บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้ารวบรวมข้อมูล เนื้อหาสาระเกี่ยวกับความหมาย แนวความคิด ความสำคัญ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสนับสนุนเป็นกรอบแนวความคิดความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
5. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น
6. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล
7. บริบทของเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนหรือปัจจัยของการพัฒนา ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญต่อการลงทุนทุกด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีสุขภาพที่ดี ขยัน อดทน รับผิดชอบ สร้างบุคลากรให้มีฝีมือ มีความรู้ความสามารถรวมทั้งมีทักษะมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

วิเชียร วิทยอุดม (2550 : 122) กล่าวว่า แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Concept of Human Resource) มีอยู่ 2 แนวคิดหลักที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่าการสรรหาและการคัดเลือกเป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์การ เป็นเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่ออยู่ 2 แบบ คือ

1.1 เป็นแนวความคิดที่มีความเชื่อว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์การ และไม่ใช่หน้าทีที่องค์การจะต้องจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่อย่างใด แต่คิดว่าองค์การมีหน้าที่เฉพาะเพียงแต่การบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตามคำสั่งหรือตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากบุคคลใดต้องการเพิ่มพูนความรู้ก็ต้องดิ้นรนขวนขวายด้วยตัวเอง

1.2 เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่า หากองค์การสามารถได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเสียตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่ในองค์การ บุคคลนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไปไม่จำเป็น ต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใด ๆ ทั้งสิ้น

2. แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์การต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่ออยู่ 2 แบบ คือ

2.1 เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่า ถึงแม้องค์การจะมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่ดีและมีความสามารถแต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่า บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป

2.2 เนื่องจากมีการคิดค้นและนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่ มาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ จึงจำเป็นที่บุคคลจะปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถความคิดที่ทันสมัยก้าวทันโลกอยู่เสมอ

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552 : 142 -143) กล่าวว่าองค์การสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. การเสริมแรงเชิงบวก (Positive Reinforcement) เป็นการออกแบบแนวทางต่าง ๆ ในการจูงใจพนักงานในองค์การโดยจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเสริมแรงเชิงบวก เช่น การให้รางวัล การไม่ลงโทษต่อหน้าบุคคลอื่น การบอกให้ผู้อื่นทราบว่าพนักงานคนใดทำดีเรื่องอะไรต่อหน้าคนอื่น และการบอกให้พนักงานรับทราบว่าพฤติกรรมแบบใดที่ถูกต้องและองค์การต้องการเป็นต้น

2. การกำหนดวินัยของพนักงาน (Employee Discipline) การที่องค์การมีพนักงานจำนวนมากแต่ละคนมีที่มาที่แตกต่างกัน ในการทำงานร่วมกันอาจมีความขัดแย้งและสร้างปัญหาต่อกันได้ องค์การจึงต้องกำหนดวินัยต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อใช้การควบคุมและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่องค์การต้องการเท่านั้น

3. การสร้างโปรแกรมฝึกอบรม (Training Program) ที่เหมาะสมกับพนักงาน หากไม่สามารถดำเนินการให้ตรงกับทุกคนได้ก็ต้องออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมแบบกลาง ๆ เพื่อเป็นการเสริมและพัฒนาพนักงานในองค์การให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานในการทำงานในอนาคตได้

4. การสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring Program) พี่เลี้ยงจะเป็นต้นแบบ (Role Model) ในการทำงานโดยจะคอยให้การแนะนำ ให้คำชี้แนะและนำเสนอแนวคิดต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานกับองค์การ

5. การจัดการตนเอง (Self – management) เป็นการดำเนินการเพื่อให้พนักงานสามารถจัดการกับสิ่งเร้า (Stimuli) และกระบวนการภายในองค์การซึ่งเป็นกระบวนการที่อาจบีบให้พนักงานต้องแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมา ในการทำงานเพื่อตอบสนอง (Response) โดยกระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ การจัดการตนเอง เช่น การสังเกตพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกมาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่สังคมในองค์การยอมรับ และสร้างเป็นมาตรฐานสำหรับคนอื่น ๆ การหลบหลีหรือหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในองค์การ และการให้รางวัลกับตนเองเมื่อสามารถเปลี่ยนแปลงบางพฤติกรรมได้เป็นไปในแนวทางเดียวกับที่องค์การต้องการ เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่จะสามารถจัดการกับตนเองได้นั้นต้องเป็นบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์เป็นสำคัญ

แนดเลอร์ (Nadler. 1998 : 4-5 ; อ้างถึงใน เด่นดวง คำตรง. 2544 : 20) อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) มีจุดเน้นอยู่ที่งานของพนักงานในขณะนั้นที่ต้องการเรียนรู้และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงานเพื่อมุ่งให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีความยากมากขึ้น โดยเมื่อผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว จะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร

2. การศึกษา (Education) แนดเลอร์ อธิบายว่าจุดเน้นของการศึกษาก็เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานเฉพาะกิจ หรือกลุ่มงานบางอย่างตามความต้องการขององค์กรในอนาคต แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานในปัจจุบัน การศึกษาที่องค์กรใช้เสมอ ๆ ก็เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือทำงานในหน้าที่ใหม่ การศึกษามักจะดำเนินการโดยใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานที่ชัดเจนรองรับ เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเปล่าเนื่องจากเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กรในการเตรียมพนักงานของตนให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต

สุจิตรา ธนานันท์ (2550 : 35) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าหมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรของตนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ และทัศนคติ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน ให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นสอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีเป้าหมายคือการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคล ทีมงาน และองค์กร

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนหรือปัจจัยของการพัฒนา ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญต่อการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีสุขภาพที่ดี ขยัน อดทน รับผิดชอบ สร้างบุคลากรให้มีฝีมือ มีความสามารถรวมทั้งมีทักษะมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และกมล อดุลพันธ์ (2544 : 7-8) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลไว้ว่า องค์กรจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมาชิกในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติที่เหมาะสมเพื่อที่จะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้องค์กรยังต้องธำรงรักษาสมาชิกขององค์กรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ให้อยู่กับองค์กรเพื่อที่จะรับมือกับงานใหม่หรือสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่ท้าทายต่อการอยู่รอดขององค์กร

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548 : 42-43) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่สำคัญต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารธุรกิจ เหตุผลที่ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากร มีอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. ไม่มีสถาบันศึกษาใดที่สามารถสอนคนให้ทำงานได้ทันที เนื่องจากกระบวนการทำงานของธุรกิจแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ถึงแม้จะเรียนรู้ได้แต่ก็จะต้องมีการฝึกอบรมให้ลึกลงในรายละเอียดเพื่อห้ามารถปฏิบัติงานได้จริง

2. การเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคและวิธีทำงาน ในโลกแห่งความเป็นจริงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การหยุดนิ่งไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงเท่ากับการก้าวถอยหลังให้กับความสำเร็จ องค์กรจึงจะต้องพัฒนาบุคคลให้เรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

3. เนื่องจากมีการรับคนที่ไม่เหมาะสมเข้ามาทาน เป็นความผิดพลาดที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่วันแรกที่รับสมัครคนเข้าทำงาน อาจเนื่องด้วยเหตุผลประการต่าง ๆ แต่องค์กรยังยืนยันตามความประสงค์ที่จะมอบหมายให้ทำงานต่อไป จึงจำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมในเรื่องที่ยังขาดอยู่ต่อไปจนกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร

4. องค์กรต้องการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากร การฝึกอบรมเป็นการสร้างเสริมในส่วนที่ยังขาดของตัวบุคลากรก่อนที่จะมอบหมายให้ทำหน้าที่ที่สูงขึ้น ดังนั้นการพัฒนาสายอาชีพและการวางแผนทดแทนตำแหน่งบุคลากรจึงต้องยึดถือการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งเสมอ

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552 : 140) กล่าวว่า องค์การสมัยใหม่จะใช้กิจกรรมการเรียนรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพในการพัฒนาทรัยพากรมนุษย์ในองค์การ กิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวล้วนเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญทั้งต่อองค์การและตัวพนักงานเอง โดยจำแนกให้เห็นความสำคัญ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ โดยอาจเป็นนโยบายหรือเป้าหมายขององค์การที่ต้องการเห็นพนักงานในองค์การมีการพัฒนาไปในแนวทางที่สามารถสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับองค์การได้ สามารถลดความสิ้นเปลืองในการทำงานและสามารถป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน หรือดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรขององค์การได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถแข่งขันกับคู่แข่งโดยสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในสายตาขององค์การภายนอก รวมถึงในตลาดแรงงานด้วย

2. ความสำคัญต่อพนักงานเอง อาจกล่าวได้ว่าทุกคนย่อมต้องการพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ เนื่องจากทุกคนต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของตนเองก็ย่อมต้องเรียนรู้ ศึกษาหาประสบการณ์และฝึกอบรมให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการเตรียมความพร้อมของตนเอง เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือการได้รับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามลำดับในอนาคต การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นความหวังของพนักงานทุกคนในองค์การ

จากความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นเนื่องจากเป็นการช่วยให้บุคลากรในองค์กร ได้มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญและ

เป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้ตรงตามความคาดหวังขององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพในการพัฒนาทรัยพากรมนุษย์ในองค์การ กิจกรรมต่าง ๆ ล้วนเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญทั้งต่อองค์การและตัวพนักงานเอง โดยอาจจำแนกให้เห็นความสำคัญ ดังนี้

ดนัย เทียนพุฒ (2540 : 29) ได้แบ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไว้ 3 วิธี คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่พัฒนาบุคคล 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา (Education) ด้านการฝึกอบรม (Training) และด้านการพัฒนาตนเอง (Development) ซึ่งด้านการพัฒนาจะเน้นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ที่ตนเองอยากจะเรียนรู้ ซึ่งวิธีการพัฒนาตนเองทั้ง 3 วิธี มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ (Education) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาการต่าง ๆ ที่อยู่ในวงกว้าง มุ่งประสบการณ์หลายอย่างให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้บุคคลากรมีโอกาสได้เพิ่มวุฒิสูงขึ้น โดยความมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญาบัตรหรือวุฒิการศึกษารวมถึงการฝึกฝนภาษาการรับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษาและอบรมการศึกษาดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา นั้นด้วย

2. ด้านการฝึกอบรม (Training) เป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน การเพิ่มพูนฝีมือความชำนาญและการเพิ่มพูนทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นกระบวนการที่จัดตั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมีเจคติที่ดีในการทำงานและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในชั่วระยะเวลาหนึ่งอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

3. ด้านการพัฒนาตนเอง (Development) เป็นขบวนการเรียนด้วยตนเอง เรียนโดยอาศัยความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกน้อยที่สุดตนเองจะเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการมุ่งเน้นระบบการเรียนรู้ ให้บุคคลสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล เพื่อสามารถประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ไม่ว่าจากการศึกษาหรือการฝึกอบรมก็ตาม การพัฒนาต้องการให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 49) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการขององค์การที่จะพัฒนาบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบระเบียบแบบแผนให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ ทักษะ ความชำนาญประสบการณ์ที่เหมาะสมหรือเข้ากับงานได้เป็นอย่างดีเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร และมีมาตรฐานเป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่อง เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

รุ่ง แก้วแดง (2541 : 8) ได้กล่าวว่า การศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้ การศึกษาอบรม การสร้างองค์ความรู้ของบุคคลอันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกื้อหนุนที่ให้โอกาสการอำนวยความสะดวกและการส่งเสริมที่จะกระตุ้นให้คนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 2) ได้สรุปไว้ว่า การศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรม การสืบสารทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายความว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ชุติพนธ์ เสือสุวรรณ (2542 : 35) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาที่มุ่งให้มนุษย์เอาตัวรอด เป็นไปตามธรรมชาติ การลองผิดลองถูกและการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้ เป้าหมายของการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และคุณธรรม พัฒนาได้ด้วยตนเองจากการได้ยิน ได้ฟัง การอ่าน การลงมือทำ ก็จะสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่าในการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและจิตใจ เป็นการแก้ไขปัญหาทางพฤติกรรมของมนุษย์ให้สามารถอยู่รอดและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อม ซึ่งการฝึกอบรมเป็นภารกิจอันจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดแผนงาน แนวคิด ทิศทางที่ชัดเจน โดยถือว่าการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนากำลังคนในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถมีทัศนคติที่ดี เพื่อพัฒนาองค์กรอันจะส่งผลถึงการพัฒนาประเทศในอนาคต

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องพยายามปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงนั้น

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2542 : 13) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง หลักการศึกษา ทำให้สังคมไม่ถูกครอบงำด้วยความพร่ามัวและไม่เกิดความเลื่อนลอย ตามหลักแห่งพระพุทธศาสนามีความมุ่งหมายให้คนเข้มแข็งและก้าวหน้าสอดคล้องกับธรรมชาติของชีวิตที่ดี คือ ชีวิตแห่งการฝึกฝนพัฒนา เมื่อยึดหลักการตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นแกน

ประทีป โชติคุณเศรษฐ (2544 : 11-12) สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเอง หรือการสอนใจตนเอง ในการสร้างอุปนิสัยที่ดีทดแทนอุปนิสัยที่เลวอันจะยังประโยชน์ที่ดีให้แก่ตนเองในการอยู่ภายในสังคมอย่างสงบสุขและมีความก้าวหน้าในงานด้วย รวมทั้งทั้งการพัฒนาเพื่อให้ตนเป็นที่พึ่งของตนเอง ตลอดจนเป็นที่พึ่งของ ครอบครัว หรือบุตรหลานต่อไป รวมทั้งเป็นการพัฒนาตามแนวทางพุทธศาสนา เป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่มีอยู่ภายในบุคคล คือการพัฒนาจิตใจ การทำให้ชีวิตเจริญงอกงามขึ้นไปจนถึงจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของชีวิตที่ไม่มีความบกพร่อง ไม่มีความขาดแคลนเป็นชีวิตที่มีความเต็มในตัวของตัวเอง

จิเลอแมน (Gellerman. 1976 : 102; อ้างถึงใน พงศา แสงเกื้อหนุน. 2546 : 9) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตน หมายถึง การเรียนรู้ซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นอิสระปราศจากการชี้บอก เช่น การเรียนรู้จากการกระทำจากการสังเกตและคิดจากประสบการณ์ของตนเอง

มิเลอ (Miller. 1979 : 55; อ้างถึงใน พงศา แสงเกื้อหนุน. 2546 : 9) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า การพัฒนาตนหมายถึง เป็นการเรียนรู้ของตนเองเมื่อสะสมเป็นความรู้หรือประสบการณ์มากขึ้นก็ถือได้ว่าบุคคลได้เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ และในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคน

ดังนั้น การพัฒนาตนเอง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นการเรียนรู้ การส่งเสริมประสบการณ์ เปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงการปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนลักษณะที่ดี ซึ่งการที่จะสามารถพัฒนาตนเองได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสติปัญญา พฤติกรรม การควบคุมตนเองและความประพฤติของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันให้สามารถดำรงอยู่อย่าง ปกติสุข และสามารถสร้างความเจริญงอกงามทั้งตนเอง และสังคมอันจะนำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติต่อไป

กระบวนการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองถือเป็นจุดเริ่มต้น ของการพัฒนาตนเองทุกรูปแบบโดยมีการตรวจสอบ วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์ ตนเองอย่างตรงไปตรงมาและยอมรับคำวิจารณ์จากผู้อื่นอย่างจริงใจ

นันทนา ธรรมบูศย์. (2540 : 18-19; อ้างถึงใน ดำรงศักดิ์ ตอประเสริฐ. 2544 : 20-21) ได้กล่าวว่า กระบวนการในการพัฒนาตนเองจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ได้ผลดี ประกอบด้วย

1. ก่อนจะพัฒนาตน หรือฝึกทักษะในเรื่องใดก็ตามผู้เรียนต้องมองเห็นถึงความจำเป็นของสิ่งที่ต้องการจะพัฒนาเป็นอันดับแรกเช่น ถ้าต้องการจะพัฒนาความสามารถในการพูดก็ต้องมองเห็นว่าการพูดมีความจำเป็นต่อการประกอบอาชีพ

2. ต้องทำความเข้าใจให้ได้ว่าทักษะที่ต้องการฝึกฝนนั้นคือ ทักษะใด และต้องรู้ต่อไปด้วยว่าจะฝึกทักษะโดยวิธีการอย่างไร การฝึกทักษะจะเกิดผลเร็วยิ่งขึ้นหากผู้เรียนสามารถหาบุคคลมาเป็นแบบอย่างในการฝึกได้ เพราะการเลียนแบบ จากผู้ที่มีความสามารถโดยตรงช่วยให้เราประเมินได้ว่าจะฝึกตรงไหนและฝึกอย่างไร

3. ต้องฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และฝึกอย่างจริงจังขณะเดียวกันก็ยอมรับฟังคำติชมจากผู้อื่น อย่าท้อแท้ หรือเสียกำลังใจถ้าได้รับคำตำหนิ เพราะคำตำหนิจะช่วยให้เรารู้ว่าต้องปรับปรุงเพิ่มเติมตรงไหนบ้าง การฝึกในยะระแรกผู้เรียนอาจเกิดความเบื่อหน่ายเพราะรู้สึกว่าชักช้า ไม่เห็นผลทันใจบางคนอาจคิดว่าเป็นการเสียเวลาหรืออาจคิดว่าตนมีความสามารถพอที่จะทำได้สำเร็จ หากเป็นเช่นนี้อย่าเพิ่งเลิกล้มความตั้งใจ แต่ให้ใช้ความพยายามและอดทน ที่จะฝึกต่อไปเพราะการฝึกฝนทักษะหรือนิสัยบางอย่างต้องใช้เวลานานพอสมควรจึงจะเห็นผล การฝึกไม่ต่อเนื่องและผู้ฝึกขาดวินัยในตนเองจะไม่มีวันประสบความสำเร็จได้เลย

4. ขณะที่กำลังพัฒนาตนในด้านใดก็ตาม ควรจดเป็นบันทึกเหตุการณ์ประจำวันเพื่อทบทวนเหตุการณ์ที่เกิด โดยอาจจดบันทึกเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

4.1 เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน

4.2 เหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการขัดแย้งกับผู้อื่น

4.3 เหตุการณ์ที่เราคิดว่าประสบกับความสำเร็จหรือความล้มเหลว

ประทีป โชติคุณเศรษฐ (2544 : 16-17) ได้กล่าวว่า กระบวนการในการพัฒนาตนเองสรุปดังนี้

1. การสำรวจตนเอง การที่คนเราจะประสบความหวังหรือไม่สาเหตุที่สำคัญ คือ จะต้องมีการสำรวจตนเอง เพราะตนเป็นผู้กระทำเอง คนบางคนไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต เนื่องจากบุคคลนั้นมีจุดอ่อนหรือมีคุณสมบัติไม่ดี การจะทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติอย่างไร ควรจะได้ทำการสำรวจตนเองทั้งนี้ เพื่อจะได้ปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเพื่อจะได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

2. การปลูกคุณสมบัติที่ดีงาม โดยนำคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกเป็นแบบอย่าง ซึ่งคุณสมบัติของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดแต่สามารถปลูกสร้างขึ้นได้

3. การปลุกใจตนเองเป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคคลที่มีกำลังที่ดีย่อมมุ่งมั่นดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

4. การส่งเสริมตนเอง คือ การสร้างกำลังกายให้ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็งและสร้างกำลังความคิดของตนให้ล้ำเลิศ

5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

6. การประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่าการดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดำเนินการไปได้ผลมากน้อยเพียงไร จึงจำเป็นต้องอาศัยการวัดผลและการประเมินผล

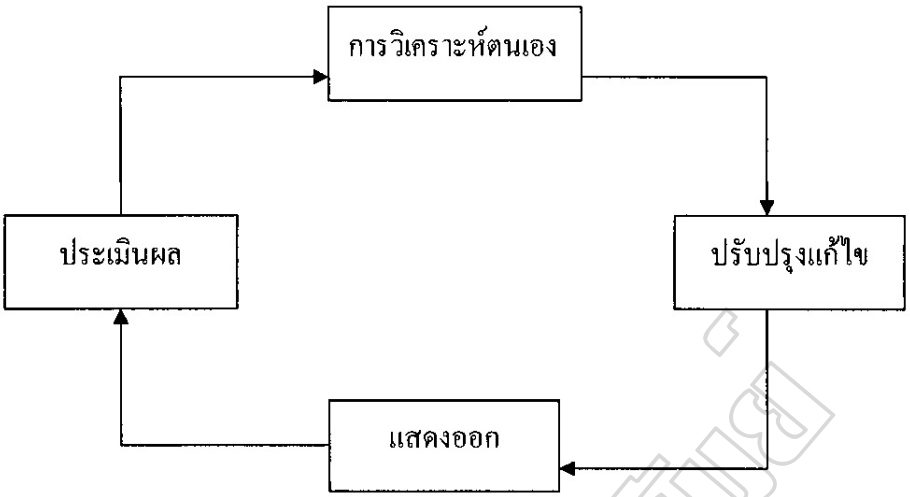
ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541 : 62) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ยกระดับความรู้ ความสามารถทักษะ ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น โดยสามารถทำได้หลายทาง แต่วิธีที่ใช้หลักใหญ่มี 3 วิธี คือ

1. การศึกษา เป็นการพัฒนาทรัพยากรที่ทุกสังคมใช้ โดยการศึกษาเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคม และเป็นวิธีการที่ชัดเจนที่สุด เพราะอยู่คู่กับสังคมมาตั้งแต่ชันอนุบาล จนถึงอุดมศึกษา และมีทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ โดยเป็นวิธีการที่สังคมคาดหวังว่าจะสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ทุกเรื่อง

2. การฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมให้ความรู้ระยะสั้น มีวัตถุประสงค์เฉพาะ เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถจัดให้แก่ผู้ที่อยู่ในระหว่างทำงาน และก่อนเข้าทำงานซึ่งสามารถนำไปใช้และเห็นผลได้เลย จึงเป็นที่นิยมและใช้กันอย่างกว้างขวาง

3. การพัฒนาตนเอง เป็นการหาแหล่งความรู้ศึกษาด้วยตนเอง เป็นการเรียนจากการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีการริเริ่ม พัฒนาความรู้ตามความต้องการของตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะในการที่จะนำไปสู่งานอาชีพ หรือเพื่อการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ดังภาพประกอบ 2.1

มหาวิทยาลัยบูรพา Burirum Rajabhat University



ภาพประกอบ 2.1 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง
ที่มา : บำรุง สุขพรรณ์ (2534 : 37)

จากกระบวนการพัฒนาตนเอง โดยสรุปการพัฒนาตนเองตามที่นักวิชาการดังกล่าวได้เสนอแนวคิดพอสรุปได้ดังนี้ การพัฒนาตนเองควรมีการกระทำตามลำดับขั้นตอนเป็นกระบวนการ ทั้งนี้ เป็นการเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถทั้งแบบที่เป็นทางการ ซึ่งการพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับความต้องการหรือแรงจูงใจของบุคคลเป็นสำคัญที่อาจจะเป็นความเชื่อว่า เมื่อมีการพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายในด้านใด เช่น การปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งงานเจริญก้าวหน้าสภาพความเป็นอยู่หรือฐานะทางสังคมดีขึ้น หรือเป็นกระบวนการที่จะสร้างแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับวงการอาชีพของตนเอง โดยผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง จะต้องเลือกวิธีการ การพัฒนาให้เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้สมารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาตนเองได้เสร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2542 : 378) ได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ และคำว่าบุคลากร หมายถึง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนั้นเมื่อคำว่าพัฒนาและบุคลากร มารวมกันเป็นคำว่า พัฒนาบุคลากร ทำให้มีความหมายว่า การทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญขึ้น

ปริศนา เสร่บาง (2541 : 5) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนการพัฒนาความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สุคนธ์ ภูริเวทย์ (2543 : 3) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วัฏจักรของการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วยการพัฒนาทางกายการพัฒนาทางความรู้และประสบการณ์ การพัฒนาทางความคิด การพัฒนาทางทักษะ การพัฒนาทางคุณธรรม การใช้ประโยชน์ และการประเมิน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2543 : 22) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายของการพัฒนาบุคคลสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการในการวางแผนดำเนินการเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ ความชำนาญตลอดจนทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และบุคลิกภาพของบุคคลในองค์กร โดยต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ในองค์กร เพื่อมุ่งให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานรู้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อการพัฒนาและเพิ่มผลผลิตขององค์กร และได้มีผู้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548 : 180-181) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในเชิงปัจจัยที่มีเหตุและผลให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในองค์การต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรม (Innovation) ต่างๆ เข้ามาในองค์การอันเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการปรับเปลี่ยนรวดเร็วและรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ

2. ก่อให้เกิดการเผยแพร่นวัตกรรมนั้นๆ ให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับไปปฏิบัติในวงกว้างขององค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพร้อม ด้านสมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ในการดำเนินงานโครงสร้างการจัดองค์การ ระบบการทำงาน

เพ็ญประภา พรศรีเมตต์ (2549 : 10) ได้กล่าวว่า ในการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การใด ๆ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า (Input) หรือทรัพยากรต่าง ๆ (Resources) ขององค์กรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดและได้ผลดีจึงจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร เพราะจะนำเอาบุคลากรด้านอื่นขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรให้มากที่สุดทั้งเป็นผู้จัดการ หรือดำเนินงานให้แก่องค์กรในการที่จะหาบุคลากรอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่องค์กรด้วยหากบุคลากรเป็นผู้ที่ขาดประสิทธิภาพบุคลากรต่าง ๆ เหล่านั้นก็จะถูกไปใช้อย่างไร้ประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพงานเป็นอย่างมาก คือ เมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงานแล้วก็มิได้หมายความว่าสามารถเข้าทำงาน ได้ทันทีเสมอไปจำเป็นต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย

กุลธน ธนาพงศธร (2539 : 169-171) สรุปแนวคิด เกี่ยวกับความสำคัญหรือประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรมี 6 ประการ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ใด จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถแก้ปัญหาข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเจริญรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลาได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานล่วงเวลาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานล่าช้า หรือความไม่เข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องทำ ทั้งนี้เนื่องจากว่าการพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบและวิธีทำงาน ตลอดจนลักษณะงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่มีบุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานในหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลาซึ่งก่อภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคลากรเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลงจะได้มีเวลาปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงานอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

จากความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร กล่าวโดยสรุปบุคลากรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง หรือความเสื่อมโทรมได้ ซึ่งถ้าหากองค์กรใดที่บุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้เทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จึงต้องการบุคลากรของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรก็คือการพัฒนาบุคลากรนั่นเอง

เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างคนรุ่นใหม่ให้มีความรู้ความสามารถ ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ให้นักบริหาร พนักงานทำให้ไม่เกิดความล้าสมัยสามารถก้าวทันยุคสมัย

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 428-431) เป้าหมายผลสำเสร็จในด้านบุคลากรที่พึงปรารถนาในโลกอนาคต ยุคสารสนเทศ นั้น ประกอบด้วยเป้าหมายหลักที่สำคัญ 3 ประการ ที่จะต้องพยายามทำให้บรรลุ คือ

1. การสร้างคนและสังคมรุ่นใหม่ให้มีนิสัยรักการเรียนใฝ่รู้ก็คือการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมให้เกิดสังคมที่มีนิสัยการเรียนรู้ (Learning Society) และสำหรับองค์กรนั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการพัฒนาและจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานสามารถหาความรู้ทั้งเก่าและใหม่ได้ตลอดเวลาซึ่งการจัดได้ดังกล่าวทำให้องค์กรมีสภาพเป็นระบบเปิดสู่โลกกว้างและพนักงานซึ่งกลไกการทำงานก็จะสามารถติดต่อสัมผัสกับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นกลไกการเรียนรู้ตลอดเวลา (Learning Organization) ที่พนักงานสามารถติดตามหาความรู้ได้ตลอดเวลา เกิดนิสัยรักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้ไม่เกิดปัญหา นักบริหาร พนักงานล้าสมัยหรือตามวิทยาการใหม่ ๆ ก้าวหน้าไม่ทัน

2. มุ่งสร้างบุคลากรด้วยการจัดระบบการอบรมและพัฒนาที่มีประสิทธิภาพสาเหตุที่ต้องมีการปรับระบบการอบรมและการพัฒนาคน ก็เพื่อให้เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างประสิทธิภาพในการผลิตและสามารถรักษาต้นทุนสินค้ารวมทั้งเพิ่มคุณภาพสินค้า และการจัดระบบการบริการที่ดี (นั่นคือการทำได้รู้จริง) ซึ่งวิธีการที่จะทำได้ คือ ต้องสามรถใช้ความรู้ทักษะที่จำเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือต้องแน่ใจพนักงานทุกคนที่อยู่กับองค์กรจะต้องได้ความรู้ทั้งที่จำเป็นและเหมาะสม (Proper Knowledge) เพื่อให้การอบรมและพัฒนาเป็นพื้นฐานในการช่วยปรับตัวเพื่อสู่การแข่งขันด้วยประสิทธิภาพที่สูงขึ้นและมีคุณภาพ

3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตส่วนตัว ชีวิตในงานและสังคมให้ดีขึ้นนั่นคือการจัดสภาพแวดล้อมให้บุคลากรในองค์กรทั้งหมดโดยรวมให้มีการอยู่ดี กินดี และได้รับสิ่งจำเป็นในชีวิตอย่างมีความสมดุลซึ่งรวมถึงการให้ได้รับประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่โดยไม่เป็นทาสเทคโนโลยีมีความเจริญทางวัตถุคู่กับความเจริญทางปัญญาจริยธรรมและจิตใจมีการพัฒนาที่รวดเร็วแต่ยังรักสิ่งแวดล้อมให้สมดุลได้

โดยสรุปกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาเนื้อหา (Content) ของการพัฒนาบุคลากรได้ขยายขอบเขตครอบคลุมใน 3 เรื่องด้วยกันคือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน

2. การศึกษา (Education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) เป็นการเรียนรู้ที่มิได้มุ่งเน้นการทำงาน แต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ในทางที่ดีขึ้น

ธีรยุทธ พึ่งเทียร (2543 : 96) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรต้องปฏิบัติ โดยการพัฒนาบุคลากรมีประโยชน์ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน มีสรรถภาพดียิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด ทั้งนี้เพราะบุคลากรได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว สามรถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ความผิดพลาดอาจจะมีบ้างแต่น้อยมาก

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่

4. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ ได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับตำแหน่งหน้าที่ของตนเองได้

พิภพ วชังเงิน (2547 : 182-183) ได้กล่าวว่า เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร การปรับเปลี่ยนสร้างเสริมศักยภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน สามารถทำได้หลายลักษณะ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในด้านบุคลากร และสังคมของบุคคลในองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรและเทคโนโลยี

2. เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร คือ การทำให้บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้ด้วยตนเอง ช่วยให้เกิดทักษะและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการแก้ปัญหา

3. เป็นการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานเชิงปฏิบัติการ กับการให้ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร

4. การพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นให้บุคคลในองค์กรทุกระดับชั้นขององค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมและมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง

5. การพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรการสู่สิ่งที่ดีกว่า

6. การพัฒนาบุคลากรจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้นำและสมาชิกขององค์กร

7. ทุกๆ ฝ่ายจะได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาบุลากรร่วมกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จากแนวความคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวแล้ว พอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาบุคลากร หมายถึงกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติ

ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร

ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครั้งหนึ่ง ๆ ขององค์กรใดก็ตามมักจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคนานาประการ อันอาจทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ด้านต่าง ๆ ที่จะดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากร วิทยากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะก่อให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ มีนักวิชาการได้ให้ความเห็น ดังนี้

กุลธน ธนาพงศธร (2539 : 177-179) ในการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมักจะประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ อันอาจทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อาจจำแนกปัญหาอุปสรรคได้เป็น 5 ประการ คือ

1. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านนี้มักไม่เต็มในการปฏิบัติ

2. ปัญหาด้านวิทยากร ปัญหาที่พบบ่อย ๆ คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นวิทยากรที่ดีมีอยู่น้อยมาก ส่วนใหญ่แล้ววิทยากรในโครงการพัฒนามักขาดคุณสมบัติเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีแต่มีลักษณะเป็นผู้บรรยายหรือบอกเล่าประสบการณ์ทำงานมากกว่า ทำให้น่าเบื่อ

3. ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา คือ ผู้เข้าการพัฒนาไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การพัฒนาว่ามีประโยชน์อย่างไรแต่รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา จึงไม่เต็มใจเข้ารับการพัฒนา บางคนมีทัศนคติที่ไม่ดีการพัฒนาบุคลากรเห็นว่าไม่มีความจำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนา บางคนมีทัศนคติทางอนุรักษ์นิยม พอใจปฏิบัติตามแนวทางเดิมไม่ยอมรับและต่อต้านความพยายามใด ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงให้แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้วย บางคนมีทัศนคติมองโลกในแง่ร้ายอยู่เสมอ ไม่เชื่อว่าบุคลากรจะมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะฝึกสอนตนได้

4. ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก

5. ปัญหาด้านผู้บริหาร หรือ หัวหน้าหน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากผู้บิหารบางคนมีทัศนคติที่คับแคบ ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจึงไม่ให้การสนับสนุน หรือต่อต้านการพัฒนาบุคลากร

สมคิด บางโม (2539 : 20) กล่าวถึงปัญหาของการพัฒนาบุคลากรว่า ผู้บริการไม่เข้าใจ ไม่เห็นความสำคัญ และไม่ให้การสนับสนุนผู้เข้ารับการอบรม ขาดความเข้าใจหรือไม่รู้ความหมายของการอบรมที่แท้จริง บางคนคิดว่าเพราะตนทำงานบกพร่องทำให้รู้สึกเสียหน้าเหมือนกับถูกลงโทษ เจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจบทบาทของตน ขาดการประสานงาน ขาดแคลนวิทยากรผู้ได้รับการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะ ขาดแคลนอุปกรณ์ การประเมินผลไม่สามารถให้ข้อมูลได้ชัดเจน

สมจิต มาไข่ (2540 : 76) ได้กล่าวว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร เกิดจากการขาดงบประมาณ ทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้น กรนิเทศการศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จ ขาดการวางแผน และไม่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปัญหาและอุปสรรคมีมายมาย ดังนี้

1. ขาดบุคคลผู้รับผิดชอบในงานพัฒนาบุคลากรโดยตรง
2. ขาดงบประมาณ.
3. ไม่มีการวางแผนงานให้ชัดเจน
4. ขาดการประเมินผลอย่างเป็นระบบ
5. ขาดเอกสารและข้อมูลที่เป็นจริง
6. บุคลากรไม่เห็นความสำคัญ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนา “ คน ” ใช้กรอบในการศึกษาในสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือสภาพปัญหาด้านงบประมาณ สภาพปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ สภาพปัญหาด้านผู้บริหาร และสภาพปัญหาด้านบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

เสนาะ ติเยาว์ (2534 : 144-148) ได้เสนอขั้นตอนการดำเนินงานโครงการพัฒนาผู้บริหารไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการขององค์กร
2. ประเมินความสามารถของการบริหารงานปัจจุบัน
3. สำรวจกำลังงานฝ่ายบริหารที่อยู่
4. วางแผนโครงการพัฒนาสำหรับแต่ละคน
5. กำหนดโครงการพัฒนาและอบรม
6. ประเมินผลของโครงการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 357) ได้เสนอแนวคิด ขั้นตอน กระบวนการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร 5 ขั้นตอน ดังนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1. การประเมินความต้องการฝึกอบรม

2. กำหนดเป้าหมายการฝึกอบรม

3. คัดเลือกวิธีการฝึกอบรม

4. ดำเนินการจัดฝึกอบรม

5. ประเมินผลการฝึกอบรม

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2537 : 421) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์และการคาดการณ์เกี่ยวกับความต้องการและสถานการณ์ด้านกำลังคน

2. การจำแนกและเลือกปัญหา

3. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรตามปัญหาที่เลือก

4. การดำเนินงานตามโครงการ

5. การประเมินโครงการ

จากกระบวนการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า กระบวนการของการพัฒนาบุคลากรจะเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและทำตามขั้นตอนกระบวน โดยมีการวางแผนร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งของการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้จะต้องอาศัยกำลังความคิด สติปัญญา และความสามารถของบุคคลในการดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน ในฐานะที่คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ และเป็นกำลังอำนาจการผลิตของประเทศ ได้มีนักวิชาการได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ศรีอรุณ เรศานนท์ (2540 : 344) ได้กล่าวว่า แนวทางพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การให้ความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ปรับปรุงทัศนคติให้เหมาะสมกับงาน ได้แก่ การฝึกอบรม การสอนงาน การประชุมสัมมนา

2. การบริหาร เช่น การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การหมุนเวียนงาน การแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยให้เป็นตัวแทน รักษาการแทน การให้เข้าร่วมในคณะทำงาน ทำหน้าที่เป็นกรรมการ การดูงาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน การมอบหมายพิเศษให้ทำ การจัดกลุ่มคุณภาพ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรหรือจัดแบ่งส่วนงานใหม่

3. การศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาเฉพาะรายบุคคล และการศึกษาในระบบเปิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

4. การแสวงหาความรู้ในหน้าที่ เช่น การจัดการศึกษาแบบสำเร็จรูปจัดคู่มือการปฏิบัติงานให้การออกวารสารทางวิชาการ การให้ศึกษาเอกสารแล้วสรุปทำเป็นรายงานเสนอ มีการมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ เป็นต้น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2542 : 50) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูอาจารย์ว่า การพัฒนาครูอาจารย์เป็นแนวทางการพัฒนาการสอนระหว่างปฏิบัติกร (In-service Training) การพัฒนาการสอนจะมีคุณค่าสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องกัน กิจกรรมแต่ละอย่างมีการประสานสัมพันธ์กัน ไม่ใช่จัดเป็นยุคๆ เป็นช่วง ๆ เพราะการสอนนั้นเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดการดำเนินงานด้านนี้ควรจะมีโครงการมีการวางแผนมีการรับผิดชอบกำหนดเวลาและทำตารางเวลาให้แน่นอน

ศุภชัย เยาวะประภาษ (2548 : 182-184) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วการพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการ 3 แนวทาง ดังนี้

1. การให้การศึกษา (Education) เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในวิถีชีวิต การทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร การให้การศึกษาอาจทำได้โดยการให้ทุน และ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์กรและตัวบุคลากรเอง

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวความมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคม ส่วนรวมให้แก่บุคลากรซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนการให้คำปรึกษาแนะนำ การศึกษาด้วยตนเอง ก็จะช่วยทำให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์การมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การพัฒนาบุคลากร เป็นหนึ่งของขบวนการบริหารงานบุคคลเริ่มต้นด้วยการ สรรหา การปฏิบัติงาน การดูแลรักษา และการพ้นจากงาน การพัฒนาบุคลากรไม่ใช่แต่มองด้าน ความรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ทักษะ เจตคติ เท่านั้น จะต้องดูองค์ประกอบอื่นเชิงจิตวิทยาด้วย ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่มองไปถึงความรู้สึก และผลประโยชน์การพัฒนาบุคลากรมีหลักการที่สำคัญ คือ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงโดยให้บุคลากรมีความทันสมัยอยู่เสมอ

วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทักษะรวมทั้งปรับปรุงเจคติและเทคนิคต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลหรือบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการพัฒนานั้นมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับความคิดเห็น ความนิยมสภาพของงานและเวลา

สมพงษ์ เกษมสิน (2533 : 41) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ประเภท พอสรุปได้ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรเป็นการศึกษาเพื่อให้ความรู้กว้าง ๆ เป็นการศึกษาที่จัดอย่างเป็นพิธีการ เป็นหลักสูตร จัดดำเนินการโดยภาครัฐหรือเอกชน

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เฉพาะอย่าง ส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาบุคลากร ภายหลังที่เข้าปฏิบัติงานแล้ว ได้แก่การศึกษาฝึกอบรมในระหว่างประจำการ (In-service Education) มีวิธีดังนี้

2.1 การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation)

2.2 การฝึกหัดโดยการลงมือทำงาน (On-the-Job Training)

2.3 การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (Skill Training)

2.4 การพัฒนาระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training)

2.5 การพัฒนาระดับการจัดการ (Managerial Training)

2.6 การพัฒนานักบริหาร (Executive Development)

3. การพัฒนาบุคลากรที่เป็นการพัฒนาตนเอง คือ การฝึกอบรมงานภายในหน่วยงานอย่างไม่เป็นพิธีการ เช่น การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ (Orientation New Staff) การฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะทางใดทางหนึ่ง (Skill Training) การจัดอบรมระยะสั้น (Short Course) การฝึกอบรมเพื่อแนะนำงาน (On-the-Job Training) การจัดอบรมวิชาการทั่วไปเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ การส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมวิชาการระยะสั้นที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้นเป็นครั้งคราว เช่น การสัมมนา การประเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 134) ได้กล่าวว่า การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการเริ่มแรกในการพัฒนาบุคลากรในสถาบัน หรือหน่วยงานต่าง ๆ เป็นกิจกรรมทางด้านบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน และให้รู้จักงานในหน้าที่ที่ต้องทำ ตลอดจน

รู้จักผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน วิธีปฐมนิเทศนี้อาจมีการกระทำแตกต่างกันการที่จะได้รับผลเพียงใดย่อมอยู่ที่ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และปัญหาที่ที่ต้องการทำการปฐมนิเทศ ซึ่งหากได้เข้าใจแล้วก็จะช่วยให้มีโอกาสกระทำได้ถูกต้อง

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 91) กล่าวว่า การไปศึกษา และดูงานนอกสถานที่เป็นวิธีพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้พนักงานไม่หลงผิดไปว่า สิ่งที่ตนทำเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวเองในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้กับองค์กรของตนเองบ้าง ดังนั้น การศึกษาดูงานนิอกสถานที่จึงวิธีการพัฒนาบุคลากรที่อำนวยประโยชน์ให้กับพนักงานวิธีหนึ่ง องค์กรควรจัดให้มีการส่งเสริมเป็นอย่างยิ่ง

ณัฐนิภา คุปรัตน์ (2545 : 1-2) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐ หรือองค์กรทางธุรกิจเอกชน หน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษา การฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมของฝ่ายบริหาร ที่จะต้องจัดดำเนินการเพื่อประโยชน์ขององค์กร และบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลเริ่มต้นด้วยการสรรหา การปฏิบัติงาน การดูแลรักษา และการพ้นจากงาน การพัฒนาบุคลากรไม่ใช่จะมองแต่ด้านความรู้ทักษะ เจคติเท่านั้น จะต้องดูองค์ประกอบอื่นเชิงจิตวิทยาด้วย ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่มองไปถึงความรู้สึกและผลประโยชน์การพัฒนาบุคลากรมีหลักการที่สำคัญ คือ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงโดยให้บุคลากรมีความทันสมัยอยู่เสมอ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

มนุษย์มีความต้องการมากมายหลายสิ่งอย่าง ตั้งแต่อาหาร อากาศหายใจ ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัย การยอมรับ การยกย่อง เกียรติยศชื่อเสียงและอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดและไม่เคยเพียงพอ และความต้องการของบุคคลในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีการเพิ่มพูนความรู้ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ไปตามวัตถุประสงของแต่ละบุคคล รวมทั้งสามารถดำรงตนอยู่ได้ในสังคม หรือประสบความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงาน ความต้องการพัฒนาตนเองจึงเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ที่จะต้องพยายามกระทำให้บรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นเอง ความต้องการของบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติ โดยเฉพาะในองค์กรซึ่งมีบุคคลเข้าไปปฏิบัติงาน พฤติกรรมขององค์กรที่เกิดขึ้นนั้นนับว่าเป็นผลมาจากความต้องการของบุคคลในองค์การนั้น ๆ ถ้าองค์กรได้ตอบสนอง

ความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสมแล้วย่อมทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารและนำไปสู่ความสำเร็จขององกรได้

ความหมายของความต้องการของมนุษย์

มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองไปในทางที่ดี ถ้าได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพราะมนุษย์มีความต้องการ โดยธรรมชาติที่จะแสวงหาสิ่งที่ดีงามไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้หรือการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมนุษย์มีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปสู่การยอมรับตนเองและประตัวของตัวเอง ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีพื้นฐานที่ดีเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ความต้องการของมนุษย์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการตัดสินใจพัฒนาตนเอง ของบุคลากรในองค์กร เมื่อใดบุคคลเกิดความต้องการจะสนใจ และตั้งใจที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในองค์กร ดังนั้นความต้องการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนา

ราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 436) ให้คำจำกัดความ คำว่าต้องการ หมายถึง อยากได้ใคร่ได้ประสงค์

ระพินทร์ โพธิ์ศรี (2542 : 2) ได้ให้คำนิยามว่า ความต้องการ (Want) หมายถึงความปรารถนา (Desire) ส่วนบุคคลในการสร้างหรือพัฒนาองค์กร ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่ไม่รุนแรงเท่ากับปัญหาที่เป็นความต้องการจำเป็น (Need)

ฉันทนา จันทร์บรรจง (2545 : 51) ได้ให้ความหมายว่า แรงขับหรือแรงผลักดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในร่างกายหรือจิตใจ เนื่องจากความจำเป็นที่จะต้องทำให้เกดความสมดุลทางกายภาพหรือจิตใจ

เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545 : 13) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการหมายถึงสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสวงหาสิ่งต่าง ๆ ซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเพราะมีความต้องการต่างๆ เป็นแรงขับผลักดัน ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์จะสนองความต้องการของตนซึ่งเกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต้นแล้ว ความต้องการถัดไปสิ้นสุด จึงมีผลให้บุคคลเกิดการแสวงหาในสิ่งอื่น ๆ

จากความหมายของคามต้องการที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่าความต้องการหมายถึงความอยากหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเพื่อกระตุ้นให้ร่างกายเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทางแผนงานขององค์กร สิ่งที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรอันเกิดจากความร่วมมือ และการใช้ความรู้และทักษะของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและมีผลงานออกมาเป็นที่ปรากฏชัดแจ้ง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ลักษณะความต้องการของมนุษย์

ความต้องการพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสัญชาตญาณที่ติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด เริ่มจากต่ำสุดไปสูงสุด โดยที่มนุษย์จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดจนเป็นที่พอใจก่อนที่ความต้องการขั้นสูงความต้องการของมนุษย์แต่ละคนจะแตกต่างกันไป และพฤติกรรมหนึ่งก็สามารถตอบสนองความต้องการหลายๆอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

ไรด์ และมอนเทค (Rine & Montag. 1976 : 8 ; อ้างถึงใน มณฑิรา เขียวยิ่ง และคณะ. 2540 : 16-17) ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อดำรงชีวิต เป็นความต้องการพื้นฐานที่ต้องบรรลุเพื่อให้มนุษย์อยู่อย่างปกติ ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน การออกลำกังลังกาย ความสุขสบายเกี่ยวกับเครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย ความสะอาดของร่างกายทั่วไป และความสะอาดของสภาพแวดล้อม ความต้องการควบคุมอุณหภูมิของร่างกาย ตลอดจนความต้องการการขับถ่าย

2. ความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ ต้องการความมั่นคง ความเป็นอิสระ การพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ความสำเร็จ

3. ความต้องการทางวิญญาณ (Spiritual Needs) ได้แก่ ความต้องการความเชื่อถือ ความหวัง ความมีศักดิ์ศรี ความมีเหตุผล การปลอบใจ และเสรีภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 48-51) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างไร เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางด้านร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความรู้ว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าเกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน ได้แก่

1.1 ความต้องการอาหาร เพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต อาหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต

1.2 ความต้องการน้ำ เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย ร่างกายของคนเราเสียน้ำเนื่องจกอากาศร้อน การออกกำลังกาย การทำงานหนักทำให้เหงื่อออกจากร่างกาย

1.3 ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้เริ่มที่คนเราย่างเข้าสู่วัยรุ่นและเป็นวัยผู้ใหญ่ การแสดงออกถึงความต้องการทางเพศขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจ รสนิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้น

1.4 ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม คนเราดำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยความสมดุลทางร่างกาย อุณหภูมิที่ไม่สูงเกินไป และต่ำเกินไปพอที่ร่างกายจะทนได้

1.5 ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัยความเจ็บปวดเป็นไข้ของร่างกาย ทำให้ร่างกายพยายามสร้างภูมิคุ้มกันขึ้น เมื่อมีคนอื่นมาทำร้ายคนเราก็จะหลีกหนี หรือต่อสู้เพื่อป้องกันตัว

1.6 ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ เพื่อผ่อนคลายให้ร่างกายได้มีโอกาสสะสมพลังงานใหม่ และซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอของร่างกาย

1.7 ความต้องการอากาสบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจนสำหรับหายใจ เราอาจอดข้าวอดน้ำได้หลายชั่วโมง แต่กลั้นหายใจได้ไม่นาน

1.8 ความต้องการขับถ่าย เป็นการขับถ่ายของเสียออกจากร่างกายซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกับอาหารและน้ำ เพราะของเหลือเหล่านี้จะเป็นพิษกับร่างกาย ทำให้ร่างกายอึกอัดไม่สบายบางครั้งอาจทำลายชีวิตได้

2. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Physiological and Social Needs) ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างซับซ้อนและเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางสังคมและจิตใจนี้ยังแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล แต่ละสังคมและฐานะทางสังคมของบุคคล รวมทั้งเวลาและโอกาสที่แตกต่างกันออกไป ด้วยลักษณะสำคัญของความต้องการทางจิตใจและสังคม ดังนี้

2.1 ความต้องการที่เกิดจากสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคนสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม

2.2 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกกระทำได้บางทีเราก็ต้องศึกษาว่าจะเริ่มอย่างไร และควรทำอย่างไรต่อไป

2.3 ความต้องการนี้เปลี่ยนแปลงได้แม้ในบุคคลเดียวกัน

2.4 ความต้องการนี้มีมากขึ้นเมื่ออยู่รวมกลุ่มมากกว่าอยู่คนเดียว

2.5 ความต้องการนี้เป็นพฤติกรรมปกปิดมากกว่าพฤติกรรมเปิดเผย

2.6 ความต้องการที่มองไม่เห็นเป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม

2.7 ความต้องการทางจิตใจและสังคมมีอิทธิพลที่จะผลักดันให้คนเราทำอะไรก็ได้

จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550 : 14) ได้กล่าวว่า ความต้องการจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมแสวงหาสิ่งต่าง ๆ ซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นนั้น เพราะมีความต้องการต่าง ๆ

เป็นแรงขับ ผลักดันความต้องการทางกายภาพเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ จะสนองความต้องการของตนที่เกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใดได้รับตอบสนองความต้องการขั้นต้นแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปก็จะเกิดขึ้นมาไม่มีวันสิ้นสุด จึงมีผลให้บุคคลเกิดการแสวงหาสิ่งอื่น ๆ ต่อไปและมีการพัฒนาไปตามลำดับขั้น และจนท้ายสุด นั่นคือ การนำตนเองไปสู่ระดับสูงสุด โดยการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งความต้องการ ทางด้านจิตใจ จะมีส่วนช่วยให้เกิดแรงขับในการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วย

จากลักษณะความต้องการของมนุษย์ดังกล่าว โดยรวมแล้วมนุษย์มีความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ และด้านสังคม ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ การตอบสนองความต้องการของมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องตอบสนองให้ตรงกับความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ความต้องการอาจเป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลทั้งร่างกายและจิตใจ หรือเกิดจากธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของคนเรามักไม่ได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ เมื่อได้รับการตอบสนองหนึ่งก็จะเกิดความต้องการมากขึ้นระดับหนึ่ง ดังทฤษฎีความต้องการต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) เมอร์เรย์อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการคือ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541 : 52-53)

1.1 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.2 ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นโดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

1.3 ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

1.4 ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

2. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แม็กคลีแลนด์ (Mccleland's Achievement Motivation Theory) แม็กคลีแลนด์ ได้กล่าวเน้นถึงความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ (ติน ปรัชญพฤทธิ์. 2542 : 47)

2.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Needs for Power) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) เป็นการต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.3 ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำผู้อื่น

3. ทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Need Hierachy) มาสโลว์ ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคล มี 5 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้ (ไชยยะ เปรมอิสระกูล. 2549 : 10 - 11)

3.1 ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่นตลอดจนต้องการที่จะกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส

3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) หมายถึง ความต้องการความอบอุ่นมั่นคง ความต้องการการคุ้มครองและหลีกหนีจากอันตราย

3.3 ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) หมายถึง ความต้องการเพื่อนหรือมิตร ต้องการผู้ร่วมงาน ต้องการคู่รักหรือครอบครัว

3.4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นเคารพนับถือตน ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนมีค่า หรือได้รับการยกย่องสรรเสริญต้องการเชื่อมั่นในความสามารถ

3.5 ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ ต้องการที่จะคิดและกระทำให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และต้องการพัฒนาสูงสุดตามศักยภาพของตน

จากแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ดังกล่าว โดยรวมแล้วความต้องการหมายถึง ความอยากหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเพื่อกระตุ้นให้ร่างกายเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ความต้องการเป็นปัจจัยภายในที่เกิดขึ้นมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ อยากได้ใคร่ได้ เมื่อบุคคลเกิดความต้องการโดยแรงดังกล่าวจะทำหน้าที่กระตุ้นให้ร่างกายเกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเองโดยประชาชนในชุมชนนั้นมีโอกาสได้เรียนรู้และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยมีพื้นที่แน่นนอนมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร โดยขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาไว้ ดังนี้

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือ กระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกัน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กร โดยมีตัวแทนซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้เป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องกำกับดูแลด้วยวิธีต่างๆตามความเหมาะสม การให้นิยามหรือความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น ไว้หลายท่านดังนี้

ถวัลรัฐ วราเทพพุฒิพงศ์ (2540 : 174) ได้กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการปกครองชุมชนที่มีอาณาเขตแน่นอน แต่ไม่มีอำนาจอธิปไตยแยกตัวเป็นอิสระจากรัฐหรือประเทศ เป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมาย และการจัดองค์การที่จำเป็นเพื่อออกข้อบัญญัติในการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมท้องถิ่นของตนโดยอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล (2544 : 33) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่ประชาชนมีสิทธิในการปกครองตนเองในเรื่องของท้องถิ่น โดยรัฐมีหน้าที่ให้ความเป็นอิสระแก่ประชาชนในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น หรือเรียกว่าการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ท้องถิ่น แต่การให้ความเป็นอิสระนี้มีข้อจำกัด

พวงทอง โยธาใหญ่ (2545 : 9) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยมีหน่วยงานปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรหน่วยงานปกครองท้องถิ่นให้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และดำเนินการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้น และหน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์ (2546 : 15) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง การที่ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเอง ตามที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลดำเนินการปกครองตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชนเรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกับดูแลของรัฐ

วุฒิสาร ตันไชย (2547 : 22) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมายมีพื้นที่และประชาชนเป็นของตนเอง ประการสำคัญองค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมี

วัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 11) ได้กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกัน การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ โดยมีตัวแทนซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องกำกับดูแลด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

จากความหมายของการปกครองท้องถิ่นสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง มีอำนาจอิสระในการตัดสินใจและการบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตนเอง เพื่อบำบัด สนองความต้องการ แก้ไขปัญหาของตนเองเองให้ตรงจุด รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ แต่ยังอยู่ในบทบังคับด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ คือ ยังอยู่ในกำกับดูแลจากรัฐบาลกลาง

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแนวความคิดในการปกครองท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐอันที่จะรักษาความมั่นคง และความผาสุกของประชาชนโดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครองและเพื่อให้สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การปกครองท้องถิ่นมีลักษณะหลายประการ ดังนี้

พรชัย เทพปัญญา และคณะ (2547 : 1) ได้ให้ความหมายว่า ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นองค์กรที่มีการปฏิบัติงานต่อเนื่องกันโดยไม่ขาดตอน มีอำนาจที่จะกระทำกิจกรรมสาธารณะ มีความสามารถที่จะทำสัญญากับบุคคลหรือนิติบุคคลได้ มีสิทธิถูกฟ้องร้องหรือถูกฟ้องร้องคดีในโรงศาลได้ และมีความสามารถที่จะเก็บภาษีของตนเอง

ปธาน สุวรรณมงคล (2547 : 4-5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

1. เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอำนาจของกฎหมาย การเป็นนิติบุคคลจึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคลในกฎหมายมหาชน โดยมีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้น ๆ และสามารถก่อหนี้ผูกพันทางกฎหมาย

2. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ มีการดำเนินกิจการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นการระบุหน้าที่ไว้โดยชัดเจน

หรืออาจเป็นการระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถริเริ่มกระทำการใด ๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้

3. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยทั่วไปสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น จะมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ส่วนผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนหรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อม โดยสภาเป็นผู้เลือกคณะผู้บริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งโดยตรงและทางอ้อม

5. การมีอิสระการบริหารอย่างเพียงพอ ในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายและมีเป้าหมายที่กำหนด โดยรัฐบาลกลางมีหน้าที่เพียงสนับสนุนส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. มีอำนาจในการจัดหารายได้และใช้จ่ายอย่างอิสระตามสมควร มีการจัดหารายได้ในท้องถิ่นของตนเองอย่างเพียงพอต่อการบริหารงาน มีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบของประชาชนในท้องถิ่น

7. มีการกำกับดูแลจากรัฐ การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของรัฐและจัดตั้งโดยมีกฎหมายรองรับ มิใช่เป็นองค์ที่เป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน

โกวิทย์ พวงงาม (2550 : 33) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาและเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาลและทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตนเองทั้งยังสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารประเทศในอนาคตและยังสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

จากความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่นเข้ามาปกครอง ซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารงานอย่างอิสระในการดำเนินกิจกรรมของท้องถิ่นเอง และให้การดำเนินงานเป็นไปโดยอิสระและตอบสนองความต้องของประชาชน องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีประชาชนร่วมดำเนินการ

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ในการปกครองโดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนของตนเอง มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2547 : 4 – 5) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองกันเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีพื้นฐานจากหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ที่หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจการปกครองให้องค์กรอื่น ๆ ที่มิใช่องค์กรส่วนกลาง จัดทำบริการสาธารณะบางอย่างภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

สมพล ใจเย็น (2550 : 23-25) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นรูปแบบการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจการปกครองตามพื้นที่โดยท้องถิ่น จะจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมา ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างตามกฎหมายกำหนดให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยการดำเนินการดังกล่าวจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลางซึ่งสรุปหลักการสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นคือ การให้คนในท้องถิ่นปกครองตนเอง

โกวิทย์ พวงงาม (2550 : 34) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางเพื่อให้ท้องถิ่น ได้มีการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดงบประมาณตลอดจนอำนาจหน้าที่อื่น โดยอยู่ในความกำกับดูแลจากส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งด้านการเงิน ตังบุคคล เวลาที่การดำเนิน
2. เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
3. เพื่อให้หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

จากวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน มีงบประมาณของตนเอง โดยมีอำนาจเก็บภาษีและรายได้อื่น ๆ ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจปกครองตนเองตามอุดมการณ์ประชาธิปไตย

การปกครองท้องถิ่น จึงเป็นการปกครองโดยประชาชน แต่เนื่องจากประชาชนไม่สามารถดำเนินการปกครองได้ด้วยตนเอง จึงมอบอำนาจให้สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นทำหน้าที่บริหารแทนโดยการเลือกตั้งจากประชาชน

องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ฝ่ายนิติบัญญัติ องค์กรที่ทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติ คือ สภาท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น มีหน้าที่ในการบัญญัติและแก้ไขกฎหมายท้องถิ่น พิจารณาอนุมัติเห็นชอบงบประมาณท้องถิ่น

2. ฝ่ายบริหาร คือ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการบริหารท้องถิ่นมีวาระคราวละ 4 ปี

3. ฝ่ายปฏิบัติงาน คือ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามนโยบายและโครงการต่างๆของท้องถิ่นตามที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหาร

อุทัย หิรัญโต (2523 : 22; อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม. 2552 : 31-33) ได้กำหนดองค์ประกอบการปกครองท้องถิ่นไว้ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศนั้นจะมีความแข็งแรงกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่กระจายอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม องค์การอนามัยโลก และสำนักกิจการสังคม ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้การบริการและบริหารอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์กรนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมาย แยกจากรัฐบาลกลางมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกิจการภายใต้ขอบเขตกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาหน่วยงานราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม การมีอิสระในการดำเนินการของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามีอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึง เฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่า

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 32) กล่าวว่า คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นโดย นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 262/2535 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2535 เพื่อศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันในทุกรูปแบบ หาแนวทางและข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การคลัง และงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคกับหน่วยการปกครองท้องถิ่น โดยกล่าวถึงองค์ประกอบการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง

2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง

4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม

5. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ

6. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง

7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ

8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตกฎหมายแม่บท

9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนมรส่วนร่วมในกระบวนการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งเห็นได้จากลักกษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง มีองค์กรหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่รัฐมุ่งกระจายอำนาจให้คนในชุมชนกำหนดรูปแบบการปกครองโดยตราเป็นกฎหมาย มีอาณาเขตชัดเจน มีฐานะเป็นนิติบุคคลและให้หน่วยงานการปกครองนั้นมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมและมีขอบเขตความสามารถของท้องถิ่น มีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง มีอำนาจที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการ มีพนักงานลูกจ้างเป็นขององค์กร ในด้านองค์กรผู้บริหารจำเป็นต้องมาจากการเลือกตั้งให้มากที่สุดและจัดแบ่งองค์กรออกเป็นสองฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติ ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมกำกับดูแลของรัฐบาลตามความเหมาะสม

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 21-22) กล่าวว่า หลักการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่นเป็นวิธีการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยบริหารราชการส่วนกลางไปจัดทำบริการสาธารณะบางอย่าง โดยมีอิสระตามสมควรไม่ต้องขึ้นอยู่ในการบังคับบัญชาเพียงแต่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการอยู่ในท้องถิ่นหรือองค์กร อันมิใช่ส่วนหนึ่งของหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางรับไปดำเนินการเองซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. มีการจัดตั้งองค์กรขึ้นเป็นนิติบุคคลเพิ่มขึ้นจากส่วนกลาง

2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างใกล้ชิด

3. มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองตามสมควร

4. มีงบประมาณและรายได้เป็นของท้องถิ่นของตนเอง

5. มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของท้องถิ่นของตนเอง

อาทร คุระวรรณ (2540 : 19) กล่าวว่า การกระจายอำนาจเป็นนโยบายของรัฐบาลสมัยใหม่ที่นับว่ามีความสำคัญต่อการปกครองประเทศไทยในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ในสภาพการปัจจุบันรัฐที่เคยใช้หลักการรวมอำนาจ (Centralization) ในการปกครองประเทศ ไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและทันท่วงที ดังนั้น เพื่อการดำเนินชีวิตขั้นพื้นฐานของประชาชนในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันออกไปทั้งด้านภูมิศาสตร์ สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมรวมทั้งเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรับบาลกลางในอันที่จะจัดบริการสาธารณะและการพัฒนาประเทศ นโยบายด้านการกระจายอำนาจจึงถูกนำมาใช้ในการปกครองประเทศอย่างแพร่หลายในรูปแบบการปกครองท้องถิ่น (Local Self Government) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) กับการปกครองท้องถิ่น (Local Government) เป็นสิ่งที่ควบคู่กันเสมอ เปรียบเสมือนเหรียญที่มีสองด้าน กล่าวคือ เมื่อมีนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองประเทศ ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมก็ต้องมีรูปแบบการปกครองท้องถิ่น ที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมขึ้นมารองรับนโยบายดังกล่าว

ประหยัด หงส์ทองคำ (2546 : 122-131) กล่าวว่า การกระจายอำนาจเป็นกิจกรรมที่ประชาชนต้องมีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วมในการรับภาระหน้าที่บางประการจากรัฐไปจัดทำ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง ดังนั้นจึงต้องพิจารณาถึงความสามารถและความพร้อมของประชาชนในท้องถิ่นควบคู่ไปกับการกระจายอำนาจ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่

1. ความพร้อมด้านการเงินการคลังของท้องถิ่น ถ้าองค์กรไม่มีปัญหาด้านการเงินองค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะปฏิบัติภารกิจในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความพร้อมของประชาชนในด้านการเมือง ต้องพิจารณาถึงความรู้ทางการเมืองเบื้องต้นหรือการปกครองตนเองของประชาชน เช่น การตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิการเลือกตั้งโดยไม่เห็นต่ออามิสสินจ้างหรือเห็นแก่พวกพ้อง

3. ความพร้อมของประชาชนในการบริหารกิจการในหน้าที่ ประชาชนในท้องถิ่นที่จะได้รับการกระจายอำนาจได้ ต้องมีความรู้ความสามารถที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ได้อย่างดี มิฉะนั้นการกระจายอำนาจจะเป็นผลร้ายของท้องถิ่น

จากแนวความคิดต่าง ๆ ข้างต้น สรุปได้ว่าการกระจายอำนาจเป็นวิธีการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่น ๆ เพื่อจัดทำการบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีความเป็นอิสระตามสมควรและยังมีมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่นได้มีโอกาสเข้าร่วมในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะบางประการเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น

ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจเป็นการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมบริการสาธารณะหรือการจัดกิจกรรมใด ๆ ให้กับองค์กรหรือบุคคลที่อยู่ภายใต้องค์กรและกฎเกณฑ์ขององค์กรนั้นๆ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจ ไว้ดังนี้

จารุพงศ์ พลเดช และคณะ (2540 : 12) ได้รวบรวมความหมายของการกระจายอำนาจของนักวิชาการหลายท่าน พอสรุปได้ดังนี้

การกระจายอำนาจแบ่งได้ 2 ความหมายคือ

1. การกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การมอบอำนาจไปให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะภายในเขตท้องถิ่น แต่ละท้องถิ่นมีอิสระบางประการในการปกครองตนเอง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

2. การกระจายอำนาจตามภารกิจ หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์กรสาธารณะจัดกิจกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อให้มีอิสระในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับเทคนิคของงานนั้น เช่น การไฟฟ้า การประปา และการโทรศัพท์ เป็นต้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 293) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจทางการบริหารว่า หมายถึง ความพยายามที่จะมอบอำนาจหน้าที่ทั้งหมดไปยังผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ที่อยู่รองลงมาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ยกเว้นอำนาจหน้าที่บางอย่างซึ่งจำเป็นต้องวนไว้ที่ส่วนกลาง

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2537 : 10; อ้างถึงใน สิทธรัตน์ ตรีสง่า. 2553 : 20) ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ว่า หมายถึง การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นคำในวิชารัฐศาสตร์ ซึ่งหมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้แก่ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลมักได้แก่ระบบสาธารณูปโภค การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิตและทรัพย์สินและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ส่วนกิจการใหญ่ ๆ สองอย่างที่รัฐบาลกลางควบคุมไว้เด็ดขาด คือ การทหารและการต่างประเทศ

จากความหมายหมายต่าง ๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจเป็นวิธีการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่นๆ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่าง และเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่นได้มีโอกาสเข้าร่วมในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น

ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 18 พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดบทบัญญัติในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ดังที่กำหนดในหมวด

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ที่ 5 และหมวดที่ 14 ตามมาตรา 78 มาตรา 281 มาตรา 282 มาตรา 283 สรุปได้คือ รัฐต้องดำเนินการตามนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐาน สารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติ การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบการปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ และที่สำคัญตามมาตรา 283 ได้กำหนดให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่และจัดสรรรายได้ระหว่างส่วนราชการกลาง และส่วนราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 22) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจ ไว้ดังนี้

1. มีการจัดตั้งองค์การขึ้นเป็นนิติบุคคลเพิ่มขึ้นจากส่วนกลาง

2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

3. มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองได้ตามสมควร คือมีอำนาจวินิจฉัยและดำเนินการได้เองด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง

4. มีงบประมาณรายได้เป็นของท้องถิ่น ตลอดจนเงินอุดหนุน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

5. มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เป็นของท้องถิ่นของตนเอง การกระจายอำนาจปกครองนั้นจะต้องมีเจ้าหน้าที่อันเป็นพนักงานของตนเองเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เจ้าหน้าที่เหล่านี้มิได้ขึ้นในสังกัดกระทรวง ทบวง ในส่วนกลางโดยตรง แต่เป็นเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นแต่ละแห่งนั้นนั่นเอง

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (2551 : 11) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีสาระสำคัญในการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบสาธารณะระหว่างรัฐ กับการปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยกันเองจากการจัดสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างองค์กรปกครองปกครองท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองปกครองท้องถิ่น ตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ การกำกับดูแลองค์กรปกครองปกครองท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น และมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองปกครองท้องถิ่น และให้การกำกับดูแลให้มีมาตรฐานกลางเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองปกครองท้องถิ่นเลือกไปปฏิบัติได้เองโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างในระดับของการพัฒนาและประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรปกครองปกครองท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ โดยไม่กระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจดำเนินงานตามความต้องการขององค์กรปกครองปกครองท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานโดยประชาชนเป็นหลัก

จากความสำคัญของการกระจายอำนาจสรุปได้ว่า ความสำคัญของการกระอำนาจได้ว่าเป็นการสนองตอบปัญหาและความต้องการของชุมชนภายในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยทางการปกครอง ที่มีมากกระจายอยู่ทั่วประเทศ สามารถที่จะตอบสนองความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนนั้น ๆ จึงจำเป็นต้องกระจายระบบงานให้มีความคล่องตัวและปรับตัวให้ยืดหยุ่นนั่นก็ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มาจัดทำบริการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น และยังจะเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับหลักความรับผิดชอบตามระบอบประชาธิปไตย

หลักการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ เป็นการกระทำหรือมาตรการที่รัฐบาลกลางหรือการบริหารราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือการบริการสาธารณะ

บางเรื่องภายในเขตของแต่ท้องถิ่น หรือโอนภาระกิจการบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐไปให้หน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จารุพงศ์ พลเดช และคณะ (2540 : 12 – 14) ได้กล่าวถึงหลักการกระจายอำนาจ ต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. มีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจปกครองนั้น จะต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลาง การมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์การเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์การนั้นไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์การเช่นนี้ก็จะมีลักษณะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ แต่อำนาจอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีพอสมควรไม่มากจนเกินไป จนทำให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตยของประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่สถาบันการเมืองที่มีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเอง หากแต่ว่ามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้และมีองค์การที่จำเป็นสำหรับทำหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติและบริหารกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของตนเองเท่านั้น

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและผู้ทำหน้าที่นิติบัญญัติการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้น อาจจะทำได้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เช่น อาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นเฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นมากกว่านั้น ถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจจะทำได้

4. มีงบประมาณเป็นของตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วย การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บและบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้ เป็นการมอบอำนาจการ

ตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 57) การกระจายอำนาจทำให้เกิดการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขึ้น สาระสำคัญและหลักการกระจายอำนาจ ได้แบ่งหลักการกระจายอำนาจมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. มีความเป็นนิติบุคคล (Artificial Person) การกระจายอำนาจปกครองนั้น จะต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลาง การเป็นนิติบุคคลก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์การเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน (Autonomy) ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์การนั้นไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอองค์การเหล่านี้ก็จะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ แต่อำนาจอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีพอสมควรไม่มากจนเกินไป จนทำให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตย (Unity and Sovereignty) ของประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่เป็นสถาบันการเมืองที่มีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเอง หากแต่ว่ามีอำนาจที่ตามกฎหมายกำหนดให้และให้มีองค์การที่จำเป็นสำหรับทำหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติ และบริหารกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของตนเท่านั้น

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและผู้ทำหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้น อาจจะทำได้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น เฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองของท้องถิ่นมากกว่านั้น ถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจจะทำได้

4. มีงบประมาณเป็นของตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเองรวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วย การให้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บและบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้ เป็นการมอบอำนาจ การตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริการประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (2546 : 3) หลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหลักการเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาของตนเองในระดับท้องถิ่น ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ และหลักการกระจายอำนาจตั้งอยู่บนพื้นฐานประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ

1. เป็นการแบ่งภาระของรัฐบาลกลางหรือหน่วยบริหารราชการส่วนกลาง

2. เป็นการทำให้ปัญหาในท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น

3. เป็นการส่งเสริมให้คนในแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถ และพัฒนาบทบาทตนเองในการดูและรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง

4. เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่น อันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยและพื้นฐานสำคัญให้คนในท้องถิ่นได้ก้าวขึ้นไปดูแลปัญหาระดับชาติต่อไป

5. เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

อย่างไรก็ตาม การจัดระเบียบการปกครองตามหลักรัฐศาสตร์ได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ หลักการรวมอำนาจ (Centralization) หลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) และหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ส่วนการปกครองระดับใดจะให้อำนาจแก่หลักการใดมากกว่ากันขึ้นอยู่กับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาในอดีต และสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่เกิดขึ้นในยุคสมัยนั้น ๆ

ขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 78 (3) สรุปว่า รัฐต้องดำเนินการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง

สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจ (2545 : 198-199) การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่นเอง จึงได้กำหนดขั้นตอนของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

ในช่วง 4 ปีแรก (พ.ศ. 2544-2547) จะเป็นช่วงการปรับปรุงระบบบริหารภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างความพร้อมในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากร งบประมาณและทรัพย์สิน รวมทั้งการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หลังจากการถ่ายโอนในช่วง 4 ปีแรกสิ้นสุดลง

ต่อไปเป็นช่วงปี (พ.ศ. 2548-พ.ศ. 2553) จะเป็นช่วงการปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชนที่ต้องการเรียนรู้ร่วมกันในการถ่ายโอนภารกิจ การปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดีขึ้นและทำให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและความโปร่งใส หลังจากปี พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป ประชาชนในท้องถิ่นจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 6 และมาตรา 12 กำหนดให้ "คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" มีหน้าที่จัดทำแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความในมาตรา 21, 22 และ 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย การถ่ายโอนภารกิจการบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดไว้ 6 ด้าน คือ

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว
5. ด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
6. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญหาท้องถิ่น

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า เป็นการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งมีบทบาทในการตรวจสอบ การตัดสินใจ การกำกับดูแล ตลอดจนการสนับสนุน การดำเนินกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเต็มที่และการปกครองท้องถิ่นจะเป็นการปกครองตนเองของ

ประชาชนในท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมอย่างแท้จริง

เป้าหมายของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีสาระสำคัญในการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง เป็นสำคัญรัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น และมีหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในการกำกับดูแลให้มีมาตรฐานกลางเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกปฏิบัติได้เอง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างในระดับของการพัฒนาและประสิทธิภาพในการบริหารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ โดยไม่กระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจดำเนินงานโดยประชาชนเป็นหลัก

สัมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2546 : 3-4) ได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. ให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดการบริการสาธารณะของรัฐ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใน 4-10 ปี

2. กำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุนและรายได้อื่น ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้รัฐบาลภายใน ปี พ.ศ. 2544 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และภายในไม่เกิน ปี พ.ศ. 2549 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

3. การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เกี่ยวกับการจัดการบริการสาธารณะให้จัดสรรเงินอุดหนุนให้ความจำเป็นและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. จัดระบบการถ่ายโอนบุคลากรจากหน่วยงานรัฐ

5. ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ

สรุป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลาง เพื่อให้ดำเนินการปกครองแทนรัฐบาลในการ

ให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

เทศบาลเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เป็นชุมชนเมือง ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองผ่านตัวแทนคือ นายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาล ประชาชนสามารถเสนอปัญหาและความต้องการของตนเอง และแก้ไขปัญหาของตนเองได้ เทศบาลจึงมีหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ตั้งแต่เกิดจนถึงเสียชีวิต เพื่อให้ประชาชนในเขตเทศบาลอยู่ดีกินดี

การจัดตั้งเทศบาล

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 เมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้นๆ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร ตามพระราชบัญญัตินี้ให้เทศบาลเป็นทบวงการเมือง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

1. เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล โดยประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

2. เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

3. เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

นอกจากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น กระทรวงมหาดไทยก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งเทศบาลแต่ละประเภทได้ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

เทศบาลตำบล

1. มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่สิบสองล้านบาทขึ้นไป

2. มีประชากรตั้งแต่ 70,000 คนขึ้นไป

3. มีความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คน ต่อหนึ่งตารางกิโลเมตร

4. ได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่นนั้น ๆ

เทศบาลเมือง

1. ท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ

2. ส่วนท้องถิ่นชุมนุมชนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.1 เป็นท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2 มีราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คน ต่อตารางกิโลเมตร

2.3 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่ พ.ร.บ. เทศบาล กำหนดไว้

2.4 มีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

เทศบาลนคร

1. เป็นท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

2. มีราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คน ต่อตารางกิโลเมตร

3. มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่ พ.ร.บ. เทศบาล กำหนดไว้

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล คือ หลักการบริหารงานของเทศบาลมีการกำหนดโดยอาศัยบทบัญญัติของพระราชบัญญัติเทศบาล ให้มีการจัดตั้งเทศบาลตามเงื่อนไขของจำนวนประชากรและพื้นที่ที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายของเทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนครเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โครงสร้างของเทศบาล

ตามตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาล ดังนี้

ฝ่ายนิติบัญญัติหรือสภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นอยู่ในวาระได้คราวละ 4 ปี มีจำนวนตามประเภทของเทศบาลดังต่อไปนี้

ผู้บริหารท้องถิ่น ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาลได้แก่นายกเทศมนตรี ซึ่งมีอำนาจควบคุมรับผิดชอบในการบริหารกิจการเทศบาล อยู่ในวาระได้คราวละ 4 ปี

สภาเทศบาลในระดับต่าง ๆ มีจำนวนตามประเภทของเทศบาลดังต่อไปนี้

1. สภาเทศบาลตำบล มีจำนวนทั้งหมด 12 คน
2. สภาเทศบาลเมือง มีจำนวนทั้งหมด 18 คน
3. สภาเทศบาลนคร มีจำนวนทั้งหมด 24 คน

สภาเทศบาลมีประธานสภาหนึ่งคน และรองประธานสภาคนหนึ่ง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล ประธานสภาเทศบาลและรองประธานสภาเทศบาลดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล

ปกติสภาเทศบาลจะทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. อำนาจในการตราเทศบัญญัติ เทศบัญญัติ คือ กฎข้อบังคับของท้องถิ่น ซึ่งมีผลใช้บังคับได้เฉพาะในเขตเทศบาลนั้น ๆ เท่านั้น โดยสภาเทศบาลเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อบทกฎหมาย
2. อำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหาร สภาเทศบาลมีอำนาจในการควบคุมนายกเทศมนตรีซึ่งเป็นฝ่ายบริหารให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและนโยบายที่กำหนดไว้
3. อำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสภาเทศบาล เพื่อที่จะให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสภาเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สภาเทศบาลมีอำนาจที่จะตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่มอบหมายให้ทำ

ฝ่ายบริหาร หรือนายกเทศมนตรี ให้เทศบาลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี นายยกเทศมนตรี อาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือ ในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. เทศบาลตำบล ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสองคน
2. เทศบาลเมือง ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสามคน
3. เทศบาลนคร ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสี่คน

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลได้ โดยในกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสองคน ในกรณีเทศบาลเมืองให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสามคน และในกรณีเทศบาลนครให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินห้าคน

นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติ และนโยบาย

2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานายกเทศมนตรี

4. วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายได้มีการกำหนดขนาดของแต่ละเทศบาลไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการระบุขอบข่ายและการบริหารงานของเทศบาลอย่างใกล้เคียงกัน ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่จะต้องปฏิบัติหรือบังคับให้เทศบาลต้องกระทำและอำนาจหน้าที่ที่เทศบาลอาจเลือกที่จะปฏิบัติก็ได้ โดยพระราชบัญญัติเทศบาลดังกล่าว ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในระดับต่าง ๆ แตกต่างกันตามแต่ฐานะของเทศบาล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 บังคับให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ที่ต้องกระทำในเขตเทศบาล ดังนี้

1. รักษาความเรียบร้อยของประชาชน

2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9. หน้าที่ตามที่กฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

นอกจากอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบังคับให้เทศบาลตำบลต้องกระทำข้างต้น เทศบาลตำบลอาจทำกิจกรรมใด ๆ ในเขตเทศบาลได้ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์

3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

9. เทศพาณิชย์

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมือง

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 บังคับให้เทศบาลเมืองมีหน้าที่ที่ต้องกระทำในเขตเทศบาล ดังนี้

1. รักษาความเรียบร้อยของประชาชน

2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9. หน้าที่ตามที่กฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

10. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

11. ให้มีโรงฆ่าสัตว์

12. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้

13. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

14. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ

15. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

16. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลาข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

นอกจากอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบังคับให้เทศบาลเมืองต้องกระทำข้างต้น เทศบาลเมืองอาจทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลได้ดังต่อไปนี้

1. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

2. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

3. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

4. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก

5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล

6. ให้มีการสาธารณูปการ

7. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา

9. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา

10. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น

12. เทศพาณิชย์

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลนคร

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 บังคับให้เทศบาลนครมีหน้าที่ที่ต้องกระทำในเขตเทศบาล ดังนี้

1. รักษาความเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. หน้าที่ตามที่กฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
10. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
11. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
12. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
13. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
14. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
15. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
16. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
17. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
18. กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
19. การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น
20. จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
21. จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
22. การวางผังเมืองและควบคุมการก่อสร้าง
23. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

แผนพัฒนาเทศบาล การจัดงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผล การปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

นอกจากอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบังคับให้เทศบาลนครต้องกระทำข้างต้น เทศบาลนครอาจทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลได้ดังต่อไปนี้

1. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
2. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
3. ให้มีและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
4. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
6. ให้มีการสาธารณูปการ
7. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
9. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
10. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
12. เทศพาณิชย์

กล่าวโดยสรุป อำนาจหน้าที่ของเทศบาลมีการกำหนดเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ส่วนใหญ่มุ่งเน้นที่ประโยชน์สุขของประชาชนในเขตเทศบาลนั้น ๆ เป็นหลัก

บริบทของเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

จากนี้ไปผู้วิจัยขอนำบริบทของ เทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มากล่าวโดยสังเขปดังนี้ (สำนักงานเทศบาลเมืองนางรอง. 2555 : 4 –12)

สภาพที่ตั้ง

เทศบาลเมืองนางรองได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลนางรองจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลนางรองเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2529 ตามพระราชกฤษฎีกาที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 103 ตอนที่ 194 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2529 ด้วยพื้นที่ 20.768 ตารางกิโลเมตร คลุมพื้นที่บางส่วนของ 2 ตำบล คือ ตำบลถนนหัก และตำบลนางรอง ซึ่งนับแต่ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลได้ปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่เป็นอย่างดีมาตลอด แม้จะยังไม่มี

สำนักงานถาวรในการปฏิบัติงานก็ตาม ในเบื้องต้นได้ใช้ชั้นบนของที่ว่าการอำเภอนางรองเป็นสำนักงาน ต่อมาขอใช้หอประชุมศาลเจ้าพ่อหลักเมืองนางรองเป็นสำนักงานอยู่ระยะหนึ่ง จนมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและได้ประชุมสภาเทศบาลเป็นครั้งแรก ณ ที่แห่งนี้ จากนั้นจึงได้เช่าอาคารพาณิชย์ของเอกชนเป็นสำนักงาน และต่อมาได้ใช้อาคารไม้ 2 ชั้น บนที่ทำเลเลี้ยงสัตว์ทุ่งดอนแต้วเป็นสำนักงาน จากนั้นจึงได้ก่อสร้างอาคารสำนักงานถาวรขึ้นมาและได้เปิดใช้บริการตั้งแต่วันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2539 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

ลักษณะที่ตั้ง

สำนักงานเทศบาลเมืองนางรองตั้งอยู่ เลขที่ 906 ถนนโชคชัย – เดชอุดม ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเขตเทศบาลมีพื้นที่ครอบคลุมบางส่วนของสองตำบล คือ ตำบลนางรองและตำบลถนนหัก อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีพื้นที่ 20.768 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ คือ

ทิศเหนือ จดเขตตำบลนางรอง และตำบลหนองยายพิมพ์ อำเภอนางรอง

ทิศใต้ จดเขตตำบลสะเดาและตำบลนางรอง อำเภอนางรอง

ทิศตะวันออก จดเขตตำบลถนนหัก และตำบลหนองยายพิมพ์ อำเภอนางรอง

ทิศตะวันตก จดเขตตำบลหนองโบสถ์และตำบลนางรอง อำเภอนางรอง

ประชากร

จำนวนประชากรในเขตเทศบาลเมืองนางรอง ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2553 มีจำนวนทั้งสิ้น 21,386 คน เป็นชาย 10,239 คน เป็นหญิง 11,147 คน จำนวนบ้านทั้งสิ้น 9,163 หลังคาเรือน จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 14,689 คน เป็นชาย 6,746 คน เป็นหญิง 7,943 คน เมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่รวมทั้งหมดจะมีค่าประมาณ 1,030 คน/ตารางกิโลเมตร

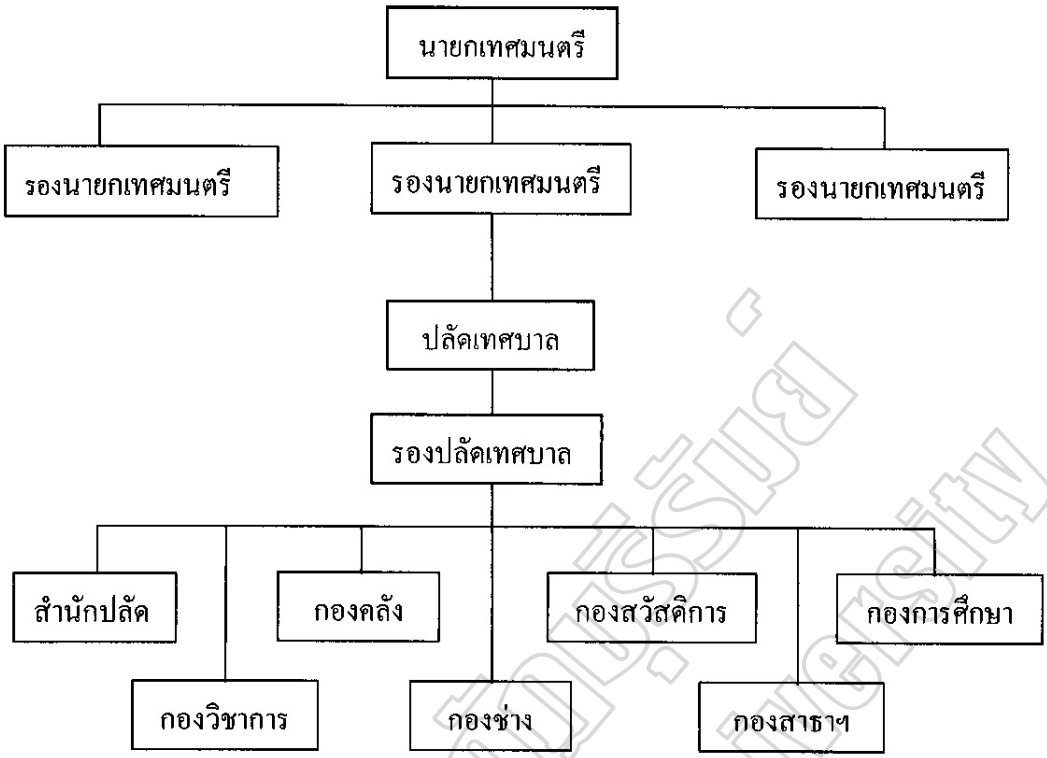
ด้านการเมืองการบริหาร

1. ด้านโครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานของเทศบาลเมืองนางรอง เทศบาลเมืองนางรอง ประกอบด้วยองค์กร ดังนี้

1.1 ฝ่ายนิติบัญญัติหรือสภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลที่ประชาชนเลือกตั้ง จำนวน 18 คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

1.2 ฝ่ายบริหารหรือคณะเทศมนตรี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน และรองนายกเทศมนตรี 3 คน มีอำนาจหน้าที่ควบคุมรับผิดชอบในการบริหารงานเทศบาลตามกฎหมาย ดังภาพประกอบ 2.2

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University



ดังภาพประกอบ 2.2 โครงสร้างเทศบาลเมืองนางรอง

ที่มา : เทศบาลเมืองนางรอง (2555 : 6)

กล่าวโดยสรุป ด้านการเมืองการบริหารได้กล่าวถึงสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี รวมทั้งสำนักปลัดเทศบาล กองวิชาการและแผนงาน กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาและกองสวัสดิการสังคม จัดให้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. การคมนาคม การคมนาคมขนส่งในเขตเทศบาลเมืองนางรองในปัจจุบันนับว่าสะดวกขึ้นมากเพราะได้มีการพัฒนาถนนหนทางภายในเขตเทศบาลทำให้การติดต่อสะดวกขึ้น โดยมีทางหลวงแผ่นดินสายโชคชัย – เดชอุดม (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 24) ตัดผ่านทำให้สามารถติดต่อกับอำเภอใกล้เคียงได้สะดวก ดังนี้

เทศบาลเมืองนางรอง – อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง 55 กิโลเมตร

เทศบาลเมืองนางรอง – อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง 22 กิโลเมตร

เทศบาลเมืองนางรอง – อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง 17 กิโลเมตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

เทศบาลเมืองนางรอง – อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง 28 กิโลเมตร

เทศบาลเมืองนางรอง – อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง 31 กิโลเมตร

นอกจากนี้ เทศบาลเมืองนางรองยังมีสถานีขนส่ง (บ.ข.ส.) สำหรับให้บริการประชาชนที่สัญจรไปมาได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว

2. ระบบประปาในเขตเทศบาลเมืองนางรอง ดำเนินการโดยสำนักงานประปาส่วนภูมิภาคอำเภอนางรองซึ่งมีจำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา จำนวน 5,727 ครัวเรือน ผลิตน้ำประปาได้ประมาณ 6,000 ลบ.ม.ต่อวัน และใช้น้ำประปาเฉลี่ยประมาณ 6,000 ลบ.ม.ต่อวัน แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปา คือ ห้วยลำมาศ ซึ่งอยู่ห่างจากเทศบาลเมืองนางรองประมาณ 9 กิโลเมตร และแหล่งน้ำดิบสำรอง 2 สระ สามารถจุน้ำได้ 2,600,000 ลบ.ม.

3. สำหรับการให้บริการประชาชนด้านการไฟฟ้าในเขตเทศบาลเมืองนางรอง เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนางรอง ส่วนเทศบาลรับผิดชอบในการบำรุงรักษาซ่อมแซม และจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์เฉพาะไฟฟ้าสาธารณะเพื่อให้แสงสว่างตามถนน ตรอก ซอย เท่านั้น

4. สำนักงานโทรศัพท์นางรอง ตั้งอยู่ถนนประจันตเขตในเขตเทศบาลเมืองนางรอง ให้บริการโทรศัพท์ แก่ประชาชนในเขตอำเภอนางรองและเขตเทศบาลเมืองนางรอง

5. การเกษตรกรรม

ลักษณะการประกอบอาชีพเกษตรกรรมในเขตเทศบาลเมืองนางรอง มีดังนี้

การเพาะปลูก ในเขตเทศบาลเมืองนางรองมีการเพาะปลูกพืชที่สำคัญ คือ การเพาะปลูกข้าว ซึ่งมีการเพาะปลูกมากกว่าพืชชนิดอื่น พื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นที่ราบจึงเหมาะแก่การปลูกข้าว นอกจากการปลูกข้าวแล้วยังมีการปลูกผลไม้และพืชผักด้วย การปศุสัตว์ในเขตเทศบาลเมืองนางรองมีการเลี้ยงสัตว์เพื่อการจำหน่าย เช่น สุกร ไก่ เป็ด

6. การท่องเที่ยว อ่างเก็บน้ำทุ่งแหลม ตั้งอยู่ริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 24 บริเวณทางแยกบ้านถนนหัก ห่างจากสำนักงานเทศบาลเมืองนางรองประมาณ 5 กิโลเมตร เป็นอ่างเก็บน้ำขนาดเล็กซึ่งได้รับการปรับปรุงให้เป็นจุดแวะพักริมทางก่อนถึงปราสาทหินเขาพนมรุ้ง มีศาลาพักผ่อนริมน้ำ ปลูกต้นไม้โดยรอบ ร่มรื่นสวยงาม และในฤดูแล้งมีนกเป็ดน้ำจำนวนมากมาอาศัยอยู่

เทศบาลเมืองนางรองนั้น เป็นเมืองที่อยู่ใกล้กับแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น ปราสาทหินเขาพนมรุ้ง ปราสาทหินเมืองต่ำ เป็นต้น และเป็นทางผ่านของนักท่องเที่ยว ซึ่งส่วนใหญ่แล้วนักท่องเที่ยวจะหยุดพักซื้อของ รับประทานอาหาร ในเขตเทศบาลเมืองนางรอง ก่อนที่จะไปเที่ยวชมแหล่งท่องเที่ยวเหล่านั้น จึงทำให้เศรษฐกิจในภาพรวมของเทศบาลเมืองนางรองดีขึ้น

ด้านสังคม

1. ชุมชน มี 20 ชุมชน คือ ชุมชนวัดขุนก้อง ชุมชนวัดกลาง ชุมชนวัดร่องมันเทศ ชุมชนป่าตาเส็ง ชุมชนวัดถนนหัก ชุมชนวัดป่าเรไร ชุมชนบ้านเก่า ชุมชนวัดใหม่เรไรทอง ชุมชนหนองโพรง ชุมชนบ้านทุ่งแหลม ชุมชนหนองรี ชุมชนหนองกราด ชุมชนหนองเสม็ด ชุมชนบ้านจะบวก ชุมชนดอนแสลงพันธ์ ชุมชนบ้านถนนหัก ชุมชนถนนหักพัฒนา ชุมชนวัดป่ารักษ์น้ำ ชุมชนวัดหัวสะพาน และชุมชนบ้านโคกหลวงพ่อ

2. ศาสนา ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองนางรองส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ในเขตเทศบาลเมืองนางรองมีวัดและสำนักสงฆ์ทั้งสิ้น 11 แห่ง โบสถ์คริสต์ 1 แห่ง และมัสยิดอิสลาม 1 แห่ง

3. วัฒนธรรม ในเขตเทศบาลเมืองนางรองมีภาษาถิ่นหลากหลายที่ใช้สื่อสารในชีวิตประจำวันภาษาถิ่นไทยนางรอง (ไทยเบิ้ง) ซึ่งมีสำเนียงคล้ายภาษาถิ่นไทยโคราช นอกนั้นเป็นภาษาถิ่นไทยอีสาน เขมร ส่วย ปนอยู่บ้างเล็กน้อย แม้จะใช้ภาษาถิ่นไทยต่างกันแต่ก็ยังมีประเพณีและวัฒนธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเหมือนกับประเพณีท้องถิ่นอื่น ๆ ดังนี้

3.1 ประเพณีสงกรานต์ วันที่ 12-13 เมษายน ของทุกปี จัดแข่งขันเรืออีโปงชิงถ้วยพระราชทานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ แข่งขันเขียดขี่ขอน ประกวดกองเชียร์ รดน้ำดำหัวขอพรผู้สูงอายุ

3.2 ประเพณีเข้าพรรษา วันเข้าพรรษาของทุกปี จัดประกวดต้นเทียน ประกวดธิดาเทียน และขบวนแห่เทียนพรรษา

3.3 ประเพณีลอยกระทง วันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 12 จัดงานประเพณีลอยกระทง ประกวดขบวนแห่ประกวดนางนพมาศ ประกวดกระทง

3.4 ประเพณีขึ้นปีใหม่ วันที่ 1 มกราคมจัดงานทำบุญตักบาตร

4. การศึกษา สถานศึกษาในเขตเทศบาลเมืองนางรอง มีโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาล จำนวน 1 แห่ง และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 6 แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 1 แห่ง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจำนวน 1 แห่ง วิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 1 แห่ง โรงเรียนเอกชน จำนวน 2 แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 5 ศูนย์

5. นันทนาการ / พักผ่อน

5.1 ห้องสมุดประชาชน จำนวน 1 แห่ง

5.2 สวนสาธารณะ จำนวน 4 แห่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

6. สาธารณสุข

6.1 โรงพยาบาลในเขตเทศบาล รัฐบาล จำนวน 1 แห่ง เตียงคนไข้ จำนวน 265 เตียง เอกชน จำนวน 1 แห่ง เตียงคนไข้ จำนวน 150 เตียง

6.2 ศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 1 แห่ง

6.3 คลีนิคเอกชน จำนวน 16 แห่ง

6.4 แพทย์ จำนวน 27 คน อัตราส่วนแพทย์ต่อประชาชน 1 : 789

7. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

7.1 สถิติเพลิงไหม้ในรอบปี (1 ม.ค.–31 ธ.ค. 2553) จำนวน 28 ครั้ง แยกเป็นในเขตเทศบาล จำนวน 21 ครั้ง และนอกเขตเทศบาล จำนวน 7 ครั้ง

7.2 รถยนต์ดับเพลิง 3 คัน รถบรรทุกน้ำ 2 คัน เครื่องดับเพลิงชนิดหาบหาม 1 เครื่อง เรือกู้ภัย 1 ลำ รถกู้ภัยเล็ก 1 คัน

7.3 พนักงานดับเพลิง จำนวน 25 คน

7.4 อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 604 คน

8. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ในเขตเทศบาลเมืองนางรองมีสถานีตำรวจภูธรนางรอง ที่คอยให้บริการประชาชนในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และยังมีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ ของเทศบาลคอยให้บริการประชาชนเมื่อเกิดอัคคีภัยสถิติจำนวนอาชญากรรมประเภทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในเขตเทศบาลเมืองนางรองปี พ.ศ.2553คดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ จำนวน 2 คดี คดีประทุษร้ายต่อชีวิต ร่างกายและเพศ จำนวน 24 คดี คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ จำนวน 28 คดี คดีความผิดที่น่าสนใจพิเศษ จำนวน 21 คดี คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย จำนวน 223 คดี และคดีอื่น ๆ จำนวน 180 คดี รวม 478 คดี

ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ภูมิอากาศ

1. ภูมิอากาศ ปี 2553

1.1 อุณหภูมิสูงสุด 41.1 องศาเซลเซียส ต่ำสุด 14.4 องศาเซลเซียส อุณหภูมิเฉลี่ยเดือน มี.ค.-มิ.ย. 30.9 องศาเซลเซียส อุณหภูมิเฉลี่ยเดือน ก.ค.-ต.ค. 28.7 องศาเซลเซียส อุณหภูมิเฉลี่ยเดือน พ.ย.-ก.พ. 24.5 องศาเซลเซียส

1.2 ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยเดือน มี.ค.-มิ.ย. 84.4 ม.ม ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยเดือน ก.ค.-ต.ค. 177.3 ม.ม. ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยเดือน พ.ย.- ก.พ. 2.8 ม.ม.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

1.3 ทิศทางลมในแต่ละฤดู ฤดูร้อน กลางเดือนกุมภาพันธ์-กลางเดือนพฤษภาคม ลมทิศตะวันตกเฉียงเหนือ และ ลมแปรปรวน ฤดูฝน กลางเดือนพฤษภาคม-กลางเดือนตุลาคม ลมทิศตะวันตกเฉียงใต้ ฤดูหนาว กลางเดือนตุลาคม-กลางเดือนกุมภาพันธ์ ลมทิศตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4 แหล่งน้ำ อ่างเก็บน้ำทุ่งแหลม เป็นอ่างเก็บน้ำที่อยู่ในเขตเทศบาล ในฤดูแล้งหรือภาวะน้ำประปาขาดแคลน ประชาชนจะใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคได้ตลอดปี อ่างเก็บน้ำหนองตาหมู่ เป็นอ่างเก็บน้ำที่อยู่ในเขตเทศบาล ประชาชนจะใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคได้ตลอดปี ลำนางรอง เป็นลำน้ำที่ไหลผ่านเขตเทศบาล ประชาชนจะใช้เพื่อการเกษตรในช่วงฤดูฝน แต่ในฤดูแล้งจะประสบปัญหาน้ำแห้ง ไม่สามารถใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรได้

ด้านการเมืองการบริหาร

เทศบาลเมืองนางรอง ได้ดำเนินกิจการพาณิชย์ คือ การดำเนินกิจการสถานธนานุบาล จำนวน 1 แห่ง ตั้งอยู่เลขที่ 773/29 ถ.โชคชัย – เดชอุดม อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์

สถานธนานุบาลเทศบาลเมืองนางรอง เริ่มเปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 16 มี.ค. 2541 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือประชาชน ที่มีความเดือดร้อนด้านการเงิน และเพื่อจัดหารายได้สำหรับนำไปบูรณะและพัฒนาเทศบาลให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยเปิดบริการตั้งแต่วันจันทร์ – ศุกร์ ตั้งแต่เวลา 08.00 – 16.00 น. หยุดวันเสาร์ – อาทิตย์ วันนักขัตฤกษ์ และตามประกาศ จสท. ให้บริการรับจำนำสิ่งของทรัพย์สินต่าง ๆ เช่น ทองคำ โทรทัศน์ ตู้เย็น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลเมืองนางรอง

เทศบาลเมืองนางรองเป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดีมีภูมิทัศน์สวยงาม (สำนักงานเทศบาลเมืองนางรอง. 2555 : 23 –27)

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง 3 ปี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านเมืองน่าอยู่ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

1.1 พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน

1.2 การจัดการผังเมืองที่เป็นระบบ

1.3 รักษาความสงบ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี

2.2 ให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ที่ควรได้รับการช่วยเหลือ

2.3 ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม

2.4 ส่งเสริมการประกอบอาชีพและรายได้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา กีฬา นันทนาการและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

3.1 พัฒนาปรับปรุงคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลและขยายโอกาสทางการศึกษาให้เพียงพอ

3.2 ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น

3.3 ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพของคนและความเข้มแข็งของชุมชน

4.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน

4.2 นำบริการสู่ประชาชนในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.1 สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.2 ส่งเสริมการรักษาความสะอาด

5.3 ปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

5.4 จัดระบบบำบัดน้ำเสีย

5.5 เฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.6 ปรับปรุงระบบการฆ่าสัตว์ให้ถูกหลักสุขาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

- ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

- ส่งเสริมการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

8.1 พัฒนาและปรับปรุงอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

8.2 พัฒนาศักยภาพของบุคลากร

8.3 ปรับปรุงและพัฒนารายได้

8.4 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทศบาล

นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

เพื่อเป็นการพัฒนาด้านสังคมให้กับประชาชนในเขตเทศบาล จึงกำหนดนโยบาย ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

2. ส่งเสริมการให้สวัสดิการและสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้สมควรได้รับการช่วยเหลือ เช่น ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น

3. ส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย โดยจัดให้มีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาตลอดจนการจัดหาสนามกีฬาของชุมชนเพิ่มขึ้นเพื่อให้ประชาชนและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

4. จัดให้มีส่วนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพิ่มขึ้นให้เพียงพอกับการขยายตัวของเมืองเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน

5. จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนการพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

6. พัฒนาศักยภาพของชุมชนให้เข้มแข็ง

นโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

เพื่อส่งเสริมประชาชนในเขตเทศบาลให้มีรายได้เพิ่มขึ้น จึงกำหนดนโยบายดังนี้

1. ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน

2. ส่งเสริมการตลาดให้กับผลิตผลของชุมชน

3. ปรับปรุงตลาดให้เพียงพอและมีมาตรฐาน

4. ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรทฤษฎีใหม่

5. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

นโยบายด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร

เพื่อส่งเสริมการพัฒนาระบบการเมืองการบริหารให้เอื้อต่อการบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน จึงกำหนดนโยบายดังนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานและพัฒนาองค์กร เติมศักยภาพต่อเนื่องเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม โปร่งใส ฉับไว และพัฒนาระบบบริหารงานให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานและการพัฒนาชุมชนอย่างใกล้ชิด โดยความร่วมมือของทุกฝ่าย เพื่อความผาสุกของประชาชน และความเจริญของสังคม ประเทศชาติ

3. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล

4. จัดให้มีหน่วยรับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

5. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

6. พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร จัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงานบริการประชาชน

7. บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาล จึงกำหนดนโยบาย ดังนี้

1. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาลให้มีความร่มรื่น สะอาด เรียบร้อย สวยงาม โดยส่งเสริมให้ประชาชนปลูกต้นไม้ เพื่อลดปัญหามลพิษทางอากาศ

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3. ส่งเสริมให้ประชาชนและองค์กรเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ นอกจากการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยยังได้ทำการศึกษาจากผลงานวิจัยที่มีผู้ทำการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบ ในการศึกษาดังนี้

ขนบ จรูศรีสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ

พจนา วรรณเสวี (2546 : 46 - 47) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาในภาพรวม พบว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาโดยรวมมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และกิจการที่ข้าราชการมีความต้องการน้อยที่สุดคือ ด้านนันทนาการ อาจจะเป็นเพราะว่าในปัจจุบันเป็นโลกของยุคข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กรสมัยใหม่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตากก็เช่นเดียวกัน ต่างทราบถึงความสำคัญในเรื่องนี้ จึงมีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นอันดับแรก มากว่าด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งเป็นงานที่ปฏิบัติประจำสามารถปฏิบัติได้อยู่แล้ว สำหรับด้านนันทนาการมีความต้องการเป็นลำดับสุดท้าย อาจจะเป็นเพราะว่าการนันทนาการเป็นกิจกรรมที่เป็นการผ่อนคลายจากการทำงาน ซึ่งไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ทรงศักดิ์ ทิอ่อน (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก

อัมพร ซาแพง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมาไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อหรือดูงาน ตามลำดับ

สุธีรา ใจดี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ

สุภาภรณ์ จะนันท์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยศึกษาความต้องการ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำจะได้ดังนี้ คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ

ปิยลักษณ์ วรโภชน์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่น เทศบาลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษาความต้องการ 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการสัมมนา บุคลากรท้องถิ่นมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน

อัญชลี แก้วดี (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาความต้องการ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำจะได้ดังนี้ คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่าบุคลากรขององค์กรใดก็ตามย่อมมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีของบุคคล และนำความรู้ที่ได้มาใช้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้รูปแบบและวิธีการในการพัฒนาอาจแตกต่างกันบ้าง แต่จุดมุ่งหมายที่ต้องการนั้นไม่แตกต่างกันซึ่งก่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University