

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแก้ไขและมีวิวัฒนาการตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ฐานะของสภาจังหวัด ขณะนั้น มีลักษณะเป็นองค์กรแทนประชาชน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด ยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แตกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ขึ้น โดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาจังหวัด ไว้โดยเฉพาะสำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฯ นั้น ยังมีได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิม กล่าวคือ สภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น

จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการส่วนจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ โดยตรงแทนคณะกรรมการจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัติ ฯ นี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดแต่เนื่องจากบทบาทและการดำเนินงานของสภาจังหวัดในฐานะที่ปรึกษา ซึ่งคอยให้คำแนะนำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของจังหวัด ไม่สู้จะได้ผลสมตามความมุ่งหมายเท่าใดนัก จึงทำให้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพโดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. 2498 อันมีผลให้เกิด องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขึ้นตามกฎหมาย โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกจากจังหวัดในฐานะที่เป็นราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ต่อมาได้มีการประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง(วุฒิสาร ตันไชย. 2546 : 1-4)

ภายหลังเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ ใน พ.ศ. 2535 ได้มีการเคลื่อนไหวเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการเมืองให้เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น โดยการแก้ไขรัฐธรรมนูญ ปรับปรุงองค์กรปกครองท้องถิ่น ให้มีลักษณะสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย มีอิสระและเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองมากขึ้น อันเป็นผลทำให้มีการยกฐานะสภาตำบลเป็นนิติบุคคล และมีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การร่างพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ดำเนินการไปพร้อมๆ กับการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิรูประบอบประชาธิปไตย ได้กำหนดให้การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหมวดหนึ่งในรัฐธรรมนูญและได้แสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนที่จะสนับสนุนให้ประชาชนชาวไทยมีอำนาจปกครองตนเองเป็นอิสระในระดับท้องถิ่นการปฏิรูปการบริหารท้องถิ่นในด้านโครงสร้าง เป็นผลมาจากการที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการกำหนดโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความสอดคล้องกับหลักการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในระบบการบริหารท้องถิ่นของไทย พอสรุปได้ 2 ประการ ประการแรก คือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและจำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประการที่สอง คือ การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ประสิทธิ์ วิวัฒน์ตระกูล, 2550 : 1-2)

และเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2540 ได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยมีสาระสำคัญคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น มีโครงสร้างการบริหารประกอบด้วย สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของราษฎรมีจำนวนแปรผันตามประชากรแต่ละจังหวัด ระหว่าง 24-48 คน มีวาระ 4 ปี และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกมาจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยตนเอง นับได้ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งเป็นครั้งแรก อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จะเป็นในลักษณะการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด สนับสนุนพัฒนาสภาพตำบลและท้องถิ่นอื่น ภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม กิจกรรมที่ร่วมกันทำหลายท้องถิ่นจากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในหลายครั้งที่พบว่าท้องถิ่นต่างๆ มักไม่ให้การยอมรับบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเพราะเหตุผลทางการเมืองประกอบกับเป็นท้องถิ่นที่เพิ่งปรับปรุงใหม่รวมทั้งฐานะทางการคลังไม่ดี ไม่สามารถสนับสนุนท้องถิ่นอื่น ได้ รายได้ขององค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดตามกฎหมายใหม่ได้บัญญัติแหล่งที่มาของรายได้เพิ่มขึ้นทำนองเดียวกับองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ในทางปฏิบัติสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยังไม่สามารถเลี้ยงตัวเองได้ หลายแห่งต้องขออนุมัติจ่ายขาดเงินสะสมเพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ชาตสุทธิ ชัยพิสุทธิสกุล. 2546 : 2-3)

ต่อมามีการแก้ไขพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มาตรา 35 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีนายองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และมาตรา 35 / 5 ได้บัญญัติให้นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ 6 ประการ คือ

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบัญญัติและนโยบาย
2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
4. วางระเบียบเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. รักษาการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด

6. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

ส่วนในด้านอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น มีการปรับเปลี่ยนเช่นเดียวกันกล่าวคือ มาตรา 45 (7) ได้เพิ่มข้อความให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมของท้องถิ่น ในด้านงบประมาณและการคลัง มาตรา 64 บัญญัติให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจออกข้อบัญญัติเกี่ยวกับบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ ภาษีน้ำมันเบนซิน น้ำมันที่คล้ายกัน น้ำมันดีเซลและน้ำมันที่คล้ายกันหรือก๊าซปิโตรเลียมที่ใช้เป็นเชื้อเพลิงสำหรับรถยนต์โดยจัดเก็บภาษีเพิ่มขึ้นลิตรละไม่เกินสิบสตางค์และกิโลกรัมละไม่เกินสิบสตางค์สำหรับก๊าซปิโตรเลียม ส่วนยาสูบ ให้จัดเก็บเพิ่มขึ้นได้ไม่เกินมวนละสิบสตางค์ ในด้านการกำกับดูแลตามมาตรา 79 และ มาตรา 80 บัญญัติให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสอบสวนนายกและรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีปฏิบัติหน้าที่ไม่ชอบโดยกฎหมาย ผู้ว่าราชการจังหวัด

จะรายงานเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ได้ (ประสิทธิ์ วิวัฒน์ตระกูล. 2550 : 4-5)

จากการปรับเปลี่ยนพระราชบัญญัติดังกล่าวทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์การตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ ได้อธิบายไว้ว่าเมื่อ เกิด การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การระบบใดระบบหนึ่ง ย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน ระบบอื่นๆ ด้วย เช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการหรือ เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงตัวคนหรือพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานใน ที่สุดย่อมมีผลกระทบต่อองค์การ โดยส่วนร่วมทั้งหมด (อรุณ รักธรรม. 2527 : 14) กรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัด ก็เช่นเดียวกันจะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้เป็นการรื้อระบบเดิม ออกไปแล้วสร้างระบบใหม่ขึ้นมา 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านโครงสร้างบริหารงาน ด้านอำนาจ หน้าที่ ด้านงบประมาณการคลัง และด้านกำกับดูแล ดังนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อ บุคคลากรที่อยู่ภายในองค์การคือ ตัวข้าราชการและลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจะต้องเตรียมพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หากข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดปรับตัวได้ดีย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความ เจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามแนวคิดในการกระจายอำนาจให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง และเป็นรูปแบบชัดเจนตามบทบัญญัติใน รัฐธรรมนูญและตามที่สังคมไทยปรารถนาให้เกิดขึ้นผลคือ ประชาชนจะได้รับผลประโยชน์ จากการเปลี่ยนแปลงนี้ ในทางตรงกันข้าม หากข้าราชการหรือบุคลากรองค์การบริหารจังหวัด ไม่สามารถปรับตัวได้หรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ย่อมทำให้เกิดความสับสน บุ่งยาก เกิดความคับข้องใจ ซึ่งหากปล่อยไว้นานๆ จะทำให้เกิดความตึงเครียดและสร้างภาระ หรือก่อให้เกิดปัญหาให้ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานลดลง ความเสียหายก็จะเกิดกับองค์กร โดยรวมเพราะไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจสมดังเจตนารมณ์ของการ เปลี่ยนแปลง (ชาตุทธิ์ ชัยพิสุทธิสกุล. 2546 : 3-4)

จากการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติดังกล่าวมา มีผลกระทบต่อองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด โดยเฉพาะที่มาของผู้บริหาร ซึ่งเดิมที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วน จังหวัด พ.ศ. 2498 มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร การบริหารงานก็เป็นไปตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และมีนโยบายชัดเจน ส่วนพระราชบัญญัติองค์การ บริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 นั้น หัวหน้าฝ่ายบริหาร คือ นายกององค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดซึ่งมาจากสมาชิกสภาจังหวัดเลือกกันเองในสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามลำดับ และมักจะอ้างนโยบายการบริหารที่เน้นให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ โดยมีเป้าหมายเพื่อหวังผลทางการเมืองแอบแฝงอยู่เสมอ ด้านบุคลากรก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิรูประบบราชการ และการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ข้าราชการบางตำแหน่งมีมากเกินไป บางตำแหน่งขาดแคลน ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านการเงินงบประมาณเกิดปัญหาในทางปฏิบัติเนื่องจากการจัดเก็บรายได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายและด้านการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่ได้มุ่งเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในภาพรวมหากแต่มุ่งเน้นจัดทำแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งนำไปสู่ผลประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่ม (อุปกรณ์ คีเสมอ. 2547 : 4-5)

จากการปรับเปลี่ยนพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังกล่าว ส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และเขตพื้นที่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเปลี่ยนแปลงไป จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อบุคลากร โดยตรง ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง ได้ขยายกรอบเพิ่มจำนวนของงาน ขยายกรอบเพิ่ม อัตราค่าจ้าง และรับถ่ายโอนบุคลากรและเครื่องจักรกล จากส่วนกลางตาม นโยบายการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอำนาจหน้าที่ซึ่งผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนจะให้ความสำคัญกับนโยบายเพื่อให้บริการประชาชนและมักแอบแฝงผลประโยชน์ทางการเมืองอยู่เสมอ และด้านพื้นที่รับผิดชอบซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล จากปัญหาดังกล่าวทำให้มีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามโดยตรง และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา ในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ ให้ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามให้สามารถดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกตาม เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 166 คน จำแนกเป็น

1.1.1	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน 119 คน
1.1.2	ลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม	จำนวน 47 คน
	รวม	จำนวน 166 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

2.1.1 เพศ

2.1.2 ประเภทบุคลากร

2.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ใน 4 ด้าน ได้แก่

- 2.2.1 ด้านบุคลากร (Man)
- 2.2.2 ด้านการเงินและงบประมาณ (Money)
- 2.2.3 ด้านด้านวัสดุและอุปกรณ์ (Material)
- 2.2.4 ด้านการบริหารจัดการ (Management)

3. ด้านสถานที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

4. ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยใน เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2552 ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2552

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

2.1 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม และได้รับเงินเดือนในหมวดเงินเดือน ซึ่งจ่ายจากเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

2.2 ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม และได้รับเงินค่าตอบแทน หรือค่าจ้าง ซึ่งจ่ายจากเงินงบประมาณหมวดรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

3. ปัญหาการบริหารงาน หมายถึง อุปสรรคข้อขัดข้องในการบริหารงาน ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

3.1 ปัญหาด้านบุคลากร หมายถึง อุปสรรคข้อขัดข้องในการบริหารงาน ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน บุคลากรขาดความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตนเอง บุคลากรมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ บุคลากรไม่มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ บุคลากรขาดการฝึกอบรมในการปฏิบัติงาน บุคลากรขาดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรมีความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่และบุคลากรปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามระเบียบหรือมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

3.2 ปัญหาด้านการเงินและงบประมาณ หมายถึง อุปสรรคข้อขัดข้อง ในการบริหารงาน ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงาน งบประมาณที่ได้รับ ไม่สอดคล้องกับภารกิจ ระเบียบการเบิกจ่ายเงิน ไม่คล่องตัวและไม่เป็นปัจจุบัน การจ่ายเงินไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ รัฐบาลจัดสรรงบประมาณต่ำกว่าที่กำหนด การจัดเก็บค่าภาษีอากรและค่าธรรมเนียมไม่มีประสิทธิภาพ การจ่ายเงินไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ มากเกินความจำเป็น และมีการทุจริตและแสวงหาประโยชน์ในการจัดซื้อจัดจ้าง

3.3 ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง อุปสรรคข้อขัดข้องในการบริหารงาน ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานมีไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานไม่ทันสมัย วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์ด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์ในด้านการประชาสัมพันธ์ไม่มีประสิทธิภาพ สถานที่ทำงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่มีการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเป็นระบบ และเครื่องจักรกลมีอายุการใช้งานมานานและมีสภาพชำรุดไม่อยู่ในสภาพพร้อมที่จะให้บริการประชาชน

3.4 ปัญหาด้านการบริหารจัดการ หมายถึง อุปสรรคข้อขัดข้องในการบริหารงาน ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ นโยบายในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน การบริหารงานไม่ยึดหลักคุณธรรม ขาดการกระจายอำนาจในการบริหารงาน ขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ขาดการลดขั้นตอนในการ

ปฏิบัติงานและบริการประชาชน ไม่มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด และไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำเสนอคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด
มหาสารคาม เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดมหาสารคาม ต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY