนาและเพิ่มเนื้อหาของงานเพื่อให้ค่างานสูงขึ้น การปรับปรุงงานและการออกแบบงานใหม่จะ

ทำให้งานต่าง ๆ มีความหมายมากขึ้น ทำความสำเร็จมากขึ้น มีการยอมรับมากขึ้น มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมความก้าวหน้าแต่ละคนได้ ซึ่งมีผลต่อการจงใจมาก ในขณะที่ปัจจัยที่มีผลทำให้ขวัญและกำลังใจตกต่ำนั้น ผู้บริหารก็จะเพิ่มความระมัดระวังป้องกันมิให้เกิดการมองข้ามไม่สนใจจนกลายเป็นปัญหากระทบขวัญกำลังใจการทำงาน

ทฤษฎีการจงใจของเฮริชเบอร์ก เป็นความต้องการทางด้านการจงใจประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษาซึ่งมีความสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

๑. งานที่มีความท้าทายที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบ มีความรู้สึกก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. กฎในการทำงาน แสงสว่าง เวลาหยุดพัก สิทธิของความอาวุโส ค่าจ้างผลประโยชน์พิเศษและอื่น ๆ ไม่เหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

๓. พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขัดออกไปทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้น และหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม

๔. เมื่อปัจจัยด้านการจงใจ เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

๕. ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจงใจได้รับการตอบสนองความพอใจแล้วการนำทฤษฎีเฮริชเบอร์ก มาใช้เพื่อให้เกิดการจงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงจะต้องดำเนินการดังนี้

๕.๑ ให้พนักงานแต่ละคนมีความพอใจขณะทำงาน โดยพนักงานจะได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียงโดยพิจารณาค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม

๕.๒ จะต้องป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีการจัดระบบการสื่อสารติดต่อกันทั้ง ๒ ทาง คือ จากผู้บริหารถึงพนักงานและจากพนักงานกลับมายังผู้บริหาร

๕.๓ จัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจสูงในการทำงาน ด้วยการจ่ายค่าจ้างในอัตราสูงมีหลักประกันในอาชีพมีอาชีพการทำงานที่ดี

๕.๔ จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะต้องมีทั้งโอกาสตำแหน่งหน้าที่และมีจำนวนเพียงพอสำหรับความก้าวหน้าของพนักงานที่มีผลงานดี ความประพฤติดีเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะมีการวางแผน จัดกรอบอัตรากำลังของบริษัทไว้เป็นแผนระยะสั้น ๑-๓ ปี และแผนระยะยาว ๕ ปี

๓. ทฤษฎีการจงใจ : ทฤษฎีความต้องการ ของอัลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีการจงใจ : ทฤษฎีความต้องการ ของอัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีความต้องการหรือเรียกอีกอย่างว่า ERG (ERG ย่อมาจาก Existence Relatedness Growth theory) อัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อย

กว่าความต้องการตามลำดับขั้นตอนของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการไว้ ๓ ประการ ดังนี้^{๓๒}

๑. ความต้องการการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ได้รับการตอบสนองทางกาย คือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้าที่อยู่อาศัยเครื่องใช้ต่าง ๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สึกล้มเลิกปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

๒. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรีมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

๓. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่องและต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานโดยมีหน้าที่งานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ อันที่จะกระทำหรือไม่กระทำและแรงจูงใจยังมีอิทธิพลกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเห็นได้ชัด บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความเต็มใจและตั้งใจทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถทำ การให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเป็นที่พอใจของประชาชนผู้มารับบริการ

ตารางที่ ๒.๘ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
มาสโลว์ อังใน ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๕๓, หน้า ๑๑๓-๑๑๕)	ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ ดังนี้ ๑. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย ๒. ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะมีใช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ๓. ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, (๒๕๔๒, หน้า ๑๐๙-๑๑๔)	๑. ความต้องการการมีชีวิตอยู่ ๒. ความต้องการมีสัมพันธภาพ ๓. ความต้องการความก้าวหน้า

^{๓๒}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๙-๑๑๔.

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ในระบบการปกครองของทุกประเทศล้วนแต่มีวัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน คือ ต้องการที่จะให้มีความมั่นคงในประเทศ แต่เดิมการปกครองส่วนใหญ่จะมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจที่ส่วนกลางเพื่อความสะดวก เพราะในสมัยนั้นอาณาเขตของประเทศยังไม่มาก พลเมืองน้อยและกิจกรรมที่รัฐต้องสนองตอบความต้องการของประชาชนมีน้อยต่อมาเมื่อมีการพัฒนามากขึ้นพลเมืองมีมากขึ้นภารกิจที่รัฐบาลต้องรับผิดชอบก็มากขึ้น ด้วยศักยภาพของรัฐบาลกลางอย่างเดียวไม่สามารถตอบสนองการบริการและการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น แนวคิดในการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองให้แก่ประชาชนจึงเกิดขึ้นก็เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาล และสามารถสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นได้ทั่วถึง^{๓๓}

๒.๒.๑ ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัย ได้ศึกษารวบรวมความหมายของการปกครองท้องถิ่นตามที่นักวิชา การต่าง ๆ ได้ให้ไว้ดังนี้

การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงแต่บางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นที่จะต้องมืองค์การของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์การอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจ และบริหารงานภายในท้องถิ่น ในเขตอำนาจของตน องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอนมีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาพท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน เป็นการปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระและพร้อมความรับผิดชอบ ซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปลอดจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้ข้อบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างไร^{๓๔} การบริหารท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนด

^{๓๓} วิชาญ ลำจวน, “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง อำเภองาว จังหวัดลำปาง”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๐.

^{๓๔} สมหมาย หนูศรีแก้ว , “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองปราบ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๐.

นโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง^{๓๕} การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใด ท้องถิ่นหนึ่ง จัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมี การจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วนทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมที่ปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น^{๓๖} หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้อำนาจปกครองตนเอง(Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย(Legal rights) และต้องมืองครที่จำเป็นในการปกครอง(Necessary organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ^{๓๗}

จากนิยามต่าง ๆ ข้างต้นสามารถสรุปหลักการปกครองท้องถิ่นในสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ ทางขนาดจำนวนของประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทย จัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

๒. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม คือ อำนาจของการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากว่ามีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบ เขตหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็กลายเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐอำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญ และในความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลด้วยในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

๓. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเองสิทธิตามกฎหมาย ซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑) หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่ และเพื่อการใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับ สุขาภิบาล เป็นต้น

๒) สิทธิที่เป็นหลัก ในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

๔. มืองครที่จำเป็นในการบริหาร และการปกครองตนเององค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นแบ่ง เป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่นการปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาล จะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือ ในแบบของ

^{๓๕} ประทาน คงฤทธิศรีศึกษากร, การบริหารการปกครองท้องถิ่น, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๐), หน้า ๗.

^{๓๖} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๒.

^{๓๗} Robson, William A, State and Local Government in the United States, New York : McGraw-Hill, 1953, p. 574.

มหานคร คือ กรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นฝ่ายบริหารสภา กรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

๕. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นจากแนวความคิดที่ว่า ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริงหน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชน และอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่นนอกจากนั้นยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่น เข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้ หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกัน ทั้งหมด หรือเพียงแต่บางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจาก ประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน เพื่อ ประชาชน

ตารางที่ ๒.๙ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
สมหมาย หนูศรีแก้ว , (๒๕๕๐, หน้า ๒๓-๒๔)	การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด
ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร, (๒๕๔๐, หน้า ๗)	การบริหารท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ
อุทัย หิรัญโต, (๒๕๔๓, หน้า ๒)	การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใด ท้องถิ่นหนึ่ง จัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเอง
Robson, William A, (1953, p. 574)	หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจการปกครองตนเอง

๒.๒.๒ ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

จากแนวคิดในการปกครองท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง จึงสามารถสรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นได้ดังนี้

๑. การปกครองท้องถิ่น คือ เป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนทางการเมืองให้แก่ประชาชนทำให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครองการบริหารท้องถิ่นเกิด

ความรับผิดชอบและวางแผนต่อประโยชน์ที่จะเกิดต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความเลื่อมใสศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย

โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนมีดุลยพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้จะได้รับเลือกเข้าไปบริหารกิจการท้องถิ่นนั้นว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่นที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการบริหารงานท้องถิ่น เกิดความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป^{๓๘}

๒. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตยประการหนึ่ง คือ การปกครองตนเองไม่ใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบียดเบียน การปกครองตนเอง ก็คือ การปกครองที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้ง มาเพื่อรับผิดชอบในการบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือรวมใจจากประชาชนแล้วต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตย ต่างๆน เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน

๓. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลกลางเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ

๔. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพเนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางภูมิศาสตร์ทรัพยากรประชาชนความต้องการ และปัญหาย่อมต่างกัน ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาที่ถูกจุด กับความต้องการของประชาชน ก็รู้สึกถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

๕. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งการสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศ ในอนาคตผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมืองได้รับเลือกตั้งการสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่น ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกทักษะการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย

๖. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิด ในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่น โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งพาตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม การดำเนินการพัฒนาชนบทที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ซึ่งการพัฒนาชนบทอย่างได้ผลนั้นต้องเริ่มมาจากการช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรง โดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเองซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาชนบทจะเป็นลักษณะการหยิบบิ้นให้^{๓๙}

^{๓๘} ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารการปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๖-๗.

^{๓๙} ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๔.

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง จึงสามารถสรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นได้ดังนี้

๑. การปกครองท้องถิ่น
๒. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง
๓. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลกลางเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ
๔. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น
๕. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งการสร้างผู้นำทางการเมือง
๖. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิด

ตารางที่ ๒.๑๐ ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น
ชวงศ ฉายะบุตร, (๒๕๔๙, หน้า ๑๔).	๑. การปกครองท้องถิ่น ๒. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง ๓. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลกลางเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ ๔. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ๕. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งการสร้างผู้นำทางการเมือง ๖. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิด

๒.๒.๓ องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ ๗ ประการ คือ

๑. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องของการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ ซึ่งการปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

๒. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางด้านภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองของตนเองของประชาชนจึงมีเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น ๒ ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีขนาดเล็ก และ

ขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การอาหารและเกษตร องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรม องค์การอนามัยโลก และสำนักกิจการสังคม ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการ และบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ควรมีประชากรประมาณ ๕๐,๐๐๐ คนแต่ก็ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ก็ต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และบุคลากร

๓. องค์การนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยผลของกฎหมาย และแยกจากรัฐบาลกลาง มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอนและมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

๔. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อที่จะแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

๕. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเอง ในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ

๖. งบประมาณของตนเองมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้และการจัดเก็บภาษีเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้ก้าวหน้า

๗. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแล จากรัฐเพื่อเป็นประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวมโดยมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นทั้งที่ไม่ได้ความหมายว่ามีอิสระอย่างเต็มที่คงมีเฉพาะอิสระในการดำเนินงานเท่านั้นเพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตย รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล^{๔๐}

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเกิดขึ้นจากสถานะตามกฎหมายมีพื้นที่และระดับ เป็นองค์การนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยผลของกฎหมายและการเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ มีอิสระในการปกครองตนเอง และมีงบประมาณของตนเองมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้และการจัดเก็บภาษีเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้ก้าวหน้าโดยการควบคุมดูแลของรัฐ

^{๔๐} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๒.

ตารางที่ ๒.๑๑ วัตถุประสงค์ขององค์การปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	วัตถุประสงค์ขององค์การปกครองท้องถิ่น
อุทัย หิรัญโต, (๒๕๔๓, หน้า ๒).	๑. สถานะตามกฎหมาย ๒. พื้นที่และระดับ ๓. องค์การนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยผลของกฎหมาย ๔. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ๕. อิสระในการปกครองตนเอง ๖. งบประมาณของตนเองมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้และการจัดเก็บภาษีเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้ก้าวหน้า ๗. การควบคุมดูแลของรัฐ

๒.๒.๔ วัตถุประสงค์ขององค์การปกครองท้องถิ่น

๑. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลซึ่งเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจำเป็นต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณมีจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ จะมีรายได้มีงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบาเป็นการแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ด้านตัวบุคคลตลอดจนเวลาที่ใช้ดำเนินการ

๒. เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้าง ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมแตกต่างกันการรอรับการบริการจากรัฐอย่างเดียวอาจไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นจึงจะตอบสนองความต้องการนั้นได้

๓. เพื่อความประหยัดโดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างกันด้วย การจัดตั้งองค์กรท้องถิ่นขึ้นจึงจำเป็น โดยให้อำนาจองค์การบริหารท้องถิ่นจัดเก็บภาษี เป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลกลางที่จะต้องจ่ายให้ท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมากและแม้จะมีการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลกลางไปอยู่บ้าง ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

๔. เพื่อให้หน่วยทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษากองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่หน่วยการปกครองเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้เลือกเข้าไปทำหน้าที่

ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติ ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติ

สำหรับการจัดการปกครองท้องถิ่น ในรูปขององค์การบริหารส่วนตำบล กองราชการส่วนตำบล กระทรวงมหาดไทย ได้วางวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

๑. มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานและจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาที่เหมาะสมโดยมีการจำกัดในทางระเบียบกฎหมาย และการกำกับดูแลที่ไม่เคร่งครัดเกินไป องค์การบริหารส่วนตำบลจึงควรมีความพร้อมในการดำเนินการตามหน้าที่ และมีอำนาจในฐานะเจ้าพนักงานในเรื่องนั้นๆ อย่างเพียงพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดเก็บรายได้ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยที่กระทบต่อประชาชนในตำบลโดยตรง

๒. มีการบริหารงานตามระเบียบกฎหมายที่ถูกต้อง เกิดความผิดพลาดน้อยและไม่มีแนวคิดที่จะอาศัยช่องว่างของระเบียบดำเนินการในสิ่งที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของรัฐ และในผลประโยชน์ของประชาชนทั้งนี้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นส่วนราชการ จะต้องดำเนินการต่าง ๆ ตามระเบียบของทางราชการ

๓. มีการบริหารงานในลักษณะที่เรียกว่า คิดเป็นโดยเรียนรู้การแก้ไขปัญหาของตนเอง และพึงพาหน่วยงานภายนอกให้น้อยที่สุด นอกจากนี้ยังสามารถใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาตำบลให้มีประสิทธิภาพและต้องเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนด้วย จะเห็นได้ว่าภาพของการคิดเป็นนี้ จะมีสัมพันธกับอิสระทางการบริหาร หากมีอำนาจทางการบริหารแต่ไม่สามารถคิดเป็น และพึ่งพาความคิดของคนอื่น ในความเป็นอิสระนี้ หมายถึง การพึ่งพาหน่วยงานภายนอกน้อย แต่ไม่ใช่ขาดความสัมพันธไปเลย

๔. มีการมีส่วนร่วมจากประชาชนในตำบลอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้ในขั้นการเลือกตั้ง ขั้นการบริหารและการติดตามและสนับสนุนการบริหาร และที่สำคัญคนหนุ่มคนสาว ที่มีการศึกษา กลับไปร่วมการพัฒนาในตำบลเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรประชาชนอย่างแท้จริง

๕. มีรายได้เพียงพอองค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้มากพอที่จะดำเนินการ พัฒนาเขตที่เป็นชนบทและล้าหลังได้ด้วย และที่มาของรายได้ ไม่ควรพึ่งพาเงินอุดหนุนจากรัฐบาล หรือเงินจัดสรรจากหน่วยงานต่าง ๆ มากจนเกินไป แต่ควรเกิดจากการบริหารงาน ด้านสาธารณูปโภคและการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง

๖. มีบุคลากรที่เป็นคนในตำบล ภายใต้ความจริงที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นย่อมจะรักท้องถิ่นของตนองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ทรัพยากรบุคคลให้มากที่สุด ในฐานะที่เป็นพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างก็ได้

๗. มีกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีกิจกรรมที่เน้นในการพัฒนาคนให้เป็นศูนย์กลาง ได้แก่ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ นอกจากนี้ควรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายใต้การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งคำนึงถึงความคงอยู่ ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี^{๔๑}

^{๔๑} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๕.

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์หลักๆ คือ ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพื่อความประหยัดโดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างกันด้วย และเพื่อให้หน่วยทางการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

ตารางที่ ๒.๑๒ แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจปกครอง

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจปกครอง
อุทัย หิรัญโต, (๒๕๔๓, หน้า ๒).	๑. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ๒. เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง ๓. เพื่อความประหยัดโดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างกันด้วย ๔. เพื่อให้หน่วยทางการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

๒.๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจปกครอง

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ เป็นรัฐธรรมนูญที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ และการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจนที่สุดฉบับหนึ่ง โดยมีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ ในหมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้การกระจายอำนาจมีความชัดเจนยิ่งขึ้น “การกระจายอำนาจ” จึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากคนในสังคมมากขึ้นตามลำดับ และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการปกครองตนเอง ในระดับท้องถิ่นหรือในระดับพื้นที่ของไทย

ผู้วิจัยได้สรุปทัศนะของนักวิชาการไว้หลายท่านซึ่งได้แสดงทัศนะและให้ความหมายของ “การกระจายอำนาจ” มีความหมายตามหลักภาษาฝรั่งเศส คือ “การเอาอำนาจออกไปจากศูนย์กลาง” ปัญหาที่ตามมา คือ “อำนาจ” หมายถึงอะไร ได้ตั้งข้อสังเกตว่าผู้คนส่วนใหญ่มักตีความคำว่า “อำนาจ” ในคำ “กระจายอำนาจ” ว่าหมายถึง “อำนาจอธิปไตย” มักกล่าวกันว่าไม่สามารถที่จะแบ่งแยก ได้แต่ในความหมายดั้งเดิมของคำดังกล่าวมิได้เน้นเรื่องอำนาจ (Power) หากแต่เป็นเรื่องของสถานะศูนย์กลาง (Central) และสถานะการกระจายอำนาจ (Decontrol) เป็นสำคัญ “การกระจายอำนาจ” จึงควรหมายถึง การกระจายอำนาจในการตัดสินใจมิใช่การแบ่งอำนาจอธิปไตยของชาติการกระจายอำนาจสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นมิใช่การสร้างอธิปไตย หากแต่เป็นการให้สิทธิ ในการปกครองตนเองของชุมชน และภูมิภาคภายใต้อธิปไตยของชาติหนึ่ง ๆ ร่วมกัน”

การกระจายอำนาจ เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของผู้ที่มีหน้าที่ในการปกครองการโยกย้ายอำนาจจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหนึ่งหรือระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งซึ่งตำแหน่ง จะแสดงถึงอำนาจในการตัดสินใจ คำว่า แหล่งของอำนาจนั้นหมายถึงตำแหน่งหน้าที่ของงานหรือคณะกรรมการบริหารการกระจายอำนาจ (Decentralization) ในบริบทของการปฏิรูประบบการเมืองการปกครองของไทยจึงมีนัยโน้มเอียงตามความหมายของการแบ่งปันอำนาจการตัดสินใจ(หรือในภาษาอังกฤษของไทยเรียกว่าการวินิจัยสั่งการ)อันเกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะ(Public Affairs)ของรัฐส่วนกลางไปยังหน่วยงาน หรือองค์กรอื่นๆ หรือเป็นการลดอำนาจจากส่วนกลาง สู่ภูมิภาค (Deconcentration) ซึ่งหมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบจากภาครัฐส่วนกลาง (ศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจ)ไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบ ๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่างหรือจากระดับชาติไปสู่ท้องถิ่นโดยถ่ายโอนให้แก่องค์กรอื่นใด ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐส่วนภูมิภาคองค์กรอิสระองค์กรท้องถิ่น หรือแม้แต่เอกชนไปดำเนินงานแทนการถ่ายโอน ดังกล่าวอาจเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ กล่าวคือ อาจจะมีลักษณะเป็นถ่ายโอนเฉพาะภารกิจ (Functional) ซึ่งเป็นการแบ่งภารกิจให้แก่องค์กร ที่ได้รับการกระจายอำนาจดำเนินงาน หรือเป็นการถ่ายโอนยึดพื้นที่เป็นหลัก (Geographical) ซึ่งเป็นการแบ่งพื้นที่เป็นหน่วยย่อยในการดำเนินการ

รูปแบบของการกระจายอำนาจมีอยู่ด้วยกันหลายระดับ และหลายรูปแบบซึ่งสามารถจัด รูปแบบของการกระจายอำนาจได้ ๕ รูปแบบ ดังนี้

๑. การกระจายอำนาจโดยจำเป็น หรือโดยปริยาย (Decentralization by Default) ที่เกิดจากสถานการณ์ที่สถาบันหรือองค์กรของรัฐเกิดความล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อาจจะเข้าไปใช้อำนาจ หรืออิทธิพลในดินแดนที่ตนปกครองอยู่ได้ และจากสถานะที่ประชาชนในระดับรากหญ้าเกิดความไม่เชื่อใจในรัฐบาลเหล่านี้จึงเป็นผลให้ประเทศที่มีภาคประชาสังคมมีความตื่นตัวและเข้มแข็งจำเป็นต้องลุกขึ้นมาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อชุมชนของตนด้วยตนเองโดยที่รัฐบาลเองก็ไม่ได้ตั้งใจให้เกิดขึ้น

๒. การแปรรูปกิจการของภาครัฐ (Privatization) ได้แก่การโยกโอน (Handover) กิจการหรือหน้าที่บางอย่างที่เคยดำเนินการเองโดยหน่วยงานภาครัฐ ไปให้ภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการแทนโดยภาครัฐเป็นผู้ควบคุมกำกับและตรวจสอบคุณภาพ เช่น กิจการขนส่งมวลชน กิจการโทรคมนาคมการไฟฟ้าและการประปา เป็นต้น

๓. การกระจายอำนาจภายใต้หลักการแบ่งปันอำนาจ (Deconcentration) หมายถึง การแบ่งปันอำนาจของรัฐบาลกลาง ไปยังองค์กรในระดับรองที่ออกไป ซึ่งทำงานในพื้นที่นอกศูนย์กลาง หรือท้องถิ่นโดยที่องค์กร ภายใต้หลักการแบ่งปันอำนาจนี้ จะมีอิสระตามสมควรในการตัดสินใจต่าง ๆ ภายในพื้นที่ ที่ตนดูแลทั้งนี้อำนาจการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง อาจเรียกการกระจายอำนาจในลักษณะเช่นนี้ว่า “การกระจายอำนาจทางการบริหาร”

๔. การกระจายอำนาจภายใต้หลักการมอบอำนาจ (Delegation) มีระดับการกระจายอำนาจที่ให้อิสระสูงกว่าการแบ่งปันอำนาจการกระจายอำนาจเน้นในเชิง “ภารกิจหน้าที่” โดยกำหนดภารกิจหน้าที่เฉพาะที่ชัดเจน ให้แก่องค์กรบริหารที่มีความเป็นอิสระภายใต้การกำกับจากภาครัฐ กล่าว คือองค์กรบริหารเหล่านั้นสามารถตัดสินใจ และใช้อำนาจหน้าที่ภายในขอบเขตของตน

ที่ได้โดยอิสระแต่รัฐส่วนกลางก็ยังคงมีอำนาจอยู่เหนือองค์กรเหล่านี้ โดยอาศัยมาตรการทางกฎหมายเป็นกรอบในการควบคุมและกำกับบทบาทขององค์กรบริหารภายใต้หลักการมอบอำนาจ รวมถึงอำนาจในการจัดตั้ง และยุบเลิกองค์กรบริหารภายใต้หลักการมอบอำนาจ

๕. การกระจายอำนาจภายใต้หลักการโอนอำนาจ (devolution) ที่ถือได้ว่าเป็นการกระจายอำนาจที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับของการกระจายอำนาจที่กว้างขวางมากที่สุด ถูกใช้เพื่ออธิบายถึงสถานะที่รัฐส่วนกลางมีการถ่ายโอน หรือยกอำนาจการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ไปยังองค์กรตัวแทนของพื้นที่ชุมชนหรือท้องถิ่นต่าง ๆ หรือเรียกว่า “การกระจายอำนาจการปกครองให้แก่รัฐบาลส่วนท้องถิ่น” การกระจายอำนาจภายใต้หลักการโอนอำนาจนี้ เป็นการกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จ โดยที่ส่วนกลางจะไม่เข้ามามีบทบาท หรือแทรกแซงการทำงานขององค์กรภายใต้ หลักการโอนอำนาจหรือหากจำเป็นต้องมีการแทรกแซง ๆ จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องเป็นไปอย่างจำกัดตั่งนั้น จึงมีการเรียกการกระจายอำนาจในลักษณะนี้ว่า “การกระจายอำนาจในทางการเมือง” หรือ “การกระจายอำนาจที่เน้นความเป็นประชาธิปไตย” (Political of democratic decentralization)

รูปแบบของการกระจายอำนาจทั้ง ๕ รูปแบบ ดังกล่าว เมื่อนำมาใช้ภายใต้บริบทของการปกครองท้องถิ่นการกระจายอำนาจจึงควรครอบคลุมเฉพาะรูปแบบที่สามถึงรูปแบบที่ห้าเท่านั้น ขณะที่สองรูปแบบแรก ควรจัดแยกออกไปเนื่องจากว่า การกระจายอำนาจในรูปแบบแรก: การกระจายอำนาจโดยจำเป็น หรือโดยปริยาย (decentralization by default) เป็นการเกิดขึ้นเองโดยประชาชนมิใช่เป็นผลจากการดำเนินการจัดสรร หรือแบ่งปันอำนาจจากรัฐบาลส่วนกลาง ซึ่งขณะที่การกระจายอำนาจในรูปแบบที่สอง : การแปรรูปกิจการของภาครัฐ (privatization) นั้น หายที่สุดมิได้นำไปสู่สถานะของการกระจายอำนาจที่เป็นจริง

การรวมศูนย์อำนาจหรือการรวบอำนาจสู่ส่วนกลาง (Centralization) ที่มีทั้งข้อดีและข้อเสียสำหรับ เหตุผลที่รองรับข้อดีของการสร้างความชอบธรรม กับการรวมศูนย์อำนาจ หรือการรวบอำนาจสู่ส่วนกลาง ดังนี้

๑. ความเป็นเอกภาพของชาติ (National unity) เนื่องจากรัฐบาลส่วนกลางเป็นสถาบันเดียวที่สามารถกระทำการในนามของผลประโยชน์ส่วนรวม การมีรัฐบาลกลางที่เข้มแข็งย่อมเป็นสิ่งสำคัญหากรัฐบาลกลางอ่อนแอ ย่อมจะนำไปสู่การต่อสู้ขัดแย้งระหว่างส่วนต่าง ๆ ในสังคมและปราศจากซึ่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๒. ความเป็นแบบแผนอันเดียวกัน (Uniformity) เนื่องจากว่ามีแต่เพียงรัฐบาลกลางที่สามารถวางหลักกฎหมายและระบบบริการสาธารณะต่าง ๆ ที่เป็นแบบแผนและมาตรฐานเดียวกันได้ ย่อมทำให้เกิดการยึดโยงชุมชนที่อยู่ในส่วนต่าง ๆ ของประเทศเข้าไว้ด้วยกัน

๓. ความเสมอภาคภายในชาติ (Equality) เนื่องจากการกระจายอำนาจมีจุดอ่อนตรงที่รัฐบาลที่อยู่นอกศูนย์กลางออกไป ถูกผลักให้ตนเองต้องอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ภายในท้องถิ่น หรือภูมิภาคของตนเป็นหลักจึงมีแต่เพียงรัฐบาลกลางที่สามารถแก้ไขความไม่เท่าเทียมอันเกิดจากความแตกต่างในทรัพยากรระหว่างชุมชนต่าง ๆ ภายในรัฐ

๔. ความมั่งคั่งของชาติ (Prosperity) ที่ผ่านมาการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการรวมศูนย์อำนาจมักจะไปด้วยกันเสมอ การมีรัฐบาลกลางที่เข้มแข็ง ย่อมทำให้สามารถกำหนดทิศทางของการ พัฒนาหรือการวางแผน ในทางเศรษฐกิจของชาติได้ อันนำไปสู่การระดมทรัพยากรจากส่วน

ต่าง ๆ ภายในสังคมถึงแม้ว่าการรวมศูนย์อำนาจหรือการรวบอำนาจสู่ส่วนกลาง จะมีข้อดีหลายประการดัง กล่าวแต่ก็มีข้อด้อยเช่นกัน ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านประสิทธิภาพของการดำเนินการ อันเนื่องมาจากความล่าช้าในการตัดสินใจเพราะการตัดสินใจแต่ละครั้งต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ จำนวนมากกว่าจะมาถึงผู้มีอำนาจตัดสินใจที่ส่วนกลาง การขาดความยืดหยุ่นของระเบียบ (เพราะเป็นระเบียบเดียวที่ต้องใช้เหมือนกันทุกพื้นที่) และข้อจำกัดในการตรวจสอบ เนื่องจากมีพื้นที่กว้างขวาง และมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นจำนวนมาก

๔.๒ ปัญหาการจัดทำบริการสาธารณะไม่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของชุมชนเพราะโครงสร้างของการบริหาร แบบรวมศูนย์อำนาจทำให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจ มีโอกาสรับรู้ข้อมูล ลักษณะของปัญหาผลประโยชน์ความต้องการ และความแตกต่างอันหลากหลายของพื้นที่ต่าง ๆ ได้น้อยมากการตัดสินใจ จึงต้องใช้ภาพรวมของทุกพื้นที่ โดยมีคำตอบหรือรูปแบบวิธีการแก้ไข ปัญหาเพียงรูปแบบเดียวสำหรับใช้ในทุกพื้นที่ ทำให้การใช้ทรัพยากรในแต่ละพื้นที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละชุมชนท้องถิ่น

๔.๓ อุปสรรคต่อการพัฒนาด้านความร่วมมือร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยของประชาชนเพราะการรวมศูนย์อำนาจนั้นเป็นการปิดโอกาสที่ประชาชนจะได้เรียนรู้ฝึกฝน และจะมีประสบการณ์ในการร่วมตัดสินใจ ในการดำเนินกิจการใด ๆ ของชุมชนท้องถิ่นตนเอง จึงทำให้ขาดความเป็นเจ้าของส่งผลให้การดำเนินการต่าง ๆ ขาดความต่อเนื่องและยั่งยืน อีกทั้งทำให้ชุมชนขาดการพัฒนาโดยยั่งยืน^{๔๒}

จากการศึกษาสรุปได้ว่า จากปัญหาอุปสรรคที่พบอันเป็นผลจากการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจหรือการรวบอำนาจสู่ส่วนกลาง หลักการกระจายอำนาจ จึงถูกนำมาใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ดังกล่าวได้แก่การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเพิ่มความสอดคล้อง และตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ การเพิ่มความร่วมมือร่วมในการตัดสินใจและการตรวจสอบจากชุมชนทั้งนี้จะส่งผลให้คุณภาพของการบริการดีขึ้นและได้รับการยอมรับมากขึ้นในที่สุด

ตารางที่ ๒.๑๓ แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจปกครอง

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจปกครอง
อุทัย หิรัญโต, (๒๕๔๓, หน้า ๒).	การกระจายอำนาจ เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของผู้ที่มีหน้าที่ในการปกครองการโยกย้ายอำนาจจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหนึ่งหรือระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งซึ่งตำแหน่งจะแสดงถึงอำนาจในการตัดสินใจ

^{๔๒} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑-๑๕.

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๑๙ แต่ประสบปัญหาในการบริหารงานและถูกยกเลิกตามประกาศคณะปฏิวัติที่ ๓๒๖ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๑๕ ซึ่งกำหนดให้มีสภาตำบลเพียงรูปแบบเดียว ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งได้บัญญัติให้สภาตำบล ที่มีรายได้เฉลี่ยย้อนหลังเกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท ติดต่อกัน ๓ ปี ให้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกเป็น ๓ ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยใช้เกณฑ์รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นไปอย่างอิสระมีอำนาจในการบริหาร การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การทำนิติกรรมที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิทธิในทางกฎหมายด้วยตนเอง ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายได้กำหนดไว้ และยังมีอำนาจในการออกข้อบังคับตำบลที่ใช้กับราษฎรในพื้นที่อีกด้วยในพื้นที่อีกด้วย

๒.๓.๑ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล ไว้หลากหลาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่ามีน่าสนใจศึกษา ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ราชการส่วนท้องถิ่นที่เกิดจากแรงผลักดันของประชาชนและรัฐบาลที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจไปสู่องค์การบริหาร และองค์กรปกครองตนเองในระดับตำบล เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองและบริหารตามหลักการปกครองตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบลจึงถูกก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗^{๔๓} หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘^{๔๔} องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖) ซึ่งได้บัญญัติให้ยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท โดยไม่รวมเงินอุดหนุนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วน

^{๔๓} กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ประสานมิตร, ๒๕๔๖), หน้า ๓.

^{๔๔} โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมิติใหม่ในอนาคต, ปรับปรุงใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕๔.

ตำบลก็เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้มากยิ่งขึ้น พัฒนาไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล การเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่จะยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยประกาศในราชกิจจานุเบกษา^{๔๕} รูปแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริงอันเป็นการสนองตอบต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่จะให้อำนาจการบริหารแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานที่สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้ด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่และมีอิสระในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด^{๔๖} องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีจำนวนประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีอำนาจปกครองตนเองมีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน^{๔๗}

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล คือ ความพยายามในการที่จะรวมมือดำเนินงานของส่วนราชการต่างๆ หรือดำเนินกิจการต่างๆ โดยเฉพาะในการบริหารจัดการงานต่างๆ ของภาครัฐทั้งด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมในชุมชนท้องถิ่นโดยผ่านการบริหารงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นภายใต้องค์การปกครองท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของตำบลตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ตารางที่ ๒.๑๔ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล
กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, (๒๕๔๖, หน้า ๓)	ราชการส่วนท้องถิ่นที่เกิดจากแรงผลักดันของประชาชนและรัฐบาลที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรบริหาร และองค์กรปกครองตนเองในระดับตำบล
โกวิทย์ พวงงาม, (๒๕๕๐, หน้า ๒๕๔)	การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น
สนิท จรอนันต์, (๒๕๔๘, หน้า ๖๓)	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด

^{๔๕} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น (ฉบับปรับปรุง), (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุขุมและบุตร จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๖๓.

^{๔๖} อุดม เขียววงศ์, หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา อบต.ประชาธิปไตยของชาวบ้าน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๓-๓๔.

^{๔๗} Holloway, อ่างใน สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง, “ผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๓-๙.

ตารางที่ ๒.๑๔ (ต่อ)

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล
อุดม เขยกิจวงศ์, (๒๕๔๕, หน้า ๓๓-๓๔)	รูปแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง
Holloway, อ้างใน สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, (๒๕๔๗, หน้า ๓-๙)	องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน

๒.๓.๒ ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่การปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติซึ่งในทางทฤษฎีมีความเชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบทเป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่นและใกล้ชิดกับประชาชนในชนบท จึงน่าจะรู้ถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาก็ได้เป็นอย่างดี จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้หลากหลายในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษา ดังนี้

๑. เป็นองค์กรตามกฎหมายที่ทำหน้าที่บริหารจัดการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และชุมชน ตามนโยบายกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

๒. เป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนฐานราก มีความอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานภายในกรอบที่กฎหมายกำหนด ทำให้สามารถแก้ไขปัญหา อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๓. เป็นองค์กรที่มีผู้แทนประชาชนเข้าไปบริหารงานทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหาร คือ นายก องค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาตำบล หมู่บ้านตรงกับความต้องการอันแท้จริงของประชาชน

๔. เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้การปกครองระบอบประชาธิปไตยในทางปฏิบัติแก่ประชาชนในขอบเขตที่ไม่กว้างนัก ทำให้ประชาชนมองเห็นภาพรวมอย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมได้ไม่ยาก

๕. เป็นการสร้างผู้นำทางการเมืองที่จะเข้าสู่เวทีการเมืองในระดับต่างๆ รวมทั้งในระดับชาติต่อไป

๖. เป็นการส่งเสริมการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย^{๔๔}

^{๔๔} บัญญัติ พุ่มพันธ์, อบต.ของเรา : ท้องถิ่นของเรา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บพิตรการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑.

จากการศึกษาสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่การปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง มีความสำคัญคือ

๑. เป็นองค์กรตามกฎหมาย
๒. เป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนฐานราก
๓. เป็นองค์กรที่มีผู้แทนประชาชนเข้าไปบริหารงานทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ
๔. เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้การปกครองระบอบประชาธิปไตยในทางปฏิบัติแก่ประชาชน
๕. เป็นการสร้างผู้นำทางการเมืองที่จะเข้าสู่เวทีการเมืองในระดับต่างๆ รวมทั้งในระดับชาติต่อไป
๖. เป็นการส่งเสริมการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย

ตารางที่ ๒.๑๕ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล
บัญญัติ พุ่มพันธ์, (๒๕๔๘, หน้า ๑๑).	๑. เป็นองค์กรตามกฎหมาย ๒. เป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนฐานราก ๓. เป็นองค์กรที่มีผู้แทนประชาชนเข้าไปบริหารงานทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ๔. เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้การปกครองระบอบประชาธิปไตยในทางปฏิบัติแก่ประชาชน ๕. เป็นการสร้างผู้นำทางการเมืองที่จะเข้าสู่เวทีการเมืองในระดับต่างๆ รวมทั้งในระดับชาติต่อไป ๖. เป็นการส่งเสริมการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย

๒.๓.๓ ความเป็นมาและการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยมีการเปลี่ยนแปลงสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น ๒ รูปแบบ ดังนี้^{๔๙}

^{๔๙} ภิวัตน์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๘), หน้า ๒๔๐.

๑. รูปแบบ “สภาตำบล” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล ได้แก่ สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๑๕๐,๐๐๐ บาท

๒. รูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท ได้รับฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ รัฐบาลได้มีการเสนอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ในประเด็นต่าง ๆ ทั้งโครงสร้างที่มาของสมาชิก อบต. อำนาจหน้าที่ของ อบต. เป็นต้น

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐบาลได้เสนอขอปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔, ฉบับที่ ๕) โดยเนื้อหาส่วนใหญ่ แก้ไขชื่อเรียกบุคคล ที่มาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และคำศัพท์กฎหมายที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

เจตนารมณ์ของประชชนนั้น ประธานาธิบดีอับราฮัม ลินคอล์น ประธานาธิบดีคนที่ ๑๖ ของสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยไว้อย่างกระชับและคมคายว่าเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชน ผู้นำทางการเมืองเป็นตัวแทนเจตนารมณ์ของประชาชน รัฐบาลจึงเป็นตัวแทนของพรรคการเมืองที่มีเสียงข้างมาก จึงจะบริหารอำนาจได้เพื่อแสดงให้ประชาชนผู้เลือกตั้งเห็นว่า รัฐบาลสามารถสนองตอบต่อเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่านั้น เพราะอำนาจสูงสุดมาจากประชาชน^{๕๐}

การปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นในปัจจุบัน จึงมีความสำคัญอย่างมากโดยจะเห็นได้จากการที่รัฐกระจายอำนาจการปกครองให้ท้องถิ่นดังกล่าว เพื่อต้องการที่จะให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปกครองตนเองได้นับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่ง ซึ่งสอดคล้องตามที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๕ ได้ทรงมีประกาศตั้งสุขาภิบาล อำเภอท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสงครามเป็นแห่งแรกกระจายอำนาจการบริหารราชการแผ่นดินในการปกครองตนเองไปให้เป็นอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นเพื่อให้ท้องถิ่นได้มีโอกาสดำเนินการปกครองทำนุบำรุง ภายในท้องถิ่นนั้นๆ ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของท้องถิ่นนั้นๆ ใน The Royal Decree for Bangkok sanitary government Gazette จึงได้ประกาศใช้ระบบสุขาภิบาลขึ้นในกรุงเทพมหานครเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ. ๒๔๔๘ โดยได้แต่งตั้งผู้บริหารชั้นแรกขึ้นจากราชการประจำทั้งสิ้น ได้แก่ เสนาบดีกระทรวงนครบาลนายช่างและนายแพทย์ การสุขาภิบาลที่เริ่มขึ้นเป็นครั้งแรกดังกล่าวได้ว่ายังไม่มีลักษณะที่จะมีอำนาจปกครองตนเอง แต่เป็นขั้นแนะแนวทางสำหรับราษฎร ที่จะปกครองตนเองได้ต่อไปในอนาคต จึงได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้เริ่มจัดตั้งสุขาภิบาลขึ้นในชนบท เพื่อเป็นการทดลองอีกแห่งหนึ่ง ที่ตำบลท่าฉลอมโดยได้ประกาศในหนังสือเทศาภิบาล เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ร.ศ. ๑๒๔ พร้อมกันนั้นก็ได้มอบอำนาจให้สุขาภิบาลจัดเก็บภาษีโรงเรือนสำหรับบำรุงสุขาภิบาลได้ โดยตราไว้เป็น

^{๕๐} สมบัติ อารังธัญวงศ์, การเมืองอเมริกา, (กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๘๗.

ประกาศแก่ภาษีโรงเรือน จัดสุขาภิบาลตลาดท่าฉลอมประกาศไว้ในหนังสือราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ร.ศ.๑๒๔ หลังจากได้จัดทดลองขึ้นที่ตำบลท่าฉลอมแล้ว ปรากฏว่าการปฏิบัติงานนี้ได้รับผลสำเร็จเป็นที่พอใจ ฉะนั้น ในปี พ.ศ. ๒๔๕๑ จึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลหัวเมือง ร.ศ. ๑๒๗ ขึ้น แต่ระดับของปัญหาในแต่ละยุคสมัยคือความไม่ต่อเนื่องและการไม่ยอมปล่อยอำนาจจากส่วนกลางโดยรัฐบาลจะควบคุมอำนาจจากส่วนกลางเป็นสำคัญ จนถึงในยุคสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ ได้ทรงทดลองจัดระบอบการเทศบาลขึ้นในรูป “ของดุสิตธานี” อันเป็นนครจำลองเล็กๆ จัดขึ้นในบริเวณพระที่นั่งอัมพรสถาน เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๖๑ เนื่องในการนี้ ได้ทรงตรา ธรรมนูญปกครองบ้านเมืองใช้สำหรับดุสิตธานี มีการออกหนังสือพิมพ์ขึ้นในท้องถิ่นนี้ให้มีเสรีภาพในการติชมได้เช่นเดียวกับหนังสือพิมพ์ในระบอบประชาธิปไตย ปัจจุบันมีการเลือกตั้งเซษฐบุรุษ และนครภิบาล มีการเก็บภาษีที่ดิน ซึ่งเรียกว่า “ธานีโยปกรณ” ปัญหาคือ ยังอยู่ในระดับความคิดและ ไม่ต่อเนื่องจากลัทธิรัชกาลที่ ๕ ที่ทรงวางรูปแบบไว้ในตำบล ^{๕๑}ได้มีการจัดตั้งการปกครองท้องถิ่นในรูปของตำบลตามพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่นที่พุทธศักราช ๒๔๗๕ เรื่อยมาจนถึงในยุคการเปลี่ยนแปลงการปกครอง คณะปฏิวัติ ๒๔๗๕ จัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรกในประเทศไทย เมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๗ โดยอาศัยหลักเกณฑ์ และวิธีการดังกล่าวระบุไว้ในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๗๖ ซึ่งเป็นงานนโยบายขึ้นสำคัญของกระทรวงมหาดไทยเรื่องหนึ่งที่ได้เริ่มดำเนินการภายหลังที่ได้มีการปฏิวัติเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๕ แต่ปัญหาคือการขาดความต่อเนื่องเพราะระบบการเมืองระดับประเทศเกิดความขัดแย้งทางการเมืองเป็นระยะการเปลี่ยนแปลงอำนาจจากรัฐประหารทำให้การบริหารประเทศทั้งระบบเป็นไปด้วยความแก่งแย่งระหว่างกองทัพกับพลเรือน ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๔๘๖ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๑๐ โดยจัดให้มีคณะกรรมการตำบลขึ้น ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน แพทย์ประจำตำบล ครูประจำตำบล และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่นายอำเภอเลือกหมู่บ้านละ ๑ คนมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ ต่อมาได้จัดให้มีการบริหารในรูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” เป็นปีแรก พ.ศ.๒๕๓๘ เรื่อยมาจนถึง การพัฒนาการปกครองท้องถิ่นที่เป็นรูปธรรมตามรัฐธรรมนูญ ๒๕๔๐ ^{๕๒}

จากการศึกษาสรุปได้ว่า มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ โดยมีการเปลี่ยนแปลงสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น ๒ รูปแบบ ดังนี้ ๑) รูปแบบ “สภาตำบล” ๒) รูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” เพื่อเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน และพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ ได้ทรงทดลองจัดระบอบการเทศบาลขึ้นในรูป “ของดุสิตธานี” อันเป็นนครจำลองเล็กๆ จัดขึ้นในบริเวณพระที่นั่งอัมพรสถาน เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๖๑

^{๕๑} สันธิ์ บางยี่ขัน, การเมืองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : ห.จ.ก. แสงจันทร์การพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๕๓ - ๑๕๔.

^{๕๒} ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙๓.

ตารางที่ ๒.๑๖ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล
โกวิท พวงงาม, (๒๕๔๘, หน้า ๒๔๐).	โดยมีการเปลี่ยนแปลงสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น ๒ รูปแบบ ดังนี้ ๑. รูปแบบ “สภาตำบล” ๒. รูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล”
สมบัติ อารังธัญวงศ์, (๒๕๔๒, หน้า ๓๘๗).	การปกครองของประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชน
สนธิ์ บางยี่ขัน, (๒๕๔๐, หน้า ๑๕๓ – ๑๕๔).	พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ ได้ทรงทดลองจัดระบอบการเทศบาลขึ้นในรูป “ของดุสิตธานี” อันเป็นนครจำลองเล็กๆ จัดขึ้นในบริเวณพระที่นั่งอัมพรสถาน เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๖๑

๒.๓.๔ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล

๑. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ ๒ คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละ หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง ๑ หมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๖ คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง ๒ หมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ ๓ คน อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภา ๑ คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลให้นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือกเป็นประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

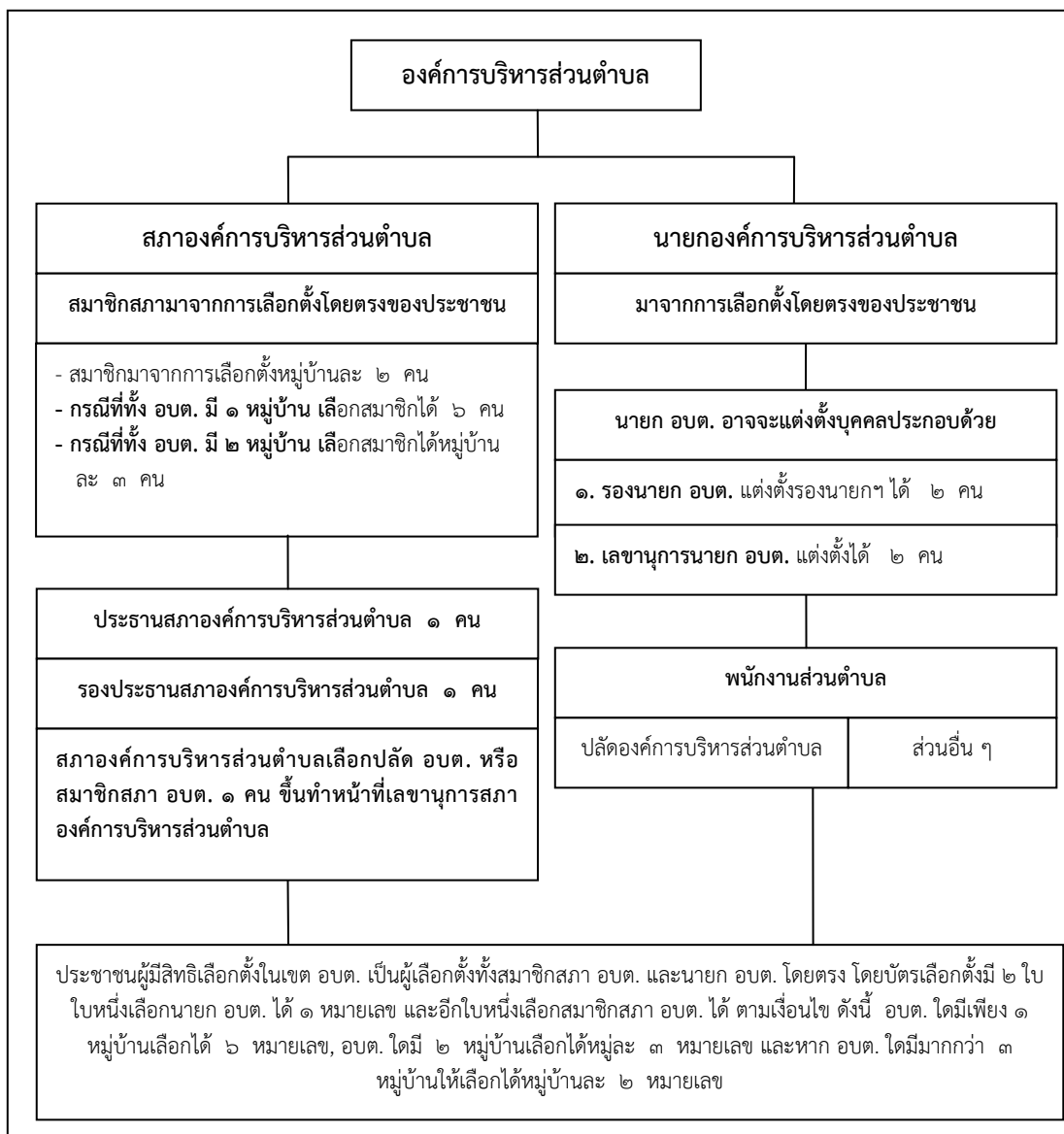
องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้ ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งไม่ครบวาระเวลา ๔ ปีก็ให้ถือว่าเป็น

๑ วาระและเมื่อได้ดำรงตำแหน่ง ๒ วาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปี นับแต่วันที่พ้นตำแหน่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบล อาจแต่งตั้งรองนายองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกิน ๒ คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คนซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้

๓. พนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบลและอาจจัดแบ่งการ บริหารงานออกเป็น (๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๒) ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น ให้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คนเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลรองจากนายองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและมีอำนาจหน้าที่ตามที่ มี กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. อำนาจหน้าที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้^{๕๓}

๑. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
๓. ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตาม (๑) และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๕. อำนาจหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๒. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอำนาจหน้าที่ในการสั่งหรือปฏิบัติราชการของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รักษาราชการแทน

๖. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้ง ในด้านเศรษฐกิจสังคม และ วัฒนธรรม และภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้^{๕๔}

๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ท้องถิ่น

^{๕๔}สุรพล สุขะพรหม, ผศ.ดร. การเมืองกับการปกครองของไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๓๓-๒๓๔.

๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้ (มาตรา ๖๘)

- ๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- ๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๑๒) การท่องเที่ยว
- ๑๓) การผังเมือง

๗) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จากแหล่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้^{๕๕}

๑. รายได้จากอากรและค่าธรรมเนียม ดังนี้
 - ๑) ภาษีบำรุงท้องที่
 - ๒) ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
 - ๓) ภาษีป้าย
 - ๔) อากรการฆ่าสัตว์และค่าธรรมเนียมรวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์
 - ๕) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน
 - ๖) ภาษีธุรกิจเฉพาะ
 - ๗) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา
 - ๘) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นพนัน
 - ๙) อากรนกนางแอ่น
 - ๑๐) ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
 - ๑๑) เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง
 - ๑๒) ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้
 - ๑๓) ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน

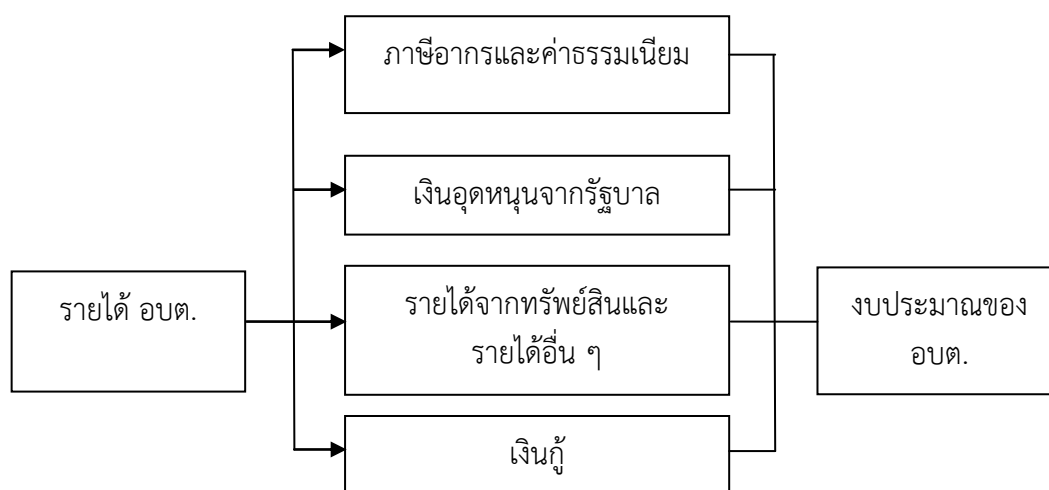
^{๕๕} ภิวัตน์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, หน้า ๒๔๖-๒๔๙.

- ๑๔) ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่
- ๑๕) ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม
- ๑๖) เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ
- ๑๗) ภาษีมูลค่าเพิ่ม
- ๑๘) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่กฎหมายกำหนด

๒. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

๓. รายได้จากทรัพย์สินและรายได้อื่น ๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- ๕) รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- ๖) รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล



แผนภาพที่ ๒.๒ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘) รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่ายดังต่อไปนี้^{๕๖}

- ๑) เงินเดือน
- ๒) ค่าจ้าง
- ๓) เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ
- ๔) ค่าใช้สอย
- ๕) ค่าวัสดุ
- ๖) ค่าครุภัณฑ์

^{๕๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕๐.

- ๗) ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ
 ๘) ค่าสาธารณูปโภค
 ๙) เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น
 ๑๐) รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพัน หรือตามที่มีกฎหมายหรือระเบียบของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

เงินค่าตอบแทนประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

การจัดเกณฑ์อัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งเป็น ๕ ชั้น รายละเอียดดังตารางที่ ๒.๑๗

ตารางที่ ๒.๑๗ เกณฑ์อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ชั้นองค์การบริหารส่วนตำบล	เกณฑ์รายได้	จำนวนพนักงานส่วนตำบล
๑	๒๐ ล้านบาทขึ้นไป	๒๑
๒	๑๒ - ๒๐ ล้านบาท	๑๒
๓	๖ - ๑๒ ล้านบาท	๖
๔	๓ - ๖ ล้านบาท	๔
๕	ไม่เกิน ๓ ล้านบาท	๓

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้มีการประกาศใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นการประกาศใช้พร้อมกันทั่วประเทศ กำหนดให้ หมวดที่ ๑๑ ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการ

ปฏิบัติงาน ข้อ ๒๒๕ ให้กำหนดขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๓ ขนาด ดังนี้^{๕๗}
 ๑. องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น ๑ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่
 ๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น ๒ และชั้น ๓ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
 ๓. องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น ๔ และชั้น ๕ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

^{๕๗} สำนักงานเลขาธิการ อบต.อุบลราชธานี, คู่มือการบริหารงานบุคคล อบต. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, (อุบลราชธานี : ม.ป.พ., ๒๕๕๒), หน้า ๘๔.

จากการศึกษาสรุปได้ว่า จากโครงสร้างในอดีตจนถึงปัจจุบันจะเห็นได้ว่าโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมีการเปลี่ยนแปลงเรื่อยมาจากที่มีสมาชิกที่มาจากการมีตำแหน่ง และอยู่ในสายการบังคับบัญชาของการบริหารส่วนภูมิภาค เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล มาเป็นสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงเท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนมากขึ้น และความเป็นอิสระในการบริหารมากขึ้นด้วย

ตารางที่ ๒.๑๘ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
สุรพล สุยะพรหม, ผศ.ดร., (๒๕๔๘, หน้า ๒๓๓-๒๓๔).	องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้ง ในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม และภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
โกวิทย์ พวงงาม, (หน้า ๒๔๔-๒๔๕).	โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล
สำนักงานเลขาธิการ อบต.อุบลราชธานี, (๒๕๔๒, หน้า ๘๔).	๑. องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น ๑ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น ๒ และชั้น ๓ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ๓. องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น ๔ และชั้น ๕ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องอิทธิบาท ๔

หลักธรรมที่ไว้อึดเหนี่ยวจิตใจเพื่อให้เกิดความรัก ความพอใจ ความขยัน ความอดทน ความตั้งมั่น มีใจจดจ่อ และความไตร่ตรองในงานที่ปฏิบัติ เป็นหลักธรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง สามารถวัดระดับความสำเร็จในงานได้อย่างแม่นยำ หากปฏิบัติตามกรอบหลักอิทธิบาท ๔ ได้ครบถ้วนก็ถือว่าผลงานที่ได้รับนั้นประสบความสำเร็จ

๒.๔.๑ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อจะใช้หลักการและแนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอิทธิบาท ที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ที่ได้ตรัสไว้ในพระไตรปิฎก เพื่อจะให้เป็นข้อปฏิบัติ หรือ เป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จ และศึกษาเอกสาร เพื่อในการปฏิบัติธรรมก็ดี ในการเล่าเรียนศึกษา หรือประกอบกิจการงานก็ดีเมื่อต้องการสมาธิเพื่อให้กิจที่ทำนั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดีก็พึงปลูกเล้าและชักจูงอิทธิบาท ๔ อย่างนี้ให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นนำขึ้นสักข้อหนึ่ง แล้วสมาธิ ความสุข สบายใจและการทำงานที่ได้ผล ก็หวังได้เป็นอย่างมากกว่าจะเกิดมีตามมาเองพร้อมกันนั้น การฝึกสมาธิหรือการปฏิบัติธรรมส่วนหนึ่งก็จะมีขึ้นในห้องเรียน ในบ้าน นา ในที่ทำงานและสถานที่ทุกๆ แห่ง

พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ในโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ในวินัยปิฎก มหาวิภังค์ ว่าภิกษุทั้งหลาย คำว่ามรรคภาวนา ได้แก่ สติปัฏฐาน ๔ สัมมัปปธาน ๔ อิทธิบาท ๔ อินทรีย์ ๕ พละ ๕ โพชฌงค์ ๗ อริยมรรคมีองค์ ๘^{๕๘}

หลักการแนวคิดในการทำงานตามหลักโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ในวินัยปิฎก จุฬวรรค ว่าภิกษุทั้งหลาย ข้อที่ธรรมวินัยนี้ มีรัตนะมาก มีรัตนหลายชนิด คือ สติปัฏฐาน ๔ สัมมัปปธาน ๔ อิทธิบาท ๔ อินทรีย์ ๕ พละ ๕ โพชฌงค์ ๗ อริยมรรคมีองค์ ๘ นี่เป็นความอัศจรรย์ ไม่เคยปรากฏประการที่ ๗ ในธรรมวินัยที่ภิกษุทั้งหลาย พบเห็นแล้ว ต่างพากันยินดีในธรรมวินัยนี้^{๕๙}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค ว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญ ในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ^{๖๐}

อีกนัยหนึ่งในสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค ว่า ในเรื่องอายุของภิกษุ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เพราะเจริญอิทธิบาท ๔ ประการนี้ ให้มาก เมื่อมุ่งหวัง เธอจะพึงดำรงอยู่ได้ ๑ กับหรือเกินกว่า ๑ กับ^{๖๑}

ได้ยกตัวอย่างในสุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสก ว่า ในเรื่องอุปมาด้วยแม่ไก่ปักไข่ ภิกษุเหล่านั้นเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร เจริญอิทธิบาทอัน

^{๕๘}วิ.มหา. (ไทย) ๑/๑๙๙/๑๘๕.

^{๕๙}วิ.จุ. (ไทย) ๗/๓๘๕/๒๘๔.

^{๖๐}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๙.

^{๖๑}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๑๐/๘๐-๘๑.

ประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร มีความเพียรยิ่ง รวมทั้งความเพียรอันยิ่ง อย่างนี้นั้น ย่อมเป็นผู้ควรแก่ความเบื่อหน่ายยิ่ง ควรแก่การตรัสรู้และควรแก่การบรรลุธรรม อันเป็นแดนเกษมจากโยคะอันยอดเยี่ยม^{๖๒}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ให้หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในสูตรต้นตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์ ไว้ว่า สาวกทั้งหลายของเรา ผู้ปฏิบัติตามเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ ความเพียรสร้างสรรค์)

๒. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะ ความเพียรสร้างสรรค์)

๓. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตต ความเพียรสร้างสรรค์)

๔. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสา สมาธิความเพียรสร้างสรรค์) ประการนั้นแล สาวกของเราเป็นอันมากจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่^{๖๓}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ใน สูตรต้นตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุปรปัณณาสก์ ว่า ภิกษุพิจารณาอย่างนี้ว่า “เราเจริญอิทธิบาท ๔ ได้แล้ว” พึงตามศึกษาในกุศลธรรมทั้งหลาย ทั้งกลางวัน และกลางคืน อยู่ด้วยปิติ และปราโมทย์นั้นแล^{๖๔}

อีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัส สูตรต้นตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค ที่มาราบพูลว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ อิทธิบาท ๔ ประการพระองค์ทรงเจริญ ทำให้มากทำให้เป็นดุจญาณ ทำให้เป็นที่ตั้ง ตั้งไว้เนื่องๆ สังสมแล้ว ปราปรกเสมอดีแล้ว ก็เมื่อพระองค์ทรงประสงค์พึงอธิฐานภูเขาลวง ชื่อว่าหิมพานต์ ให้เป็นทองคำล้วน ภูเขานั้นก็เป็นทองคำล้วนได้จริง”^{๖๕}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สูตรต้นตปิฎก สังยุตตนิกาย ชนทวารวรรค ว่า ภิกษุทั้งหลายเราได้แสดงธรรมโดยการวิจย (การเลือกเฟ้น) แสดงอิทธิบาท ๔ ประการ โดยการวิจยเช่นนี้ ธรรมอันเราแสดงแล้วโดยการวิจยเช่นนี้ แต่ก็มีภิกษุบางรูปในธรรมวินัยนี้ยังเกิดความคิดคำนึงว่า “เมื่อบุคคลรู้เห็นอย่างไร อาสวะทั้งหลายจึงสิ้นไปโดยลำดับ”^{๖๖}

และอีกนัยหนึ่งว่า ทางที่ให้ถึงอสังขตธรรม เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้สร้างฉันทะ พยายาม ปราปรกความเพียร ประครองจิตมุ่งมั่นเพื่อทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น นี้เรียกว่าทางให้ถึงอสังขตธรรม^{๖๗}

^{๖๒} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๑๘๙/๒๐๓.

^{๖๓} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

^{๖๔} ม.อ. (ไทย) ๑๔/๔๔๕/๕๐๑.

^{๖๕} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๑๕๖/๑๙๙.

^{๖๖} ส.ข. (ไทย) ๑๗/๘๑/๑๓๐.

^{๖๗} ส.สพ. (ไทย) ๑๘/๓๗๗/๔๕๖.

ในสุดตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สฬายตนวรรค ว่า พระสูตรว่าด้วยเหตุที่ทำให้เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า นั้น คือ อธิบาต ๔ ประการ อะไรบ้าง คือภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอธิบาต อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร
๒. เจริญอธิบาตอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร
๓. เจริญอธิบาตอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร
๔. เจริญอธิบาตอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร

พระพุทธองค์ได้ตรัสอธิบาต ๔ ประการนี้ ในสุดตันตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวรรค ว่า ภิกษุทั้งหลาย ตถาคต อันบัณฑิต เรียกว่า “พระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า” เพราะอธิบาต ๔ ประการนี้ ที่ตถาคตเจริญ ทำให้มากแล้ว^{๖๘} และอีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุดตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต ว่า ภิกษุในธรรมวินัยนี้สร้างฉันทะ พยายาม ปรรณความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายาม ปรรณความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อละบาป อกุศลธรรมที่เกิดแล้ว สร้างฉันทะ พยายาม ปรรณความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น สร้างพยายาม ปรรณความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิกษุโณภพ ไพบูลย์ เจริญเต็มแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว^{๖๙}

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลาย ในสุดตันตปิฎก อังคุตตรนิกายทุกกนิบาต ว่า ภิกษุควรเจริญธรรม ๔ ประการเพื่อยังรักษา ธรรม ๔ ประการ อะไรบ้างคือ ว่าภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอธิบาต อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ ความเพียรสร้างสรรค์)
 ๒. เจริญอธิบาตอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะ ความเพียรสร้างสรรค์)
 ๓. เจริญอธิบาตอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตต ความเพียรสร้างสรรค์)
 ๔. เจริญอธิบาตอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาสมาธิ ความเพียรสร้างสรรค์) ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุควรเจริญธรรม ๔ ประการนี้ เพื่อยังรักษา^{๗๐}
- อีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลาย ในสุดตันตปิฎก ตักกนิบาต ว่า ก่อนจะตรัสรู้ เราเป็นพระโฬิสต์ ยังไม่ได้ตรัสรู้ ได้เจริญธรรมซึ่งธรรม ๔ ประการ
๑. เจริญอธิบาต อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร
 ๒. เจริญอธิบาตอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร
 ๓. เจริญอธิบาตอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร
 ๔. เจริญอธิบาตอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร^{๗๑}

^{๖๘} ส.ม. (ไทย) ๑๘/๘๒๐/๓๘๓-๓๘๔.

^{๖๙} อ.เอกก. (ไทย) ๒๐/๑๕๗-๑๖๓/๔๐๓.

^{๗๐} อ.ทุก. (ไทย) ๒๑/๒๗๖/๓๘๑.

^{๗๑} อ.ตัก. (ไทย) ๒๒/๖๘/๑๑๖.

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงได้ตรัสแก่ภิกษุพึงเจริญอิทธิบาท ๔ ประการนี้ใน สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต เพื่อละกิเลสเป็นเครื่องผูกใจ ๔ ประการ คือ

เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะความเพียรสร้างสรรค์)

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะความเพียรสร้างสรรค์)

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตความเพียรสร้างสรรค์)

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมงสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมงสาสมาธิความเพียรสร้างสรรค์)^{๗๒}

พระพุทธองค์จึงตรัสอิทธิบาท ๔ ในสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต ว่า เป็นธรรมที่ศึกษาขีณาสพเจริญอบรมดีแล้ว^{๗๓}

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงตรัสอิทธิบาท ๔ ในสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ฉักกนิบาต ว่า ผู้ใดเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นอุชยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สังสมดีแล้ว ปราภวดีแล้ว ผู้นั้นเมื่อมุ่งหวัง พึงดำรงอยู่ได้ ๑ กัป หรือเกินกว่า ๑ กัป^{๗๔}

อีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลาย ในสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ปฏิสัมภีชา มรรค ว่า จักขุเกิดขึ้นแล้ว แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อิทธิบาทอันประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว.แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อิทธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว.แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว.แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมงสาสมาธิปธานสังขาร^{๗๕}

พระพุทธองค์ได้ให้ภิกษุทั้งหลาย ปฏิบัติตาม สุตตัตตปิฎก ขุททกนิกาย จริยาปิฎก ว่า ข้าพเจ้าบรรลุปฏิสัมภีชา ฉลาดในอิทธิบาท ถึงความสำเร็จในธรรมทั้งหลายนี้เป็นผลแห่งการบูชาพระพุทธเจ้า^{๗๖}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ในอธิธรรมปิฎก วิภังค์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร

^{๗๒} อิง.จตุกก. (ไทย) ๒๓/๙๒/๕๖๒.

^{๗๓} อิง.ปัญจก. (ไทย) ๒๔/๙๐/๒๐๖.

^{๗๔} อิง.ฉก. (ไทย) ๒๕/๕๑/๒๗๙.

^{๗๕} ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๓๒/๔๙๓.

^{๗๖} ขุ.จริยา. (ไทย) ๓๓/๘๘/๒๔๘.

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร^{๗๗}

อีกนัยหนึ่งได้ตรัสใน อภิธรรมปิฎก ชาติกกเถา ว่า สภาวธรรมเหล่านี้ วิปยุตจากอรูปภพ เนวสัญญานาสัญญายพ โสกะ ทุกข์ โทมนัส อุปายาส อิทธิบาท สภาวธรรมเหล่านั้น เว้นธาตุที่ไม่ถูก ปัจจัยปรุงแต่งออกจากขันธแล้ว สงเคราะห์เข้าได้กับ ขันธ ๕ อายนะ ๑๒ และธาตุ ๑๘^{๗๘}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสอิทธิบาท ๔ ไว้ในพระอภิธรรมปิฎก กถาวัตถุ ไว้ว่า อันผู้ใดผู้หนึ่ง ผู้หนึ่งได้เจริญ ทำให้มาก ทำให้เป็นดุจยาน นำให้เป็นที่ตั้ง ให้ตั้งมั่น สังสมปรารภดีแล้ว ผู้นั้นเมื่อ มุ่งหวังพึงดำรงอยู่ตลอด ๑ กัปหรือเกินกว่า ๑ กัปมีอยู่จริงไม่ใช่หรือ^{๗๙}

แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นพอสรุปได้ดังนี้คือ พระพุทธองค์ ได้กล่าวถึงอิทธิบาท ๔ ทั้งในวินยปิฎก สุตตันตปิฎก และอภิธรรมปิฎก ว่า เป็นสิ่งเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จเพื่อละกิเลสอันเป็นเครื่องผูกใจ ๔ ประการและ นอกจากนั้นพระพุทธองค์ยังให้ภิกษุทั้งหลายเจริญธรรม ๔ ประการนั้นเพื่อรู้ถึงราคะอีกด้วย

ในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ได้ตรัสไว้ว่า ในวินยปิฎก สุตตันตปิฎก และอภิธรรมปิฎก หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจนั้นๆ ที่เรียกว่า **อิทธิบาท** ธรรม ให้ถึงความสำเร็จซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

จตตาริ อิทธิปาทา อิธ ภิกขุ ฉนทสมาธิปธานสงขารสมนนาคตฺ อิทธิปาทํ ภาเวติ วิริยสมาธิปธานสงขารสมนนาคตฺ อิทธิปาทํ ภาเวติ จตตสมาธิปธานสงขารสมนนาคตฺ อิทธิปาทํ ภาเวติ วิมังสาสมาธิปธานสงขารสมนนาคตฺ อิทธิปาทํ ภาเวติ^{๘๐}

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร^{๘๑}

อิทธิบาท ๔ หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ มี ๔ ประการคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา คือ ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณา หรือหมายความว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน นี่เป็นอิทธิบาท ๔^{๘๒} อิทธิบาท ๔ คือ ข้อธรรมะที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่าง ประกอบไปด้วย ฉันทะ ความ

^{๗๗} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๖๒/๓๕๔.

^{๗๘} อภ.ธ. (ไทย) ๓๖/๔๗๑/๑๒๐.

^{๗๙} อภ.ก. (ไทย) ๓๗/๖๒๓/๖๘๑.

^{๘๐} อภ.วิ. (บาลี) ๓๕/๕๐๕/๒๙๒.

^{๘๑} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๐๕/๒๔๔.

^{๘๒} พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตโต) , การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน , พิมพ์ครั้งที่ ๘ , (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ , ๒๕๔๙) , หน้า ๑๓.

พอใจในเรื่องที่เราจะทำ วิริยะ ความเพียรไม่ทอดทิ้งในการประกอบกิจนั้นๆ จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอด
 ธุระในเรื่องนั้นๆ วิมังสา จะต้องทำงานนั้นต่อไป บันไดสู่ความสำเร็จสู่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้าย
 สำคัญสุด^{๘๓} อธิปไตย ๔ คือ ทางแห่งความสำเร็จ จุดเริ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ถ้าเราพัฒนาคน
 ถูกต้องอย่างที่ว่า มนุษย์ไม่แปลกแยก จากความเป็นจริง ของธรรมชาติตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน ทุกอย่างก็
 สอดคล้องไปกันได้หมด ไม่มีอะไรเสียหาย เมื่อเราวางฐานได้ดีแล้ว เราก็ใช้หลักการต่างๆ ในการ
 ทำงานบนพื้นฐานแห่งความถูกต้องนั้น เมื่อพื้นฐานถูกต้องแล้วเราเอาธรรมะอะไรมาใช้ตอนนั้น ก็
 เดินหน้าไปด้วยดี เช่น เอาหลักอธิปไตยมาใช้มาใช้แทบทุกท่านรู้จัก อธิปไตย คือ หลักแห่ง
 ความสำเร็จ^{๘๔} อธิปไตย คือ ทางจะไปสู่ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะความพอใจ ๒) วิริยะ
 ความเพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ ๔) วิมังสา ไตรตรองค้นคว้าในสิ่งนั้นๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่
 สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้า การคิดการทำก็ก้าวหน้าต่อไป เพราะเรารักสิ่งนั้น ถ้าไม่รักมันก็ไม่ไปได้^{๘๕} อธิ
 ปไตย ๔ คือ คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ ซึ่งต้องไม่
 เหลือวิสัย คือสิ่งที่ตนประสงค์ นั้นต้องอยู่ในวิสัย ที่อาจใช้ความเพียร พยายาม ทำให้เกิดขึ้นได้ มิใช่
 เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ คุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่า อธิปไตย ๔^{๘๖} อธิปไตย ๔
 คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ในการกระทำกิจการงานหรือการอาชีพ ประการแรก อธิปไตย
 แปลความว่า ทางแห่งความสำเร็จ กล่าวคือ ข้อปฏิบัติ ให้บรรลุความสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพ
 นั้นเอง^{๘๗} อธิปไตย ๔ คือ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ ความกระทำให้แจ้ง ความ
 เข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น อธิปไตย คือ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคล ผู้
 บรรลุธรรมเหล่านั้น เจริญอธิปไตย คือ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึง
 เรียกว่าเจริญอธิปไตย^{๘๘} อธิปไตย ๔ ว่าเป็น ๒ นัย คือ นัยแห่งพระสูตรและนัยแห่งพระอภิธรรมจะ
 แสดงหนักไปทางโลกุตระ ในที่นี้เป็นารแสดงตามนัยแห่งพระสูตร ความหมายของอธิปไตย มีดังนี้
 ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ
 ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความ
 อุตสาหะ ความอดทน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ทอดทิ้ง ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ
 ไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคอง ธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยพละ สัมมาวายามะ นี้
 เรียกว่า วิริยะ จิต มโน มานัส มโน วิญญาณธาตุ นี้เรียกว่า จิต ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง

^{๘๓} พระพรหมมิ่งคลาจารย์(หลวงพ่อบุญญานันทภิกขุ) , งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ,
 (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบันลือธรรม ,ม.ป.ป.), หน้า ๖๐.

^{๘๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) , ธรรมะกับการทำงาน , พิมพ์ครั้งที่ ๓ , (กรุงเทพมหานคร :
 สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๗๙.

^{๘๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ,
 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา,ม.ป.ป.), หน้า ๑๕๐.

^{๘๖} พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวโกวาท, (กรุงเทพมหานคร
 : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๖.

^{๘๗} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข,
 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

^{๘๘} พระมหาณรงค์ศักดิ์ ฐิตญาโณ , พระอภิธรรมปิฎก ๑ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลง
 กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒๐ – ๒๒๑.

ความวิชัยธรรม สัมมาทิฐิ นี้เรียกว่า **วิมังสา**^{๘๙} อธิบาต ๔ คือ สูตรสำเร็จของชีวิต ตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้น ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราต้องการอะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจ และอธิบาต ๔ ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรัก ด้วยความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อและใช้ปัญญาไต่สวนอย่างสม่ำเสมอ แล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน^{๙๐}

จากความหมายของหลักอธิบาต ๔ พอสรุปได้ว่า อธิบาต ๔ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ คนเราเมื่อมีความรัก ความพอใจ ขยันหมั่นเพียรความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพและคนทำงานก็ย่อมมีความสุข

ตารางที่ ๒.๑๙ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอธิบาต ๔

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอธิบาต ๔
พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๙, หน้า ๑๓)	ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ มี ๔ ประการคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะ
พระพรหมมงคลจารย์ (หลวงพ่อดำญาณันทิกขุ), (ม.ป.ป., หน้า ๖๐)	ข้อธรรมะที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่าง
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๗๙)	ทางแห่งความสำเร็จ จุดเริ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), (ม.ป.ป., หน้า ๑๕๐)	ทางจะไปสู่ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ ๑. ฉันทะ ความพอใจ ๒. วิริยะ ความเพียร ๓. จิตตะ ความเอาใจใส่ ๔. วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้นๆ
พระเทพดิลก (ระบแบบ ฐิตญาโณ), (๒๕๔๘, หน้า ๑๖๖)	คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), (๒๕๔๕, หน้า ๙)	หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ในการกระทำกิจการงานหรือการอาชีพ
พระมหาณรงค์ศักดิ์ ฐิตญาโณ , (๒๕๔๖, หน้า ๒๒๐ – ๒๒๑)	ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ ความกระทำให้งั่ง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น

^{๘๙}ปัญญา ใช้บางยาง, ธรรมอธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐.

^{๙๐}สนอง วรอุไร, ทำชีวิตให้ดีและมีสุข, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อัมรินทร์, ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

ตารางที่ ๒.๑๙ (ต่อ)

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔
ปัญญา ใช้บางยาง, (๒๕๔๘, หน้า ๕๐)	ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม
สนอง วรอุไร, (๒๕๕๐, หน้า ๙๗)	สูตรสำเร็จของชีวิต ตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต

๒.๔.๒ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

๑. ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่ายๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต

ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่าย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่ไปด้วย

๒. วิริยะ แปลว่า ความอดทน อดกลั้น บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓. จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น หลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นไกลๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวัน ลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมนำไปสู่สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำ

มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔. วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่นคิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วกแวก และมีกำลังเรียกว่าวิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ^{๙๑}

อิทธิบาท ๔ ได้แก่

๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักในสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ)

๒. วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ)

๓. จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าถึง)

๔. วิมังสา ความหมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ (เข้าใจ)^{๙๒}

ของ อิทธิบาท ๔ ได้แก่

๑. ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น

๒. วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น

๓. จิตตะ คือ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น

๔. วิมังสา คือ การหมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น^{๙๓}

จากองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ดังกล่าวสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง คุณธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จตามประสงค์ โดยหวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่าอิทธิบาท มี ๔ ประการ คือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรประกอบสิ่งนั้น) จิตตะ (ความเอาใจฝักใฝ่) วิมังสา (การหมั่นตรองพิจารณาเหตุผล)

^{๙๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ - ๘๔๔.

^{๙๒} พิชุร มลิวัดย์, แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙-๒๐.

^{๙๓} วิทย์ วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๔), หน้า ๘๙.

ตารางที่ ๒.๒๐ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๒, หน้า ๘๔๒ - ๘๔๔)	๑) ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ๒. วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แก่ล้ากล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ๓. จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจ ฝักใฝ่ ๔. วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง
พิฑูร มลิวัลย์, (๒๕๔๐, หน้า ๑๙-๒๐)	๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒. วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น ๓. จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ๔. วิมังสา ความหมั่นตรึกตรองพิจารณา เหตุผลในสิ่งนั้น
วิทย์ วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, (๒๕๔๔, หน้า ๘๙)	๑. ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒. วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น ๓. จิตตะ คือ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ๔. วิมังสา คือ การหมั่นตรึกตรองพิจารณา เหตุผลในสิ่งนั้น

๒.๔.๔ หลักอิทธิบาทธรรมกับการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนำเข้าซึ่งพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายประสิทธิภาพของบุคคลว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน เช่น ความพยายามที่ได้รับจากงานนั้น ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตย ในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คัมกับที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานประเทศ และผลสุดท้าย ประชาชนได้รับความพึงพอใจ และยังหมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่มวลมนุษย์ (Human satisfaction and benefit produced) และยังต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคมด้วยโดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาด้วย ประสิทธิภาพการบริหารงาน จะต้องเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เชี่ยวชาญจะเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การปฏิบัติงานอาจสำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ได้ ถ้ามีความสำเร็จก็จะหยุดเพียงเท่านั้น แต่ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จจะท้อและเลิกทำการนั้น ความเพียรพยายามในการทำงานนั้น คือเมื่อตนมีฉันทะที่จะทำงานใดแล้วก็ลงมือทำและตามธรรมดา การทำงานนั้นเราจะต้องประสบกับสิ่งที่ไม่พอใจหลาย

๑.๖ การประสานความคิดและความแตกต่างกันในองค์การให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อสร้างพลังในองค์การให้ร่วมกันพัฒนาและฝ่าฟันอุปสรรค

๑.๗ ความสามารถควบคุมตนเอง (Self – Regulation) โดยเฉพาะการคุมอารมณ์ (Emotional Intelligence) ผู้บริหารที่ดีจะต้องควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้ และคำนึงถึงผลกระทบของภาวะอารมณ์ตนที่อาจจะเกิดกับผู้อื่นอยู่เสมอ

๒. การจัดการกับคนในองค์การ (Management People) ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงคนในองค์การโดยเริ่มต้นจากการเข้าใจธรรมชาติของคน นิสัยใจคอพื้นฐาน และความต้องการเสียก่อน เมื่อเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การแล้ว ผู้บริหารต้องรู้จักใช้แรงจูงใจ (Motivation) เพื่อเกิดพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) การกระจายงาน (Decentralization) การมอบหมายงาน (Empowerment) การติดต่อสารแบบสองทาง ตลอดจนการกำกับติดตามควบคุมงาน (Monitoring) อยู่ห่าง ๆ

๓. การจัดการกับงาน (Managing Work) ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์การบริหารองค์การ โดยเน้นคุณภาพเป็นหลัก หรือการนำเอาเอกหลักการบริหารคุณภาพ (Quality Management) มาใช้ปรับปรุงระบบการทำงานแบบใหม่ จัดคนให้เหมาะกับงาน วางแผนการจัดสรรและควบคุมงบประมาณการจัดระบบอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องปรับองค์การไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization)

จากความสำเร็จของอิทธิบาท ๔ ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ฉันทะและวิริยะ เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีจิตตะและวิมังสาเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้การเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งในที่สุดแล้วก็จะช่วยเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคมากขึ้นนั่นเอง ดังนั้นอิทธิบาท ๔ จึงเป็นหลักธรรมสำคัญประการหนึ่ง ที่จะช่วยเอื้อประโยชน์ในการทำงาน อันจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งองค์การและประชาชนที่เข้าไปรับบริการ

๒.๕ ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๒.๕.๑ ความเป็นมา

ประวัติและความเป็นมา อำเภอวิเชียรบุรี เดิมชื่อว่า "เมืองท่าโรง" ต่อมาสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงโปรดเกล้าให้เปลี่ยนชื่อเป็นเมือง "วิเชียรบุรี" ยกฐานะเป็นเมืองตรี ด้วยรวบรวมเมืองชัยบาดาลและเมืองบัวชุมขึ้นตรงต่อเมืองวิเชียรบุรี จนกระทั่งเมื่อตั้งมณฑลเพชรบูรณ์ ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้มีการเปลี่ยนแปลง โดยยกฐานะเมืองวิเชียรบุรี เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๔๑ ต่อมาเมื่อพระราชกฤษฎีกา ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๔๘๒ เปลี่ยนชื่ออำเภอวิเชียรบุรีเป็นอำเภอท่าโรง จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๔๘๗ จึงได้กลับมาใช้ชื่ออำเภอวิเชียรบุรี มาจนถึงทุกวันนี้ เมื่อนับถึงปัจจุบันอำเภอวิเชียรบุรีตั้งมาเป็นเวลา ๙๙ ปี อำเภอวิเชียรบุรี มีสถานที่ศักดิ์สิทธิ์เป็นสถานที่สักการะของประชาชนชาวอำเภอวิเชียรบุรี และอำเภอใกล้เคียง คือศาลสมเด็จพระนเรศวรมหาราชพระบาทสมเด็จพระ

เจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ ได้เสด็จ พระราชดำเนินมาทรงประกอบพิธี บวงสรวงดวงพระวิญญาณ สมเด็จพระนเรศวรมหาราช ณ บริเวณ ที่ตั้งศาลสมเด็จพระนเรศวร มหาราช อำเภวิเชียรบุรีในปัจจุบัน ในวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๑๕ ต่อมาเมื่อปีพ.ศ.๒๕๑๕ นายบุญยงค์ นิลวงศ์ นายอำเภวิเชียรบุรีในขณะนั้น พร้อมด้วยข้าราชการพ่อค้า ประชาชนได้ร่วมใจ สร้างศาลประดิษฐาน พระบรมรูปสมเด็จพระ นเรศวรมหาราช การก่อสร้างแล้วเสร็จ เมื่อพ.ศ.๒๕๒๖ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้า ฟ้า จุฬาภรณ์วลัยลักษณ์อัครราชกุมารี และ พระวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าโสมสวลีพระวรราชาทินัดดา มาตุ เสด็จแทนพระองค์ทรงประกอบพิธีเปิด ศาลสมเด็จพระนเรศวรมหาราช อำเภวิเชียรบุรี เมื่อ วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๒๗ นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ชาวอำเภวิเชียรบุรีจัดงานพิธีบวงสรวงดวงพระ วิญญาณ สมเด็จพระนเรศวรมหาราช ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๗ มกราคม เป็นประจำทุกปี ณ บริเวณ ศาลสมเด็จพระนเรศวรมหาราช อำเภวิเชียรบุรี

๒.๕.๒ การแบ่งเขตการปกครอง

อำเภวิเชียรบุรีแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น ๑๔ ตำบล ๑๗๗ หมู่บ้าน ได้แก่

๑. ท่าโรง
๒. สระประดู่
๓. สามแยก
๔. โคกปรัง
๕. น้ำร้อน
๖. บ่อรัง
๗. พุเตย
๘. พุขาม
๙. ภูน้ำหยด
๑๐. ชัยสมบุญ
๑๑. บึงกระจับ
๑๒. วังใหญ่
๑๓. ยางสาว
๑๔. ชัยน้อย

๒.๕.๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น คือหน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด รูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้ง ผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหาร ท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง (เรียกว่าการเลือกตั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมตามลำดับ) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะ มีอำนาจอิสระ(autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถเลือกตั้งผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องถิ่นของตนได้โดยตรง ส่วนการเลือกตั้ง

ผู้บริหารท้องถิ่นโดยอ้อม สมาชิกท้องถิ่นจะทำหน้าที่เลือกผู้บริหารท้องถิ่นแทนประชาชนในท้องถิ่น กล่าวคือ ประชาชนในท้องถิ่นจะทำหน้าที่เพียงแค่เลือกสมาชิกสภาท้องถิ่นเท่านั้น แล้วสมาชิกสภาท้องถิ่นจะทำหน้าที่ในการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นอีกชั้นหนึ่ง ท้องที่อำเภอวิเชียรบุรีประกอบด้วย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๖ แห่ง ได้แก่

๑. เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลท่าโรงและตำบลสระประดู่

๒. เทศบาลตำบลพุเตย ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลพุเตย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโรง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าโรง (นอกเขตเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี)

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสระประดู่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสระประดู่ (นอกเขตเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี)

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลสามแยก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสามแยกทั้งตำบล

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปรัง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกปรังทั้งตำบล

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลน้ำร้อนทั้งตำบล

๘. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อรัง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ่อรังทั้งตำบล

๙. องค์การบริหารส่วนตำบลพุเตย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพุเตย (นอกเขตเทศบาลตำบลพุเตย)

๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลพุขาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพุขามทั้งตำบล

๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลภูน้ำหยดทั้งตำบล

๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลชัยสมบูรณ์ทั้งตำบล

๑๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบึงกระจับทั้งตำบล

๑๔. องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังใหญ่ทั้งตำบล

๑๕. องค์การบริหารส่วนตำบลยางสาว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลยางสาวทั้งตำบล

๑๖. องค์การบริหารส่วนตำบลชัยน้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลชัยน้อยทั้งตำบล

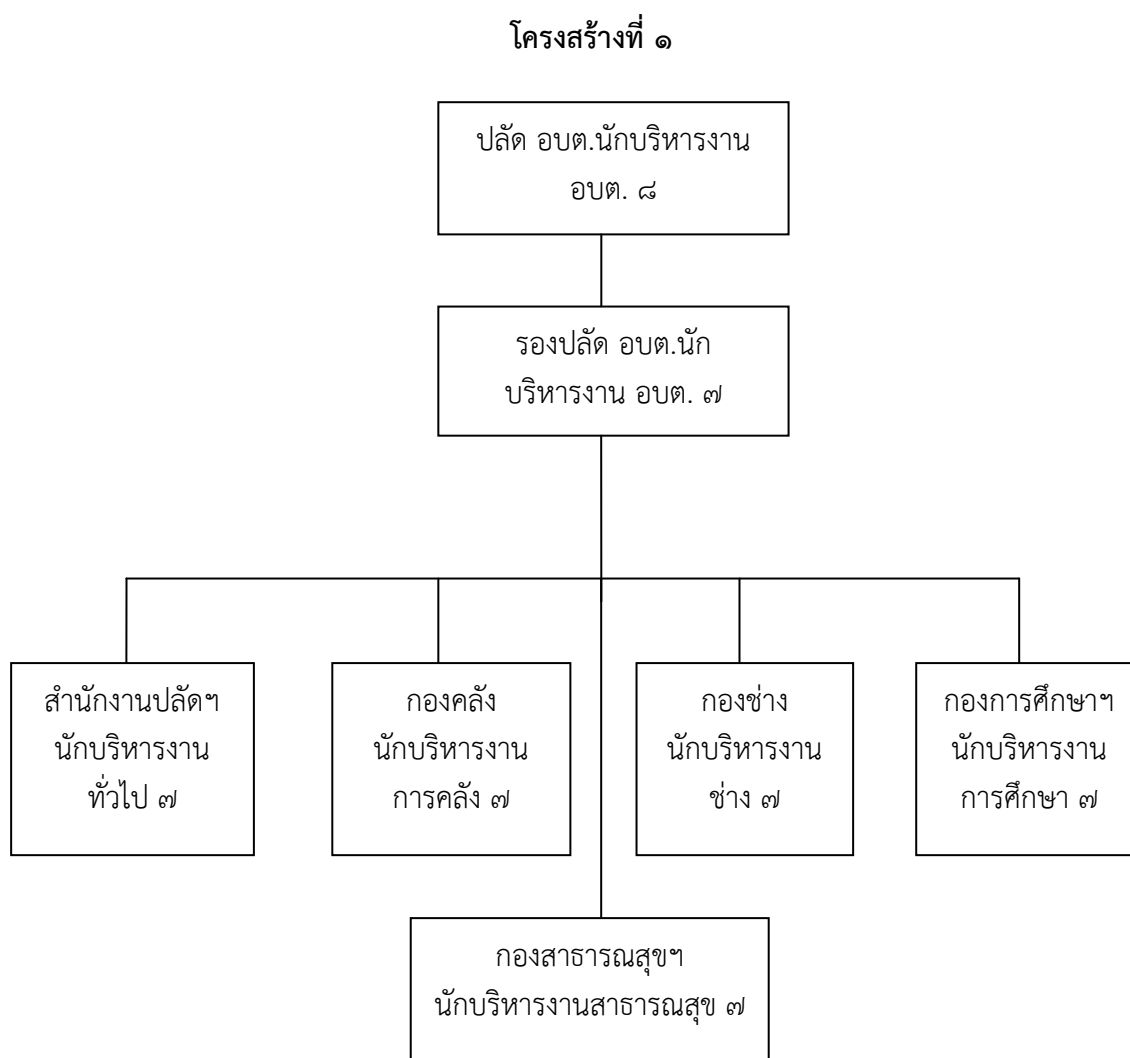
๒.๕.๕ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนประชากร (คน)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโรง	๓๑
องค์การบริหารส่วนตำบลสระประดู่	๑๑
องค์การบริหารส่วนตำบลสามแยก	๒๘
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปรัง	๑๘
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน	๒๖
องค์การบริหารส่วนตำบลปอรั้ง	๒๑
องค์การบริหารส่วนตำบลพุเตย	๒๔
องค์การบริหารส่วนตำบลพุดาม	๑๖
องค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด	๒๕
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ์	๓๕
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ	๒๘
องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหญ่	๒๕
องค์การบริหารส่วนตำบลยางสาว	๒๓
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยน้อย	๒๔
รวม	๓๓๕

๒.๕.๖ โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

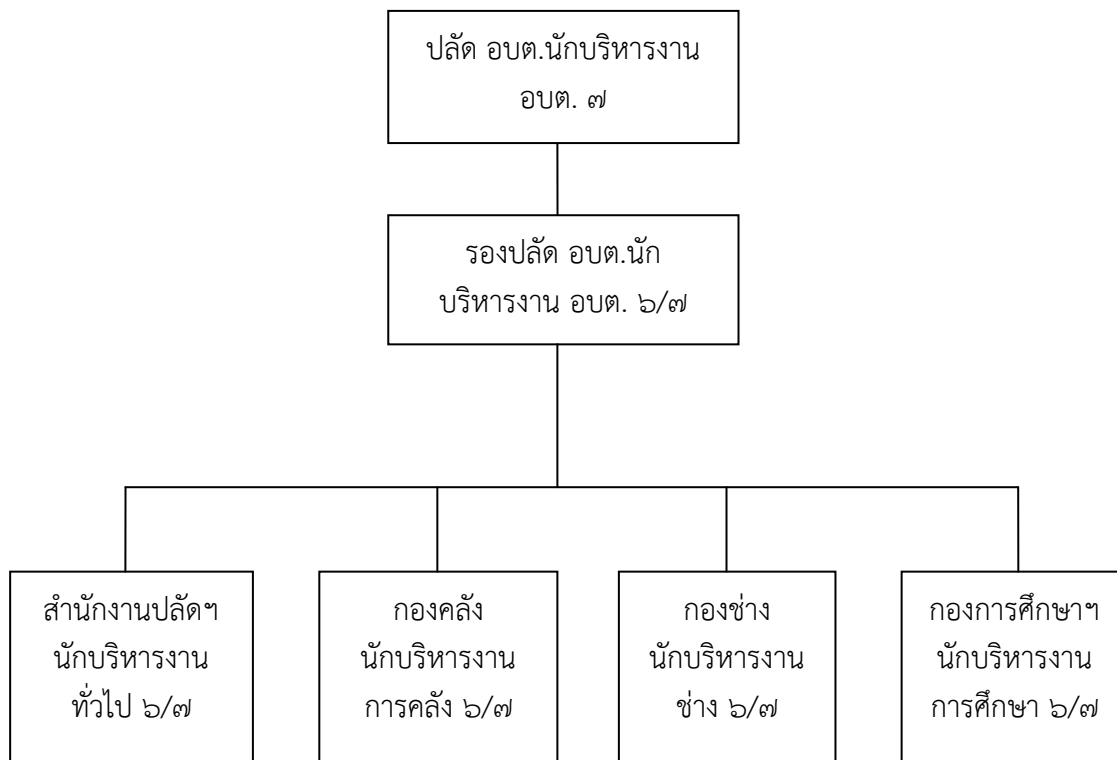
ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือที่เรียกกันว่า ฝ่ายสภา กับฝ่ายบริหารดังแสดงตามแผนภาพที่ ๒.๒

ในเขตอำเภอเมืองวิเชียรบุรี จะมีโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแยกออกได้
เป็น ๓ โครงสร้าง ดังนี้



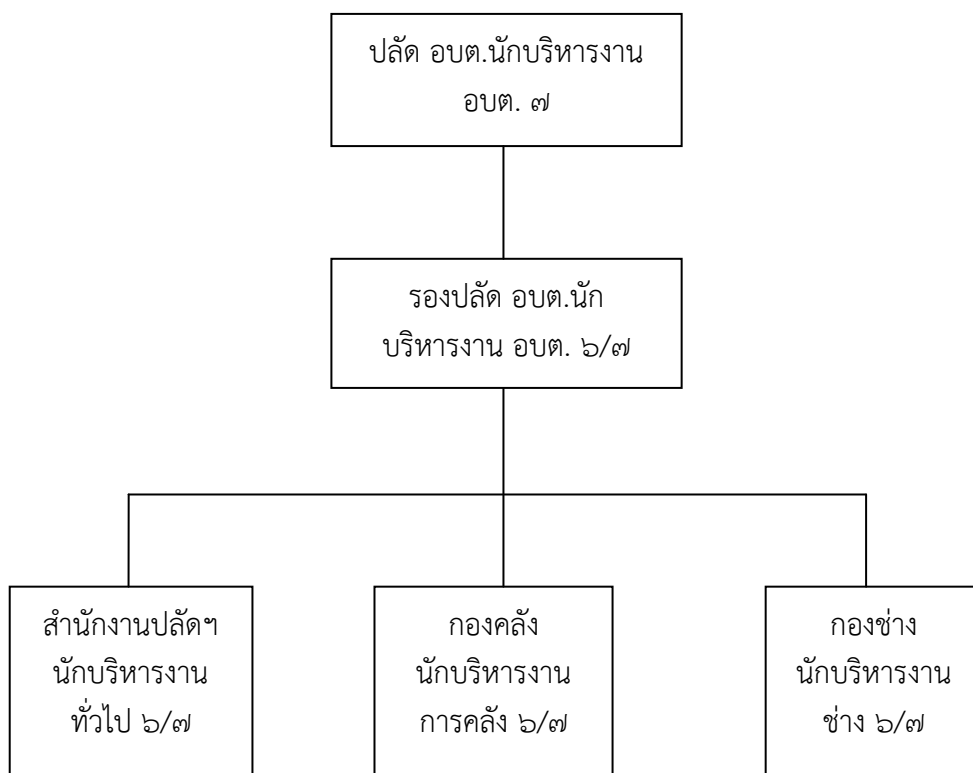
แผนภาพที่ ๒.๔ โครงสร้างที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวิเชียรบุรี

โครงสร้างที่ ๒



แผนภาพที่ ๒.๕ โครงสร้างที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวิเชียรบุรี

โครงสร้างที่ ๓



แผนภาพที่ ๒.๖ โครงสร้างที่ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวิเชียรบุรี^{๙๔}

^{๙๔} ข้อมูลจากปกครองอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

พระมหาสุรินทร์ กิตติสัทโท (สายพิมพ์พงษ์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณีผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาตำบลเกรียน จังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า ธรรมะที่เรียกว่า อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมะที่แสดงให้เห็นถึงหลักการทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และสามารถนำไปใช้ในการประกอบกิจการและอาชีพได้ทุกประเภท ส่วนผลจากการศึกษาในพื้นที่ตำบลด่านเกรียนของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพทำหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผานั้น พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ชาวตำบลเกรียนได้ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานครบทุก ๔ องค์ประกอบ คือ มีความพึงพอใจ มีความรักในอาชีพการงาน (ฉันทะ) มีความขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่น (วิริยะ) มีการเอาใจใส่ดูแล (จิตตะ) และมีการพิจารณาหาช่องทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม (วิมังสา) ซึ่งผลจากการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ทำให้ชาวตำบลเกรียนได้ทำงานในอาชีพที่ตนเองรักอย่างต่อเนื่อง และนำมาซึ่งความสำเร็จในกิจการงานอาชีพ และกลุ่มคนที่เลิกหรือหยุดกิจการนั้นมักบ่นพร่องในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ข้อใดข้อหนึ่งโดยเฉพาะข้อที่ ๑-๒ และเมื่อวิเคราะห์ถึงกลุ่มที่มีพื้นฐานอาชีพ (ความรู้ ต่างกัน) ก็พบว่าทั้ง ๓ กลุ่ม สามารถประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดีทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัวในการทำงาน^{๔๕}

พระมหาวุฒิกุล บัวทอง ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗” ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๗ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ต่างกัน และผู้มีประสบการณ์ทำงานต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิริยะแตกต่างกัน^{๔๖}

^{๔๕} พระสุรินทร์ กิตติสัทโท (สายพิมพ์พงษ์) , “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณีผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาตำบลเกรียน จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๔๖} พระมหาวุฒิกุล บัวทอง, “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย), ๒๕๕๒.

ชาตรี แนวจำปา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ทุกคนต้องใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ^{๙๗}

พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน) ได้ศึกษาเรื่อง “การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” พบว่าการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำหลักอิทธิบาท ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านฉันทะ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก^{๙๘}

มาริษา ชุกิตติพงษ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์” ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และอิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูงพนักงานที่มีระดับการศึกษาและอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกันและอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน คุณภาพชีวิตในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การและอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้^{๙๙}

^{๙๗} ชาตรี แนวจำปา , “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

^{๙๘} พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน), “การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^{๙๙} มาริษา ชุกิตติพงษ์, “คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๕๐.

สรุปได้ว่า หลักธรรมหลายหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้พัฒนางานและคนในองค์กร การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรใดองค์กรหนึ่งประสบความสำเร็จเพราะการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นงานที่ต้องเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน โดยมีการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะหลักธรรมเรื่องอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญหลักธรรมหนึ่งที่สามารถทำให้การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรใดองค์กรหนึ่งมีบุคลากรที่มีคุณธรรมและคุณภาพซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามประสงค์

ตารางที่ ๒.๒๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พระสุนนท์ กิตติสทโท (สายพิมพ์พงษ์) , วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (๒๕๕๑).	ชาวด่านเกวียนได้ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานครบทุก ๔ องค์ประกอบ คือ มีความพึงพอใจ มีความรักในอาชีพการงาน(ฉันทะ) มีความขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่น (วิริยะ) มีการเอาใจใส่ดูแล (จิตตะ) และมีการพิจารณาหาช่องทางในการปรับงานให้เหมาะสม (วิมังสา) ซึ่งผลจากการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ทำให้ชาวด่านเกวียนได้ทำงานในอาชีพที่ตนเองรักอย่างต่อเนื่อง และนำมาซึ่งความสำเร็จในกิจการงานอาชีพ
พระมหาวุฒิกกร บัวทอง, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, (๒๕๕๒).	ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม ๗ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ชาตรี แนวจำปา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (๒๕๕๒).	บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (๒๕๕๓).	การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๒.๒๑ (ต่อ)

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
มาริษา ชุกิตติพงษ์, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, (๒๕๕๐).	อิทธิบาท ๔ และองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ แต่ ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะ การเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๑ โดยองค์ประกอบทางจิตตะ เป็น องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับทักษะการเล่น ขลุ่ยรีคอร์เดอร์มากที่สุด และอิทธิบาท ๔ สามารถ พยากรณ์ทักษะการเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์ได้ร้อยละ ๓๐.๘ และองค์ประกอบสองด้าน คือ ด้านจิตตะ และด้านฉันทะ สามารถร่วมกันพยากรณ์ทักษะ การเล่น ขลุ่ยรีคอร์เดอร์

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องปรากฏว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
หลายท่าน ดังนี้

ณองก์ แสงแก้ว ว่าที่ ร.ต. ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่าย
โยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งสามด้าน ได้แก่ ประโยชน์สุข
ของประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัชฌิมเลขคณิต รวม ๓.๒๑ ทางด้านประสิทธิผลและความ
คุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง มีมัชฌิมเลขคณิตรวม ๓.๑๑ และด้านการลดขั้นตอน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัชฌิมคณิต รวม ๓.๑๘ เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า
ปัจจัยอายุ อาชีพ และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ
จากผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพ
การสมรส และ รายได้ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕เมื่อเปรียบเทียบกับ
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธาสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ^{๑๐๐}

นพพล พุฒจรรย์ ด.ต. ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มี
อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี ๑๕๑ มีชั้นยศ ด.ต. ๒๕๒ คน มีสถานภาพสมรส ๒๒๒ คน มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่า
ปริญญาตรี ๑๕๔ คน มีสายงานที่ปฏิบัติงานปกครองป้องกัน ๑๕๒ คน มีระดับเงินเดือน มากกว่า

^{๑๐๐}ณองก์ แสงแก้ว ว่าที่ ร.ต., “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต
กรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย
: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), ๒๕๕๐.

๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ๑๕๐ คน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง ๒๑ – ๓๐ ปี ๑๒๐ คน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัด นครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับ น้อย ได้แก่ ท่านได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะและค่าที่พักตามสิทธิทุกครั้งที่ออกไปปฏิบัติราชการนอก หน่วยงาน ส่วนข้ออื่นๆ ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ และการสัมภาษณ์ คือ ควรมีการปรับปรุงการเบิกจ่ายควรจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและมีคุณภาพสูง, ควรเพิ่มค่า เบี้ยเลี้ยงและเบี้ยเลี้ยงภัย, ควรจ่ายค่าพาหนะและค่าที่พักตามสิทธิทุกครั้งที่ออกไปปฏิบัติราชการนอก หน่วย,ควรมีการปรับฐานเงินเดือนเพิ่มและควรมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสในการสอบเป็นตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร^{๑๐๑}

ศรีไพบุลย์ จันทร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อำเภอเมือง จังหวัด ฉะเชิงเทราส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ ๕๗.๒ มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ มี การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖ เป็นพนักงานประจำตามสัญญา คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓ มีรายได้ (อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน) ต่อเดือน ๘,๐๐๑ – ๑๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๙ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๑ – ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๘ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้าน อุดมคติอยู่ในระดับมากปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงานอยู่ในระดับน้อยการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และ ด้านความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัย องค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกันเป็นรายด้าน^{๑๐๒}

ละมุล บุตรา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน พื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก

^{๑๐๑} นพพล พุฒจัญญ ด.ต., “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต* (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๑๐๒} ศรีไพบุลย์ จันทร, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนใน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต* (รัฐ ประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

เป็นด้าน พบว่า ระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงงใจด้านปัจจัยงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงงใจที่มีผลจากปัจจัยค่าจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ข้อเสนอแนะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เห็นว่า ผู้บริหารทุกระดับ ควรให้ความสำคัญและสร้างแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยการให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ตามภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น สนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาสูงขึ้น ปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวกสบาย ไม่ควรก้าวก่าย ในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้างที่ต้องครบสัญญาเพียง ๔ ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ และควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานใช้หลัก การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล^{๑๐๓}

กนกพร แสงไกร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงงใจในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นปัจจัยงใจ พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน ๔ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับ ปานกลาง ๑ ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยค่าจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๓ ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ควรมีเกณฑ์มาตรฐานการวัดการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น ควรมอบอำนาจการตัดสินใจ

^{๑๐๓} ละมุล บุตรา, “แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๒.

ในการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา ควรแย่งหน้าที่และกรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ควรทำงานตามนโยบายและแผนพัฒนาที่กำหนด^{๑๐๔}

จากงานวิจัยดังกล่าว ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี สิ่งที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ คือเพื่อนร่วมงาน เพราะความสามารถเฉพาะตัวแต่เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้คนประสบความสำเร็จได้ ฉะนั้นผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจในพฤติกรรมมนุษย์เข้าถึงพื้นฐานสาเหตุที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ และสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่องานโดยรวมได้

ตารางที่ ๒.๒๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
ณองก์ แสงแก้ว ว่าที่ ร.ต., วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, (๒๕๕๐).	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งสาม ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน ในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพการ สมรส และ รายได้ ไม่มีความแตกต่างกัน
นพพล พุฒจรรย์ ด.ต., วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (๒๕๕๔).	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
ศรีไพบุลย์ จันทร, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (๒๕๕๔).	มี ความ คิด เห็น เกี่ยว กับ ปัจจัย ที่มี ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกัน เป็นรายด้าน

^{๑๐๔} กนกพร แสงไกร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๓.

ตารางที่ ๒.๒๒ (ต่อ)

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
ละมุล บุตรา, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, (๒๕๕๒).	พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับ การศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจใน การปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับ การศึกษาและตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .๐๕
กนกพร แสงไกร, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, (๒๕๕๓).	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัด มหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก และ เมื่อจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ พบว่า มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

๒.๖.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีผู้ทำการศึกษา
วิจัยไว้ดังนี้

พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวิฑูโน (พรหมเกิด) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การให้บริการตามหลัก
อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัย พบว่า
พนักงานมีความคิดเห็นต่อการให้บริการตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง
จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่
ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นพนักงาน จำแนกตาม
สถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ
รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน^{๑๐๕}

โสภี สุขเจริญ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การให้บริการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักบริหาร
การคลังและรายได้ กรมสรรพากร” ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักบริหาร

^{๑๐๕}พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวิฑูโน (พรหมเกิด), “การให้บริการตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วน
ตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

การคลังและรายได้ กรมสรรพากร โดยภาพรวม จำแนกตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ ด้านได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่า สำนักบริหารการคลังและรายได้ กรมสรรพากร มีการให้บริการตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการให้บริการตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๑๐๖}

พระชาติชาย ญาณเมธี (ใจคำใบ) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลอุทุมมธัญญา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกันไป ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักสัปปุริส ๗ แตกต่างกัน ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกัน ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกัน ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกัน^{๑๐๗}

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารส่วนตำบลพบว่า การบริหารงานส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารงานในด้านอำนาจหน้าที่ ในการให้บริการสาธารณะ โดยรัฐต้องเร่งดำเนินการสนับสนุนบุคลากรและกระจายงบประมาณไปยังองค์การบริหารส่วนตำบล และรัฐควรให้คำแนะนำและส่งเสริมความรู้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในที่นี้ในการจัดเก็บภาษีอากรและรายได้ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ควรมีการประเมินและตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง อนึ่ง ควรเน้นการแก้ไข ในเรื่องของกาหนดแผนและนโยบายในการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยทั้งสองฝ่ายต้องให้ความร่วมมือแก่กันและกันในการปฏิบัติงานทุกขบวนการ เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาระบบการบริหารงานและเป็นแหล่งให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นทางการ

^{๑๐๖}โสภี สุขเจริญ, “การให้บริการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักบริหารการคลังและรายได้กรมสรรพากร”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๑๐๗}พระชาติชาย ญาณเมธี (ใจคำใบ), “ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลอุทุมมธัญญา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ตารางที่ ๒.๒๓ งานวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พระมหาสุวิทย์ ชาติวิฑูโน (พรหมเกิด), วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (๒๕๕๓).	พนักงานมีความคิดเห็นต่อการให้บริการตาม หลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นพนักงาน จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
โสภี สุขเจริญ, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (๒๕๕๔).	การให้บริการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนัก บริหารการคลังและรายได้ กรมสรรพากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
พระชาติชาย ญาณเมธี (ใจคำใบ), วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (๒๕๕๔).	ประชาชนที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และ รายได้ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักสัปปุริส ธรรม ๗ แตกต่างกัน

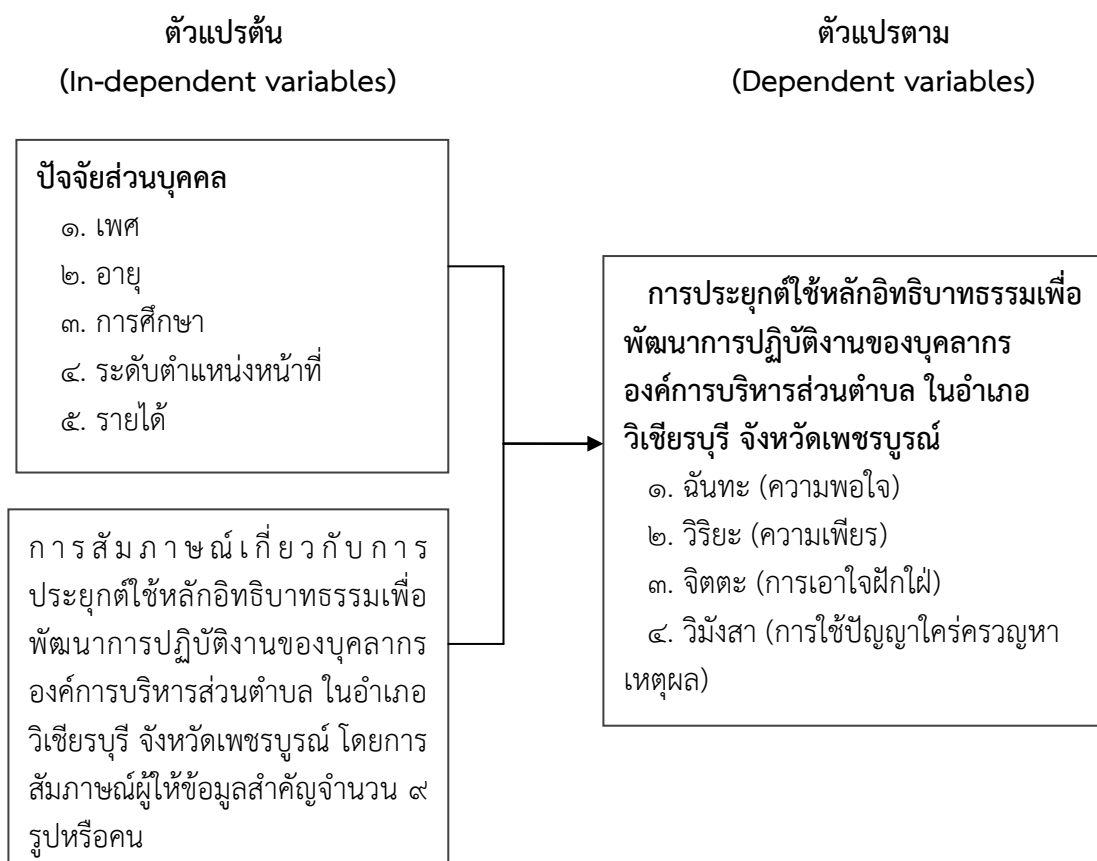
๒.๗. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (In-dependent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (In-dependent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่ และรายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากหนังสือพระไตรปิฎก คือ หลักอิทธิบาท มี ๔ ด้าน คือ

ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (การเอาใจใส่) และวิมังสา (การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผล)^{๑๐๘}



แผนภาพที่ ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย