

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรทางการจัดการ 7 M's กับ
ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้
ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้สนับสนุนการวิจัย สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. แนวคิดเกี่ยวกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัด
มหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการจัดการ

ทรัพยากรการบริหารนับเป็นปัจจัยเกื้อกูลและส่งเสริมการทำงานของกลุ่มบุคลากรใน
องค์การให้ดำเนินไปได้และทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การในที่สุด ดังจะเห็นได้จากการให้
ความหมายของการบริหารจัดการที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ไว้ ซึ่งสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ
เป็นการประสมประสานทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเป็นการ
ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ ซึ่งทรัพยากรหรือปัจจัยที่นักบริหารต้องให้ความสนใจ
สนใจเพื่อให้การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ โดยมีทรัพยากรการ
บริหาร คือ 4 M's ประกอบด้วย บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการ
จัดการ (Management) ถูกนำเข้าไปในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนา
ก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กับอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่เติบโตและพัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้
ทรัพยากรเพียง 4 ประการเริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2 M's เป็น 6 M's ได้แก่
เครื่องมือ (Machine) และวิธีการทำงาน (Methodology) ในขณะที่เดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึง
ความสำคัญ หรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรมากขึ้น จึงเพิ่มจริยธรรม (Morality) เข้าไปเป็น 7 M's ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2553 : 46)

1. บุคลากร (Man)

บุคลากร คือ ทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ พร้อมทั้งมีทักษะ ความชำนาญและความสามารถที่จะเข้ามาปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ทรัพยากรบุคคล ผู้ทำงานเหล่านี้จะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นปฏิบัติ โดยจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรที่มีในองค์กร เช่น เงินทุน สิ่งของ วัสดุคิบั และจะเป็นผู้ขับเคลื่อนระบบ เช่น เดินเครื่องจักรหรือคอยให้บริการตามหน้าที่เป็นต้น ผลงานที่ได้ออกมาจากที่ได้ดำเนินไป จะดีมากหรือน้อยอย่างไรนั้น ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคลากรนี้เป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากร นับเป็นปัจจัยที่ผันแปร ซึ่งต่างกับปัจจัยทรัพยากรอื่น ๆ

การบริหารจัดการบุคลากร คือกระบวนการออกแบบและรักษาภาวะแวดล้อมของบุคลากรในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามทฤษฎีของ Harold Koontz (อ้างใน สมยศ นาวิกาน. 2540 : 24) ปัจจัยที่นำมาใช้ศึกษาได้แก่ การวางแผนทรัพยากรกำลังบุคลากรสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของกิจการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและฝึกอบรมการบริหารค่าตอบแทนในการทำงานให้เหมาะสมและจัดสวัสดิการให้เพียงพอเพื่อเป็นการจูงใจพนักงาน ทักษะและความสามารถของผู้ประกอบการ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยงานของภาครัฐ จัดเป็นพัฒนาการที่สำคัญด้านการบริหารจัดการคนหรือบุคลากร โดยอาศัยพื้นฐานของหน้าที่ การจัดการงานบุคลากร และองค์ความรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์ แนวโน้มเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรควรจะเป็นไปในทิศทาง ดังนี้

1.1 สนับสนุนและส่งเสริมผู้บริหาร สนับสนุนและส่งเสริมการบริหารมืออาชีพ ผู้มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพเข้ามาเป็นผู้ใช้อำนาจในหน่วยงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากประเทศกำลังเจริญก้าวหน้า มีการต่อสู้แข่งขันกันทั้งภายในและภายนอกประเทศ ประชาชนได้รับการศึกษา และมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ผนวกกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมีเจตนารมณ์ที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้และมีคุณภาพเข้ามาเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐหรือเป็นเจ้าของหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายการเมืองหรือฝ่ายประจำทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

1.2 สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรม เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีโอกาส

เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญด้วยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน และศึกษาเพิ่มมากขึ้น จะมีส่วนช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพ คล่องตัว รับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ง่าย

1.3 สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับค่าตอบแทน เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับค่าตอบแทนหรือเงินจูงใจเพิ่มมากขึ้น เจ้าหน้าที่ไม่อาจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าหากได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอ หรือขาดสิ่งจูงใจ แนวโน้มของกฎหมายในอนาคตจึงน่าจะคำนึงถึงเรื่องนี้ด้วย

1.4 การลดจำนวนเจ้าหน้าที่ เนื่องจากจำนวนเจ้าหน้าที่มีเป็นจำนวนมากทำให้ประเทศต้องเสียค่าใช้จ่ายมากตามไปด้วย แนวโน้มนี้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งจะช่วยประหยัดงบประมาณ และนำงบประมาณ ในส่วนที่ลดนั้นมาเพิ่มให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่

1.5 ระดับการศึกษาของหัวหน้าฝ่ายบริหาร สนับสนุนให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารมีระดับการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรี เป็นการยกระดับมาตรฐานด้านการศึกษาซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการรับเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารในหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เช่นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร คือ บุคลากรที่มีคุณภาพ หากองค์กรใดสามารถนำเอาศักยภาพของบุคลากรของบุคลากรเหล่านั้นมาใช้ได้อย่างเหมาะสมเต็มที่ จะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ อย่างแน่นอน กลยุทธ์ที่สำคัญอย่างหนึ่งของการจัดการเรื่อง “คน” คือ การสร้างความรู้สึกร่วมกันของบุคลากรทุกระดับในองค์กร และวิธีการอย่างหนึ่งก็คือ การสร้างสมดุลของการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ทั้งในรูปแบบของค่าจ้างตามตำแหน่ง (Position Pay) และค่าจ้างสำหรับผลการปฏิบัติงาน (Performance Pay) ของพนักงานนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ในปัจจุบันสำหรับองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนหรือองค์กรที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร ปัจจัยสำคัญในการบริหารงานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือ การใช้ทรัพยากรกำลังคนเหล่านั้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ จากการศึกษาวิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวประยุกต์ใช้เป็นตัวแปรกลุ่มที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์กรบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของประชากรในชนั้น เป็นอย่างไร ผลที่ได้สามารถนำไปพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรต่อไป

2. เงิน (Money)

ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินการต่อไปได้ เงินหรือทรัพย์สินที่มีค่าเป็นเงินของระบบ ซึ่งนับเป็นหัวใจที่สำคัญอย่างหนึ่งของระบบ เช่น เงินทุน เงินสด เงินหมุนเวียน เงินค่าใช้จ่าย หรือเงินรายรับ รายจ่ายต่าง ๆ เหล่านี้เป็นต้น ถ้าการเงินของระบบไม่ดีพอแล้วระบบนั้นย่อมจะประสบกับความยุ่งยาก เพราะฉะนั้น ระบบธุรกิจทุกชนิดจะต้องมีความระมัดระวังในเรื่องของการเงินเป็นพิเศษ

การเงิน หมายถึง แผนงานหรืองานสำหรับประมาณการด้านรายรับรายจ่ายของ องค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งแสดงในรูปตัวเลขจำนวนเงินและการตั้งงบประมาณเป็นการแสดง แผนการดำเนินงานออกเป็นตัวเลขจำนวนเงิน ดังนั้น ในแต่ละปีองค์กรบริหารส่วนตำบลจึงจะต้อง มีการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นการวางแผนการจัดหาและการใช้จ่ายเงินในปีนั้น ๆ โดยจะมีการประมาณการรายรับที่คาดว่าจะได้รับ และประมาณการรายจ่ายที่จะดำเนินการภายใน วงเงินประมาณการรายรับที่กำหนดไว้

ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ

โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะเป็นหน่วยงานภาครัฐที่เป็นการกระจาย อำนาจและอยู่ใกล้ชิดประชาชนเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น งบประมาณจึงถือเป็นส่วนสำคัญยิ่ง และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารหน่วยงานสามารถนำเอา งบประมาณมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า โดยความสำคัญและ ประโยชน์ของงบประมาณมีดังนี้ (ไพรัช ตระการศิรินนท์. 2548 : 136-137)

2.2.1 เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงาน ตามแผนงานและกำลังเงิน ที่มีอยู่โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการ ปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2.2.2 เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานจัดงบประมาณการ ใช้จ่ายอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จะสามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงานและ สังคมโดยหน่วยงานต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผล ไปสู่โครงการ ลงทุนเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน

2.2.3 เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรหรืองบประมาณของหน่วยงานมีจำกัด ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณ เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรหรือใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนในการใช้ และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่าย ทรัพยากรนั้น ๆ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประ โยชน์สูงสุดในเวลาที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

2.2.4 เป็นเครื่องมือกระจายทรัพยากร และเงินงบประมาณที่เป็นธรรมชาติ
งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมไปสู่จุดที่มีความจำเป็น
และทั่วถึงที่จะทำให้หน่วยงานนั้นสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.5 เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์ งานและผลงานของหน่วยงาน
เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินการในแต่ละงานที่จะ
ดำเนินการในแต่ละปีพร้อมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นหน่วยงานสามารถใช้งบประมาณหรือเอกสาร
งบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ทำเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

สรุปได้ว่า เงินหรืองบประมาณเป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า
จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะช่วยให้กิจการของ
องค์กรดำเนินไปได้โดยราบรื่น จากการศึกษาผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวจัดทำเป็นตัวแปรกลุ่มที่ 1
ผลที่ได้สามารถนำไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องและระบบมากขึ้น

3. วัสดุสิ่งของ (Materials)

การบริหารและจัดการกิจกรรมใด ๆ ภายใต้การบริหารงานขององค์กรขนาดเล็ก
หรือขนาดใหญ่จะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้
นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพอเพียง ครบครัน และคุณภาพของวัสดุสิ่งของที่มีอยู่ตลอดจนการบริหาร
เกี่ยวกับวัสดุสิ่งของที่สามารถใช้งานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดจึงเป็นแนวทางอย่าง
หนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าสามารถตอบสนองการพัฒนาองค์กรได้อย่างดีที่สุด
วัสดุสิ่งของ หมายถึง วัสดุสิ้นเปลือง เป็นสินทรัพย์หมุนเวียน ที่มีลักษณะใช้แล้วหมดไป และมี
มูลค่าต่อหน่วยต่ำ เช่น กระดาษ ปากกา ยางลบ ลวดเย็บ โดยจะเรียกวัสดุเหล่านี้ตามลักษณะการ
ใช้งาน เช่น วัสดุสำนักงาน วัสดุโรงงาน ซึ่งวัสดุสิ่งของ หมายถึงวัสดุต่าง ๆ ที่ใช้ในสำนักงานเพื่อ
ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยสภาพเมื่อใช้แล้วย่อมสิ้นเปลืองหมดไปแปรสภาพหรือไม่คงสภาพเดิม
หรือสิ่งของที่มีลักษณะสิ่งของเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่น จำเป็นคงทนถาวร ในการจัดหา
วัสดุสิ้นเปลืองมาใช้มักจะซื้อปริมาณมาก และมีการควบคุมโดยใช้หลักฐานการเบิกจ่าย และ ณ วัน
สิ้นงวดจะมีการตรวจนับวัสดุสิ้นเปลืองคงเหลือ เพื่อจะได้ทราบว่าใช้วัสดุสิ้นเปลืองเป็นจำนวน
เท่าใดวัสดุสิ่งของเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่น จำเป็นต้องมีคุณภาพและต้นทุนที่ต่ำ เพราะมี
ผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต ดังนั้นองค์กรควรมีการสนับสนุนการบริหารงานวัสดุดังนี้

3.1 จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่ครบครันพร้อมใช้งาน

มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์อย่างครบครันพร้อมใช้งาน จัดวางเป็นสัดส่วนจะเป็น
ส่วนที่ทำให้ลักษณะของงานเดินไปได้อย่างสะดวก และมีประสิทธิภาพ

3.2 วางระเบียบเกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสม

การวางระเบียบเกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสม มีส่วนทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายภายในสำนักงานได้เป็นอย่างดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมากขึ้น

สรุปได้ว่า วัสดุสิ่งของคือ วัสดุหรือสิ่งของที่ใช้แล้วหมดไปถือเป็นทรัพย์สินหมุนเวียนขององค์กร เมื่อใช้ไปแล้วสินทรัพย์นี้จะหมดสิ้นไป เช่น วัสดุเครื่องเขียน เป็นต้น ดังนั้นเมื่อใช้ไปแล้วจะถือส่วนนั้นเป็นค่าใช้จ่าย เรียกว่า วัสดุสิ้นเปลือง จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาใช้จัดทำเป็นตัวแปรกลุ่มที่ 1 ในการวิเคราะห์การนำวัสดุสิ่งของ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ที่ทำให้งิจกรรมหรือภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้

4. การจัดการ (Management)

การจัดการ หรืออาจจะเรียกว่า การบริหาร หรือ การบริหารจัดการ หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ การใช้ทรัพยากรอย่างเฉลียวฉลาด และคุ้มค่า และการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ซึ่งมีการปฏิบัติได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสำเร็จของการจัดการต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กันไป

เกี่ยวกับหลักการจัดการ (Management principles) Fayol ได้วางหลักทั่วไปที่ใช้ในการบริหารไว้ 14 ข้อ ซึ่งใช้สำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร หลักทั่วไปดังกล่าวมีดังนี้

4.1 หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & responsibility) คือ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่แยกจากกันมิได้ ผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่จะออกคำสั่งได้นั้น ต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนทำไปนั้นด้วย

4.2 หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command) คือ ใน การกระทำใด ๆ คนงานควร ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในคำสั่งด้วยการปฏิบัติตามหลักข้อนี้ ย่อมจะช่วยให้สามารถขจัดสาเหตุแห่งการเกิดข้อขัดแย้งระหว่างแผนงาน และระหว่างบุคคลในองค์กรให้หมดไป

4.3 หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction) กิจกรรมของกลุ่ม ที่มีเป้าหมายอันเดียวกันควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน เป็นไปตามแผนงานเพียงอันเดียวร่วมกัน

4.4 หลักของการสร้างไว้ซึ่งสายงาน (Scalar chain) สายงานอันนี้คือสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับต่ำสุด ด้วยสายการบังคับบัญชาดังกล่าวจะอำนวยความสะดวกให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว และช่วยให้เกิดระเบียบในการส่งทอดข่าวสารข้อมูลระหว่างกันอีกด้วย

4.5 หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of work or specialization) คือการแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นการบริหารหรือด้านเทคนิค

4.6 หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline) โดยถือว่าระเบียบวินัยในการทำงานนั้น เกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน ทั้งนี้โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดการเคารพเชื่อฟังและทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เรื่องดังกล่าวนี้ จะทำได้ก็โดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นตัวอย่างที่ดี ข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมมากที่สุด และจะต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา

4.7 หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรอง ประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual to general interest) หลักข้อนี้ระบุว่า ส่วนรวมย่อมสำคัญกว่าส่วนย่อยต่าง ๆ เพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามเป้าหมายของกลุ่ม (องค์การ) นั้น ผลประโยชน์ส่วนตัวเสียของกลุ่มย่อมต้องสำคัญเหนืออื่นใดทั้งหมด

4.8 หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) การให้และวิธีการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนควรที่จะยุติธรรม และให้ความพอใจมากที่สุดแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง

4.9 หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization) หมายถึง ว่าในการบริหารจะมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อให้ควบคุมส่วนต่าง ๆ ขององค์การไว้ได้เสมอ และการกระจายอำนาจจะมากน้อยเพียงใดก็ย่อมแล้วแต่กรณี

4.10 หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) ทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าสิ่งของหรือคนต่างต้องมีระเบียบและรู้ว่าตนอยู่ในที่ใดของส่วนรวม หลักนี้ก็คือหลักมูลฐานที่ใช้ในการจัดสิ่งของและตัวคนในการจัดองค์การนั่นเอง

4.11 หลักของความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องยึดถือความเอื้ออารีและความยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดี และการอุทิศตนเพื่องาน

4.12 หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure) กล่าวหาว่าทั้งผู้บริหารและคนงานต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานจนทำงานได้ดี การที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุให้ต้องสิ้นเปลือง และเป็นผลของการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

4.13 หลักของความคิดริเริ่ม (Initiative) เนื่องจากว่าคนฉลาดย่อมต้องการที่จะได้รับความพอใจจากการที่ตนได้ทำอะไรด้วยตัวเอง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะเปิดโอกาสให้ผู้ผู้น้อยได้ใช้ความคิดริเริ่มของตนบ้าง

4.14 หลักของความสามัคคี (Esprit de corps) เน้นถึงความจำเป็นที่คนต้องทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Teamwork) และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร (Communication) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มทำงานที่ดี

สรุปได้ว่า การจัดการเป็นการพยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานหรือองค์การ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างขององค์การ หมายถึง การที่มีบุคลากรมาทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งขององค์การมีลักษณะร่วมกันอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ต้องมีบุคลากรร่วมกันทำงาน ต้องมีการจัดโครงสร้างการแบ่งงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำไปปรับใช้ในการสร้างตัวแปรกลุ่มที่ 1 เพื่อพิจารณาว่าการที่จะสามารถจัดแบ่งกลุ่มงานได้อย่างไร มีใครบ้างเป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานนั้น และมีการรายงานบังคับบัญชาตามลำดับชั้นอย่างไร

5. เครื่องจักรอุปกรณ์ (Machine)

เครื่องจักรอุปกรณ์ หมายถึง เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงาน เป็นการนำเอาเทคโนโลยีใหม่มาให้การปฏิบัติงานในสำนักงานมีประสิทธิภาพมีความคล่องตัว สะดวกรวดเร็วมากขึ้น โดยการนำเอาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดทำ การเก็บรักษา การส่งข้อมูลการติดต่อสื่อสารในสำนักงาน ทั้งยังเป็นการลดปริมาณกระดาษลง สามารถสื่อสารผ่านทางจอคอมพิวเตอร์ได้อย่างรวดเร็ว การจัดเก็บเอกสาร สามารถนำเอาเครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดเก็บมาช่วยให้การจัดเก็บมีประสิทธิภาพมากขึ้นค้นหาได้ง่ายและประหยัดพื้นที่ในการจัดเก็บ นอกจากนี้ ยังมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์อื่น ๆ อีกมากมายสำหรับสำนักงาน โดยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทำให้ผู้ผลิตประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมากมายหลายรูปแบบ หลายยี่ห้อ แต่ละชนิดมีความแตกต่างกันทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และราคา ซึ่งหลักการพิจารณาเลือกใช้เครื่องใช้สำนักงานมี ดังนี้

5.1 ความจำเป็นในการใช้เครื่องใช้สำนักงาน โดยพิจารณาว่าหน่วยงานใดมีความจำเป็นต้องใช้เครื่องใช้สำนักงานประเภทใด เพราะเหตุใด จึงจำเป็นต้องใช้ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการใช้เครื่องใช้สำนักงานประเภทนั้น ๆ

5.2 ลักษณะงาน คือการพิจารณาความเหมาะสมกับลักษณะการทำงานที่นำเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานมาใช้ว่ามีประสิทธิภาพต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด เช่น ได้ผลงานมากขึ้น สะดวก รวดเร็ว และประหยัด มีความก้าวหน้ากับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

5.3 ความต้องการของบุคลากร การเปลี่ยนแปลงการทำงานภายในองค์การจากการใช้แรงงานบุคลากรมาเป็นการใช้เครื่องจักรนั้น ย่อมก่อให้เกิดปัญหา คือ การลดจำนวนพนักงานลงทำให้เกิดการว่างงานซึ่งกระทบต่อความรู้สึกของบุคลากร เพื่อให้ปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนพนักงานและการใช้เครื่องใช้สำนักงานหมดไป ผู้บริหารจะต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบว่า มีความรู้ความเหมาะสมหรือไม่ เพื่อให้เกิดความประหยัดค่าใช้จ่าย มีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในงาน ขณะเดียวกันจะต้อง ไม่เกิดความขัดแย้ง นอกจากนี้ควรคำนึงถึงปัญหาการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้เครื่องใช้สำนักงานประเภทต่าง ๆ และชี้แจงให้เห็นประโยชน์ของเครื่องใช้นั้น ๆ ว่า สามารถลดความเบื่อหน่ายจากการทำงานในสภาพเดิมได้และสามารถลดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานรูปแบบเดิมได้ ทำให้พัฒนางานได้ตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

5.4 ค่าใช้จ่าย การเลือกใช้เครื่องใช้สำนักงานแต่ละประเภท ย่อมทำให้องค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายหรือไม่กับผลผลิตจากการใช้เครื่องใช้สำนักงานเหล่านั้น ค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจากการใช้เครื่องใช้สำนักงานในปัจจุบันมีดังนี้

5.4.1 การซื้อ ทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูง มีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินและต้องคำนึงถึงค่าซ่อมบำรุงระหว่างการใช้งานด้วย

5.4.2 การเช่า ทำให้เสียค่าใช้จ่ายต่ำ สามารถได้เครื่องมาใช้ตามความต้องการ ไม่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการซ่อมบำรุง แต่ไม่มีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินเหล่านั้น

5.4.3 การเช่าซื้อ เหมาะกับเครื่องใช้สำนักงานที่มีราคาแพง และมีนโยบายที่จะมีทรัพย์สินเป็นของตนเองในอนาคต การเช่าซื้อจึงเป็นทางเลือกให้องค์การหรือหน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานโดยการผ่อนชำระเป็นงวด ๆ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เครื่องใช้สำนักงาน ทำให้องค์การหรือหน่วยงานได้รับความรวดเร็ว สะดวกสบาย ประหยัด และมีประสิทธิภาพจากการใช้เครื่องใช้สำนักงานเหล่านั้น

สรุปได้ว่า เครื่องจักรอุปกรณ์ คือเครื่องใช้สำนักงานที่ช่วยในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและถูกต้องชัดเจน สร้างความประทับใจแก่ผู้รับอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการติดต่อ โดยเครื่องใช้สำนักงานในปัจจุบันได้รับการพัฒนาให้มีความทันสมัย มีความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

จากการศึกษาผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมากำหนดเป็นตัวแปรกลุ่มที่ 1 เพื่อศึกษาการใช้เครื่องใช้สำนักงานช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงานได้มากเพียงใด และการเลือกใช้เครื่องใช้สำนักงานอัตโนมัติโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการเลือกเครื่องใช้สำนักงาน เพื่อให้ได้เครื่องใช้สำนักงานที่มีประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด

6. วิธีการทำงาน (Methodology)

วิธีการทำงาน (Methodology) หมายถึง ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน หรือระเบียบการปฏิบัติหน้าที่ โดยการวางรูปแบบงานและกำหนดระยะดำเนินการ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการทำงานอยู่ร่วมกัน ซึ่งระเบียบการทำงานของรัฐต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนชาวไทยมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานของรัฐมากขึ้น ซึ่งการบริหารภาครัฐ มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง คือ การให้บริการสาธารณะ (Public Services) ครอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนการพัฒนาประชาชนและประเทศชาติ เป็นต้น ทั้งนี้ในการบริหารระเบียบการปฏิบัติหน้าที่นี้เป็นการบริหารของหน่วยงานภาครัฐ โดยผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ จะต้องมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยภารกิจ งาน หรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่คาดหวังและชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ เข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพฤติตน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน รวมทั้งผลที่จะเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่เริ่มต้นการปฏิบัติหน้าที่

เลวิส และกิลแมน (Lewis and Gilman, 2005 : 37) ได้กล่าวถึงค่านิยมร่วมของการบริหารภาครัฐ (Public Service) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติ ซึ่งพบว่าการกำหนดค่านิยมร่วมที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่มี 8 ประการ คือ

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง (Impartiality)
2. ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย (Legality)
3. ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม (Integrity)
4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส (Transparency)
5. ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency)
6. ปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equality)
7. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ (Responsibility)
8. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม (Justice)

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลแห่งความสำเร็จที่ดีที่สุดของงาน จะเห็นว่าหากผู้ปฏิบัติหน้าที่ต้องการจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุดผู้ปฏิบัติจะต้องทุ่มเทพลังและอำนาจที่มีอยู่ในคนและต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จนั้น นอกจากนั้นการปฏิบัติงานที่ดีเป็นผลสืบเนื่องจากแรงจูงใจและความเต็มใจของตัวผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง ดังนั้นในการบริหารและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ผู้บริหารควรรู้จักควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร โดยอาศัยการจูงใจเพราะการจูงใจจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ต่อผู้บริหารและต่อบุคลากร จากการศึกษาผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมากำหนดเป็นตัวแปรกลุ่มที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การว่า ได้ทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถหรือไม่ ผลที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้งในการบริหารงานให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

7. จริยธรรม (Morality)

จริยธรรม (Morality) หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เอารัดเอาเปรียบประชาชน คำนึงถึงกฎระเบียบและคามถูกต้องเป็น สำคัญจริยธรรมในการทำงานของข้าราชการที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติ ผู้รับบริการ สถานการณ์ การทำงาน กระบวนการทำงาน และผลงาน ซึ่งจริยธรรมของข้าราชการมีความสำคัญและจำเป็น อย่างมาก ด้วยเหตุที่การบริหารราชการไม่อาจเกิดประสิทธิภาพที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อ ประเทศชาติและประชาชนได้ หากข้าราชการซึ่งเป็นกลไกของทางราชการที่สำคัญ “ขาดจริยธรรม ของข้าราชการ” ซึ่งครอบคลุมถึงการขาดจิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ หรือ อุดมการณ์ที่ดั่งงามเพื่อ ส่วนรวม การขาดจริยธรรมของข้าราชการมีส่วนสำคัญ ทำให้ข้าราชการเป็นจำนวนมากประพฤติมิ ชอบในวงราชการ การกระทำหรือผลงานที่ปรากฏออกมาก็จะขาดประสิทธิภาพหรือไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้ เนื่องจากจิตใจหรือจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม

การที่องค์การมีความซื่อตรง เป็นกันเอง ไม่เอารัดเอาเปรียบประชาชนหรือองค์การ อื่น ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ คำนึงถึงระเบียบและความสำคัญ องค์ ความรู้ที่นักบริหารและต้องนำมาใช้ในงานวางแผนงานการเลือกใช้กลวิธี และกิจกรรม ที่ควร ดำเนินการ การจัดหน่วยงานและวางระบบงาน การติดต่อสื่อสาร การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจ การ แก้ปัญหา การติดตามและควบคุมงาน การประสานงาน การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือ ภาคเอกชน ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครกลุ่มและรูปแบบต่าง ๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม มี ประสิทธิภาพและได้ผล และประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานการแก้ไขปรับปรุงงานและ

วิธีการทำงานเพื่อให้งานเพื่อให้งานของหน่วยงานเข้าเป้าหมาย และเป็นที่ยังพอใจแก่สังคม และประชาชนกลุ่มเป้าหมาย และโดยทั่วไปในสังคม

เมื่อจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับข้าราชการ จึงขอเสนอจริยธรรมของข้าราชการ ๗ ไว้ 7 ประการ เพื่อนำไปสู่การเป็นข้าราชการที่มีจริยธรรมดั่งมา ดังนี้

7.1 การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ อดทน มีความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ สุภาพ มีเมตตาธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีของหน่วยงานของรัฐ

7.2 การมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้บริการ ข้าราชการทุกคนต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการเพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน โดยรวมถึงจำเป็นต้องมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน ถ้าหากข้าราชการทำได้ก็เชื่อได้ว่าจะช่วยสร้างความเจริญและยกมาตรฐานของประเทศให้สูงขึ้น

7.3 การวางตัวให้เหมาะสม ข้าราชการไม่ควรทะเลาะทแยงอยากจะมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างหรูหราโอ้อำใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือ “กินดีอยู่ดีอย่างเกินความพอดี” รู้จักใช้จ่ายแต่เพียงพอดี รู้จักประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย รวมตลอดถึงการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง

7.4 การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น เช่น ข้าราชการไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งเข้าไปก้าวก่ายหรือแทรกแซงการบรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการคนใด ในเวลาเดียวกัน ต้องไม่ยอมให้คู่สมรสญาติสนิท บุคคลในครอบครัวหรือผู้ใกล้ชิดก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเองหรือผู้อื่น ไม่ยอมให้ผู้อื่น ใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองโดยมิชอบ รวมตลอดถึงการไม่เรียกร้องผลประโยชน์ในทางมิชอบ ซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เรียกร้องของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

7.5 การพบปะเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเอาใจใส่ทุกข์สุขและฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนและรับฟังความคิดเห็น หาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

7.6 การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการ ข้าราชการไม่ควรปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวเพื่อให้ผู้อื่น หรือประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

7.7 การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด ข้าราชการควรแสดงความรับผิดชอบตามควรแก่กรณี เช่น ลาออกจากตำแหน่ง เมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาดอย่างร้ายแรง

สรุปได้ว่า จริยธรรมในการทำงานที่ดี เป็นหลักการเหตุผลที่ดีพึงปฏิบัติในการทำงาน เช่น การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกง ไม่นำความลับของทางองค์กรไปเผยแพร่ให้บุคคลภายนอกรู้ ไม่ยกยอกเงินขององค์กรไปเป็นของตนเอง และจริยธรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในทางที่ดี จากการศึกษาผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวจัดทำเป็นตัวแปรกลุ่มที่ 1 เพื่อศึกษาจริยธรรมที่เป็นคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

นับตั้งแต่พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ได้จัดทำคู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในฉบับที่ว่าด้วยการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) องค์ประกอบสำคัญข้อแรกของการบริหารคุณภาพโดยรวม คือ ผู้นำ ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548 : 23-29)

1. ภาวะผู้นำ/การนำองค์กร คือกระบวนการที่เต็มไปด้วยพลังในการกระตุ้น ให้ผู้อื่นผูกพันและเต็มใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้เพราะ ภาวะผู้นำ คือหลักของความสัมพันธ์ กระบวนการของการนำ และต้องทำให้ผู้อื่นทำงาน ดังนั้น การเป็นผู้นำต้องเน้นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นด้วยตนเองในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กล่าวได้ว่า อำนาจที่แท้จริง ไม่ใช่อำนาจที่มาจากการบังคับ แต่เป็นอำนาจที่เกิดจากความเคารพในแนวทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ ดังนี้

1.1 ผู้นำควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมและสร้างองค์กรที่มุ่งเน้นลูกค้า รวมทั้งกำหนดความคาดหวังให้สูง ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและความคาดหวังขององค์กรควรทำให้เกิดความสมดุลของความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด

1.1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพที่องค์กรต้องการเป็นในอนาคต วิสัยทัศน์อธิบายถึงทิศทางที่องค์กรจะมุ่งไป สิ่งที่องค์กรต้องการจะเป็น หรือภาพลักษณ์ที่องค์กรต้องการในอนาคต

1.1.2 พันธกิจ (Mission) หมายถึง หน้าที่โดยรวมขององค์กร พันธกิจเป็นการตอบคำถามว่าองค์กรต้องการบรรลุอะไร พันธกิจอาจกำหนดลูกค้าหรือตลาดเป้าหมายที่องค์กรให้บริการความสามารถที่โดดเด่นขององค์กร หรือเทคโนโลยีที่องค์กรใช้

1.1.3 ค่านิยม (Core Values) หมายถึง หลักการที่ชี้นำ และหรือพฤติกรรมที่พนักงาน และองค์กรควรปฏิบัติ ค่านิยมสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร ค่านิยมช่วยและชี้นำการตัดสินใจของพนักงาน ช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

1.1.4 วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) หมายถึงผลรวมของค่านิยม ประเพณี ธรรมเนียมปฏิบัติ และสิ่งต่าง ๆ ที่มีความหมายใช้บ่งชี้ถึงเอกลักษณ์ที่เด่นของกิจการต่างๆ ได้แก่วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ (กาญญา บุญยัง, 2547: 23) โดยองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรประสบความสำเร็จแบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้ 1. เน้นความสำเร็จ โดยเน้นการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และวางแผนร่วมกัน 2. เน้นสัจจะแห่งตน โดยเน้นการพัฒนาบุคลากร การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. เน้นบุคคลและการกระตุ้น โดยเน้นการสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระและการทำงานเป็นทีม 4. เน้นมิตรสัมพันธ์ โดยเน้นการมีสัมพันธ์ภาพที่ดี

1.2 ผู้นำควรทำให้มั่นใจว่ามีการจัดทากลยุทธ์ ระบบ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ มีการปรับปรุงและมีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึงในทุกระดับขององค์กร

1.3 ผู้นำควรสร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศ จูงใจและกระตุ้นให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ มีการพัฒนาและเรียนรู้ มีนวัตกรรม และมีความคิดสร้างสรรค์

1.4 ผู้นำควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม และมีส่วนร่วมในการวางแผน การสื่อสาร การสอนงาน การพัฒนาผู้นำในอนาคต การทบทวนผลการดำเนินการขององค์กร และการยกย่องชมเชยพนักงาน

1.5 ผู้นำควรสื่อสาร และกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเป็นไปในลักษณะสองทิศทางทั่วทั้งองค์กร การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญมากที่สุดประการหนึ่งของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล เมื่อศึกษาแนวโน้มของการบริหารจัดการสมัยใหม่ จะพบว่าให้ความสำคัญกับการสื่อสารในองค์กรจากผู้นำเป็นอย่างมาก

2. การสื่อสารในองค์กร ผู้นำควรสื่อสารกับบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ชัดเจนและง่ายต่อการเข้าใจโดยคนทุกระดับ โดยอาจมีการกำหนดช่องทางวิธีการ และความถี่ในการสื่อสารทั้ง

อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สื่อสารโดยตรงไปตรงมาเปิดเผย จริงใจ มีการสื่อสารในทุกโอกาส ทุกรูปแบบ และหลาย ๆ ช่องทาง เช่น การประชุมทั้งเล็กและใหญ่ การฝึกอบรม การแนะนำก่อนเข้างาน วันพบปะพนักงาน สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เช่น วารสารในองค์กร Intranet หรือ Web-Site เป็นต้น

3. ระดับเทียบเคียง (Benchmarks) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2550 ซึ่งแปลและเรียบเรียงโดย ศาสตราจารย์นายแพทย์บวรศิลป์ เชาวนันท์ ผู้ตรวจประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ได้อธิบายความหมายและวิธีการเทียบเคียงดังนี้ระดับเทียบเคียงหมายถึง กระบวนการและผลลัพธ์ ซึ่งแสดงวิธีปฏิบัติและการดำเนินการที่เป็นเลิศของกิจการที่คล้ายคลึงกันภายในหรือภายนอกชุมชนด้านการศึกษา องค์กรเข้าร่วมกระบวนการจัดระดับเทียบเคียง เพื่อให้เข้าใจถึงการดำเนินการในระดับโลกในปัจจุบัน และเพื่อให้บรรลุผลการปรับปรุงอย่างก้าวกระโดดระดับเทียบเคียงเป็นรูปแบบหนึ่งของข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบอื่น ๆ อาจรวมถึงวิธีการใช้ข้อมูลที่เหมาะสม ซึ่งรวบรวมโดยบุคคลที่สาม (ซึ่งมักจะเป็นค่าเฉลี่ยขององค์กรอื่น) ข้อมูลผลการดำเนินการขององค์กรที่เทียบเคียงกันได้และคู่แข่ง และการเปรียบเทียบกับองค์กรที่คล้ายคลึงกันในพื้นที่ภูมิศาสตร์เดียวกัน หรือสถาบันการศึกษาอื่นที่มีการจัดการศึกษา ตามสาขาวิชา หลักสูตร รายวิชา และการบริการในพื้นที่ภูมิศาสตร์อื่น ๆ (บวรศิลป์ เชาวนันท์. 2550 : 100)

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ ภาวะผู้นำหรือผู้บริหาร คือกระบวนการที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จขององค์กร กล่าวได้ว่า การเป็นผู้นำต้องเน้นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นด้วยตนเองในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อำนาจที่แท้จริงของผู้นำไม่ใช่อำนาจที่มาจากการบังคับบัญชาแต่เป็นอำนาจที่เกิดจากความเคารพในแนวทางการบริหารจัดการสมัยใหม่

แนวคิดเกี่ยวกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภายใต้ภาวะบ้านเมืองที่ก้าวสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ ในการที่จะนำพาประชาชน สังคม ชุมชน ในท้องถิ่นให้สามารถอยู่รอดปลอดภัย รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวมของจังหวัดให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางการพัฒนาจังหวัด มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

เร่งสร้างการจัดการคุณภาพทางการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้มีความครอบคลุมและต้องเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ด้วยการเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงการบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ตลอดจนยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ควบคู่ไปกับการสร้างความมั่นคงเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนและมีความพร้อมในทุก ๆ ด้านเพื่อรองรับการพัฒนาในภาพรวมของจังหวัด รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นในจังหวัดให้ทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ เป็นที่พึ่งของประชาชนในท้องถิ่น โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ตัวชี้วัด ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา (ยุทธศาสตร์การพัฒนารอง อปท. ในเขตจังหวัดมหาสารคาม. 2556 : 22)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนารองจังหวัดมหาสารคาม

จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองจังหวัดมหาสารคาม (พ.ศ. 2556-2560) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ (ยุทธศาสตร์การพัฒนารอง อปท. ในเขตจังหวัดมหาสารคาม. 2556 : 16)

1.1 วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของจังหวัดมหาสารคาม “ จังหวัดมหาสารคามเป็นฐานการผลิตและแปรรูปผลผลิตด้านการเกษตร เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่อุตสาหกรรมอาหารและพลังงานทดแทนของประเทศ ประชาชนอยู่ดีมีสุขในสังคมคุณภาพ”

1.2 พันธกิจ

1.2.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการผลิต และแปรรูปผลผลิตด้านการเกษตร โดยยึดแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์

1.2.2 ส่งเสริมอุตสาหกรรมอาหารและพลังงานทดแทนที่เชื่อมโยงกับฐานการผลิตของท้องถิ่น

1.2.3 เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นสังคมเข้มแข็ง และได้รับบริการพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

1.3 เป้าประสงค์ในภาพรวมของจังหวัดมหาสารคาม

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดเป้าประสงค์หลัก ดังนี้

1.3.1 ภาคการเกษตรมีความเข้มแข็งและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับจังหวัด

1.3.2 พัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด เติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน

1.3.3 ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้และรับผิดชอบต่อสังคม

1.3.4 สังคมร่มเย็นเป็นสุข

1.4 ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

เพื่อให้การพัฒนาจังหวัดเป็นไปตามกรอบวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดใน 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1.4.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : ปรับโครงสร้างการผลิตให้เอื้อต่อการผลิต และการแปรรูปเกษตรอาหารและเกษตรพลังงานทดแทน

1.4.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ อย่างสมดุล

1.4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ยกระดับมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต ของประชาชน

1.4.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สร้างสังคมเอื้ออาทรและสมานฉันท์

2. แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาแนวทางหนึ่งในการกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนา ท้องถิ่น ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จัดการประชุมร่วมระหว่างประชาคม ท้องถิ่นและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันพิจารณา โดยในการประชุมร่วมกันระหว่าง ประชาคมท้องถิ่นและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันพิจารณา โดยในการประชุมการจัดทำ แผนพัฒนาสามปีในครั้งแรก ให้เวทีการประชุมร่วมกันดังกล่าว คัดเลือกยุทธศาสตร์การพัฒนาและ แนวทางการพัฒนาที่สมควรใช้ในการจัดทำร่างแผนพัฒนาสามปี และเป็นกรอบในการพิจารณา จัดทำโครงการ/กิจกรรมในแผนพัฒนาสามปีต่อไป เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในช่วงปี พ.ศ. 2555-2557 ที่ สนับสนุนและเชื่อมโยงกัน 7 ด้าน โดยได้เรียงลำดับความสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้ (สำนักงานจังหวัดมหาสารคาม, 2554 : 32-36)

2.1 ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาเส้นทางคมนาคม ปรับปรุงและ พัฒนาเส้นทางให้สามารถเดินทางหรือขนส่งสินค้าทางการเกษตร ได้สะดวกสบาย ครอบคลุมทุก พื้นที่ในเขตตำบล

2.1.1 วัตถุประสงค์ โดยการวางแผนการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานการจะพัฒนาไปทิศทางใด จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์มาสู่การปฏิบัติ ดังนี้

- 1) เพื่อแก้ไขปัญหาการคมนาคมให้สะดวกขึ้น
- 2) เพื่อจัดระบบระบายน้ำภายในหมู่บ้าน ไม่ให้น้ำท่วมขัง
- 3) เพื่อให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
- 4) พัฒนาการบริการทางกายภาพ ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่าง ๆ

ในตำบล เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกแก่ชุมชน

2.1.2 เป้าหมายเพื่อให้องค์การบริหารรุดมมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 1) เส้นทางคมนาคมในตำบล
- 2) ระบบท่อระบายน้ำ
- 3) ระบบประปาหมู่บ้าน
- 4) ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน
- 5) โทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้าน
- 6) การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ราษฎรในตำบล

2.1.3 แนวทางการพัฒนาเป็นก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคม และก่อสร้าง ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคการในพื้นที่ตำบล

2.2 ด้านสร้างสังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และศูนย์กลางวัฒนธรรม การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาเป็นหัวใจของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและเสริมสร้าง อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามเป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ประชาชนได้รับโอกาสการเรียนรู้มากขึ้น

2.2.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อส่งเสริมให้ราษฎรได้รับการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท
- 2) เพื่อส่งเสริมการกระจายอำนาจการศึกษา
- 3) เพื่อส่งเสริมเทคโนโลยีการศึกษา
- 4) สนับสนุนส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- 5) ทำนุบำรุงและส่งเสริมกิจการด้านศาสนา
- 6) สนับสนุนส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น

2.2.2 เป้าหมาย ประกอบด้วย

- 1) สถานศึกษาในเขตตำบล
- 2) ศาสนสถานในเขตตำบล

3) ผู้นำกลุ่มต่าง ๆ และราษฎรในตำบล

4) เด็ก สตรี ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในตำบล

2.2.3 แนวทางการพัฒนาเป็นพัฒนาเสริมสร้างบรรยากาศของสภาพแวดล้อม

ให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งเรียนรู้และศูนย์กลางวัฒนธรรม รวมทั้งการอนุรักษ์พัฒนา ส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.3 ด้านการส่งเสริมให้เป็นให้เป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรอินทรีย์ เป็นการเพิ่มพื้นที่ด้านการเกษตรกรรมที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์และเพิ่มศักยภาพเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรด้านเกษตรอินทรีย์ เพื่อเป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์ที่สำคัญของประเทศและมีตลาดรองรับภายใต้การบริหารจัดการที่ดี

2.3.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อส่งเสริมให้ราษฎรทำเกษตรกรรมแบบไร้สารพิษ
- 2) เพื่อส่งเสริมการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ ก่อให้เกิดอาชีพและรายได้แก่ราษฎร
- 3) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ

2.3.2 เป้าหมาย

- 1) ราษฎรในพื้นที่ทุกหมู่บ้าน
- 2) กลุ่มอาชีพผลิตปุ๋ยธรรมชาติ
- 3) เพิ่มรายได้แก่กลุ่มผู้ผลิต

2.3.3 แนวทางการพัฒนาและส่งเสริม คือ ให้มีการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการผลิต รวมทั้ง สนับสนุนความเข้มแข็งของสถาบันเกษตรกร และส่งเสริม ปรับปรุง การผลิตให้เป็นเกษตรปลอดภัย

2.4 ด้านการสร้างชุมชนเข้มแข็งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมที่มีคุณภาพ การพัฒนาดังกล่าวนั้นจะให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนเนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนาขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียบพร้อมทุกด้าน

2.4.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและการพัฒนาท้องถิ่น
- 2) เพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไม่ให้เกิดขึ้นในตำบล ให้ราษฎรมีสุภาพอนามัย ร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์

3) ช่วยเหลือผู้ชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้มีความ
เป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4) ส่งเสริมกีฬาเพื่อสร้างโอกาสให้เยาวชนได้พัฒนาทักษะด้านกีฬา
สู่ความเป็นเลิศ สร้างนิสัยรักการกีฬาและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

5) ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟู
สมรรถภาพทางกายและจิตใจ ตลอดจนคุ้มครองผู้บริโภค โดยให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ

2.5 ด้านแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เป็นการปฏิบัติรูปแบบ เศรษฐกิจและสังคมมุ่ง
ฟื้นฟูเศรษฐกิจให้หลุดพ้นจากภาวะวิกฤต พร้อมทั้งวางรากฐานการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ
ภายในประเทศให้มีความเข้มแข็ง มีเสถียรภาพ และมีภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจาก
ภายนอกและสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น ระบบเศรษฐกิจชุมชน เป็นความพยายามของสังคมไทย
ในการหาทางเลือกอีกทางหนึ่งที่ชุมชนมีสมรรถภาพพอที่จะทำได้ ภายใต้ความรู้ ภูมิปัญญาที่มีอยู่
เป็นแนวทางของการรู้จักตนเอง เลือกทำในสิ่งที่เรามีข้อเด่น เน้นในการพัฒนาคน เน้นการ
พึ่งตนเอง อยู่อย่างพอเพียง เน้นการสร้างเครือข่ายขององค์กรชุมชน ให้เป็นการพัฒนาจากล่างสู่บน
เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.5.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- 2) เพื่อให้ราคาผลผลิตของประชาชนในตำบลมีราคาสูงขึ้น
- 3) เพื่อจัดหาแหล่งเงินทุนให้เกษตรกร
- 4) เพื่อให้ประชาชนในทุกตำบลในอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัด
มหาสารคาม มีงานทำและมีอาชีพ
- 5) เพื่อให้ประชาชนได้รับเมล็ดพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์อย่างเพียงพอ

2.5.2 เป้าหมาย

- 1) ลดจากการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริม
- 2) เกษตรกรใช้เมล็ดพันธุ์พืชที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับท้องถิ่น
- 3) ให้ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยอย่างน้อย 20,000.- บาท / คน / ปี
- 4) ลดจำนวนคนว่างงาน

2.5.3 แนวทางการพัฒนา

- 1) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP และการท่องเที่ยว
- 2) ส่งเสริมให้ราษฎรประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้
- 3) สนับสนุน โครงการเศรษฐกิจชุมชน

4) ส่งเสริมโครงการเศรษฐกิจพอเพียง และพึ่งพาตนเอง ส่งเสริมภูมิปัญญาชาวบ้าน

2.6 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการรักษาฟื้นฟูทรัพยากร

ธรรมชาติเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรม โดยมุ่งให้มีการรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติควบคู่กับการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นฐานการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้า และการบริการด้านการท่องเที่ยวตลอดจนดำเนินการประชาสัมพันธ์และการการตลาดเชิงรุกทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้ชุมชนมีความรู้และมีบทบาทในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

2.6.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราษฎร
- 2) เพื่อบำบัด ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นฐานการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- 3) เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของราษฎรให้คำนึงถึงความสำคัญและประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 4) เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในทุกตำบลในอำเภอเมืองมหาสารคาม
- 5) เพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่
- 6) เพื่อให้เกษตรกรมีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ได้ตลอดปี

2.6.2 เป้าหมาย

- 1) ป่าไม้ชุมชนในหมู่บ้าน ตำบล
- 2) ที่สาธารณประโยชน์ในตำบล
- 3) แหล่งน้ำสาธารณะ
- 4) สภาพแวดล้อมในเขตชุมชน
- 5) พันธุ์สัตว์และพันธุ์พืชในท้องถิ่น
- 6) สถานที่ตั้งหน่วยงานราชการต่าง ๆ

2.6.3 แนวทางการพัฒนา

- 1) สำรวจแนวปักเขตที่สาธารณะประโยชน์
- 2) การควบคุมการกำจัดขยะ มลพิษ น้ำเสียในชุมชน
- 3) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภายใต้การมีส่วนร่วมของเอกชนและชุมชนท้องถิ่น
- 4) สร้างชุมชนน่าอยู่ น้อมอง

5) ส่งเสริมสนับสนุนและวางระบบชลประทานที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้เหมาะสมกับพื้นที่เกษตรกรรม

2.7 ด้านการพัฒนาทางด้านการเมืองและการบริหารจัดการ เป็นการบริหารจัดการ

ด้านการเมืองแบบมุ่งเน้นการพัฒนาในระดับพื้นที่ เป็นนโยบายสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้ด้านการเมืองบริหารส่วนภูมิภาคมีบทบาทโดดเด่นในการ บูรณาการนโยบายเร่งด่วนของรัฐ ความต้องการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารภาครัฐแบ่งออกเป็นด้านการรวมกลุ่มทางการเมือง ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการ และด้านการสะท้อนปัญหาความต้องการต่อภาครัฐ

2.7.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย
- 2) เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในการเลือกตั้งทุกระดับและไปใช้สิทธิเลือกตั้งทุกครั้ง
- 3) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) เพื่อให้ความสะดวกในการให้บริการแก่ราษฎรที่มาติดต่อราชการ
- 5) เพื่อให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและสามารถตรวจสอบความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 6) เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.7.2 เป้าหมาย

- 1) ผู้นำชุมชน ราษฎร ทุกหมู่บ้านในตำบล
- 2) พนักงาน ลูกจ้าง และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล

2.7.3 แนวทางการพัฒนา

- 1) ส่งเสริมและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 2) ออกให้บริการพบปะประชาชนในพื้นที่เพื่อรับทราบปัญหาความต้องการ
- 3) ส่งเสริมบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนา จัดเป็นแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี โดยจัดเป็นแผนระยะสั้น ซึ่งจะต้องมีความต่อเนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาปานกลาง และสัมพันธ์ใกล้ชิดกับข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การวางแผนพัฒนาถือเป็นเครื่องมือ

อย่างหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดทั้งระยะเวลา บุคลากร และงบประมาณ

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

1. บริบทที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามหลักรัฐศาสตร์ได้จัดระเบียบการปกครอง โดยอาศัยหลักการใช้อำนาจการปกครองโดยแบ่งออกเป็นสามประเภท ได้แก่ หลักการรวมอำนาจ หลักการแบ่งอำนาจ และหลักการกระจายอำนาจทางการปกครอง ส่วนการให้อำนาจหลักการใดมากกว่านั้นขึ้นอยู่กับประวัติความเป็นมาในอดีตและสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป

1.1 ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

เดิมสภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของตำบลและหมู่บ้านทุกอย่างเท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นและราษฎรเป็นส่วนรวม ซึ่งจะเป็นแนวทางนำราษฎรไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย

พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำบลแทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล (โกวิทย์ พวงงาม, 2549 : 169-170) โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศ โดยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1.1.1 รูปแบบ “สภาตำบล” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล อันได้แก่ สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 150,000 บาท

1.1.2 รูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” (อบต.) ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ (โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าและ 150,000 บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (มาตรา 43)

หลักเกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดว่าถ้าสภาตำบลที่มี

รายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เกือบไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทถ้วน อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและ ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้นให้ระบุชื่อ และเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล ให้พ้นจากอำนาจแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และขอให้โอนบรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิสิทธิเรียกร้องหนี้และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลปัจจุบัน มีลักษณะโครงสร้างที่มีทั้งฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร ซึ่งเกิดขึ้นตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546) ทำให้โครงสร้างของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

1.2.1 โครงสร้างสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกหมู่บ้านละ 2 คน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิก 6 คน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ 3

1.2.2 โครงสร้างคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน โดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้เลือกตั้งแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง

1.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- 1.3.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 1.3.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 1.3.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 1.3.4 การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- 1.3.5 การสาธารณสุขการ
- 1.3.6 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

1.3.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

1.3.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว

1.3.9 การจัดการศึกษา

1.3.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ

ผู้ด้อยโอกาส

1.3.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

1.3.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

1.3.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

1.3.14 การส่งเสริมกีฬา

1.3.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

1.3.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

1.3.17 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

1.3.18 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

1.3.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

1.3.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

1.3.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

1.3.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

1.3.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงแรมสรรพ และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

1.3.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.3.25 การผังเมือง

1.3.26 การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

1.3.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ

1.3.28 การควบคุมอาคาร

1.3.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1.3.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ

รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.3.31 กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของตำบลและหมู่บ้านทุกอย่างเท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่น และราษฎรเป็นส่วนรวม ซึ่งจะเป็นแนวทางนำราษฎรไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย

2. หลักการและแนวทางการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค รัฐบาลมีความปรารถนาที่จะให้มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดผลจากการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดเอา ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการบริหาร และเน้นให้จังหวัดมีฐานะเสมือนหน่วยธุรกิจเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Business Unit : SBU) ที่สามารถวินิจฉัยข้อมูล ปัญหา อุปสรรค กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและดำเนินการให้เป็นไปตามที่จัดสนใจได้อย่างครบวงจร ภายในจังหวัด โดยการปรับเปลี่ยนบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นผู้บริหารสูงสุดของจังหวัด (Chief Executive Officer : CEO) สามารถบังคับบัญชาสั่งการให้การดำเนินการในจังหวัดเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ตรงตามนโยบายรัฐและสนองตอบต่อความต้องการของแต่ละจังหวัดได้โดยตรง

2.1 การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีข้าราชการของตนเอง เรียกว่า พนักงานส่วนตำบล โดยการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการภายใต้พระราชกฤษฎีกาพนักงานส่วนตำบล พุทธศักราช 2539 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2539 เป็นต้นมา ทั้งนี้ โดยมีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (กท.) เป็นองค์การรับผิดชอบ โดยได้กำหนดตำแหน่งรวมทั้งคุณสมบัติของพนักงานส่วนตำบลขึ้นแล้ว จำนวน 21 ตำแหน่ง ดังนี้

- 2.1.1 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 – 7)
- 2.1.2 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 – 6)
- 2.1.3 หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหาร 3 – 5)
- 2.1.4 หัวหน้าธุรการ (เจ้าพนักงานธุรการ 2 – 5)
- 2.1.5 เจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ 1 – 4
- 2.1.6 เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ระดับ 1 - 4
- 2.1.7 หัวหน้างานนิติการ (นิติกร 3 – 5)

- 2.1.8 หัวหน้าส่วนการคลัง (เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 2 – 6)
- 2.1.9 หัวหน้างานงบประมาณ (เจ้าพนักงานการเงินและการบัญชี 2 – 5)
- 2.1.10 หัวหน้างานจัดเก็บรายได้ (เจ้าพนักงานการเงินและการบัญชี 2 – 5)
- 2.1.11 เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ระดับ 1 – 4
- 2.1.12 หัวหน้างานการเงินและการบัญชี (การเงิน 4 และการบัญชี 2 -5)
- 2.1.13 เจ้าหน้าที่การเงินและการบัญชี ระดับ 1 -4
- 2.1.14 หัวหน้าส่วนโยธา (เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง 2 – 6)
- 2.1.15 หัวหน้างานโยธา (เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง 2 – 6)
- 2.1.16 นายช่างโยธา ระดับ 2 – 5
- 2.1.17 ช่างโยธา ระดับ 1 - 4
- 2.1.18 หัวหน้าส่วนสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข 3 – 6)
- 2.1.19 หัวหน้างานสุขาภิบาล (นักวิชาการสุขาภิบาล 3 -5)
- 2.1.20 หัวหน้างานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (พยาบาลวิชาชีพ 3 – 5)
- 2.1.21 เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ระดับ 2 -4

2.2 อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2554 : ออนไลน์)

2.2.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.2.3 รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

2.2.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

2.3 อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

2.3.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบัญญัติ และแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.3.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.3.3 รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

2.3.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

3. บริบทที่เกี่ยวข้องกับอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

3.1 ประวัติอำเภอเมืองมหาสารคาม

อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2443 ระยะเวลาเริ่มแรกมีลักษณะเป็นอำเภอแฝด คือด้านตะวันออก เรียกว่าอำเภออุทัยสารคาม ด้านทิศตะวันตก เรียกว่า อำเภอประจิมสารคาม พ.ศ. 2460 เปลี่ยนชื่อเป็น อำเภอตลาด พ.ศ. 2486 เปลี่ยนชื่อเป็น อำเภอเมืองมหาสารคาม จนถึงปัจจุบัน

3.2 ที่ตั้งและขนาด

อำเภอเมืองมหาสารคาม ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2443 หลังจากที่ตั้งเมือง (จังหวัด) มหาสารคามแล้ว 36 ปี ระยะเวลาเริ่มแรกมีลักษณะเป็นอำเภอแฝด คือด้านตะวันออก เรียกว่า อำเภออุทัยสารคาม ด้านตะวันตก เรียกว่า อำเภอประจิมสารคาม พื้นที่ 556.7 ตารางกิโลเมตรมีประชากร 143,814 คน (พ.ศ. 2552) ความหนาแน่น 258.33 คน/ตร.กม. อำเภอเมืองมหาสารคามตั้งอยู่ทางตอนกลาง ค่อนไปทางทิศตะวันออกของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอกันทรวิชัย ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอน้องชัย (จังหวัดกาฬสินธุ์) อำเภอจังหาร อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอศรีสมเด็จ (จังหวัดร้อยเอ็ด) และอำเภอแกดำ ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอวาปีปทุม ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอบรบือ และอำเภอโกสุมพิสัย

3.3 เขตการปกครอง

อำเภอเมืองมหาสารคามแบ่งเขตการปกครองตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 ดังตารางที่ 1 จำนวนประชากรแยกตามเขตการปกครอง

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรแยกตามเขตการปกครอง

ที่	ตำบล	จำนวน	จำนวน	ชาย (คน)	หญิง (คน)
		หมู่บ้าน	ประชากร		
1	อบต.เขวา	20	14,750	7,342	7,408
2	อบต.ท่าตูม	9	5,217	2,536	2,681
3	อบต.เวียงนาง	11	8,688	4,285	4,403
4	อบต.โคกก่อ	19	8,156	4,001	4,155
5	อบต.คอนหวาน	5	5,029	2,475	2,554
6	อบต.เก็ง	10	9,076	4,410	4,666
7	อบต.แก่งเลิงจาน	17	8,078	3,945	4,133
8	อบต.ท่าสองคอน	20	13,308	6,508	6,800
9	อบต.ลาดพัฒนา	20	7,504	3,711	3,793
10	อบต.ห้วยแอ่ง	10	3,645	1,768	1,877
11	อบต.หนองปลิง	9	5,130	2,595	2,535
12	อบต.หนองโน	10	5,878	2,919	2,959
13	อบต.บัวค้อ	5	5,581	2,798	2,783
	รวม		100,040	49,293	50,747

ที่มา : สถิติประชากร สำนักทะเบียนอำเภอเมืองมหาสารคาม . (นางเนาวรัตน์ ศรีลวงค์)

(22 เม.ย. 2556)

3.4 ลักษณะภูมิประเทศ

มีลักษณะโดยทั่วไปเป็นสันเนินสูงตามแนวถนนนครสวรรค์ ซึ่งอยู่ตอนกลางของพื้นที่ โดยมีระดับความสูงเฉลี่ย 150 เมตร เหนือระดับน้ำทะเลปานกลาง และลาดลงจากทั้งสองด้านของถนนนครสวรรค์ สู่ระดับประมาณ 143 เมตร เหนือระดับน้ำทะเลปานกลางพื้นที่คล้ายรูปกระทะคว่ำ

4. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม

การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม เป็นการมองไปข้างหน้าอาจเป็นช่วงสั้น ระยะปานกลาง หรือระยะยาว เป็นกระบวนการกำหนดการใช้ทรัพยากรขององค์การ โดยกำหนดกิจกรรมต่างๆ ไว้ล่วงหน้าให้บรรลุ

ภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม นั้น จะเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในอนาคต

4.1 ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน

เป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อการฟื้นฟู บำรุงรักษา ทรัพยากรดินป่าไม้ และการใช้ประโยชน์ในการเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ ส่งผลให้ประชาชนมีอาชีพมั่นคงและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ดังนี้

4.1.1 ปรับปรุงความสมบูรณ์ของดินให้เหมาะสมกับการเกษตรกรรม โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เน้นการใช้ปุ๋ยหมักแทนปุ๋ยวิทยาศาสตร์ การส่งเสริมเกษตรพอเพียง พร้อมกับการแก้ปัญหาความยากจนของเกษตรกร และส่งเสริมสถาบันเกษตรกรให้เกิดความเข้มแข็ง

4.1.2 ส่งเสริมและกระตุ้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ สื่อมวลชน และประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ และร่วมติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเครือข่ายเพื่อสร้างข้อต่อรองรับในระบบเศรษฐกิจที่เต็ม ไปด้วยการแข่งขันและฉวยโอกาส

4.1.3 ปรับปรุงทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ตำบลที่มีอยู่ให้เป็นถนนลาดยางและคอนกรีตพร้อมท่อระบายน้ำ

4.1.4 ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงและติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน

4.1.5 ปรับปรุงตลาดและสถานีขนส่งให้พอสำหรับรับรองการใช้บริการของประชาชนที่เพิ่มขึ้นซ่อมแซมถนนและมีท่อระบายน้ำเพียงพอควบคุมการก่อสร้าง และปรับพื้นที่ป้องกันภาวะน้ำท่วม

4.2 ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

เป็นการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การชุมชนทุกระดับรวมทั้งการสร้างเครือข่ายขององค์การสร้างชุมชนน่าอยู่และสังคมที่สงบสุข ปลอดภัย ให้ประชาชนได้รับบริการทางการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทอย่างกว้างขวางทั่วถึง มีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงคนพิการและผู้ด้อยโอกาส โดยนำภูมิปัญญาท้องถิ่น องค์กรศาสนาและเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประชาชนมีคุณภาพได้มาตรฐานสูงขึ้น ดังนี้

4.2.1 กระตุ้นให้เกิดความสมดุลพอดีขึ้นในสังคม สนับสนุนการเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและประชาคมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแบบพึ่งพาตนเอง

4.2.2 สนับสนุนการปฏิรูประบบการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติฉบับปัจจุบัน

4.2.3 ปรามปรามยาเสพติดและสามารถประกาศเป็นหมู่บ้านปลอดยาเสพติดให้
ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

4.2.4 ปรับปรุงวัดให้เป็นศูนย์กลางวัฒนธรรมที่ควรร่วมกันดำรงรักษาไว้

4.2.5 สนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัด
มหาสารคาม แต่ละแห่งเป็นศูนย์การอบรมตำบลอย่างแท้จริง ในด้านกีฬา แหล่งท่องเที่ยว และสร้าง
สาธารณูปโภคที่พึงพอใจ

4.2.6 จัดให้มีกระบวนการประชาคมระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และดำรงความ
มุ่งหมายไว้เพื่อความสะอาดปัญหาชุมชนในทุก ๆ ด้าน

4.2.7 จัดให้สถานีนอนามัยเพิ่มขึ้นและเพิ่มศักยภาพสถานีนอนามัยที่มีอยู่แล้วให้
สามารถบริการได้มากขึ้น

4.3 ด้านการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป็นการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี สามารถอำนวยความสะดวก
ได้อย่างพอเพียงและยั่งยืน เพื่อชุมชนปราศจากมลพิษ มลภาวะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ดังนี้

4.3.1 สร้างจิตสำนึกในการรักษาไม้ โดยเฉพาะราษฎรในพื้นที่ป่าโคกหินลาด
ป่าโคกขามป้อม และป่าอื่น ๆ ในพื้นที่

4.3.2 สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ธรรมชาติ อาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อมใน
พื้นที่ป่าไม้ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม และพื้นที่ทั่วไป

4.3.3 ตรวจสอบแนวเขตป่าไม้ในอำเภอเมืองมหาสารคาม ให้ชัดเจนและจัดทำ
หนังสือสำคัญสำหรับที่ทางหลวง เพื่อป้องกันข้อพิพาทต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

4.3.4 จัดให้มีรถขยะ ที่ทิ้งขยะให้เพียงพอ และถูกสุขลักษณะ

4.3.5 จัดตั้งชมรมอนุรักษ์ธรรมชาติและเครือข่ายให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

4.3.6 ขุดลอกแหล่งน้ำและแก้ปัญหาเรื่องดินเค็ม

4.4 ด้านกิจกรรมทางการพัฒนา

เป็นกิจกรรมการพัฒนาเสริมสร้างบรรยากาศของสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ
สร้างโอกาสให้กับประชาชนสามารถเข้าถึงการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง
มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามดังนี้

4.4.1 พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การชุมชนทุกระดับรวมทั้งการ
สร้างเครือข่ายขององค์การสร้างชุมชนน่าอยู่และสังคมที่สงบสุข ปลอดภัย

4.4.2 การพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งให้กับ
กระบวนการประชาสังคม

4.4.3 ส่งเสริมกีฬาเพื่อสร้างโอกาสให้กับเยาวชนได้พัฒนาทักษะด้านกีฬาและ
นันทนาการสู่ความเป็นเลิศ

4.4.4 สร้างนิสัยรักการกีฬาและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

4.4.5 เสริมสร้างคนให้ ลด ละ เลิก พฤติกรรมสุ่มเสี่ยงต่อสุขภาพส่งเสริมการออก
กำลังกายและดูแลสุขภาพตนเอง

4.4.6 ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพ
ทางกายและจิตใจตลอดจนคุ้มครองผู้บริโภคโดยครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ

4.4.7 ส่งเสริมความรู้และอาชีพให้กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ให้สามารถพึ่งตนเองได้
สรุปได้ว่า องค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ
องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ตลอดจนกฎหมายอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา
จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนานโยบายของนโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบล
ต่าง ๆ ในอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรทางการจัดการ 7M's กับการ
ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้
ค้นคว้างานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ เพื่อประกอบ ในงานวิจัยครั้งนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

พีระเดช เกิดอุดม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษายุทธศาสตร์พัฒนาคณะกรรมการชุมชน
เพื่อการบริหารจัดการองค์การชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาปัญหาอุปสรรคและความต้องการของคณะกรรมการชุมชนในการ
พัฒนาการบริหารจัดการองค์การชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสุราษฎร์ พบว่า คณะกรรมการชุมชนมี
ปัญหาอุปสรรคด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการ ด้านความเป็นผู้นำท้องถิ่น ด้านการ
บริหารจัดการองค์การปกครองท้องถิ่น และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากประชาชนในชุมชนเอง
การศึกษาจากยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะกรรมการชุมชนเพื่อการบริหารจัดการองค์การชุมชนใน

เขตเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี พบว่าข้อมูลพื้นฐานกำหนดยุทธศาสตร์และผู้รอบรู้เฉพาะทางได้ตรวจสอบแล้วเห็นว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ และสามารถนำไปใช้พัฒนาความสามารถของคณะกรรมการชุมชนฯ ดังกล่าวได้ในระดับมากถึงมากที่สุด การศึกษาจากการประเมินและปรับปรุงยุทธศาสตร์ฯ ที่พัฒนาขึ้น โดยการนำไปใช้ปฏิบัติการทดลองกับกลุ่มทดลองที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน แบบกลุ่มเดียววัดก่อน-หลัง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ เจตคติ และทักษะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการองค์การชุมชน เพื่อการพัฒนาทุกประเด็นที่นำมาใช้ปฏิบัติการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาโนชน์ จันทร์เกตุ (2549 : 125-130) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในกฎระเบียบและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตราข้อบังคับ ขาดความซื่อสัตย์ในการทำงาน การบริหารงานยังมีการเล่นพรรคเล่นพวก ควรส่งเสริมความซื่อสัตย์ในการทำงาน ขาดความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ผู้บริหารและบุคลากรในท้องถิ่นต่างมุ่งที่จะเข้ามาหาประโยชน์จากงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรควบคุม ติดตามการเบิกจ่ายและให้มีหลักฐานการเบิกจ่ายที่ชัดเจน

เจษฎา ไชยทน (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารจัดการสาธารณะในพื้นที่การเกษตรลุ่มแม่น้ำอิงขององค์การบริหารส่วนตำบลครั้งและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยซ้อ อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความคิดเห็น พบว่า การบริหารจัดการสาธารณะในพื้นที่การเกษตรลุ่มแม่น้ำอิงขององค์การบริหารส่วนตำบลครั้งและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยซ้อในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการก่อสร้างและการพัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร

ดนัย จันทร์เกษม (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของ

สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผล และด้านการจัดงบประมาณ มีความคิดเห็นมา 2) สถานภาพของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการประสานงาน และด้านการรายงานผลแตกต่างกัน การศึกษาของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน และด้านการรายงานผลแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผล และด้านการจัดงบประมาณแตกต่างกัน และรายได้ต่อเดือนของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผล และด้านการจัดงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรลักษณ์ วรรณวิจิตรและคณะ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการให้บริการงานคลังและพัสดุ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ผลสรุปการวิจัยว่า บุคลากรของ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการรับบริการทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่มีปัญหาการให้บริการในระดับปานกลาง ที่ควรได้รับการปรับปรุงซึ่งได้แก่ จิตบริการที่พร้อม ให้บริการของผู้ปฏิบัติงาน ความรวดเร็วในการติดตามเรื่อง การยืมเงินทดรองจ่ายราชการ และการใช้เวลาในการเสนอขออนุมัติ ปัญหาดังกล่าว ผู้รับบริการได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรจัดให้มีการอบรม กฏ ระเบียบด้านงานคลังและพัสดุ เน้นการปฏิบัติงาน โดยหาแนวทางเพื่อปฏิบัติให้คล่องตัวยิ่งขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานควรมีการปลูกจิตสำนึกให้มีความรู้สึกที่ดีต่องานจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

วราภรณ์ ศรีพะเนิน (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง กรมศึกษา เทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานภายในกองคลังส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีรายได้ตั้งแต่ 7,001-12,000 บาท พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกองคลังมา 2-6 ปี และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ใน

งานการเงินและความพร้อมในระดับมาก ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีและด้านงบประมาณมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารภายในกองคลังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการจัดทางงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านรายงาน และด้านการจัดองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ประสิทธิภาพการบริหารงานภายในกองคลังของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความรู้ความสามารถ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมพบว่า ความคิดเห็นการบริหารงานคลังโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 52.90 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ได้ดังสมการ

$$\text{ประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง} = 1.374 + 0.580 (\text{การบริหารงานคลังโดยรวม})$$

ถ้าหากวิเคราะห์เฉพาะด้านของความพร้อมภายในกองคลังและความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานคลัง พบว่า ความพร้อมภายในกองคลังด้านบุคลากร ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานคลังด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงาน และด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 65.5 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ได้ดังสมการ

$$\text{ประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง} = 0.984 + 0.203 (\text{ด้านบุคลากร}) + 0.144 (\text{ด้านการอำนวยความสะดวก}) + 0.181 (\text{ด้านการรายงาน}) + 0.252 (\text{ด้านการจัดทางงบประมาณ})$$

รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551 : 154) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว มีการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในขั้นตอนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนชุมชน จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้รับรางวัลยกย่องมากมาย โดยเฉพาะรางวัลบริหารจัดการดีเด่น 5 ปีซ้อน 2) ปัจจัยทางการบริหารตามแบบจำลอง 7's (McKinsey 7-S Framework) คือปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านระบบและวิธีการบริหาร ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะการบริหารหรือด้านผู้นำ

ปัจจัยด้านทักษะการบริหาร และปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือด้านวัฒนธรรมองค์กรล้วนเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว กล่าวคือ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ผู้บริหารให้ความสำคัญกับปัจจัยทางการบริหารทั้ง 7 ด้าน คือ เป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารองค์การในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 83.8 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านผู้นำว่าเอื้อต่อความสำเร็จขององค์การมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.3

เกริกฤทธิ์ ต่อฤทธิ์ (2550 : 104-115 ; อ้างถึงใน สุดใจ ทองเจริญ. 2553 : 49) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความสำเร็จในการทำงานของผู้จัดการธนาคารออมสิน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านการมีภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ด้านความสำเร็จในการจัดหาและใช้ทรัพยากรที่เป็นระบบด้านความสำเร็จในการจัดกระบวนการปฏิบัติงานภายใน และด้านการมีความพึงพอใจของทุกฝ่าย 2) ด้านศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การ ด้านความสำเร็จในการจัดหาและใช้ทรัพยากรที่เป็นระบบด้านความสำเร็จในการจัดกระบวนการปฏิบัติงานภายใน และด้านการมีความพึงพอใจของทุกฝ่าย

ยุวบล บุตรเวียงพันธ์ (2551 : 136-143 อ้างถึงในสุดใจ ทองเจริญ. 2553 : 50) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการงบประมาณ ด้านการรายงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน เทศบาลควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารงานในทุกด้าน ให้มีระดับในการปฏิบัติสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการรายงานผลการปฏิบัติงานและด้านการงบประมาณ เทศบาลควรตั้งงบประมาณในแต่ละปีให้สอดคล้องและเหมาะสมกับโครงการ ตลอดจนการจัดบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่การงานวางตำแหน่งของบุคลากรให้ตรงกับสายงาน

อรุณี คิ้วงอำไพ (2552 : 65) ศึกษาเรื่อง อุปสรรคและความพึงพอใจการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรีผลจากการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและความพึงพอใจการบริหารงานคลังในการบริหารการบริหารงานขององค์การในภาพรวมของทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีการบริหารงานด้านการคลัง

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมและรายด้าน ด้านการบริหารงานของ
องค์การ ด้านระบบบัญชีขององค์การ ด้านระเบียบ กฎหมายทางการเงิน ด้านการมีส่วนร่วมของ
ประชาชน ด้านภาวะผู้นำองค์การ ด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการปฏิบัติ
หน้าที่ของบุคลากร ด้านการตรวจสอบ ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานการคลังของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้าน
หลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า

รัตนชัย อ่อนทรัพย์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของประชาคมตำบลต่อ
การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า
ประชาคมตำบลมีความพึงพอใจต่อการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับจากน้อยไปมาก ดังนี้ ด้าน
การท่องเที่ยว ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการบริหาร
จัดการบ้านเมืองที่ดี ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เกตุนิภา นิธิศิริ โยปกรณ์ (2553 : 113) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานด้านการ
บริหารประชาชนตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพบ
พระ จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาการดำเนินงานด้านการบริหารประชาชน
ตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่า สภาพการดำเนินงานด้านการบริการประชาชนตามมาตรฐานการ
ปฏิบัติราชการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพบพระ จังหวัด
ตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปาก
ส่วนปัญหาการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาและความต้องการของประชาชน
เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการประชาชนตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่าปัญหาและความต้องการของประชาชนเกี่ยวกับการ
ดำเนินงานด้านการบริการประชาชนตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพบพระ จังหวัดตาก อยู่ในระดับมาก

สมสมร วงศ์วรรณ (2554 : 78) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ผลการดำเนินงานภายใต้การ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสระคู อำเภอ
สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนโดยรวมส่วนใหญ่ ในเขตองค์การบริหาร
ส่วนตำบลสระคู มีการรับรู้ผลการดำเนินงานภายใต้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
สระคู โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ และด้านวิธีการ

บริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง และประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน รับรู้ผลการดำเนินงาน ภายใต้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระคู โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเพศชาย รับรู้ผลการดำเนินงานภายใต้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระคู เฉพาะด้าน บุคลากร มากกว่าเพศหญิง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เอ็มซอลลา (Msolla. 1995 : 15-A) ศึกษาเรื่อง การประเมินการใช้ทักษะการบริหารงาน และความรู้ของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ การสำรวจ เพื่อศึกษาการใช้ความรู้และทักษะการบริหารงานของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ครู-ผู้บริหารเผชิญในการปฏิบัติภาระงานทั้งหมดเฉลี่ยแล้วอยู่ในขั้นต่ำ และภาระงานที่ปฏิบัติทั้งหมดมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและ โครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการจัดการ วัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านกิจการ นักศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการวางแผนและพัฒนา ซึ่งในการประเมินนั้น พบว่า งานที่ปฏิบัติได้ยากที่สุดตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคาร สถานที่ ด้านการเงินและ โครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านหลักสูตรและ การเรียนการสอน

บลูเมอร์ รอยเตอร์ และปีเตอร์ (Bloemer, Ruyter & Peeters. 1998 : 276) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารจัดการความจงรักภักดีของธนาการ : ความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์คุณภาพการ บริหารจัดการและความพึงพอใจของประชาชนที่มีผลต่อธนาการ ในประเทศเนเธอร์แลนด์ โดย ตั้งสมมติฐานดังนี้ 1) ภาพลักษณ์จะมีผลกระทบทางบวกโดยตรงกับความจงรักภักดี 2) ภาพลักษณ์ จะมีผลกระทบทางบวกโดยตรงกับความจงรักภักดี โดยผ่านความพึงพอใจ 3) ภาพลักษณ์จะมี ผลกระทบทางบวกโดยตรงกับความจงรักภักดี โดยผ่านคุณภาพในการบริการ 4) คุณภาพการ บริการจะมีผลกระทบทางบวกโดยตรงกับความจงรักภักดี โดยผ่านความพึงพอใจ 5) ความพึง พอใจจะมีผลกระทบทางบวกโดยตรงกับความจงรักภักดี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาพลักษณ์ไม่มีผล ทางบวกโดยตรงกับความจงรักภักดี 2) ภาพลักษณ์ไม่มีผลกระทบโดยตรงกับความจงรักภักดี โดย ผ่านความพึงพอใจ 3) ภาพลักษณ์จะมีผลกระทบทางบวกโดยตรงกับความจงรักภักดี โดยผ่าน คุณภาพการบริการ 4) คุณภาพการบริการจะมีผลกระทบทางบวกโดยตรงกับความจงรักภักดี โดย ผ่านความพึงพอใจ 5) ความพึงพอใจจะมีผลกระทบทางบวก โดยตรงกับความจงรักภักดี

ฌาคส์ เชวาเลีย (Jacquec Chevqliar. 2006 : 141) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงการ บริหารราชการ : การบริหารราชการในประเทศฝรั่งเศส ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันของการบริหาร

จัดการภาครัฐในประเทศฝรั่งเศสมีการเปลี่ยนแปลงบางส่วนในการพัฒนาการบริหารราชการแบบเสรีนิยม นำไปสู่การมีอำนาจของกฎหมายที่เน้นการรับประกันสิทธิประโยชน์ของประชาชน มีการบริหารจัดการที่ให้โอกาสกับประชาชนเข้าถึงรูปแบบความคิดทางสังคมวิทยาตามกฎหมาย

วูด ซีน่า เวป เพ็ก สตีป (Wood Sheena, Webb Paul and Page Steve. 2007 : Abstract) ได้ศึกษาการวัดความพึงพอใจของลูกค้ำ : การวัดประสิทธิภาพและในกรอบของรัฐบาลท้องถิ่นที่ประเทศอังกฤษ พบว่า การวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการจัดอันดับของรัฐบาลมีความสัมพันธ์กับกระบวนการทำงานและกิจกรรมสำหรับองค์กรและลูกค้ำ โดยการวางแผนในแต่ละระดับจะต้องมีการเชื่อมโยงกับระดับอื่น ๆ เช่น รัฐบาลกลางองค์กร ระดับแผนก เป็นต้น ความสำเร็จประสิทธิภาพการทำงานอาจจะสะท้อนให้เห็นในหลายปัจจัย ระดับแผนก เป็นต้น ความสำเร็จประสิทธิภาพการทำงานอาจจะสะท้อนให้เห็นในหลายปัจจัย เช่น การบริการลูกค้ำในเวลาที่เหมาะสม รายได้ตรงตามเป้าหมาย (ในภาครัฐมีเป้าหมายที่เป็นตัวเลข)

โมฮานพี โปคาเรล คารเนเอ็ม ฮัท (Moham P. Pokharel, Karen m. Hult. 2010 : 172) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ในองค์กรภาครัฐ ในระดับท้องถิ่นเนื่องจากการแทรกแซงนโยบายในการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ของริบเวอร์จีเนีย ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ได้รับเนื่องจากการแทรกแซงนโยบายในการร่วมมือกับมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อการศึกษาระดับปริญญาของการเรียนรู้ขององค์กร และการประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้โดยอัตราการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานในท้องถิ่นของการบริการทางสังคม พบว่ามีความแตกต่างกันไปแล้วแต่ความต่อเนื่องในการเรียนรู้ในท้องถิ่นต่าง ๆ ซึ่งผลจากการมุ่งมั่นที่จะบรรลุการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพการบริการในองค์กรภาครัฐในระดับท้องถิ่น ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาสนับสนุนให้มีการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ในการดูแลการเรียนรู้ในองค์กรภาครัฐในระดับท้องถิ่นไปยังรัฐอื่น ๆ และพื้นที่อื่น ๆ โดยมีนโยบายการปรับเปลี่ยนการเรียนรู้บางส่วนเมื่อสภาพท้องถิ่นแตกต่างกันไป

การเมน เมน โทร คอนสแตนติ (Carmen, Manto, Constantime. 2011 : 1601) ได้ศึกษาภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีอิทธิพลกับการสร้างภาพลักษณ์ของประเทศ ในสภาพยุโรปผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของภาพลักษณ์องค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างภาพลักษณ์ของประเทศมีดังนี้ 1) ตราสัญลักษณ์ที่สร้างความคุ้นเคยของประเทศความคุ้นเคยขององค์กร 2) ตัวแปรระดับองค์กรที่มีจุดเด่นกระตุ้นให้เกิดสร้างภาพลักษณ์ เช่น ภาพลักษณ์การกำกับดูแลกิจการขององค์กร ภาพลักษณ์นโยบายการพัฒนาของผู้นำองค์กร เป็นต้น

ชูล์ คอลไวท์ (Chou Kuowei. 2011 : 358) ได้ศึกษาการตัดสินใจสร้างแรงจูงใจ ด้วยกำหนดนโยบายการเงินที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ของรัฐบาล ในประเทศไต้หวันรัฐบาลกังวล

เกี่ยวกับภาพลักษณ์รัฐบาลซึ่งหมายถึงชื่อเสียงของรัฐบาลในสายตาของประชาชนมากจึงพยายามที่จะปรับนโยบายการตัดสินใจและลดอคติเงินเพื่อ ผลการวิจัยพบว่า การปรับปรุงนโยบายการตัดสินใจ และมาตรการเพื่อควบคุมอัตราเงินเพื่อมีความล้มเหลว โดยผลการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลมีอิทธิพลโดยตรงต่อภาพลักษณ์ของรัฐบาลเกี่ยวกับประเด็นทางเศรษฐกิจ การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบเวลาพบว่าไม่สอดคล้องกันแลผลการตรวจสอบวิธีการในการตัดสินใจสร้างแรงจูงใจของรัฐบาลเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายการเงินทำให้ราคาของสินค้าเพิ่มขึ้น และนโยบายทางการเงินต่อกำลังซื้อที่แท้จริงของประชาชนส่งผลกระทบในทางลบต่อภาพลักษณ์ของรัฐบาล

นิโต้ โมราเลสเฟฟ วิทเทคอารี และเฮย์ส์แอล (Nieto Morales, F., Wittek, R and Heyse, L. 2012 ว 2012 : 144) ได้ศึกษาบทบาทของหน่วยงานหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงในองค์การภาครัฐและเอกชน โดยการจัดการแนวใหม่ ในประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่า หน่วยงานของรัฐมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวหลังจากมีการจัดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การและนโยบายภายในที่เกี่ยวข้องกับแรงกดดันการแข่งขันด้านกฎระเบียบ เป็นไปในทางเดียวกันกับองค์การเอกชน แสดงให้เห็นว่าจากการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในองค์การภาครัฐและเอกชน

จากการทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล มีกิจกรรมที่หลากหลายทั้งลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความผูกพันกับชุมชน คุณภาพการบริการในองค์การภาครัฐ ซึ่งสามารถเอื้ออำนวย ประโยชน์สุข และขจัดความขาดแคลนของประชาชนในตำบล ได้เป็นอย่างดี และมีอิทธิพลกับการสร้างภาพลักษณ์ขององค์การ ดังนั้นแนวทางการบริหารจัดการ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้มุ่งเน้นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชน และหน่วยงานกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อตรวจสอบถ่วงดุลอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องการบริหารจัดการที่โปร่งใส ปราศจากการทุจริต ซื่อตรงเป็นธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในทุกชั้นตอน สิ่งเหล่านี้ จะสามารถสะท้อนภาพลักษณ์ของการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในทางที่ดี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ ดังนี้

1. ตัวแปรกลุ่มที่ 1

ในการวิจัยครั้งนี้ตัวผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ทฤษฎีการจัดการจัดการ โดยประยุกต์จากหลักการของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553 : 46) ประกอบด้วย

- 1.1.1 บุคลากร (Man)
- 1.1.2 เงิน (Money)
- 1.1.3 วัสดุสิ่งของ (Material)
- 1.1.4 การจัดการ (Management)
- 1.1.5 เครื่องมือ (Machine)
- 1.1.6 วิธีการทำงาน (Methodology)
- 1.1.7 จริยธรรม (Morality)

2. ตัวแปรกลุ่มที่ 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2554 : 32 - 36) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

- 2.1 ด้านการพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน
- 2.2 ด้านการสร้างสังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และศูนย์การวัฒนธรรม
- 2.3 ด้านการส่งเสริมให้เป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรอินทรีย์
- 2.4 ด้านการสร้างชุมชนเข้มแข็งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมที่มีคุณภาพ

มีคุณภาพ

- 2.5 ด้านแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- 2.6 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2.7 ด้านการพัฒนาทางด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

จากการศึกษาเอกสารทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้ดังนี้

ตัวแปรกลุ่มที่ 1

ทรัพยากรทางการจัดการ 7M's
<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากร (Man) 2. เงิน (Money) 3. วัสดุสิ่งของ (Material) 4. การจัดการ (Management) 5. เครื่องมือ (Machine) 6. วิธีการทำงาน (Methodology)



ตัวแปรกลุ่มที่ 2

การดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน 2. ด้านการสร้างสังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และศูนย์การวัฒนธรรม 3. ด้านการส่งเสริมให้เป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรอินทรีย์ 4. ด้านการสร้างชุมชนเข้มแข็งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมที่มีคุณภาพ 5. ด้านแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจ 6. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 7. ด้านการพัฒนาทางด้านการเมืองและการบริหารจัดการ