

การตรวจสอบเอกสาร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจของบุคคลต่อบทบาทของตนในเรื่องต่าง ๆ นั้น มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของผลงาน การเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงบทบาทตามความสามารถหรือได้เสนอความคิดเห็นของตนแล้วได้รับความสำคัญ นำไปพิจารณาหรือปฏิบัติ ย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เกิดพลังที่จะร่วมมือกันมากขึ้น อันจะส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพของงาน

ความหมายของความพึงพอใจ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ พอจะนำมาประมวลได้ดังนี้

Porter and Donnelly ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน และได้สรุปความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน้าที่การงานหรือสิ่งที่เขาได้กระทำลงไปว่าเป็นอย่างไร¹

Smith ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความรู้สึกหรือสิ่งซึ่งบ่งถึงระดับความพอใจมากน้อยของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่องานนั้นว่า ได้ตอบสนองต่อความต้องการของเขาได้แค่ไหนเพียงใด และความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของเขาที่มีต่อสิ่งของหรือสิ่งต่าง ๆ ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม²

PK

¹ Port. L. and E.E. Lawler. Managers Attitudes Toward Interaction Episodes pp 432-439
² Smith, Herry Gray. Psychology of Industrial Behavior pp 114-196

Van Dersal กล่าวถึงปัจจัยที่ผลต่อความพึงพอใจว่า มีปัจจัยหลายประการด้วยกัน

อันได้แก่ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กร เงินเดือน สภาพการทำงาน โอกาสความ

ก้าวหน้า ลักษณะของงานต่าง ๆ

โลธ วังสิทธิ์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ผลต่อความพึงพอใจในหลายประเด็น ทั้งความสัมพันธ์
เชื่อมโยงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่นปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคมอื่น ๆ อีกหลาย
ปัจจัย ได้แก่

อายุ เป็นปัจจัยสำคัญตัวหนึ่ง ที่กำหนดฐานะของบุคคลในสังคม จากการวิจัยในหลายๆ
เรื่องพบว่า บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นและปฏิบัติในสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกัน ตัวแปร
ด้านอายุเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของประชากร เพราะอายุนั้นนอกจากเป็นลักษณะ
ทางชีวภาพแล้ว ยังเป็นลักษณะทางสังคมที่ผลต่อสถานภาพในสังคมด้วย

เพศ เป็นปัจจัยสำคัญอีกให้เกิดความพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะเพศหญิงและเพศชาย
จะมีลักษณะทางชีวภาพที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นรูปแบบการดำเนินชีวิตของเพศชายและหญิงก็มีความ
แตกต่างกัน ลักษณะทางวัฒนธรรม ระบบการเรียนรู้ทางสังคม การแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่อสิ่ง
ต่างๆ ในสังคมของทั้งสองเพศจะแตกต่างกัน เพศจึงเป็นปัจจัยสำคัญตัวหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อ
สิ่งที่พบเห็นหรือสิ่งที่ได้กระทำต่อสังคม

การศึกษา เป็นปัจจัยที่มีผลในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแนวความคิด การกระทำ ความ
สัมพันธ์รอบคอบ เพราะการศึกษาจะเป็นกระบวนการถ่ายทอดจากคนหนึ่งสู่อีกคนหนึ่ง สามารถตัดสินใจ
วินิจฉัยเหตุการณ์ได้โดยตนเอง การศึกษาจึงเป็นตัวแปรทางสังคมอีกตัวหนึ่ง ที่จะมีผลต่อความรู้สึก
นึกใน เรื่องต่างๆ ที่ได้ประสบ รวมถึงมีผลต่อความพึงพอใจในเรื่องต่างๆ ด้วย

¹ Van Dersal, William R. The Successful Supervisor in Government and Business. pp 62-72

² โลธ วังสิทธิ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหมู่ปฏิบัติงานแบบเป็นราษฎร
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หน้า 22-24

ทฤษฎีโครงสร้าง (The Structural Functional Theory)

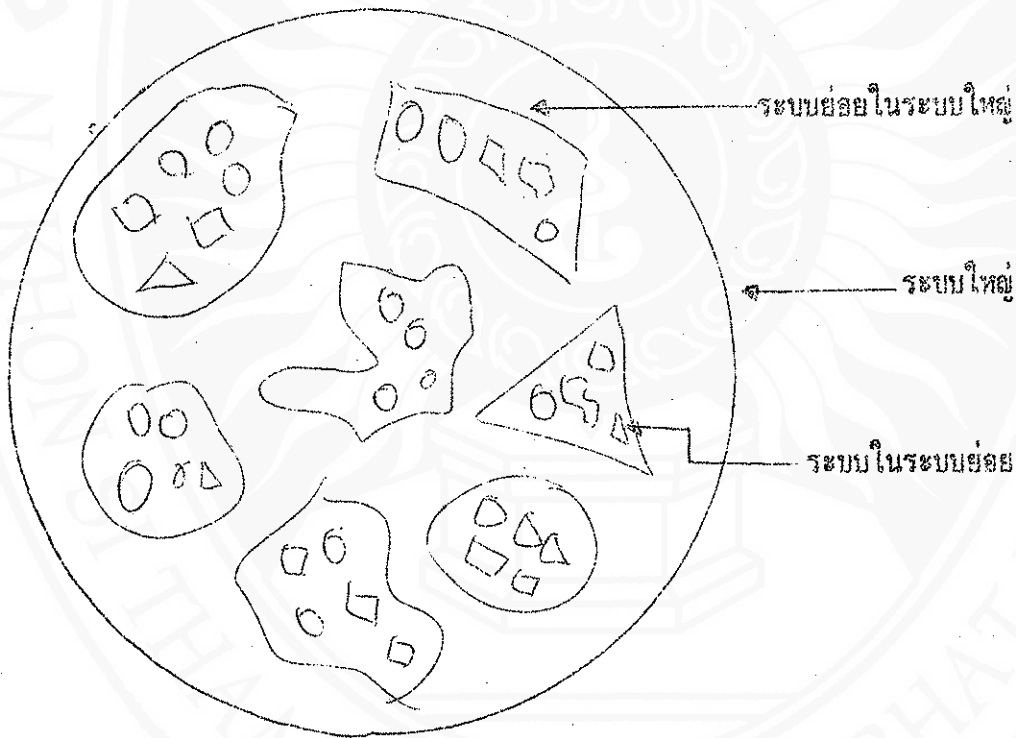
เป็นทฤษฎีหลักทฤษฎีหนึ่ง ที่นักสังคมศาสตร์ให้ความสนใจค่อนข้างมาก โดยเฉพาะนักสังคมวิทยา-มานุษยวิทยา แนวคิดตามทฤษฎีนี้ ศึกษาสังคม หรือชุมชนของมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยมองว่า สังคมมนุษย์นี้ประกอบด้วยส่วนต่างๆ หลายส่วน แต่ละส่วนมีหน้าที่และภารกิจ เฉพาะตนส่วนหนึ่งหรือหลายส่วน เพื่อการดำรงอยู่ของระบบนี้ การทำหน้าที่ของส่วนประกอบแต่ละส่วน จะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน การเกื้อกูลกันของระบบย่อยจึงจะทำให้ระบบรวมคงอยู่ได้

นักวิชาการทางสังคมอธิบายทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ในการศึกษาสังคมว่า สังคมมนุษย์เปรียบเสมือนร่างกายของคนเราทั่วไป ซึ่งประกอบขึ้นจากอวัยวะต่างๆ มากมาย เช่น กระดูกมือ เท้า กล้ามเนื้อ เลือด หัวใจ ฯลฯ อวัยวะแต่ละอย่างจะทำหน้าที่เฉพาะอย่างของมัน เช่น หัวใจสูบฉีดโลหิต มีใช้ในการหยิบจับหนังสือต่างๆ เท้าใช้ยืน เดิน โครงกระดูกใช้เป็นที่ยึดเกาะของกล้ามเนื้อเส้นเลือด เป็นต้นอวัยวะทุกส่วนนอกจากจะทำหน้าที่เฉพาะของตนแล้ว จะต้องทำงานให้เกิดความสอดคล้องต่อเนื่องกันด้วยร่างกายหรือคนคนนั้นจึงจะมีชีวิตอยู่ได้ หากการทำงานของอวัยวะต่างๆ ไม่สอดคล้องสัมพันธ์กัน มนุษย์นั้นก็อยู่อย่างปกติสุขไม่ได้

สังคมมนุษย์ก็เช่นเดียวกัน มีการประกอบเป็นโครงสร้างรวมในโครงสร้างรวมนั้น ก็ยังมีโครงสร้างย่อยๆ อยู่ภายใน และในตัวโครงสร้างย่อยแต่ละตัว ก็จะมีส่วนประกอบภายในตัวของมันเองอีกทีหนึ่งด้วยคล้ายๆ กับร่างกายของมนุษย์ที่มีอวัยวะเป็นส่วนประกอบ เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างรวมๆ ของสังคม เราจะพบส่วนประกอบภายในโครงสร้างรวมของสังคมมากมาย อันได้แก่ ครอบครัว ทำหน้าที่ผลิตสมาชิกใหม่ให้สังคมแทนสมาชิกเก่าที่ตายไป ทำหน้าที่ให้การอบรมสั่งสอนสมาชิกในครอบครัวให้รู้ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ เบื้องต้นของสังคม ฯลฯ ส่วนที่ผลิตอาหารและสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ได้แก่ สถาบันเศรษฐกิจ ส่วนที่เข้าควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ไม่ให้เป็นอันตรายต่อความสงบสุขส่วนรวม ได้แก่ สถาบันการปกครอง เป็นต้น แต่ละส่วนเปรียบเสมือนกลไกที่ทำหน้าที่สอดคล้องกัน ทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของสังคม มีผลทำให้สังคมอยู่ในภาวะของความสมดุล

เมื่อพิจารณาหลักการของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ จะพบว่าแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้ มีข้อสรุปเป็นจุดสำคัญอยู่ 3 ประการด้วยกันคือ

1. มองสิ่งคมนมนุษย์อย่างเป็นระบบ
2. ในระบบใหญ่ จะมีระบบย่อยรวมอยู่ด้วย และในระบบย่อยนั้นๆ ยังมีส่วนประกอบเล็ก ๆ อยู่ภายใน แต่ละส่วนจะทำหน้าที่ของตนอย่างเป็นระบบอีกทีหนึ่ง
3. ระบบย่อยแต่ละระบบ จะทำหน้าที่อย่างสอดคล้องต่อเนื่อง หรือเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน ทั้งในตัวระบบย่อยต่อระบบย่อยและต่อระบบใหญ่ไปด้วย



แสดงส่วนประกอบในลักษณะของโครงสร้างหน้าที่

เนื่องจากธรรมชาติของสังคมมนุษย์นั้น จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การทำงานตามหน้าที่ของส่วนประกอบต่างๆ ในโครงสร้าง จะต้องรักษาความสมดุลเอาไว้เสมอ ฉะนั้น เมื่อสภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงไป ส่วนประกอบต่างๆ ต้องทำหน้าที่ของตน ให้อยู่ในสภาพของความสอดคล้องตามไปด้วย เป็นลักษณะของการทำงานให้อยู่ในสภาพสมดุลเคลื่อนที่ (Moving equilibrium) กล่าวคือ สถาบันของสังคมทุกส่วน จะต้องปรับตัวเข้าหากัน ตามลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น สถาบันครอบครัวต้องทำหน้าที่ให้การอบรมระเบียบเรียบร้อยสังคม ภายใต้อุปนิสัยภาพที่สังคมต้องการ ยิ่งระบบระเบียบสังคมซับซ้อนมากขึ้นตามความก้าวหน้าของสภาพแวดล้อม สถาบันครอบครัวก็ต้องปรับตัวมากขึ้นตามไปด้วยเป็นการสืบสานหรือเอื้อต่อสถาบันการปกครอง ก็จะรักษาระบบระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคมส่วนรวมเช่นเดียวกันสถาบันการปกครองก็ให้ความมั่นคงด้านสวัสดิภาพความปลอดภัยแก่บุคคล หรือการทำการเกษตรกรรมของชาวชนบท สำหรับไว้ป้อนโรงงานอุตสาหกรรมในเมือง มีอาหารเลี้ยงคนงานในโรงงานและคนในเมืองโดยทั่วไป ช่วยให้เกิดสินค้าในเมืองสามารถขายสินค้าได้เพราะชาวชนบทมีอำนาจในการซื้อมากขึ้น เมืองซึ่งเป็นที่ตั้งโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ได้เพราะพึ่งพาชนบท และชาวชนบทก็ได้รับประโยชน์ความสะดวกสบายต่างๆ จากเมือง ลักษณะเช่นนี้ จึงเป็นลักษณะของความสมดุลเคลื่อนที่

โดยข้อเท็จจริงแล้ว เราจะพบว่าภาวะของความสมดุลเคลื่อนที่นั้น ไม่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ในบางเหตุการณ์บางสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความไม่สมดุลอาจเกิดขึ้นได้เสมอ ทั้งนี้เพราะการปรับตัวของส่วนประกอบย่อย ภายในโครงสร้างแต่ละโครงสร้าง อาจจะทำหน้าที่ของตนบกพร่องไป หรือทำงานไม่สอดคล้องต่อกัน จึงเกิดภาวะของความขัดข้องในระบบชน (Dysfunction)

ภาวะของความขัดข้องในระบบ จะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างใหญ่เกือบทุกจุด ทำให้ระบบภายในโครงสร้างนั้นนั้นปั่นป่วนอยู่ระยะหนึ่ง ระบบต่างๆ จึงต้องเคลื่อนไหวปรับตัวใหม่อีกครั้ง จนกว่าจะเกิดภาวะสมดุลเคลื่อนที่ขึ้นใหม่ ระบบต่างๆ จึงจะทำงานเข้าสู่ระดับปกติ ภาวะของความขัดข้องนี้สามารถเกิดขึ้นในสังคมได้เสมอ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางวัตถุเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว

กว่าระบบระเบียบที่มีอยู่ในสังคมนั้น ทำให้เกิดความขัดข้องในสังคมขึ้น อันส่งผลให้กฎเกณฑ์ต่างๆ ใช้การได้ไม่เต็มประสิทธิภาพขาดความยุติธรรมในสังคม การเสื่อมเสียศีลธรรม มีการฝ่าฝืน กฎหมายความมั่นคงของบุคคลสาธารณะชน การเมือง เศรษฐกิจ ก็พลอยได้รับผลกระทบกระเทือน ตามไปด้วย สภาพเหล่านี้จึงเป็นปัญหาของสังคมนั้นๆ นักสังคมวิทยาหลายท่านถึงกับสรุปว่า ภาวะ การขัดข้องของระบบสังคม (Dysfunction) คือ ภาวะปัญหาสังคมนั่นเอง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นใน ระบบของสังคม ก็จะมีมีการกระตุ้นผลักดันให้ส่วนประกอบย่อยภายในสังคม ทำงานมากขึ้น มีการ ปรับตัวเคลื่อนไหวมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบจนเข้าสู่สภาพปกติเช่นเดิม ซึ่ง การเปลี่ยนแปลงอาจจะเริ่มต้นจากส่วนใดส่วนหนึ่งของสังคม หรือจากหลายๆ ส่วนพร้อมๆ กันก็ได้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ก็จะส่งผลไปยังส่วนอื่นๆ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

การศึกษาความพึงพอใจในบทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งนี้ ได้ใช้ แนวคิดของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่มาช่วยในการกำหนดแนวทางการสร้างเครื่องมือการเก็บข้อมูล ด้วยการพิจารณา ระบบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งที่เป็นโครงสร้างใหญ่ โครงสร้างย่อย ส่วนประกอบในโครงสร้างต่างๆ ทุกส่วนในองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ยังได้เอา แนวคิดมาใช้เป็นกรอบการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลอีกแนวทางหนึ่งในหลายๆ แนวทางที่ใช้ในการวิเคราะห์ และอภิปรายผล

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน (The Planned Change Theory)

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งปกติธรรมดาของโลก และการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็น วิวัฒนาการรูปแบบต่างๆ แต่การเปลี่ยนแปลงก็ทั้งการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ หรือเปลี่ยนแปลง ไปตามขอบเขตตามกรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงชนิดนี้ จะทำให้เกิดผลดีหรือเลวก็ได้ และการ เปลี่ยนแปลงที่เราสามารถควบคุมได้

แนวความคิดหลักการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน คือ กระบวนการปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น ซึ่ง ระบบดังกล่าวนี้จะต้องเน้นทุกระดับ คือ ระบบปัจเจกบุคคล ระบบกลุ่ม ระบบองค์กร และระบบ

ชุมชน ในการนี้จึงต้องใช้บุคคลเป็นผู้นำทำหน้าที่ผลักดัน และนำในการเปลี่ยนแปลง เรียกว่า
ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน จึงอาจจะเป็นกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้แก่ การ
พัฒนาการปรับปรุง หรือการเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคน สำหรับผู้ถูกเปลี่ยนแปลงนั้น ถือว่า
อยู่ในระบบผู้รับบริการ (Client System)

กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นระบบที่จะต้องดำเนินไปตามขั้นตอนต่างๆ
ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาความคิดที่จะเปลี่ยนแปลง
2. สร้างความสัมพันธ์ที่จะเป็นประโยชน์ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง
3. การวิเคราะห์ปัญหา
4. การตรวจสอบทางเลือกในการดำเนินงาน
5. ดำเนินงานตามทางเลือกที่กำหนด
6. การสร้างความมั่นคงให้แก่กระบวนการเปลี่ยนแปลง
7. การยุติกระบวนการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 1 ลิปปิต (Lippit) และคณะถือว่า เป็นการพัฒนาความคิดที่จะเปลี่ยนแปลง เป็นขั้นตอนที่ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง จะต้องชี้ให้ระบบผู้รับบริการเห็นความจำเป็นของ
การเปลี่ยนแปลงว่า จะทำให้เกิดผลดีอย่างไร ให้อยอมรับสภาพปัญหาว่าเป็นอย่างไร และจะ
ต้องกระตุ้นให้ระบบผู้รับบริการ ประารถนาที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนย่อยๆ ประกอบการ
พิจารณาถึงไปอีก เป็นต้นว่า ส่วนต่างๆของระบบมีขีดความต้องการของการเปลี่ยนแปลงไม่เท่ากัน
ซึ่งเป็นความยุ่งยากลำบากใจของตัวแทนการเปลี่ยนแปลงประการหนึ่ง และบางกรณี บางคน
อาจจะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเลย มิหนำซ้ำยังต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอีกด้วย ในขั้นแรกนี้
จึงไม่เพียงแต่จะต้องสร้างให้เขายอมรับและเข้าใจปัญหาเท่านั้น แต่จะต้องชี้ให้เห็น
ความกระตือรือร้น ที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะรับความช่วยเหลือจากบุคคลองค์
การที่อยู่ภายนอกระบบของตนเองด้วย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายในกระบวนการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสม จะเป็นการสร้างปัญหาให้แก่ระบบผู้บริกรมาจากส่วนที่ต่าง ๆ กัน เป็นต้นว่าการสื่อสารไม่ดี ขาดความเข้าใจกัน ทำให้ระบบผู้บริกรไม่เข้าใจว่าปัญหาคืออะไร ไม่ทราบว่าจะต้องการอะไร ไม่ทราบว่าระบบผู้ให้บริการคือใครมาจากไหน ต้องการอะไรและการที่จะนำการเปลี่ยนแปลงมาให้นั้น ประสงค์สิ่งใดตอบแทนหรือไม่ การเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือเลวลงความรู้สึกนึกคิดของระบบผู้บริกรนั้น จะมีอยู่ต่าง ๆ นานา รวมทั้งความไม่แน่ใจบางครั้งคาดหวังไปอย่างสมๆ แต่จริงๆ ก็ได้ว่า ระบบผู้ให้บริการจะให้สิ่งต่างๆ แก่ตนเองเต็มที่ ซึ่งเมื่อทราบและเข้าใจที่หลัง ก็จะผิดหวัง สิ่งเหล่านี้จะพัฒนาเป็นความรู้สึกที่ไม่ดี ทำให้ความสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสมทั้งสิ้น

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัญหาความต้องการนั้น ระบบผู้ให้บริการจะต้องมีข่าวสารและข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาตลอดเวลา จนความต้องการของระบบผู้บริกรอย่างถูกต้อง และมีรายละเอียดที่สุด ซึ่งข่าวสารข้อมูลนั้น อาจเป็นปัญหาที่กว่าได้มาอย่างไร เมื่อถามมาได้แล้วจะต้องนำมา "กรอง" ในลักษณะอย่างไรจึงได้ประโยชน์มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบทางเลือกของการดำเนินงาน เป็นที่ยอมรับว่า การแก้ปัญหาใดๆ นั้นมิได้มีทางเลือกดำเนินการเพื่อการนั้นเพียงทางเดียว แต่มักจะมีมากกว่าหนึ่งทางเสมอ ในขั้นตอนนี้ คือการพิจารณาว่า ควรจะดำเนินการอย่างไร โดยวิธีใด และวิธีที่เราเลือกดำเนินการนั้น เหมาะสมอย่างไรดีกว่าทางเลือกอื่นอย่างไร

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการ คือ การสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง นำเป้าหมายจากขั้นตอนที่ 4 มาแปลงรูปเป็นกิจกรรม หรืองานเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ได้กำหนดไว้ และเพื่อแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการ อันเป็นวัตถุประสงค์หลักของกระบวนการดำเนินการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 6 เป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่การเปลี่ยนแปลง หลังจากที่ได้ผ่านขั้นตอนต่างๆ มาแล้ว และการเปลี่ยนแปลงได้บรรลุเป้าหมายแล้วนั้น ระบบผู้ให้บริการ จะต้องตระหนักว่า ทำอย่างไรจึงจะให้สภาพของการเปลี่ยนแปลงนั้น คงอยู่ตลอดไป ตราบเท่าที่ผู้รับบริการมีความต้องการ นั่นคือ การฝึกหัดคนในระบบผู้ให้บริการให้รู้จักดำเนินงานต่อไปด้วย

ตนเอง หรือโดยการโฆษณาประชาสัมพันธ์ ให้กระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้แพร่หลายเป็นที่
เข้าใจกันกว้างขวางยิ่งขึ้น เช่น ส่งเสริมกระตุ้นให้อีกกลุ่มหนึ่งในชุมชนเข้าใจปัญหาและรู้จักสร้าง
ความเปลี่ยนแปลงขึ้น เพื่อจะได้เกิดกิจกรรมแข่งขันระหว่างคน 2 กลุ่ม ซึ่งทำให้แต่ละกลุ่มพยายาม
พัฒนาการดำเนินงานต่อไป แม้ว่าระบบผู้ให้บริการจะจากไปแล้วถึง จากกระบวนการเปลี่ยนแปลง
แปดงบรรลผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งถือว่าเป็นการสิ้นสุดแล้ว เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 7 การสร้างความสัมพันธ์ดี เมื่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงสิ้นสุดลงแล้ว
เป็นขั้นตอนสุดท้าย สัมพันธภาพระหว่างผู้ให้บริการและระบบผู้รับบริการ มักจะแน่นแฟ้น และ
ระบบผู้บริการจะ ไม่อยากให้ระบบผู้บริการจากไป ปัญหาในขั้นนี้ที่ระบบผู้ให้บริการจะต้องแก้ไข
ก่อนที่จะ "จากไป" ระบบผู้รับบริการจะอ่อนแอ ไม่เป็นตัวของตัวเองหรือไม่ ได้เรียนรู้วิธีการ
แก้ไขปัญหาให้แก่ตนเองได้หรือไม่ อยู่ขั้นตอนนี้ด้วย

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนนี้ นำมาใช้ศึกษาถึงกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเจาะจงกระบวนการการดำเนินงาน เกี่ยวกับสภาองค์การ
บริหารส่วนตำบล ว่ามีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างไร และนำ
มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ทฤษฎีการกระทำทางสังคม (Social Action Theory)

เป็นแนวความคิดทางสังคมวิทยาและทางจิตวิทยา เวเบอร์ (Max Weber) ได้ศึกษา
เกี่ยวกับเรื่องการกระทำทางสังคมของมนุษย์ (Human Action) โดยให้คำจำกัดความของคำว่า
"การกระทำทางสังคม" หมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่เป็นแบบเปิดเผยและลับ ซึ่งบุคคล
ผู้กระทำกำหนดขึ้นมามีความเป็นส่วนตัว เวเบอร์อธิบายว่า ระดับความเข้าใจเกิดขึ้นได้
๒ ประการ คือ

1. ความหมายส่วนตัวจากการกระทำของบุคคลหนึ่ง ที่จะสามารถเข้าใจได้จากการ
สังเกตโดยตรง

2. มีการเข้าใจสิ่งเร้า เราสามารถแสดงความรู้สึกออกมาด้วยตนเอง ในการให้
 เหตุผล ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของพฤติกรรม หรือถ้าการกระทำของคนไม่มีเหตุผลแล้ว อาจจะ
 เข้าใจส่วนประกอบแห่งอารมณ์ที่กระทำ เกิดขึ้นด้วยอาศัยการเข้า ไม่มีส่วนร่วม ที่มีความเห็นอก
 เห็นใจต่อมนุษย์ด้วยกัน

สิ่งที่เกิดไม่จำเป็นจะต้องมีส่วนเห็นด้วยกับแนวทฤษฎี หรือจุดมุ่งหมายขั้นสูงสุด หรือค่านิยม
 ของผู้กระทำ แต่โดยทางสติปัญญาแล้ว เราอาจจะเข้าใจสถานการณ์และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง
 ได้ อื่นๆหนึ่งการกระทำบางอย่าง เกิดขึ้นจากผลของแรงกระตุ้น การเข้าใจแรงกระตุ้น
 สามารถถือว่าเป็นการอธิบายเวลาที่แท้จริงของการกระทำ เพราะว่าแรงกระตุ้นนั้น เป็นพื้นฐาน
 ที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาพฤติกรรม เวเบอร์กล่าวว่า การกระทำทางสังคมนี้มี 4 ชั้นคือ

1. การกระทำที่มีเหตุผล (Rational) เป็นการกระทำที่ใช้วิธีการอันเหมาะสม ใน
 อันที่จะบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่เลือกไว้อย่างมีเหตุผล การกระทำดังกล่าวมุ่งไปในด้านการเมือง
 เศรษฐกิจ และสังคม

2. การกระทำเกี่ยวกับค่านิยม (Valuable) เป็นการกระทำที่ใช้วิธีการที่มีความ
 เหมาะสมเช่นกัน เพื่อจะทำให้ค่านิยมสูงสุดในชีวิตมีความสมบูรณ์พร้อม การกระทำเช่นนั้น
 มุ่งเน้นไปในด้านจริยธรรมศาสนา และทางศีลธรรมเป็นหลัก อย่างอื่นทำเพื่อการดำรงไว้ซึ่ง
 ความเป็นระเบียบในชีวิตทางสังคม

3. การกระทำตามประเพณี (Traditional) เป็นการกระทำที่ไม่ค่อยมีการ
 เปลี่ยนแปลงโดยยึดเอาแบบอย่างที่ทำกันมาแต่อดีต เป็นหลักในพฤติกรรมการกระทำตามประเพณี
 จะไม่คำนึงถึงเหตุผล

4. การกระทำที่แฝงด้วยเสนาหา (Affective) การกระทำแบบนี้คำนึงถึงด้าน
 อารมณ์ และความผูกพันทางจิตระหว่างผู้ทำกับวัตถุที่เป็นจุดมุ่งหมายของการกระทำ การกระทำ
 เช่นนี้ ไม่คำนึงถึงเหตุผลอื่นใด นอกจากเรื่องส่วนตัว

รีดเดอร์ (Reeder) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลที่มีต่อการกระทำของมนุษย์ทั่วไป เขาอธิบายว่า การกระทำทางสังคมของมนุษย์นั้น ประกอบด้วยกลุ่มปัจจัยหลายประการ ที่ได้จำกัดอยู่เฉพาะปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง เขาได้แยกรูปแบบการกระทำทางสังคมของบุคคลไว้ดังนี้

- ความคิดเห็น
- อารมณ์หรือความรู้สึก
- การคาดคะเนพฤติกรรม
- พฤติกรรมที่แสดงออก

นอกจากนั้น รีดเดอร์ ได้อธิบายถึงเหตุผลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลว่า ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งเรียกว่าความเชื่อหรือความไม่เชื่อ เหตุผลที่เขากล่าวถึงมีดังนี้

1. เป้าประสงค์
2. ความเชื่อที่สืบทอดกันมาก
3. ค่านิยมมาตรฐาน
4. นิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณี
5. ความคาดหวัง
6. ข้อผูกมัด
7. แรงเสริม
8. โอกาส
9. ความสามารถ
10. การสนับสนุน

รีดเดอร์ ได้อธิบาย ถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย หรือสาเหตุที่มีผลต่อการกระทำทางสังคมดังนี้

1. ในสถานการณ์ของการกระทำทางสังคม จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งแต่ละคนก็มีเหตุผลแต่ละอย่างในการตัดสินใจในการกระทำ

2. บุคคลหรือองค์กรจะตัดสินใจ หรือแสดงการกระทำบนพื้นฐานของกลุ่มเหตุผล ซึ่งผู้ตัดสินใจเองได้คิดว่า มันสอดคล้อง หรือตรงกับปัญหา สถานการณ์นั้น ๆ

3. เหตุผลบางประการอาจจะสนับสนุนการตัดสินใจ และเหตุผลบางประการอาจจะต่อต้านการตัดสินใจ

4. เหตุผลนั้น ผู้ตัดสินใจได้เห็นว่าแตกต่างกันในการเลือกเหตุผล หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

5. เหตุผลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจนั้น ไม่ใช่มาจากเหตุผลใดเหตุผลหนึ่ง หรือทั้งหมดแต่เป็นกลุ่มของเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะนั้นๆ

6. ในการตัดสินใจ กลุ่มของเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้นๆจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทุกโอกาส

7. กลุ่มของปัจจัย หรือเหตุผลที่มีอิทธิพลต่อการกระทำทางสังคม ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงได้

8. สำหรับกรณีเฉพาะอย่าง ภายใต้การกระทำทางสังคม จะมีบ่อยครั้งที่ทางเลือก 2 ทางหรือสามทาง เพื่อที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นๆ

9. ผู้กระทำหรือผู้ตัดสินใจ อาจจะเลือกทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

10. เหตุผลที่จะตัดสินใจ สามารถที่จะมองเห็นได้จากทางเลือก ที่ถูกเลือกไว้แล้ว

ทฤษฎีการกระทำทางสังคม สามารถนำมาเป็นแนวในการศึกษาถึงปัจจัยและสาเหตุของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลว่า มีปัจจัยที่เป็นเป้าหมายอย่างไร เพราะปัจจัยเป้าหมายจากการกระทำทางสังคมจะเป็นตัวบ่งบอกความพึงพอใจอันเกิดจากผลของการกระทำทางสังคม จึงนำทฤษฎีการกระทำทางสังคมมาวิเคราะห์ผลการศึกษาในครั้งนี้นด้วย

ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory)

ทฤษฎีแนวความคิดตรงข้ามกับแนวทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ กลุ่มมองสังคมในลักษณะของสิ่งมีชีวิต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง สังคมทุกสังคมมีความสามารถในการของตัวเอง จึงทำให้ส่วนต่างๆภายในสังคมเคลื่อนไหว ปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ บางครั้งการเคลื่อนไหวของส่วนต่างๆในสังคมจะมีการขัดแย้งกันเองค่อนข้างรุนแรง บางครั้งความขัดแย้งภายใน มีความรุนแรงน้อย กลุ่มนี้จึงเห็นว่า การขัดแย้งเป็นเรื่องที่ธรรมดาของสังคมทุกสังคม และยังเห็นว่า การขัดแย้งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนา หรือค้นพบสิ่งใหม่ๆขึ้นมา นักคิดกลุ่มนี้หมายถึง ที่ได้รับความสนใจมากคือ มาร์กซ (Marx) ได้กล่าวถึงหลักการ 2 ประการว่า

1) โครงสร้างทางสังคมต่างๆย่อมมีเมล็ดพันธ์ (คล้ายเมล็ดพืช) แห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในตัวของมันเองเสมอ เพียงแต่รอโอกาสที่จะเจริญงอกงามเท่านั้น

2) การเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดจากกลุ่มขัดแย้ง

การมองสังคมตามรูปแบบของกลุ่มขัดแย้ง

1. สังคมทุกสังคม จะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงจึงสามารถเกิดขึ้นได้เสมอ

2. สังคมทุกสังคมมีความขัดแย้ง หรือการไม่เห็นพ้องต้องกันของสมาชิกในสังคมได้ ความขัดแย้งนั้นอาจจะเป็นความขัดแย้งระดับบุคคล บุคคลกับกลุ่มหรือขัดแย้งระหว่างกลุ่มกับกลุ่มก็ได้ การขัดแย้งจึงเป็นธรรมชาติของสังคมที่จะเกิดขึ้นได้

3. ส่วนประกอบของสังคม อาจจะมีส่วนใดส่วนหนึ่งทำให้เกิดความขัดแย้งในระบบ อันนำไปสู่ความแตกแยก หรือนำมาซึ่งความขัดแย้ง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้

4. สังคมทุกสังคมขึ้นอยู่กับสมาชิกในสังคม หากสมาชิกกลุ่มหนึ่งในสังคมเกิดความขัดแย้งกับกลุ่มอื่นๆ จะเกิดพฤติกรรมการต่อต้านซึ่งกันและกัน จนกว่าจะมีกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งสามารถควบคุมสมาชิกอื่นได้ ความขัดแย้งจะสงบไประยะหนึ่ง

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความขัดแย้ง นักสังคมวิทยาในกลุ่มทฤษฎีความขัดแย้งหลายท่านได้เสนอแนวคิดของตน เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ของความขัดแย้งไว้หลายประการ เช่น



สำนักวิทยบริการ
กองบริหารการคลัง
กระทรวงศึกษาธิการ

320.85
21 1137
2538
92309

ดาห์เรนดอร์ฟ (Dahrendorf) กล่าวว่า สาเหตุของความขัดแย้งนั้น เกิดจากมนุษย์
ทุกคนมีความต้องการอำนาจ อยากให้ตนมีอำนาจตามที่ตนสามารถทำได้ ใ้มากที่สุดเท่าที่
จะทำได้ แต่อำนาจที่มีอยู่ในโลกนั้นมันจำกัด ไม่สามารถเพิ่มอำนาจขึ้นมาใหม่ได้ จึงต้องแย่งชิง

อำนาจเอาจากคนที่ครองอำนาจอยู่ การที่คนมีอำนาจขึ้นมาใหม่ ทำให้อำนาจของคนที่ครองอยู่
ก่อนนั้นต้องลดน้อยลงไป คนที่แย่งชิงอำนาจจึงต้องพยายามทุกวิถีทาง ที่จะรักษาอำนาจ
ไว้ให้มากที่สุด นานที่สุด ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้น Dahrendorf จึงสรุปว่า ธรรมชาติของมนุษย์
ถึงต้องการอำนาจ ความขัดแย้งจะยังคงคู่กันมนุษย์

เฮเกล (Hegel) ความขัดแย้งในสังคมนั้น ไม่ได้เกิดจากความต้องการอำนาจแต่
เพียงอย่างเดียว หากเกิดจากความรู้สึก หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับนามธรรมต่างหาก
เช่นคนที่หนึ่งรับรู้เรื่องความดีว่า เกิดจากการรักดีต่อศาสนา แต่อีกคนหนึ่งกลับคิดว่าความดีเกิด
จากการรักดีและกระทำในสิ่งที่รัฐต้องการ ในขณะที่คนอื่นๆ อาจจะไปถืออย่างหนึ่งถึงเหล่านั้น
นำมาซึ่งความขัดแย้ง และมักจะพบว่าเมื่อพูดถึงสิ่งที่เป็นนามธรรมแล้ว มักจะทำให้เกิดแนวคิด
ที่แตกต่างกันเสมอ ความคิดเกี่ยวกับเรื่องนามธรรม จึงเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง

มาร์กซ์ (Karl Marx) กลับมีความเห็นว่า ความขัดแย้งในสังคมนั้น เกิด
จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ หรือเกิดจากชนชั้นทางเศรษฐกิจของคนในสังคมนั้นๆต่างหาก เขา
กล่าวว่า คนในสังคมนั้นมีโอกาสในการครอบครองทางเศรษฐกิจที่ไม่เท่าเทียมกัน กลุ่มนายทุนจะ
มีโอกาสในการครอบครองทางเศรษฐกิจอย่างมากมาย ทั้งๆที่ทางผลิตเกิดทั้งหมตกระทำโดย
กลุ่มกรรมกร แต่กรรมกรกลับมีโอกาสในการรับผิดชอบต่อหนี้้น้อยมาก ช่องว่างทางเศรษฐกิจ
ระหว่างนายทุนกับกรรมกร จึงค่อนข้างห่างกันมากขึ้นทุกที เมื่อช่องว่างห่างกันมากขึ้นเท่าใด
ความขัดแย้งระหว่างนายทุนกับกรรมกร ก็จะรุนแรงมากขึ้นเท่านั้น จนถึงจุดหนึ่งกรรมกรจะทน
ไม่ได้และจะเกิดการต่อต้านนายทุนขึ้นอย่างรุนแรง มาร์กซ์จึงมองความขัดแย้งไปในทางเศรษฐกิจ
เป็นหลัก และเห็นว่าความขัดแย้งนั้น จะคงอยู่ตราบได้ที่ยังมีช่องว่างทางเศรษฐกิจอยู่

ซึ่งแนวคิดของ มาร์กซ์ นี้ได้รับการต่อต้านมาก เพราะเขามองความขัดแย้งที่เกิดขึ้นใน
สังคมยุโรป ของนั้น เป็นที่องของการปฏิวัติอุตสาหกรรมกำลังขยายตัวลักษณะของมนุษย์ ใ้ช่วงนั้น
เป็นช่องของการเปลี่ยนแปลงสังคมศักดินามาสู่มานิยม การเอาตัวเขาไปรับตำแหน่งงานของ

นายทุนจึงมีมาก ความสัมพันธ์ระหว่างกรรมกรกับนายจ้างเป็นไปในทางลบสูง จึงเกิดปัญหา
 ความขัดแย้งขึ้น ซึ่งลักษณะเช่นคนเอเชีย หรือคนอาฟริกันน้อยมาก อันเนื่องมาจากนิสัยใจ
 คอ สติปัญญาของศาสนาพุทธ ศาสนาอิสลาม ศาสนาพราหมณ์ ทำให้นายทุนกับกรรมกรมีความเห็น
 ออกเห็นใจกันมาก ความขัดแย้งรุนแรงในจึงมีโอกาสน้อยที่จะเกิดตามแนวของ มาร์กซ์ และแม้
 แต่คนยุโรปเองในช่วงหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับกรรมกร
 และการเข้ามาควบคุมของรัฐเกี่ยวกับสวัสดิการลูกจ้าง จะทำให้ความขัดแย้งดังกล่าวมีน้อยลง
 เดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาของกลุ่มความขัดแย้ง กลุ่มนี้จะมองความขัดแย้งระหว่างกันใน
 สังคมว่าเป็นเรื่องธรรมดา และยังมีความเห็นว่าการขัดแย้งกันนั้น จะนำมาซึ่งความ
 คิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ความขัดแย้งของกลุ่มสองกลุ่ม ขัดแย้งกันในสองแนวคิด จะทำให้เกิด
 แนวความคิดที่สามขึ้นมา แนวคิดที่สามจึงเป็นแนวคิดใหม่ที่น่าไปสู่การพัฒนา

ทฤษฎีความขัดแย้ง ฟูว็ย ได้นำมาเป็นแนวในการศึกษาวิจัย เพื่อพิจารณาผลการศึกษาจาก
 ข้อมูลที่ได้รับ เพราะแนวคิดจากทฤษฎีความขัดแย้งสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมต่างๆ ในองค์กร อัน
 จะมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจต่อบุคคล ต่อเหตุการณ์ ต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วย จึงนำมาใช้ในการ
 วิเคราะห์และอภิปรายผลการศึกษาด้วย

โครงสร้างอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล
และความสัมพันธ์ระหว่างจังหวัด อำเภอ
ท้องถิ่นอื่น กับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เกิดขึ้นจากการยกฐานะสภาตำบล ที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท (มาตรา 10) (เกณฑ์รายได้ 150,000 บาท นี้อาจจะเปลี่ยนแปลงได้) เช่น ปีนี้เป็นปีงบประมาณ 2588 ดังนั้นจะใช้รายได้สภาตำบลปีงบประมาณ $2587+2588+2589$ องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติ

8

บุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น(มาตรา 48)

โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบล จะมีรูปแบบคล้ายกับสภาผู้แทนราษฎรของประเทศอื่นประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล จะประกอบด้วย

สมาชิกโดยตำแหน่ง ได้แก่

- 1.1 กำนัน
- 1.2 ผู้ใหญ่บ้านของทุกหมู่บ้านในเขตตำบล
- 1.3 แพทย์ประจำตำบล

สมาชิกซึ่งได้รับเลือกตั้ง ราษฎรเลือกตัวแทนหมู่บ้านละ 2 คน โดยมีวาระการดำรง

ตำแหน่งคราวละ 4 ปี

คุณสมบัติของผู้เลือกตั้ง และผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

กฎหมายได้กำหนดไว้ (มาตรา 47) ให้ถือคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเช่นเดียวกับสภาตำบล ทั้งนี้รวมถึงเหตุแห่งการพ้นจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

ในส่วนการเลือกตั้ง ได้กำหนดรูปแบบการเลือกตั้งแบบทางตรงโดยวิธี คือ ให้มีการสมัคร
 เลือกตั้ง การพิมพ์ใบรายชื่อผู้เลือกตั้ง กำหนด วัน-เวลา การลงคะแนนและเจ้าหน้าที่นับ
 การเลือกตั้งโดยเฉพาะ และใช้บัตรเลือกตั้งในการลงคะแนน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย
 ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2538

๒. การบริหารงาน

๒.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา และรองประธานสภาคนหนึ่งจาก
 สมาชิกสภาฯ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี และเลือกสมาชิกสภาฯ ซึ่งคนหนึ่งเป็น
 เลขานุการ (วาระดำรงตำแหน่ง 4 ปี) สมาชิกสภาฯ ซึ่งดำรงตำแหน่งข้างต้นทั้ง ๒ ตำแหน่ง
 จะได้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการบริหารอีกมิได้

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการของ
 องค์การบริหารส่วนตำบล
- (2) พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณ
 รายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
- (๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและ
 แผนพัฒนาตำบลตาม (1) และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๒.๒ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภอแต่งตั้งจาก

- (1) กำนัน
- (2) ผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน ๒ คน
- (๓) สมาชิกสภาฯ ซึ่งได้รับการเลือกตั้งไม่เกิน 4 คน

บุคคลใน (๒) และ (๓) แต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้คณะกรรมการบริหาร
 เลือกสมาชิกคนหนึ่งเป็นประธาน และเลือกคนหนึ่งเป็นเลขานุการ คณะกรรมการบริหาร ดำรง
 ตำแหน่งคราวละ 4 ปี (บทเฉพาะกาลกำหนดใน 4 ปีแรกให้กำนันเป็นประธานโดยตำแหน่ง)

ในการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบลเป็น

ของตนเองและอาจแบ่งการบริหารงานออกเป็น

(1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(2) ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

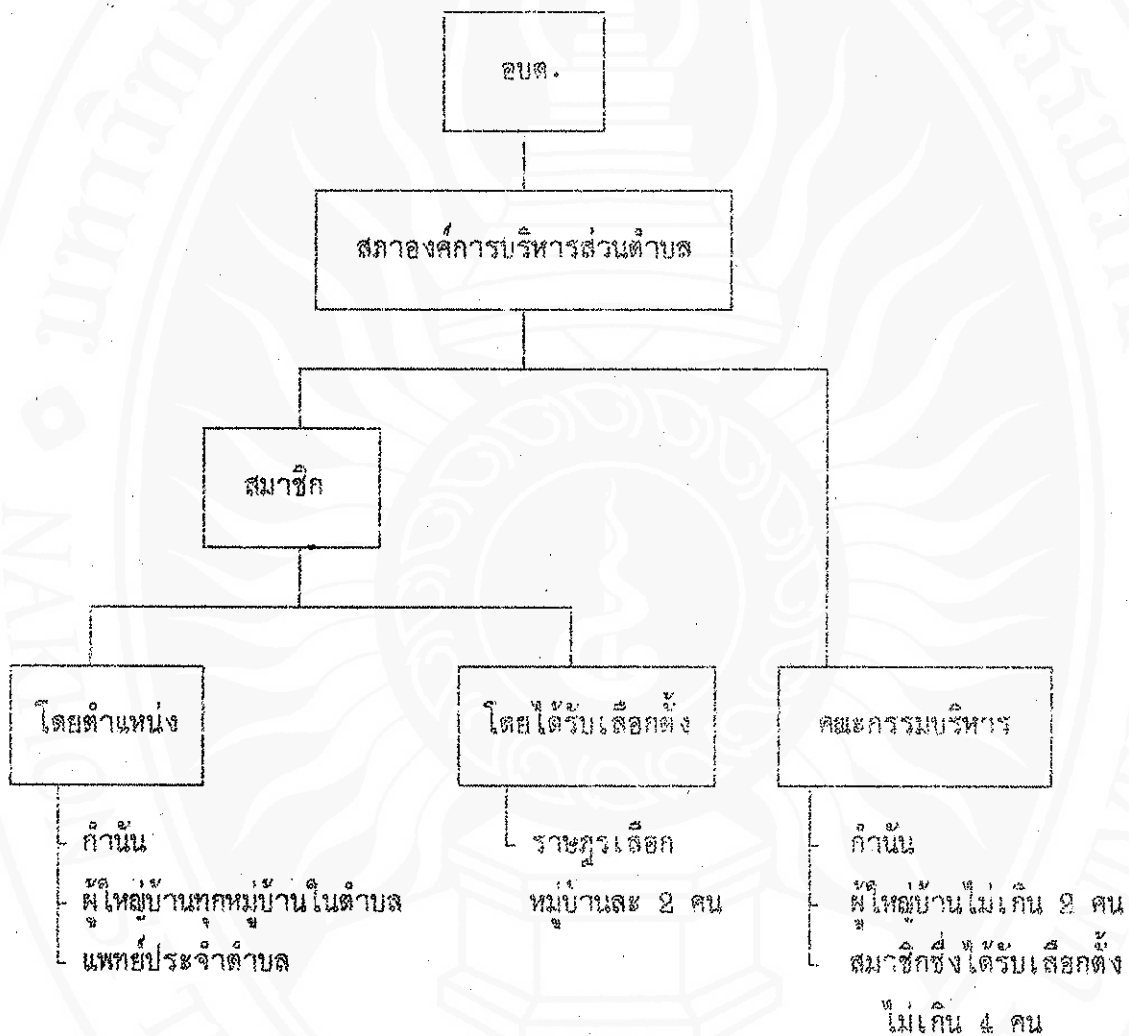
เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล

อาจร้องขอให้ข้าราชการพนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ

หรือหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้

แผนภูมิโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล



กรรมการบริหารพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) สภามหาวิทยาลัยหรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้กรรมการบริหารพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๑๒
- (๓) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อนายอำเภอ ในกรณีเช่นนี้ให้ถือว่าพ้นจากตำแหน่งนับแต่วันลาออก
- (๔) พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา ๑๒ ซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา ๔๗
- (๕) ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๖) สภามหาวิทยาลัยหรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่

กรรมการบริหารพ้นจากตำแหน่งตาม (๑) ให้คงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการบริหารซึ่งได้รับเลือกใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตาม (๖) ถ้าเกี่ยวข้องกับกำนัน หรือผู้ใหญ่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบและให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้สมาชิกผู้นั้นออกจากตำแหน่งกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน โดยให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากตำแหน่งเพราะบกพร่องในทางความประพฤติหรือความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่

ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกกรรมการบริหารขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างภายในสามสิบวันนับแต่วันตำแหน่งนั้นว่างลง เว้นแต่ว่าการดำรงตำแหน่งที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่ดำเนินการเลือกกรรมการบริหารขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้

ให้สมาชิกที่ได้รับเลือกแทนอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้นั้นจนครบในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ ให้สมาชิก ให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและกรรมการบริหารเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ของบังคับ และแผนพัฒนา

นาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(2) จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(3) รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้้องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยปีละสองครั้ง

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

(5) ให้อำนาจและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(6) ส่งเสริมใหม่อุตสาหกรรมในครอบครัว

(7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(9) หาผลประโยชน์จากทางทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(10) ให้อำนาจตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

นอกจากนี้ยังมีอำนาจออกข้อบังคับตำบลเพื่อใช้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโดยจะกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 500 บาท

อำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม

และภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา 67)

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และสาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปลูกสร้าง

- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และพิการ
- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหาร

ส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา 68)

- (1) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้อิทธิพลของการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้อิทธิพลและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้อิทธิพลและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีอิสระในระดับหนึ่งในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ความสำเร็จการพัฒนาจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนหนึ่งซึ่งทางด้านการวางแผนพัฒนา การประชุมและการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคล และ การจัดทำร่างข้อบังคับการบริหารส่วนตำบล

การวางแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบใหม่ซึ่งจะต้องบริหารงานโครงการและงบประมาณของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จึงกำหนดให้คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาตำบลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ การผังเมือง และปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการใช้งบประมาณของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ ประเภทแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมี 2 ลักษณะ คือ

1. แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี หมายความว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล อันมีลักษณะเป็นการกำหนดนโยบายแนวทาง แผนงาน โครงการในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของอำเภอ โดยมีระยะเวลา 5 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2. แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี หมายความว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล อันมีลักษณะเป็นแนวทางและรายการประสานแผนงานและโครงการของจังหวัด อำเภอ ตำบล และการดำเนินงานของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งได้จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปีเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และแก้ไขปัญหของประชาชนในท้องถิ่น

องค์ประกอบของแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สภาทปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญห

ส่วนที่ 3 งาน โครงการ และกิจกรรมการพัฒนา และงบประมาณที่ใช้

ส่วนที่ 1 สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

หมายถึง การวิเคราะห์ให้เห็นถึงปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้ข้อมูลจาก กชช.

๒ ค. จปฐ. ข้อมูลแหล่งน้ำระดับหมู่บ้าน ฯลฯ มากำหนดสภาพปัญหาแล้วจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วน เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการจัดทำงาน โครงการและกิจกรรมสำหรับการพัฒนาและแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหา

หมายถึง การนำปัญหาที่จัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนแล้วมากำหนดเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหามาตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากศักยภาพและขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงการประสานการพัฒนา กับหน่วยงานอื่นในพื้นที่

ส่วนที่ ๓ งาน โครงการ และกิจกรรมการพัฒนา และงบประมาณที่ใช้

หมายถึง การนำแนวทางการแก้ไขปัญหามากำหนดการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยจึงกำหนดเป็นงาน โครงการ และกิจกรรมในการพัฒนาขึ้นให้สัมพันธ์กับเงินงบประมาณที่มีอยู่หรืออาจกำหนดการขอรับการสนับสนุนโครงการจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่สามารถจัดทำโครงการมาลงในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ เช่น ส.ส. งบของเอกชน งบของส่วนราชการต่าง ๆ

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อการบริหารส่วนตำบลได้ทราบถึงสภาพปัญหา แนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหา ตลอดจนงานโครงการและกิจกรรมต่างที่จะนำมาลงในพื้นที่แล้ว จึงนำสิ่งเหล่านี้มาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยอาจแบ่งขั้นตอนในการจัดทำแผนออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดปัญหา วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้รับผิดชอบ : คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

เป็นการรวบรวมเอาข้อมูลที่ได้จาก กชช. ๒ ค. จปฐ. ข้อมูลแหล่งน้ำระดับหมู่บ้าน และข้อมูลอื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล นำมากำหนดเป็นตัวปัญหาว่า ปัญหาเหล่านั้นเกิด

จากอะไร มีสภาพของบัญชีมาจากอะไร แล้วทำการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเกิดได้ง่า ตลอดจน
แนวทางแก้ไขว่าจะทำอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาคือ กตชน

ผู้รับผิดชอบ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ขั้นตอนนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อกำหนดลำดับ

ความสำคัญเร่งด่วนของปัญหาก่อนที่จะนำไปกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาว่าจะดำเนินการจัดทำ
แผนอย่างไร ในการพัฒนาจึงจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดงาน โครงการ และกิจกรรมการพัฒนาและแหล่งงบประมาณ

ผู้รับผิดชอบ คณะกรรมการบริหารส่วนตำบล

ขั้นตอนนี้เป็นกำหนัดงาน โครงการ และกิจกรรมตามแนวทางในการพัฒนาขององค์การ
บริหารส่วนตำบล เพื่อแก้ไขปัญหาคือ ได้จัดเรียงลำดับความสำคัญไว้แล้ว
โดยพิจารณาารูปแบบของโครงการพร้อมกำหนดวงเงินที่จะต้องใช้จ่าย และแหล่งงบประมาณที่จะมาจัด
ทำโครงการนั้น

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้รับผิดชอบ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้นำโครงการที่ได้พิจารณา

พร้อมแหล่งงบประมาณ มาบรรจุในร่างแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี เพื่อจะนำไป
กำหนดเป็นแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การให้ความเห็นชอบ

ผู้รับผิดชอบ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และสภาองค์การบริหารส่วน

ตำบล นายอำเภอ

เมื่อคณะจัดทำร่างแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเรียบร้อยแล้ว คณะกรรมการ
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจึงนำร่างแผนพัฒนาดังกล่าวเสนอเพื่อขอรับความเห็นชอบเพื่อ
ใช้ต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การติดต่อ ประเมินผล

ผู้รับผิดชอบ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อนำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไปใช้แล้ว เพื่อให้การดำเนินการติดตาม

และประเมินผลงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปดำเนินการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ประเมินปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขอย่างเร่งรีบ เพื่อบรรเทา อุปสรรค

ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาในปีต่อไป

สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี นั้น ให้คณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำร่างวางแผนโดยนำโครงการจากแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล 5 ปี มากำหนดลงในแผนแล้วจึงดำเนินการตามขั้นตอนจัดทำแผนต่อไป

ในการจัดงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนของงาน โครงการและกิจกรรม ในการพัฒนาให้พิจารณาจากงาน โครงการ และกิจกรรมในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วน ตำบลที่ได้รับการอนุมัติแล้วมาประกอบการจัดทำงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับ งบประมาณที่มีอยู่

ในการที่หน่วยราชการอื่นจะนำโครงการมาลงในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ ประสานนำลงบรรจุในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกโครงการด้วย

จึงจะเห็นได้ว่า การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะสำเร็จลุล่วงได้ ก็โดย การประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยต่างๆ ทั้งภาครัฐบาล และ ภาคเอกชน ตลอดจนความริ่ความเข้าใจ ในการจัดทำแผนพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อันเป็นพื้นฐานของการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ในการพัฒนาตนเองของท้องถิ่นต่อไป

10. คณะกรรมการบริหาร อบต.

10.1 ให้เลือกกรรมการบริหาร อบต. ในการประชุมสภา อบต. ครั้งแรกโดยเลือกจาก สภาซึ่งเป็นผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน 2 คน และจากสมาชิกซึ่งได้รับการเลือกตั้งไม่เกิน 4 คน

10.2 ให้กำนันเรียกประชุมคณะกรรมการบริหารภายใน 7 วัน นับแต่ที่สภา อบต. ได้ เลือกกรรมการบริหารเพื่อเลือกประธานและ เลขานุการ คณะกรรมการบริหารในการเลือกให้ กำนันเป็นประธานในที่ประชุม แล้วรายงานผลการเลือกประธานและ เลขานุการบริการไปยัง ประชาม อบต. ภายใน 10 วันนับแต่วันที่สภา อบต. เลือกกรรมการบริหารแล้วไปให้ประธานสภา อบต. เลือกกรรมการบริหาร

11. คณะกรรมการ

11.1 สภา อบต. อาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือสอบสวนข้อความใดในวง
งานสภา อบต. ได้กรรมการนั้นให้มีอย่างน้อยสามคนแต่ไม่เกินเจ็ดคน

11.2 การเลือกคณะกรรมการให้สมาชิกเสนอชื่อสมาชิกหรือบุคคลภายนอกโดยมีผู้รับรอง
สองคนการเลือกให้ใช้วิธีเขียนลงคะแนน ถ้ามีผู้ได้รับคะแนนเท่ากันให้เลือกใหม่ ถ้ามีผู้ได้คะแนน
เท่ากันอีกก็ให้ประธานออกเสียงชี้ขาด

11.3 ถ้ามีการเสนอชื่อคณะกรรมการไม่เกินที่สภากำหนดให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อได้รับเลือก
โดยไม่ต้องลงคะแนน

11.4 การประชุมคณะกรรมการครั้งแรกให้เป็นหน้าที่ของเลขานุการ อบต.

11.5 ให้คณะกรรมการเลือกตั้งประธานคนหนึ่งและเลขานุการคนหนึ่ง

11.6 ในการประชุมต้องมีกรรมการมาประชุมไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งจึงเป็นองค์ประชุม

11.7 ในการประชุมของคณะกรรมการผู้สิทธิเข้าฟังต้องเป็นผู้เกี่ยวข้องซึ่งได้รับอนุญาตจาก
ประธานกรรมการเท่านั้น โดยจะแสดงความเห็นได้เมื่อกรรมการร้องขอ

11.8 ผู้เสนอญัตติมีสิทธิชี้แจงความเห็นได้ตลอดเรื่อง ส่วนผู้ปรารถนามติชี้แจงได้เฉพาะ
เรื่องที่ตนปรารถนาชี้แจงหากผู้ปรารถนามติชี้แจงตามนัด เป็นเวลาเกินกว่าสามสิบนาทีนับแต่
กรรมการได้เริ่มประชุมให้ถือว่าได้ถอนคำปรารถนานั้น โดยห้ามมิให้อภิปรายคำปรารถนานั้นในสภา อบต.