

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในหมวด 4 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 30 (4) มีสาระสำคัญ คือ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ให้บริการ สาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามระเบียบกฎหมาย โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลาย มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะในการบริการสาธารณะ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง การให้บริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำได้มากขึ้นเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับขีด ความสามารถด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ (โกวิทย์ พวงงาม. 2550 : 257)

การกระจายอำนาจทางการคลังให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ถูกบัญญัติขึ้น อย่างชัดเจน ภายหลังมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ใน มาตรา 283 โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังกำหนดให้ต้องมีการตรากฎหมายรายได้ท้องถิ่น เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม ตามลักษณะของภาษีแต่ละชนิด และการมีรายได้ที่เพียงพอกับรายจ่าย ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงระดับขั้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ของท้องถิ่น สถานะทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความยั่งยืนทางการคลัง ของรัฐ ซึ่งการกระจายอำนาจด้านการคลัง (Fiscal Decentralization) หมายถึง การให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่ม อาจจะมาจกภาษีท้องถิ่น ภาษีแบ่ง เงินอุดหนุน ขณะเดียวกันให้มีภารกิจและมีอำนาจการใช้จ่ายงบประมาณและการตรวจสอบตาม กระบวนการของท้องถิ่น ลดการควบคุมจากรัฐบาล มักดำเนินการพร้อมกับการกระจายอำนาจ การบริหารและปกครอง (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. 2550 : 25)

แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การเงิน และการคลัง แต่ในปัจจุบันยังมีขีดความสามารถทางการคลังอยู่ในระดับต่ำ จาก การศึกษาของวันทนีย์ อินทร์ศรี ได้ศึกษาปัญหาทางรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีปัญหา 8 ประการ คือ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมมีรายได้้น้อยมาก แสดงถึง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขนาดเล็กมาก เมื่อเทียบกับขนาดของรัฐบาล 2) ใน บรรดารายได้ทั้งหมดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น รายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดหาได้เองมีสัดส่วนน้อยมาก แสดงว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังพึ่งพาตัวเองไม่ได้ในเชิง รายได้ โดยยังต้องอาศัยรายได้ส่วนใหญ่จากเงินอุดหนุนรัฐบาล 3) ขีดความสามารถในการ จัดเก็บภาษีและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนมากยังค้อยอยู่ 4) การกำหนด อำนาจในการจัดเก็บภาษีและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่เป็นอยู่ในกฎหมาย อยู่ในภาวะที่ไม่เป็นระบบ สับสน ไร้หลักการและในบางกรณีก็ไม่เหมาะสม และก่อให้เกิด ปัญหาในทางปฏิบัติมาก 5) ความสามารถในการเสียภาษีของท้องถิ่นแต่ละแห่งแตกต่างกัน 6) การแย่งชิงเงินรายได้กันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับต่าง ๆ 7) เงินอุดหนุนให้กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีลักษณะเป็นเงินอุดหนุนเฉพาะกิจอยู่เป็นจำนวนมาก และ 8) เรื่องการนับ “เงินถ่ายโอน” เป็นเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน่าจะไม่ต้อง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้รับเป็นตัวเงินและไม่มีอำนาจในการตัดสินใจใช้ จ่ายเงินส่วนนี้ (วันทนีย์ อินทร์ศรี. 2550 : 1) ซึ่งปัญหาดังกล่าวยังสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546 : 264) ได้กล่าวถึง ปัญหาการบริหารรายได้ของท้องถิ่น ไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บรายได้ไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย สาเหตุเป็นเพราะขีด ความสามารถในการจัดเก็บภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังค้อยอยู่มาก ต้อง พึ่งพาเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในอัตราสูง ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความเป็นอิสระ ในการดำเนินงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ก็เป็น หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอีกแห่ง ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีจำนวน 17 แห่ง จากสถิติข้อมูลรายได้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในงบประมาณปี พ.ศ. 2556 ปรากฏว่า มีรายได้รวมทั้งสิ้น 68.09 ล้านบาท ประกอบด้วย รายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้ จำนวน 30.83 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 45.28 รองลงมาคือ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล จำนวน 31.53 ล้าน บาท คิดเป็นร้อยละ 46.31 และรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเอง จำนวน 5.73

ด้านบาท คิดเป็นร้อยละ 8.42 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำมาก (กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น. 2556)

ข้อมูลดังกล่าวยังตรงกับ เทศบาลตำบล โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งพบปัญหา
และอุปสรรคเบื้องต้น คือ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บรายได้ของตนเอง คิดเป็นสัดส่วนที่
น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับรายรับทั้งหมดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สาเหตุหนึ่ง
เนื่องมาจากการขาดประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ แต่เมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนกระจายอำนาจแล้ว ระยะเวลาโครงสร้างรายได้ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปลี่ยนไป โดยจะมีเงินรายได้จากงบประมาณเพื่อการถ่ายโอนภารกิจ
เพิ่มขึ้นอีกแหล่งหนึ่ง) แต่ก็ยังไม่เพียงพอการกับบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่ง
มีภารกิจมากมายหลากหลายที่ต้องให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน และที่สำคัญระดับ
ประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับต่ำ (สำนักทะเบียน
ท้องถิ่นเทศบาลตำบล โกสุมพิสัย. 2556 : 10)

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่ารายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเองเป็นการ
สะท้อนความจริงว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังพึ่งพาตนเองไม่ได้ในเชิงรายได้ ยังคงต้อง
พึ่งพาเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในอัตราสูง (วลาดีนิ เมฆนิตกุล. 2551 : 3) ความสำเร็จขององค์กร
ขึ้นอยู่กับการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารที่หลากหลาย องค์กรที่
มีประสิทธิภาพ ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายองค์ประกอบ ซึ่งแนวคิดปัจจัย 7 ประการ
(McKinney 7-S Framework) ตามแนวคิดของ แมคคินซี (Mckinsey. ; อ้างถึงใน พสุ เดชะ
รินทร์. 2551: 27) ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบ
การปฏิบัติงาน (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) รูปแบบการ
บริหารจัดการ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared values) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 7 ตัว ต้อง
สอดคล้องประสานกัน ตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเริ่มตั้งแต่การ
กำหนดกลยุทธ์องค์กรเกี่ยวข้องกับการพิจารณาโครงสร้างองค์กร เป้าหมายขององค์กร ระบบ
การดำเนินงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของพนักงานและ
เป้าหมาย ที่ต้องการ การนำปัจจัยทั้ง 7 ประการมาใช้ในการศึกษา จึงถือได้ว่าเป็นแนวทาง
สำคัญในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดเก็บรายได้ เพื่อ
ตอบสนองและประโยชน์สูงสุดของประชาชนในท้องถิ่น และให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและ
พัฒนาท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่อง

การจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเต็มเม็ดเต็มหน่วยได้นั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์กร องค์กรจะต้องมีการบริหารงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงและกำหนดแนวทาง รวมทั้งเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ขององค์กรเป็นหลักสำคัญในการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าใช้จ่าย ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผลลัพธ์ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ 2538 : 2) อันจะไปสู่วิธีการและระบบในการทำงานที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมานับได้ว่ารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาท้องถิ่น ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่สามารถจัดเก็บรายได้ หรือการจัดเก็บรายได้นั้นขาดประสิทธิภาพ ทำให้การจัดเก็บรายได้น้อยกว่าที่ควรจะเป็น จะส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะ แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการในการจัดเก็บรายได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลดีต่อท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ และค้นหาสาเหตุของการบริหารในองค์กรว่าสิ่งใดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ระดับใด
2. มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
3. แนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ปัจจัยโครงสร้างองค์กร (Structure) ปัจจัยระบบการปฏิบัติงาน (System) ปัจจัยบุคลากร (Staff) ปัจจัยทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) ปัจจัยรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และปัจจัยค่านิยมร่วม (Shared values)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 18 แห่ง ดังนี้
 - 1.1 เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย
 - 1.2 องค์กรบริหารส่วนตำบลหัวขวาง
 - 1.3 องค์กรบริหารส่วนตำบลยางน้อย
 - 1.4 องค์กรบริหารส่วนตำบลวังยาว
 - 1.5 องค์กรบริหารส่วนตำบลเขวาไร่
 - 1.6 องค์กรบริหารส่วนตำบลแพง
 - 1.7 องค์กรบริหารส่วนตำบลแก้งแก
 - 1.8 องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองเหล็ก

- 1.9 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
- 1.10 องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่า
- 1.11 องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน
- 1.12 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน
- 1.13 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม
- 1.14 องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง
- 1.15 องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้
- 1.16 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกงสวรรค์
- 1.17 องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้
- 1.18 องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกลาง

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลระหว่างเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2558 ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ระยะเวลาจำนวน 3 เดือน

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 524 คน (สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย, 2556 : 11) ประกอบไปด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 126 คน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 398 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 227 คน ได้จากการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1970 : 727 ; อ้างถึงใน ยุทธไภยวรรณ, 2549 : 105) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ คือ การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 7 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ปัจจัยโครงสร้างองค์กร (Structure) ปัจจัยระบบการปฏิบัติงาน (System) ปัจจัยบุคลากร (Staff) ปัจจัยทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) ปัจจัยรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และปัจจัยค่านิยมร่วม (Shared values)

4.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยผู้วิจัยนำแนวคิดประสิทธิภาพในระบบราชการของทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538 : 2) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ ด้านต้นทุน ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผลลัพธ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยที่มีผล หมายถึง ตัวแปรที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีจำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ปัจจัยโครงสร้างองค์กร (Structure) ปัจจัยระบบการปฏิบัติงาน (System) ปัจจัยบุคลากร (Staff) ปัจจัยทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) ปัจจัยรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และปัจจัยค่านิยมร่วม (Shared values)

1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) หมายถึง ความชัดเจนของแนวทางการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีการกำหนดขึ้นมาใช้ในการบริหารงานคลังให้บรรลุผลซึ่งประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติที่ชัดเจน และการทบทวนยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดและความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปที่ชัดเจน

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง ความเหมาะสมด้านการจัดโครงสร้างหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยการมีโครงสร้างที่เรียบง่ายตามประเภทของภารกิจ การแบ่งงานกันทำที่ชัดเจน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลง เพื่อเพิ่มความคล่องตัว และการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ มีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดี ประกอบด้วย การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง อำนวน ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System)

4. บุคลากร (Staff) หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งจะทำให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ การคัดเลือก และการจัดวางบุคลากร มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้น ควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดทิศทางให้องค์กรดำเนินการต่อไปได้

5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม และทักษะความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) เป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้นๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รวดเร็ว

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7. ค่านิยมร่วม (Shared Values) หมายถึง ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยบุคลากรเป็นรากฐานของระบบการบริหาร วิธีการปฏิบัติของบุคลากร และผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรคือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพ และเป้าหมายของผู้บริหาร ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐานเป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมากภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรแล้วบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ประสิทธิภาพในระบบราชการ หมายถึง ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในประสิทธิภาพในระบบราชการ จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านต้นทุน หมายถึง การใช้ทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคขององค์การมีการบูรณาการในการร่วมกันใช้ทรัพยากรในหน่วยงานได้อย่าง คุ่มค่ามากที่สุด ให้ความสำคัญในเรื่องการควบคุมงบประมาณในการปฏิบัติงาน ลดการ สูญเสียวัสดุสำนักงานที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานให้ได้มาซึ่งสินค้าหรือบริการ

2. ด้านกระบวนการการบริหาร หมายถึง การวางแผนการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจน บรรลุวัตถุประสงค์การทำงาน ได้แก่ การที่ผู้บริหารได้เสนอแผนงานและโครงการในที่ประชุม ด้วยตนเอง มีการจัดทำแผนการลดขั้นตอนและระยะเวลาปฏิบัติงานสามารถอธิบายขั้นตอนการ ปฏิบัติงานได้ มีการปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ด้านผลิตและผลลัพธ์ หมายถึง คุณภาพงานที่ทำมีความถูกต้องสมบูรณ์ เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดงานที่ปฏิบัติเสร็จแล้วไม่มีการแก้ไขภายหลัง ปริมาณงานที่ทำ เป็นไปตามเป้าหมาย มีจิตบริการและใช้ทักษะความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้แล้ว เสร็จในเวลาที่น่าพอใจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามทราบถึง หลักการจัดการ 7's แมคคินซี ซึ่งเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนางานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามทราบถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพการ ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามทราบถึง หลักการจัดการ 7's แมคคินซีที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามซึ่งใช้การพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

4. หน่วยงานภาครัฐสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศสำหรับนักวิชาการ นักวิจัย และผู้ที่สนใจการศึกษางานที่เกี่ยวข้องหลักการจัดการ 7's แมคคินซี