บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การให้บริการของส่วนราชการเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนา รัฐบาลต้องเข้ามามีบทบาทอย่างสูงในการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้การดำเนินชีวิตของประชาชนเป็นไปอย่างราบรื่น หากการดำเนินงานด้านบริการของรัฐมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น สิ่งนี้จะมีส่วนในการเร่งให้อัตราการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น เพราะการบริการที่ดีจะส่งผลถึงการลดต้นทุน ลดเวลาให้กับประชาชน ภาคธุรกิจและหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ ทั้งนี้ได้มีการสนับสนุนที่จะให้การบริการที่ประทับใจแก่ผู้ใช้บริการภายใต้การบริหารที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ต้องติดต่อกับประชาชนที่ใช้บริการ อันจะเป็นผลดีต่อภาพลักษณ์และคุณภาพในการให้บริการแม้สถานบริการของรัฐบางหน่วยงานจะได้รับทรัพยากรสนับสนุนโดยเฉลี่ยอย่างเพียงพอไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณและด้านกำลังคนหรือด้านอื่นๆ ก็ตามแต่ยังขาดประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ มีทั้งความรอบรู้ในด้านวิชาการ ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อผลักดันให้มีการพัฒนา ผู้บริหารระดับสูงในแต่ละสายงานจะต้องบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพจากหลาย ๆ กลุ่มงาน และช่วยกันดูแลบริหารดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยอาศัยการร่วมคิดร่วมทำเป็นหลักกับผู้ที่เกี่ยวข้องภายใต้กลไกที่เป็นทีมงานต่าง ๆ ให้มาปรึกษาหารือ คิดด้วยกัน ทำด้วยกัน พร้อมที่จะเรียนรู้และปรับปรุงไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง และได้คาดหวังว่าจะทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งหมดดีขึ้นได้ เพื่อให้เกิดผลดีร่วมกันแก่ทุกฝ่าย หรือหากทำไปแล้วมีข้อขัดข้องประการใด ก็จะมีกลไกที่เปิดกว้าง นำข้อขัดข้องทั้งหลายมาปรับปรุงให้ดีขึ้น (ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. 2546 : 54)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกันพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น โดยยังคงอัญเชิญ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และให้ความสำคัญกับการรวมพลังสังคมจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอนของแผนฯ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2553 : เว็บไซต์)

กรมทางหลวงเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนกลาง สังกัดกระทรวงคมนาคม มีหน่วยงานในสังกัดตั้งอยู่ในภูมิภาคทั่วประเทศ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม พ.ศ. 2545 มีหน่วยงานในสังกัด 28 สำนัก (ส่วนกลาง 13 สำนัก ในภูมิภาค 15 สำนัก) และมีหน่วยงานที่กรมจัดตั้งให้มีฐานะเทียบเท่าระดับกอง จำนวน 10 สำนักงาน แนวนโยบาย การบริหารงานบุคคลของกรมทางหลวงจะยึดหลักคุณธรรม ผลงาน และสมรรถนะเป็นหลัก มุ่งเน้นความโปร่งใสในทุกกระบวนการบริหารงานบุคคล สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาคุณภาพในการให้บริการแก่ข้าราชการและประชาชนผู้มารับบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เน้นความรวดเร็วในการปฏิบัติโดยลดขั้นตอนและระยะเวลาการบริหารงานบุคคล วางแผนบริหารกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดสรรอัตรากำลังที่มีอยู่ให้ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมทางหลวง. 2549 : 2)

ปัจจุบันสำนักทางหลวงที่ 5 ได้กำหนดสายงานการบังคับบัญชาแบบรวมศูนย์อำนาจ (Top Down Approach) จึงให้อำนาจการสั่งการและการติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร แต่การบริหารงานดังกล่าวยังขาดการเชื่อมโยงประสานงานที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ทำให้บุคลากรขาดการพัฒนา เพื่อให้ทันต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตัวให้ทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคสมัยแห่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ต้องการความรวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ อันจะส่งผลให้มีการปรับโครงสร้างขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสายงานมีหลายขั้นตอนเกินไป ในขณะที่องค์กรสมัยใหม่ควรต้องมีชั้นการบังคับบัญชาที่กระชับ การมีขั้นตอนน้อยก่อให้เกิดประโยชน์ คือ งานจะเร็วขึ้นในขณะที่มีความรับผิดชอบที่มากขึ้น คนได้ทำงานเต็มที่โดยได้รับคำสั่งจากผู้บริหารองค์กรเพียงคนเดียว ผลก็คือจะมีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น ทำให้การทำงานและการไหลของงาน (Flow) เร็วขึ้น เพราะไม่ต้องผ่านหลายขั้นตอน (ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. 2545 : 83)

การสร้างทีมงานนับว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (สมยศ นาวีการ. 2543 : 45) ทีมงานเป็นระบบการบริหารที่ประสบผลสำเร็จสูงสุด เป็นคุณลักษณะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่สำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อคนได้ปฏิบัติงานร่วมกัน การได้ร่วมกันปฏิบัติงานจะสามารถสนองความต้องการทางสังคมของบุคคลได้ แนวคิดดังกล่าวนี้ถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างกลุ่มงานขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะสนองความต้องการทางสังคมแล้วยังช่วยสร้างความรู้สึกรักใคร่ปรองดองกัน และสามารถสนองความต้องการความสำเร็จความสมหวังในชีวิต เพราะงานที่จัดให้กลุ่มทำ มักจะมีลักษณะที่บุคคลคนเดียวไม่สามารถกระทำให้สำเร็จได้ จึงต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และเมื่อกระทำได้สำเร็จก็ตอบสนองความต้องการขั้นสูงสุดได้

การทำงานที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่เกิดมาจากความร่วมมือของหมู่คณะในองค์กร เพราะการบริหารองค์กรไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะสามารถทำได้ด้วยใครคนใดคนหนึ่งแต่เพียงผู้เดียว แต่ต้องอาศัยทีมงานที่มีความสามารถและทำงานร่วมกัน การทำงานในยุคปัจจุบันจึงนิยมหันมาเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการทำงานตามลำพังคนเดียว การทำงานเป็นทีมเป็นการได้ช่วยกันคิดและช่วยกันลงมือทำ ย่อมนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ช่วยสร้างสรรค์ความสามัคคี ความรักใคร่กลมเกลียวกันและความเข้าใจดีในระหว่างสมาชิกขององค์กรให้เกิดขึ้นได้ จึงนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดีเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบการบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมเช่นกัน องค์ประกอบการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การฝึกอบรม การประเมินและติดตามผล การจัดการข้อมูลข่าวสาร ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากร ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ในส่วนโครงสร้างหลักในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ กลุ่มงานปฏิบัติการ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานวิศวกรรม ตามโครงสร้างองค์กรแล้ว บุคลากร ในส่วนนี้มีความสำคัญ ในการสร้างความร่วมมือร่วมใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติบริการประชาชน บุคลากรในองค์กรจะต้องประสานงานซึ่งกันและกัน ส่วนในด้านของการการฝึกอบรมบุคลากรในสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) และการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร หรือระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควรจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะปัญหาระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันจำเป็นต้องแก้ไขสิ่งที่ไม่เข้าใจต้องมีการศึกษาให้ชัดเจนและมีความเข้าใจอย่างทั่วถึง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การปฏิบัติงานเป็นทีมจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งของนักพัฒนาองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จร่วมกัน

สำนักทางหลวงที่5 (ขอนแก่น) ในฐานะหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงคมนาคม มีภารกิจและบทบาทในการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวง เพื่อให้มีโครงข่ายที่สมบูรณ์ตามมาตรฐานสากล สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้ทางและพัฒนาระบบ ต้องอาศัยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีและแนวทางการปฏิบัติงานมากมาย (วันชัย วิเชียรวรรณ์. 2539 : 91) มีการแบ่งภารกิจหน้าที่การทำงาน โดยมีภารกิจที่แตกต่างกันและนอกจากพนักงานจะมีภารกิจประจำแล้วยังมีภารกิจเฉพาะของสำนักงานที่จะต้องปฏิบัติ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจ จึงจำเป็นจะต้องมีการทำงานกันเป็นทีม และทำงานร่วมกันกับหลากหลายหน่วยงานหรือบางงานจะต้องมีหน่วยงานภายนอกมาร่วมงานด้วย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่พนักงานจะต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีม แต่จากการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรนั้นบางครั้งขาดทักษะของการประสานงานและการติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้ง และขาดความร่วมมือจะเห็นได้จากแขวงการทางขอนแก่นที่ 1 ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 มีหน้าที่ในการก่อสร้างทาง งานวางแผน งานสำรวจและออกแบ และงานอำนวยความปลอดภัย รวมถึงงานตรวจสอบและวิเคราะห์ มีการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม และพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาสำนักงานให้มีขีดความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อย่างไรก็ตามจากการติดตามผลการทำงานของแขวงการทางขอนแก่นที่ 1 (2551 : 30) ทำให้พบว่างานมีความล่าช้ากว่ากำหนด โดยมีสาเหตุมาจาก ทีมงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารที่ไม่ต่อเนื่อง เกิดความขัดแย้งภายในกลุ่ม ขาดความสามัคคี การอบรมที่ไม่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ ขาดการดูแลเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมายและการปฏิบัติงานที่ขาดความต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของแขวงการทางขอนแก่นที่ 1 ทำให้งานไม่มีคุณภาพ และไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ขาดความเชื่อมั่นจากประชาชน เกิดความล่าช้า ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) เพื่อหาแนวทาง แก้ไขปัญหาให้ทีมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะพนักงานในหน่วยงาน สำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) จึงสนใจที่จะทำการวิจัยในประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยเน้นที่การวางแผน การฝึกอบรม การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประเมินและ ติดตามผล การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ทำการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานใน แขวงการทาง สังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น) ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษานี้ จะนำเสนอผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารที่มีความรู้ในเรื่องขององค์ประกอบการบริหาร ย่อมทำให้การปฏิบัติงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรโดยรวม อันนำไปสู่การบริหารและการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อประโยชน์ แก่มวลชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบทางการบริหารของหน่วยงานในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น)

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมของหน่วยงานในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น)

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมงาน ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น)

สมมติฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหารของหน่วยงานในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรมีระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมของหน่วยงานในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) อยู่ในระดับปานกลาง

3. องค์ประกอบทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น)

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งเน้นศึกษาองค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จะเน้นผู้ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) จำนวน 1,159 คน (แขวงการทางขอนแก่นที่ 1. 2551 : 8) ซึ่งแบ่งออกเป็น

1) แขวงการทางขอนแก่นที่ 1	จำนวน 185 คน
2) แขวงการทางขอนแก่นที่ 2 (ชุมแพ)	จำนวน 192 คน
3) แขวงการทางขอนแก่นที่ 3 (บ้านไผ่)	จำนวน 205 คน
4) แขวงการทางมหาสารคาม	จำนวน 189 คน
5) แขวงการทางอุดรธานี	จำนวน 203 คน
6) แขวงการทางหนองบัวลำภู	จำนวน 185 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรจากหน่วยงาน ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) จำนวน 297 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane Taro) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ แล้วกำหนดสัดส่วน แบบบัญญัติไตรยางของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแขวงการทาง ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1) แขวงการทางขอนแก่นที่ 1	จำนวน 47 คน
2) แขวงการทางขอนแก่นที่ 2 (ชุมแพ)	จำนวน 49 คน
3) แขวงการทางขอนแก่นที่ 3 (บ้านไผ่)	จำนวน 54 คน
4) แขวงการทางมหาสารคาม	จำนวน 48 คน
5) แขวงการทางอุดรธานี	จำนวน 52 คน
6) แขวงการทางหนองบัวลำภู	จำนวน 47 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ไว้ ดังนี้

3.1 ตัวแปรกลุ่มที่ 1 (Variable Group 1) ได้แก่ องค์ประกอบการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การฝึกอบรม การประเมินและติดตามผล การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร

3.2 ตัวแปรกลุ่มที่ 2 (Variable Group 2) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมประกอบด้วย วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม ผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ การติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ บรรยากาศและความสามัคคี

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ แขวงการทางในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ผู้วิจัยเริ่มทำการกำหนดระยะเวลารวม 6 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2553 ไปจนถึงวันที่1 กันยายน พ.ศ. 2553 และมีระยะผ่อนผัน (Grace Period) ประมาณ 2 เดือน กล่าวคือตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2553 ถึงวันที่1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ในการวิจัยไว้ ดังนี้

องค์ประกอบทางการบริหาร (Administration) หมายถึง ระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารจัดการของแขวงการทาง ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้เป็นไปตามระบบบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เป็นไปตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง นำระบบบริหารราชการสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสำรวจข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไข แล้วจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการมอบหมายหน้าที่พร้อมแจกแจงรายละเอียดของการทำงานเพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานการทำงานในสำนักงานทางหลวงฯ

2. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมที่สำนักงานจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเนื้อหาในการฝึกอบรมนี้สอดคล้องและมีความจำเป็นต่อการทำงานในสำนักทางหลวงฯ เพื่อให้พนักงานเกิดความชำนาญในทักษะ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น

3. การประเมินและติดตามผล (Supervision) หมายถึง มาตรการควบคุมการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างมีระบบแบบแผน โดยที่การประเมินผลงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มีความน่าเชื่อถือและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด พร้อมทั้งให้คำชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ยอมรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจากพนักงาน

4. การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร (Data Management) หมายถึง การส่งมอบข้อมูลสารสนเทศ ข่าวสารที่สามารถเผยแพร่กันระหว่างพนักงานด้วยกันเองในสำนักงาน ข่าวสารสำนักงานกับบุคคลภายนอก ได้อย่างรวดเร็วทันสมัย และมีระบบควบคุมตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมาร่วมกันทำกิจกรรมโดยทุกคนมีส่วนร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่ และยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน เพื่อให้กิจกรรมของกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง การทำงานที่มีลักษณะเข้าใจตรงกันในทิศทางการทำงานที่กำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่ผู้บริหารและบุคลากรในสำนักงานทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างชัดเจน และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. บทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม (Role of Team Members) หมายถึง ข้าราชการพนักงานฯ ในสำนักงานทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน โดยทุกคนมีความเข้าในบทบาทของตนเองและผู้อื่น ทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนเอง ที่ไม่ซ้ำซ้อนกับผู้อื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ผู้นำทีม และระเบียบ กฎเกณฑ์ (Leadership Team & Rule)

ผู้นำทีม (Leadership Team) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและได้รับการยอมรับ ยกย่องจากบุคคลอื่นและเป็นผู้ที่มีศิลปะในการจูงใจบุคคลอื่นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไว้ด้วยความศรัทธานับถืออย่างเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) อย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบ (Rules) หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นวิถีชีวิตที่ข้าราชการ พนักงานในสำนักงานทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ประพฤติปฏิบัติซึ่งสอดคล้องกับสังคมที่เป็นอยู่ โดยสำนักทางหลวงฯ จะมีกฎระเบียบข้อบังคับสำหรับควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติของพนักงานในสำนักทางหลวงฯ ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสงบสุข

4. การติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ (Communications&Human Relations)

การติดต่อสื่อสาร (Communications) หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึก ความปรารถนา และความเข้าใจระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยสำนักทางหลวงฯ มีระบบการสื่อสารที่มีความคล่องตัว พนักงานทุกคนได้รับข่าวสาร ความเคลื่อนไหวขององค์กร ทำให้เกิดความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations) หมายถึง การติดต่อกันระหว่างบุคลากรในสำนักงานทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ซึ่งอาจเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

5. บรรยากาศและความสามัคคี

บรรยากาศ (Atmosphere) หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีสภาพที่สบายกาย สบายใจในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสามัคคี (Harmony) หมายถึง สิ่งที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานระหว่างกลุ่มบุคลากรในสำนักทางหลวงฯ และผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกัน

สำนักทางหลวงที่ 5 หมายถึง แขวงการทาง ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ได้แก่ แขวงการทางขอนแก่นที่ 1 แขวงการทางขอนแก่นที่ 2 (ชุมแพ) แขวงการทางขอนแก่นที่ 3 (บ้านไผ่) แขวงการทางมหาสารคาม แขวงการทางอุดรธานีและแขวงการทางหนองบัวลำภู

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น) อยู่ในขอบเขตการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานกรมทางหลวง ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่บริหารงานเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานประชาสัมพันธ์ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและสัญญา การจัดซื้อจัดจ้าง งานสถิติ โดยมีหน้าที่หลักในการตรวจสอบกลั่นกรองงานด้านบริหารทั่วไปของหน่วยงาน

2. ฝ่ายวิศวกรรม มีหน้าที่รับผิดชอบงานบำรุงทางเคลื่อนที่ หน่วยสำรวจและแผนงาน หน่วยปรับซ่อม หน่วยงานจราจรสงเคราะห์ โดยมีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการดำเนินงาน ด้านบำรุงทางตามกำหนดเวลา บำรุงพิเศษและบูรณะ ดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการจราจรบนทางหลวง

3. ฝ่ายปฏิบัติการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานหมวดการทาง ซึ่งหมวดการทางรับผิดชอบงานเกี่ยวกับดูแลและบำรุงรักษาทางหลวง ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยสมบูรณ์ สะดวกและปลอดภัยต่อการจราจร อาทิเช่น งานผิวทาง งานไหล่ทาง ทางเชื่อม เกาะกลางถนน งานระบายน้ำ งานจราจรสงเคราะห์และอำนวยความปลอดภัย งานข้างทาง งานควบคุมเขตทางหลวงและทรัพย์สินของกรมทางหลวง งานการอนุญาตดำเนินการอื่นใดในเขตทางหลวง

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัยในครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบองค์ประกอบทางการบริหารของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทำให้ทราบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมของหน่วยงานในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวนำมาใช้ส่งเสริมองค์ประกอบในการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม

3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมงาน ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ซึ่งนำมาใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของทีมงาน ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY