บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดว่ารัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวม ฉะนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2550 : 112-113)

องค์การบริหารส่วนตำบลถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 นับตั้งแต่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 โดยให้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท และต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัตินี้มาจนถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2542

ในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าการติดต่อสื่อสารและการรับส่งข้อมูลเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรงทั้งในหน่วยงานองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่ง "คน" นับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลนี้ทำให้ทุกองค์กรต่างพากันแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรของตนแต่บางครั้งองค์กรกลับต้อง

พบกับปัญหาบุคลากรไม่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความคาดหวังขององค์กร หรือมีผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ทั้งนี้สาเหตุอาจเกิดจากการที่องค์กรจัดบุคลากรไม่เหมาะกับงานที่ทำ หรืออาจเป็นเพราะตัวบุคลากรเองไม่ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจเกิดจากการที่องค์กรขาดการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ตามทฤษฎีองค์กรได้จัดองค์ประกอบสำคัญขององค์กรออกเป็นเป็นสองส่วน คือ งานและคน หมายความว่า องค์กรทุกประเภทต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ได้แก่ ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์และการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำตามวัตถุประสงค์ และสามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และการที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องมีองค์ประกอบด้านคน คือ มีคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นหัวใจหลักอันสำคัญยิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยทั่วไปองค์กรมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถ 3 ประการ คือ ความสามารถในเรื่องความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสามารถในเชิงปฏิบัติการ และความสามารถทางด้านความคิดในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารองค์กรจึงต้องมีการปรับกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน และสิ่งที่สำคัญองค์กรควรพิจารณาถึงเรื่องปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่สามารถจะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนสำคัญขององค์กรเป็นพลังขับเคลื่อนให้กับองค์กรส่วนหนึ่ง หากขาดซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ก็อาจจะก่อผลเสียให้กับองค์กรได้

จะเห็นได้ว่าบุคลากรในองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร และประกอบกับผู้ศึกษาเองเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ใน 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ความรับผิดชอบ 5) ลักษณะของงาน ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้การปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คำถามการศึกษา

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับใด

2. มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับของการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ

ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

1.1.1 ความสำเร็จของงาน

1.1.2 การยอมรับนับถือ

1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.1.4 ความรับผิดชอบ

1.1.5 ลักษณะของงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร หมายถึง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 17 แห่ง จำนวน 578 คน (ท้องถิ่นอำเภอโกสุมพิสัย, 2555 : 3-8)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 236 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณหาขนาดตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

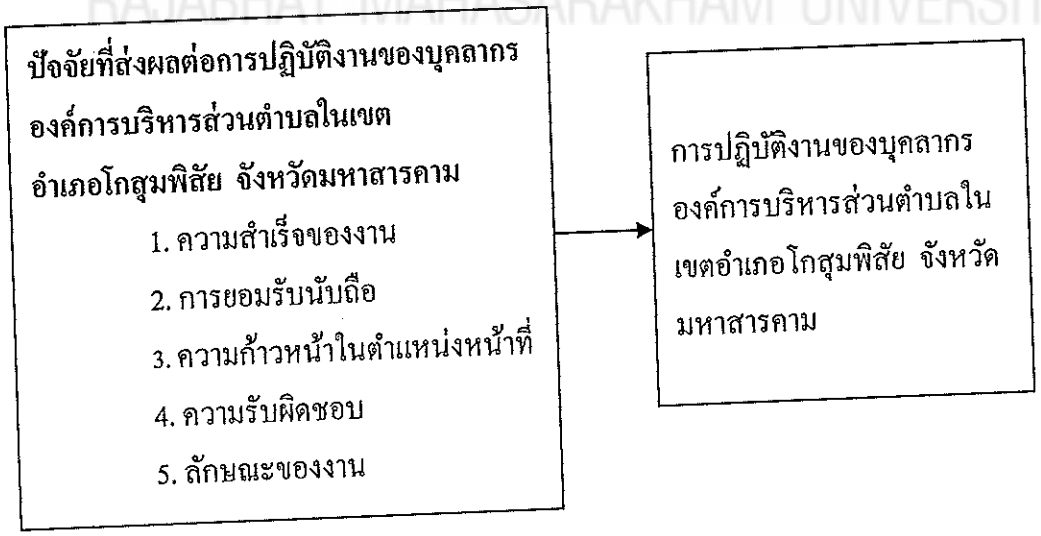
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

ระหว่างเดือนมกราคม – เดือนสิงหาคม 2556

กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาจึงนิยามศัพท์ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล 17 แห่ง ดังนี้ 1) แก้งแก 2) แห่ใต้ 3) เขื่อน 4) ยางน้อย 5) แพง 6) ยางท่าแจ้ง 7) เหล่า 8) หนองเหล็ก 9) หนองกุงสวรรค์ 10) หัวขวาง 11)วังยาว 12) เขวาไร่ 13) หนองบัว 14) หนองบอน 15) โพนงาม 16) เลิงใต้ และ 17) ดอนกลาง

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวนทั้งหมด 578 คน

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจาการปฏิบัติงานได้ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพอยู่เสมอ และมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ

การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต่อผลสำเร็จของงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ความรับผิดชอบ หมายถึง มีความสนใจและความถนัดในงานที่ทำ ปริมาณงานที่ทำในหน้าที่มีความเหมาะสม มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประโยชน์การศึกษา

1. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

3. ทราบถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY