

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และงานค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
5. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
6. กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
7. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
8. แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
9. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลเม็กคำ
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

1. ความหมายของความคิดเห็น

มีผู้อธิบายความหมายของความคิดเห็นไว้ ดังนี้

จิรายุ ทรัพย์สิน (2540 : 16) ได้สรุปความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงออกมา เพื่อให้ผู้อื่นได้สามารถที่จะเรียนรู้ตลอดจน สามารถที่จะประเมินค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง การลงความเห็นอาจจะเป็น ไปในลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยก็ได้ อันเนื่องจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อม การติดต่อกับภายนอกการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ และการพบปะสังสรรค์

วัตรภู อาจหาญ (2542 : 8) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีผลมาจากความเชื่อ ความคิดและทัศนคติ ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาก่อนที่จะตัดสินใจ แสดงออกมา การลงความคิดเห็นอาจจะเห็นไปในลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ซึ่งอาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่ และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นต่างๆ นั้น ประกอบด้วย ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม

ทรงกรด ภูทอง (2545 : 6) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการแสดงออกซึ่งวิจรรณญาณที่มีต่อเรื่องหนึ่ง เป็นเรื่องของจิตใจและเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง ความคิดเห็นคล้ายกับทัศนคติ แต่เป็นความรู้สึกที่ผิวเผินหรือหยาบกว่าทัศนคติ

ทงเกียรติ เจริญวงศ์เพชร (2545 : 9) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึก และความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แสดงออกด้วยวาจาหรือการเขียน ทั้งนี้ขึ้นกับภูมิหลังทางสังคมความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลอื่นอาจไม่เห็นด้วย

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ทัศนคติ และการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคน ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์ ด้วยการพูดหรือการเขียน ซึ่งการแสดงออกนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาประเมินค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่งก็ได้ การลงความเห็นอาจจะเห็นไปในลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยก็ได้ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

มีผู้อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นไว้ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นว่าขึ้นอยู่กับกลุ่มทางสังคมในหลายประการ คือ (จำเรียง ภาวจิตร, 2536 : 248-249)

2.1.1 ภูมิหลังทางสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้เยาว์กับผู้สูงอายุ ชาวเมืองกับชาวชนบท เป็นต้น

2.1.2 กลุ่มอ้างอิง หมายถึง การที่คนเราจะคบหาสมาคมกับใคร หรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้แก่ผู้ใดหรือการกระทำที่ดำเนินถึงอะไรบางอย่างร่วมกันหรืออ้างอิงกันได้ เช่น

ประกอบอาชีพเดียวกัน การเป็นสมาชิกกลุ่ม หรือสมาคมเดียวกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นด้วย

2.1.3 กลุ่มกระตือรือร้น หรือกลุ่มเฉื่อยชา หมายถึง การกระทำใดที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเป็นพิเศษอันจะก่อให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นมาได้ ย่อมส่งผลต่อการจูงใจให้บุคคลที่เป็นสมาชิกเหล่านั้น มีความคิดเห็นที่คล้อยตามได้ไม่ว่าจะให้คล้อยตามในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตาม ในทางตรงกันข้ามกลุ่มที่เฉื่อยชาก็จะไม่มีอิทธิพลต่อสมาชิกมากนัก

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่จำเป็นต้องคล้ายกันหรือเหมือนกันเสมอไป ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับอิทธิพลต่อการแสดงออกในเรื่องนั้นๆ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้ (อุทิศ แก้วขาว, 2543 : 13)

2.2.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and physiological factors) จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล และจะมีผลต่อการศึกษา ทักษะคิดหรือความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ ได้ ส่วนปัจจัยด้านสรีระ เช่น อายุ ความเจ็บป่วย และผลที่เกิดจากการใช้ยาเสพติด จะมีผลต่อความคิดเห็นและทักษะคิดของบุคคล

2.2.2 ประสบการณ์ของบุคคล โดยตรง (Direct personal experience) คือบุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่างๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือได้พบเห็นต่อสิ่งต่างๆ โดยตนเองทำให้เกิดทัศนคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ

2.2.3 อิทธิพลจากครอบครัว (Parental Influence) เป็นปัจจัยบุคคลเมื่อเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพลจากการเลี้ยงดูอบรมของพ่อแม่และครอบครัว

2.2.4 ทัศนคติและความคิดเห็นต่อกลุ่ม (Group Determinants of Attitude) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความคิดเห็นและทัศนคติต่างๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่ม

2.2.5 สื่อมวลชน คือ สิ่งต่างๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเรา ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล

2.3 ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่อาจเหมือนกันหรือแตกต่างกันออกไป คือ (กิตติ สุทธิสัมพันธ์, 2542 : 12-13)

2.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วน สมบูรณ์ของอวัยวะต่างๆ คุณภาพสมอง
- 2) ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น และศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่างๆ มากขึ้น และคนที่มีความรู้มาก มักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผล
- 3) ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่างๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้กลุ่มบุคคลในสังคม หรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว
- 4) ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความคิดเห็น

2.3.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

- 1) สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับรู้ข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ ของแต่ละบุคคล
 - 2) กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ก็จะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่
 - 3) ข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆ หรือสิ่งต่างๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่บุคคลได้รับแตกต่างกัน ก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
- สรุปได้ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น มีลักษณะคล้ายคลึง และไปในทำนองเดียวกัน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ความคิดเห็นของบุคคลเหมือนกันหรือแตกต่างกันออกไป เพราะบุคคลแต่ละบุคคลย่อมจะได้รับมาลักษณะที่เหมือนกันหรือแตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยด้านคุณสมบัติประจำตัว หรือปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และภูมิหลังทางสังคมที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปด้วย

3. การวัดความคิดเห็น

มีผู้อธิบายการวัดความคิดเห็นไว้ ดังนี้

- 3.1 การวัดเจตคติ หรือทัศนคติ หรือความคิดเห็นที่นิยมที่ใช้อย่างแพร่หลายมี 4 วิธี คือ (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. 2545 : 102-117)

3.1.1 วิธีแบบสเกลวัดความต่างทางศัพท์ (S -D Scale = Semantic differential scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติ หรือความคิดเห็น โดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี-เลว ขยัน - ขี้เกียจ เป็นต้น

3.1.2 วิธีลิเคิร์ตสเกล (Likert's scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมกันมากที่สุด เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5 4 3 2 1 ตามลำดับ

3.1.3 วิธีกัทแมนสเกล (Guttman scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับของทัศนคติสูง - ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกัน ได้อย่างต่ำสุดถึงสูงสุดและแสดงถึงการสะสมของข้อความคิดเห็น

3.1.4 วิธีเทอร์สโตนสเกล (Thurstone scale) เป็นวิธีการสร้างมาตรวัด ออกเป็นปริมาตร แล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิด หรือทัศนคติไปในทางเดียว และเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน

3.2 การวัดความคิดเห็นทำได้ ดังนี้ (Show and Wright. 1976 : 28-29)

3.2.1 การฉายภาพ เป็นการวัด โดยการสร้างจินตนาการ โดยใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็น

3.2.2 การสัมภาษณ์ เป็นการซักถามบุคคลให้ได้ข้อมูล

3.2.3 การใช้แบบสอบถาม เป็นการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา

3.2.4 การให้เล่าความรู้สึก เป็นการให้เล่าความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาสรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็นอาจใช้แบบสเกลวัดความต่างทางศัพท์ วิธีลิเคิร์ตสเกล วิธีกัทแมนสเกล วิธีเทอร์สโตนสเกล หรืออาจใช้การฉายภาพ การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และการให้เล่าความรู้สึกซึ่งผู้วัดสามารถใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีรวมกันได้ตามความเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงาน

1. ความหมายของการดำเนินงาน

มีผู้อธิบายความหมายของการดำเนินงานไว้ ดังนี้

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2542 : 16) อธิบายว่า การดำเนินงาน มีความหมาย เช่นเดียวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมของสิ่งที่มีชีวิตทุกชนิดที่แสดงออกโดยอาจจะ สังเกตได้หรืออาจอยู่ทั้งภายในและภายนอก

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2545 : 30) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงานไว้ว่า เป็น พฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน เป็นการ ใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกายรวมทั้งการ ปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่งๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ ล่าช้า คือ บุคคล ไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจปฏิบัติในโอกาสต่อไปเป็นพฤติกรรม ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่างๆ เป็นส่วนประกอบ ทั้งทางความรู้ และทัศนคติ สามารถ ประเมินผลได้ง่าย

สรุปได้ว่า การดำเนินงาน คือ การปฏิบัติงานที่บุคคลแสดงออกทางกายและเป็น พฤติกรรมที่สามารถสังเกต ได้ซึ่งการดำเนินงานอาจปฏิบัติได้ทันทีหรืออาจมีความล่าช้าตาม ปัจจัยต่างๆ เช่น ความรู้ ทัศนคติ โอกาส เป็นต้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2545 : 32-33) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานมี ดังนี้

2.1 ลักษณะประชากร เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัวตลอดจน สิ่งอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตาม ลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึง ผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และลักษณะทางจิตวิทยา

2.2 ลักษณะด้านความสามารถ เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคน เพื่อมาดำเนินงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความ พยายามในการทำงานเป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เขาขณะ สภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกรู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขา สามารถคิดได้ว่าเขาจะ ทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้นความรู้ความสามารถแบ่ง ได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ และด้านสมอง ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนว โนม์ของความรู้ความสามารถด้านสมอง และการปฏิบัติงาน

2.3 ลักษณะด้านจิตวิทยา เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะการรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะประชากรเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงานซึ่งเซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะเห็นว่า คุณลักษณะประชากรจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

2.4 ความพยายามในการทำงาน คุณลักษณะประชากรที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีก็คือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคง ไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

2.5 การสนับสนุนจากองค์กร ในการปฏิบัติงานของบุคคล จึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความจำเป็นของงานและได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน ไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานมีหลายประการ เช่น คุณลักษณะประชากร ความสามารถ จิตวิทยา ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร หากปัจจัยดังกล่าวมีความสมบูรณ์จะทำให้ผลการดำเนินงานบรรลุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

1. ความหมายการพัฒนา

มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้หลากหลาย ดังนี้

ยูว์ตัน วุฒิเมธี (2534 : 11) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยบุคคลหรือกลุ่มคน

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ และพูนศิริ วัจนะภูมิ (2534 : 91-92) ได้กล่าวว่า การพัฒนาเป็นเรื่องเกี่ยวกับการชักชวน การกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้วยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจัง เป็นไปตามลำดับขั้นต่อเนื่องกันเป็นวงจร โดยไม่มีการสิ้นสุด

ปกรณ์ ปรียากร (2538 : 5) การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่า การเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2545 : 49) ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง ขบวนการที่มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

สนธยา พลศรี (2545 : 2) ได้กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 779) อธิบายว่า การพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ

จากคำนิยามของการพัฒนาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคล คณะบุคคล องค์กร ซึ่งอาจเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรของรัฐมุ่งกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

มีผู้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาไว้หลากหลาย ดังนี้

2.1 องค์กรสหประชาชาติ ได้ให้แนวคิดในหลักการดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชน 10 ประการ ดังนี้ (ยูวัฒน์ วุฒิเมธี. 2534 : 11-14)

2.1.1 โครงการดำเนินงานพัฒนาจะต้องสอดคล้องกับความต้องการอันแท้จริงของประชาชนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

2.1.2 โครงการพัฒนานั้นจะต้องเป็นโครงการเอนกประสงค์คือ มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน หรือปรับปรุงความสุข ความเจริญได้ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

2.1.3 การพัฒนาจะต้องเริ่มดำเนินการ เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชนไปพร้อมๆ กับการดำเนินงาน

2.1.4 ต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการสร้างพลังชุมชนและจัดรูปสถาบัน หรือหน่วยงานปกครอง หน่วยงานบริการของประชาชนขึ้น

2.1.5 ต้องแสวงหาผู้นำในท้องถิ่นและพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่น ตามลักษณะของกิจกรรมและความจำเป็น

2.1.6 ต้องยอมเปิดโอกาสให้สตรีและเยาวชนได้เข้ามามีบทบาทร่วมพัฒนา มากที่สุด เพราะสตรีมีบทบาทต่อการขยายตัวของงานและแนวคิดต่างๆ ส่วนเยาวชนนั้นจะ สามารถเป็นกำลังรับช่วงได้เป็นอย่างดี

2.1.7 รัฐบาลจะต้องจัดบริการไว้ให้พร้อม เพื่อคอยเสริมงานของประชาชน และเป็นหลักประกันความสำเร็จของงานและเป็นกำลังใจของผู้ปฏิบัติ

2.1.8 มีการวางแผนเพื่อการพัฒนาอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ ระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่น รวมทั้งการจัดบริการงานในทุกระดับ จะต้องมีความคล่องตัวและมี ประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2.1.9 ในการดำเนินงานพัฒนานั้น ควรสนับสนุนให้องค์การเอกชน องค์กรอาสาสมัครต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

2.1.10 ในการวางแผนเพื่อการพัฒนานั้น ต้องมีการวางแผนดำเนินงานให้ เกิดความเจริญพร้อมๆ กัน ไปทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความ เจริญให้ได้ระดับกันทุกส่วนของประเทศ

2.2 แนวคิดที่เป็นหลัก 9 ต. ในการพัฒนา ดังนี้ (สมนึก ปัญญาสิงห์, 2545 : 151-154)

2.2.1 ต้องพัฒนาพร้อมกันทุกด้าน งานพัฒนาเป็นงานที่ต้องพัฒนาทั้งใน ด้านตัวบุคคล และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ จึงกล่าว ได้ว่า งานพัฒนานั้นเป็นกระบวนการศึกษาภาคชีวิตทุกๆ ด้าน

2.2.2 ต้องฝึกประชาชนเป็นหลักในการดำเนินงาน หมายความว่า ยึดเอา ความต้องการและปัญหาที่แท้จริงของประชาชนเป็นหลัก เนื่องจากงานพัฒนานั้นต้องให้ ประชาชนตระหนักในคุณค่าของผลงาน และพลังความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวประชาชน เองให้ประชาชนเข้าใจกระบวนการทำงาน และการนำพลังความสามารถที่เขามีอยู่มาใช้ให้เกิด ประโยชน์แก่ตัวเองและชุมชน รวมทั้งการให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจ ในตนเอง

2.2.3 ต้องพยายามใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุด งานพัฒนาเป็นงานที่เริ่มต้นจากสิ่งที่ชุมชนมีอยู่ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงและแสวงหาก็คือ ทรัพยากรในชุมชน ไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรทางสังคม

2.2.4 ต้องยึดหลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน หมายความว่า งานพัฒนาจะต้องเกิดขึ้นจากความเห็นชอบของคนในชุมชนเอง อาจเกิดจากการประชุมปรึกษาหารือกันของคนกลุ่มเล็กแล้วขยายแนวร่วมสู่คนกลุ่มใหญ่ การดำเนินการจะไม่มีลักษณะของการออกคำสั่ง หรือสั่งการจากหน่วยงานหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด โครงการหรือกิจกรรมจะต้องเกิดขึ้นโดยประชาชนช่วยกันคิดช่วยกันทำ

2.2.5 ต้องใช้หลักการประสานงานกับหน่วยต่างๆ ของรัฐบาลทั้งนี้เพราะงานพัฒนา ไม่ใช่งานของใครหรือหน่วยงานใด โดยเฉพาะ และไม่ใช่งานที่คนเดียวจะทำได้ จำเป็นต้องร่วมมือกันหลายฝ่ายบางครั้งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ จากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ช่วยแนะนำให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ หรือเทคนิคต่างๆ นักพัฒนาควรรู้จักใช้หลักการประสานงานตามความเหมาะสม

2.2.6 ต้องดำเนินงานแบบค่อยเป็นค่อยไป ในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้หลักเริ่มจากสิ่งง่ายก่อน แล้วค่อยก้าวไปสู่สิ่งที่ยากกว่าตามลำดับ ดังนั้นผู้ที่ทำงานพัฒนาร่วมกับประชาชนจะต้องเข้าใจสภาพปัญหา รู้จักลำดับความสำคัญและความยากง่ายในการแก้ปัญหา โดยจะต้องกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปตามลำดับความยากง่าย

2.2.7 ต้องคำนึง จังหวะ เวลา ความต้องการ และความสนใจของประชาชนในชุมชนในการที่จะนำสิ่งใหม่ๆ เข้าไปให้ประชาชนเลือกตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลดีผลเสียที่จะกระทบต่อประชาชน การกระทำที่ไม่สอดคล้องกับจังหวะ เวลา และความต้องการของประชาชนย่อมดำเนินไปได้ยากลำบาก ได้ผลไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป หรือแม้บางครั้งอาจจะมีผลดีอยู่บ้าง แต่ผลนั้นจะไม่คงอยู่นานจริงจังยั่งยืน

2.2.8 ต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมท้องถิ่นการดำเนินงานพัฒนา ต้องเริ่มด้วยการศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลชุมชนในทุกด้าน เฉพาะอย่างยิ่งวิถีการดำเนินชีวิตของชาวบ้าน หมายความว่า ความคิด ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี การประกอบอาชีพ การทำมาหากิน และอื่นๆ หรือการสวนกับกระแสวัฒนธรรมย่อมพบกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่มากนักน้อย

2.2.9 ต้องเริ่มต้นทำงานกับกลุ่มผู้นำก่อน โดยทั่วไปกลุ่มผู้นำจะเป็นตัวแทนหรือแกนนำของคนในชุมชนที่จะตอบรับ หรือปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงรูปแบบต่างๆ การยอมรับ

บทบาทของกลุ่มผู้นำจะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเร็วขึ้น และในกระบวนการปฏิบัติงาน ควรจะรับฟังความเห็นและการมีส่วนร่วมของประชาชนไปพร้อมๆ กันด้วย

2.3 แนวคิดที่เป็นแนวทางที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องยึดถือในการพัฒนา ดังนี้ (ยูวัฒน์ วุฒิเมธี. 2534 : 37-39)

- 2.3.1 ละทิ้งนิสัยและความรู้สึกต่างๆ ที่คิดว่าตนเป็นผู้ปกครอง ผู้คุ้มครอง ผู้เหนือกว่าประชาชนด้วยประการทั้งปวง
- 2.3.2 เรียนรู้ขนบธรรมเนียมในหมู่บ้านที่ตนเข้าไปทำงาน
- 2.3.3 พยายามเข้าใจในสิ่งที่ชาวบ้านทำและวิธีการที่ชาวบ้านเขาทำกัน
- 2.3.4 เลือกดำเนินการที่ริเริ่มด้วยความระมัดระวังยิ่ง ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดและการสร้างภาพพจน์ที่ดี
- 2.3.5 เริ่มดำเนินงานกับชาวบ้านในระดับที่จะได้รับความสำเร็จก่อน
- 2.2.6 เลือกดำเนินกิจกรรมที่ชาวบ้านสนใจ
- 2.2.7 ไม่หวังผลมากเกินไป จงเริ่มต้นด้วยโครงการง่ายๆ และที่สามารถเห็นผลได้อย่างชัดเจนในระยะเวลาอันสั้น
- 2.2.8 ทำให้ชาวบ้านศรัทธาว่าตน สามารถปรับปรุงสถานการณ์ของชาวบ้านได้
- 2.2.9 นำความเป็นอยู่ นิสัยธรรมชาติของประชาชนในชุมชนมาใช้ให้ได้ผลมากที่สุด
- 2.2.10 มีความพอใจที่จะเริ่มด้วยงานเล็กๆ ก่อน
- 2.2.11 การดำเนินงานควรคิดในแง่เศรษฐกิจ สังคมที่อาจเป็นไปได้ไม่ใช่ในแง่ของอุดมคติ
- 2.2.12 สนใจและมุ่งดำเนินงาน โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและขยายให้กว้างออกไป
- 2.2.13 ดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนในโครงการ
- 2.2.13 ใช้สถาบันต่างๆ และผู้นำที่อยู่ในหมู่บ้านให้เกิดประโยชน์
- 2.2.15 สักเกตชาวบ้านเสมอ เพื่อปรับตัวให้เข้ากันได้
- 2.2.16 ทำให้ชาวบ้านเกิดความรู้ในการรับผิดชอบให้เร็วที่สุด
- 2.2.17 เข้าไปติดต่อกับชาวบ้านในฐานะที่เท่าเทียมกัน
- 2.2.18 ทบทวนสมาคมกับชาวบ้านเสมอ

- 2.2.19 สํารวจมูลเหตุจูงใจของตนเองก่อนที่จะแนะนำอะไรๆ ในหมู่บ้าน
- 2.2.20 ระลึกไว้เสมอว่าชาวบ้านทุกคนในหมู่บ้านเป็นบุคคลสำคัญ
- 2.2.21 ปฏิบัติอยู่หลังจากเสมอ
- 2.2.22 พยายามหลีกเลี่ยงอย่าให้เกิดฝ่ายตรงข้ามขึ้นในการปฏิบัติงาน
- 2.2.23 ควรเรียกค่าบริการเฉพาะส่วนที่จำเป็น
- 2.2.24 งานพัฒนาจะให้ผลสมปรารถนา ถ้าหากชาวบ้านในหมู่บ้านเติบโตขึ้นมาจากการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อสร้างชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนานั้นทุกขั้นตอนของการทำงานจะต้องเป็นไปเพื่อสร้างสรรค์ โดยเปิด โอกาสและให้อิสระแก่คนในชุมชนที่จะใช้ศักยภาพของตน เพื่อสามารถยืนหยัดอยู่ด้วยตนเอง มีอำนาจตัดสินใจเต็มที่ไม่ต้องคอยให้ผู้ใดสั่งการ และการพัฒนานั้นยึดหลักช่วยกันคิดช่วยกันทำ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ บนพื้นฐานความต้องการที่แท้จริงของประชาชน เพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้มากที่สุด โดยการดำเนินเป็นไปในลักษณะผสมผสาน เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการประสานงานเพื่อสร้างความร่วมมือจากหลายฝ่ายจึงจะเกิดผลดี

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

ปัจจุบันการบริหารงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้า แต่ถ้าผู้บริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจะทำให้องค์กรล้มเหลวได้ ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจด้านการบริหาร จึงมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของการบริหารอย่างยิ่ง

1. ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหาร ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Administration สำหรับคำว่า การบริหารนี้ ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2531 : 6) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administration Resource) มาประกอบตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประยูทธ์ เจริญสวัสดิ์ (2540 : 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำรงไว้ซึ่งสภาพภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2542 : 8) อธิบายว่า การบริหาร คือ การดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมของกลุ่มคนในองค์การที่ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปลงได้ว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอันมีบุคคลที่เป็นผู้บริหารเข้ามาทำหน้าที่ดำเนินการ

2. ทรัพยากรการบริหาร

โดยทั่วไปในการบริหารถือว่ามีทรัพยากร ที่เป็นปัจจัยสำคัญอยู่ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า 4 M's การที่จัดว่าปัจจัยทั้งสี่ เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2531 : 7-9)

2.1 คน (Man) หรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหาร หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นจึงถือได้ว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในอันที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ นับตั้งแต่การสรรหา การฝึกอบรม เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากร รวมถึงการที่จะส่งเสริมให้กำลังใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และรวมถึงมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกด้วย

2.2 เงิน (Money) หมายถึง แผนเปิดเสรีที่แสดงออกในรูปของตัวเงินที่ต้องใช้จ่ายในการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งด้านงบประมาณมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพราะงบประมาณเป็นแผนสำหรับอนาคต โดยหลักการแล้วในการบริหารงบประมาณนั้น รวมถึงการจัดทำงบประมาณประจำปี การจัดทำงบประมาณเพิ่มเติม การจัดทำแผนการใช้งบประมาณ การแก้ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ การของบประมาณฉุกเฉิน และการประเมินผลการใช้งบประมาณ

2.3 วัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารงานด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการดำเนินการที่ครอบคลุมถึงการศึกษางานที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ การสำรวจการรับรู้ความจำเป็น

ในการใช้วัสดุอุปกรณ์ขององค์การกระบวนการจัดซื้อ กระบวนการใช้งาน การให้บริการ รวมถึงการเก็บบำรุงรักษา

2.4 การบริหารจัดการ (Management) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสำคัญยิ่งเพราะเป็นกิจกรรมที่เป็นของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีการร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารเป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน รวมถึงการควบคุม ซึ่งในแต่ละหน้าที่ดังกล่าวอาจมีรายละเอียดปลีกย่อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะและจุดมุ่งหมายขององค์การ เช่น ถ้าเป็นองค์การของรัฐ ก็จะเน้นในเรื่องการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ถ้าเป็นองค์การเอกชนจะมีเรื่องของกำไรเข้ามาเป็นส่วนสำคัญอีกด้วย

สรุปได้ว่า ทรัพยากรการบริหารมีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ คน หน่วยงาน จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เงิน สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานเพราะเป็นแผนสำหรับอนาคต วัสดุอุปกรณ์ เกี่ยวข้องกับการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสำคัญยิ่งเพราะเป็นกิจกรรมที่เป็นของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีการร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. วิธีการบริหาร

เนื่องจากการบริหารเป็นสังคมศาสตร์ประยุกต์ ที่สามารถปรับเปลี่ยนไปตามเหตุการณ์ ซึ่งมนุษย์เองได้พยายามหาวิธีที่จะช่วยให้สามารถแก้ปัญหา และทำให้การปฏิบัติงานทางการบริหารทุกกรณีมีประสิทธิภาพทุกครั้ง และเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ ซึ่งมีวิธีการอยู่ 3 วิธี ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2530 : 66 – 72)

3.1 วิธีการบริหารแบบการตัดสินใจ (Decisional approach) การบริหารงานแบบนี้ ได้มีบทบาทมากขึ้นในการบริหาร โดยอาศัยวิธีการทางคณิตศาสตร์เข้าช่วยเหลือเป็นการตัดสินใจเชิงปริมาณวิธีการนี้ ถือว่ากระบวนการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด หน้าที่สำคัญของการบริหารตามแนวความคิดนี้ก็คือ การจัดให้มีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ และการทำการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมที่สุด ผู้ซึ่งต้องทำการตัดสินใจปัญหาต่างๆ จะต้องทำการเลือกส่วนประกอบของจุดมุ่งหมายต่างๆ หนทางต่างๆ ที่จะช่วยเหลือให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว สาระสำคัญของการตัดสินใจจึงต้องเกี่ยวข้องกับพิจารณาในแง่ของวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ทางเลือก โอกาสและผลต่างๆ ที่จะออกมา วิธีการที่กล่าวนี้จึงเป็นวิธีที่ให้ความสนใจต่อการตัดสินใจและระบบต่างๆ เป็นสำคัญ (Decision and system centered)

3.2 วิธีการบริหารแบบระบบเพื่อการปรับตัว (Adaptive approach) ภาระหน้าที่ของการบริหารระบบนี้ คือ การพยายามที่จะสร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเข้มแข็งเรื่อยๆ เพื่อให้ที่จะให้มีความสามารถในการที่จะรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และเพื่อที่จะพยายามทำให้ องค์กรมีหนทางเติบโตขึ้นเรื่อยๆ เป้าหมายของการบริหารจะหมายถึงการสามารถอยู่รอด และมีลักษณะเป็นองค์กรที่ทรัพยากรที่เข้มแข็งและมั่นคงที่พร้อมจะรับกับความกดดัน เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภายในและที่เกิดขึ้นจากภายนอก ในด้านหนึ่งผู้บริหารจะพยายามปรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เร็ว และมากเกินไปให้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีส่วนประกอบที่เหมาะสม เพื่อรักษามิให้ความสัมพันธ์ที่สมดุลอย่างค้ำที่มีอยู่ ต้องเสียไป ในขณะที่เดียวกันกับที่อีกด้านหนึ่งก็พยายาม มิให้ความสัมพันธ์ดังกล่าวต้องหยุดอยู่กับที่ขาดการเติบโตโดยสิ้นเชิง

3.3 การบริหารตามสถานการณ์ (Situational approach) วิธีการบริหารตามสถานการณ์นี้ ช่วยให้มี การเชื่อมโยงทฤษฎีการบริหารที่เป็นศาสตร์ทางวิชาการให้มีโอกาสนำไปใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ได้ โดยตรง ทั้งนี้ เพราะจุดมุ่งหมายของวิธีการตามสถานการณ์นั้นก็คือตัวสถานการณ์ หรือก็คือชุดของเหตุการณ์ที่ซึ่งมีอิทธิพลต่อองค์กรมากที่สุด ณ เวลาใดเวลาหนึ่งและด้วยการมุ่งเน้นถึงความสำคัญของการคิดตามสถานการณ์ (Situational thinking) นี้เอง จึงช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจว่าภายใต้สถานการณ์เฉพาะนั้นๆ ผู้บริหารควรจะใช้เทคนิคการบริหารอะไร จึงจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จมากที่สุดได้ ข้อดีของวิธีการบริหารตามสถานการณ์ จึงเท่ากับเป็นการช่วยย่อช่วงเวลาก่อสร้างสมประสพการณ์ของนักบริหารที่เคยมีและต้องค่อยๆ พิจารณานำเอาหลักการแต่ละอันมาฝึกฝนประยุกต์ใช้อย่างซ้ำๆ ให้สามารถคิดวิเคราะห์กับสถานการณ์ได้ในทันที การต้องใช้เวลาฝึกฝนหาความชำนาญทางด้านศิลปะการบริหารงาน จึงจำเป็นน้อยลงการเข้าสู่สถานการณ์ได้ในทันที ย่อมทำให้การบริหารงานต่างๆ ถูกต้องตามความเป็นจริงได้เร็วขึ้น

วิธีการบริหารตามสถานการณ์นี้ แม้จะเป็นของใหม่ที่พัฒนาขึ้นมาในช่วงทศวรรษที่1960 นี้ก็ตาม แต่ก็มีได้หมายความว่าทฤษฎีการบริหารต่างๆ จะผิบบกพร่องในตัวมันเองก็หาไม่ ตรงข้าม วิธีการบริหารตามสถานการณ์จะมีความใกล้เคียงกับวิธีการแบบระบบ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่พยายามเข้ามาช่วยประสาน (Integrate) วิธีการต่างๆ ให้เข้ามาร่วมกันและนอกจากนี้ ยังช่วยเน้นถึงความเกี่ยวพันที่มีต่อกันของหน้าที่ทางการบริหารทั้งหลาย มากกว่าที่จะปล่อยให้มีการศึกษาแต่ละหน้าที่แยกจากกันอีกด้วย

สรุปได้ว่า วิธีการบริหารสามารถปรับเปลี่ยนไปตามเหตุการณ์ การบริหารที่เหมาะสมมี 3 วิธี คือ การบริหารแบบการตัดสินใจ การบริหารแบบระบบเพื่อการปรับตัว และการบริหารตามสถานการณ์

4. บทบาทของผู้บริหาร

ในการพิจารณาถึงบทบาทของผู้บริหารนี้ อาจมีการแยกแตกต่างกันไปทั้งสิ้น สุดแต่ทัศนคติของแต่ละคนที่มองกันอย่างไรก็ตาม บทบาท 10 ประการ ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2530 : 76 – 77)

4.1 เป็นตัวแทนของกิจการ (Figurehead) คือ การเป็นตัวแทนในฐานะหัวหน้าของกิจการ ซึ่งในการนี้ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย หรือเป็นประธานในงานพิธีต่างๆ เช่น การรับแขกพิเศษที่มาเยี่ยมบริษัท เป็นประธานในพิธีแจกรางวัลประจำปีการเป็นผู้กล่าวชมเชยแก่พนักงานผู้เกษียณอายุ เป็นต้น

4.2 เป็นผู้นำ (Leader) คือ บทบาทในการเป็นผู้นำ โดยการชักนำและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชานั่นเอง

4.3 เป็นผู้ประสานกับฝ่ายอื่น (Coordinator) คือ บทบาทในการเป็นผู้ประสานกับบุคคลภายนอกองค์กร โดยเฉพาะกับบุคคลที่อยู่ในระดับเดียวกัน เช่น กับสมาคมต่างๆ เป็นต้น พร้อมกับการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก ก็จะมีการติดต่อกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในฝ่ายอื่นๆ เพื่อที่จะให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีที่จะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

4.4 เป็นผู้คอยติดตามข้อมูล (Monitor) นั่นคือ ผู้บริหารจะต้องคอยติดตามรับฟังข่าวสารข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกิจการภายในและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายนอกด้วย นอกจากนี้ยังรวมถึงการคอยติดตามแนวโน้มและคอยเรียนรู้ทำความเข้าใจกับแนวความคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอีกด้วย รวมทั้งการคอยปะติดปะต่อข่าวข้อมูลที่ได้ยิน ได้ฟังมาจากแหล่งภายนอกให้เป็นเค้าโครงและรูปร่างที่ชัดเจนขึ้นด้วย

4.5 เป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูล (Disseminator) คือ บทบาทในส่วนที่เกี่ยวกับการคอยแจกจ่ายข้อมูล ที่ได้รับมาจากสมาชิกภายนอกองค์กรให้กับสมาชิกขององค์กร เช่น การจัดประชุมชี้แจงให้กับพนักงานภายหลังจากการออกเยี่ยมลูกค้า เป็นต้น

4.6 เป็นโฆษก (Spokesman) คือ การเป็นตัวแทนให้กับองค์กรในการให้ข่าวและข้อมูล เมื่อผ่านข่าวสารข้อมูลไปสู่สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การออกไปเป็นผู้กล่าวสุนทรพจน์ให้กับสมาคมการค้าหรือหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

4.7 การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) คือ การริเริ่มการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยมีการติดตามดูช่องทางโอกาสต่างๆ และลงมือจัดทำโครงการปรับปรุงงานต่างๆ ให้ดีขึ้น

4.8 เป็นผู้แก้ไขปัญหายุ่งยาก (Disturbance handler) คือ การลงไปรับบทแก้ไขข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้นรวมทั้งปัญหาที่มีได้คาดคิดมาก่อนให้ลุล่วงไปในทางดี

4.9 เป็นผู้แบ่งสรรทรัพยากร (Resource allocator) คือ รับผิดชอบในการเป็นผู้แบ่งสรรทรัพยากรทุกชนิดให้กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งนี้ โดยการพิจารณาและให้การอนุมัติงบประมาณต่างๆ และรวมถึงการลงทุนในโครงการต่างๆ ด้วย

4.10 เป็นผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator) คือ รับผิดชอบเป็นตัวแทนขององค์กรในการเจรจาเรื่องสำคัญๆ เช่น ในด้านแรงงานกับเจ้าหน้าที่ของรัฐกับสมาคมการค้า

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนองค์กรในฐานะหัวหน้า เป็นผู้ นำ เป็นผู้ประสานกับบุคคลภายนอก เป็นผู้คอยติดตามข้อมูล เป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูล เป็นตัวแทนให้กับองค์กรในการให้ข่าวและข้อมูล เป็นผู้แก้ไขปัญหายุ่งยากที่เกิดขึ้น เป็นผู้แบ่งสรรทรัพยากรทุกชนิดให้กับหน่วยงาน และเป็นตัวแทนขององค์กรในการเจรจาเรื่องสำคัญ

5. หน้าที่ในการบริหาร

ชงชัย สันติวงษ์ (2530 : 79-82) กล่าวถึงหน้าที่ในการบริหาร 5 ประการ ดังนี้

5.1 การวางแผน (Planning)

การวางแผน หมายถึง การกำหนดวิธีทางที่จะปฏิบัติไว้เป็นล่วงหน้า (Predetermine a course of action) ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามต้องการการวางแผนขององค์กรต่างๆ มักจะเกี่ยวข้องกับการคิดพิจารณา (Thinking) ถึงอนาคตขององค์กรจากปัจจุบันสัมพันธ์ไปถึงเรื่องราวในอนาคตที่จะเป็นผลกระทบต่อองค์กรวางแผนมีสาระสำคัญอยู่ที่กระบวนการคิดที่จะต้องครอบคลุมเป็นสาระในทุกแง่มุม เพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ (Strategy) สำหรับการทำงาน สิ่งที่จะต้องกระทำและการกำหนดวิธีการสัมพันธ์ที่จำเป็น ที่จะเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้

ในการดำเนินการวางแผนนั้น เริ่มแรกสุดจะต้องใช้ดุลพินิจ เพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนแจ้งว่า องค์กรต้องการที่จะทำอะไรให้ได้อะไร หรือต้องการให้องค์กรเป็นอย่างไร เมื่อสิ้นสุดถึงระยะใดระยะหนึ่งที่คาดคิด หรือนั่นก็คือการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย (Objectives or Goals) ขององค์กรนั่นเอง จากนั้นก็จะต้องพิจารณากำหนดสิ่งที่จะ

เป็นจะต้องกระทำที่ดีที่สุด เพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้แล้วนั้น การวางแผน จึงมีความหมายในรูปของการคิดที่จะเป็นต้องประกอบด้วย การมองการณ์ไปข้างหน้า การคาดการณ์ถึงสภาพความเป็นไปของสภาพแวดล้อม คาดคะเนถึงความต้องการและสภาพเหตุการณ์ต่างๆ จนกระทั่งสามารถสรุปขึ้นเป็นแผนการกระทำที่จำเป็น และเหมาะสมสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตดังกล่าว

หน้าที่ในการวางแผนนี้ ถือได้ว่าเป็นหัวใจหรือส่วนที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการ เพราะเหตุผลต่างๆ ที่อาจสรุปสนับสนุนไว้ได้ ดังนี้

5.1.1 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือทิศทางการทำงานในอนาคตขององค์การ ซึ่งเปรียบได้กับเป็นการเลือกหนทางชีวิตขององค์การก็ว่าได้

5.1.2 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิดที่ต้องใช้เหตุผลคิดให้ถูกต้องที่สุด เพื่อกำหนดว่าจะต้องใช้ทรัพยากรอะไร หรือต้องทำอะไรบ้าง จึงจะทำให้สามารถสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ได้

5.1.3 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณากำหนดวิธี การแบ่งสรรการใช้ทรัพยากร และสิ่งที่จำต้องกระทำต่างๆ

5.1.4 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิธีการ ที่จะใช้ประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต่างๆ ที่กำลังพยายามทำอยู่นั้น

ด้วยเหตุผลที่การวางแผนต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องสำคัญต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้ คือเกี่ยวข้องกับการเลือกจุดมุ่งหมายของการกระทำ การเลือกวิธีที่จะกระทำการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การที่ได้ลงทุนมา และมาตรการที่จะคอยกำกับดูแลให้มั่นใจได้เสมอว่า สิ่งที่กำลังกระทำอยู่นั้นเหมาะสมที่สุดเสมอ เหล่านี้ประกอบกันเป็นเรื่องที่จะต้องใช้ความสามารถในการคิดอย่างสมเหตุ และเป็นสาระที่มีประโยชน์ การวางแผนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง และกระทำได้ยาก และต้องใช้เวลา เพราะในกระบวนการคิดวางแผนนั่นเอง โอกาสที่จะผิคนั้นมีมาก ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากข้อจำกัดหลายทางด้วยกัน เช่น การมองข้ามหรือมองไม่เห็นถึงสิ่งที่เป็นปัจจัย หรือสาระสำคัญบางอย่าง ซึ่งอาจมองได้ไม่ทั่วถึง การจำกัดด้วยเวลาที่เร่งรัดให้ต้องตัดสินใจ หรือความยากลำบากของการคาดการณ์เรื่องในอนาคตที่ยังไม่เกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยในสภาพแวดล้อมที่มักจะมีอยู่เสมอมิได้ขาด ทั้งในรูปของการเปลี่ยนแปลงที่นึกถึงได้ และนึกไม่ถึงว่าจะเปลี่ยนแปลงอีกด้วย

5.2 การจัดองค์การ (Organizing)

การจัดองค์การ หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำหนด จัดเตรียม และจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน้าที่ในการจัดองค์การนี้ จะเริ่มต้นด้วยการพิจารณากำหนดให้ทราบถึงกิจกรรมต่างๆ ที่จำเป็นต้องกระทำ เพื่อให้สำเร็จตามแผนงานที่ได้วางไว้ จากเป้าหมายและแผนการทำงานต่างๆ ผู้บริหารย่อมจะทราบได้ว่ามีกิจกรรมอะไรบ้างมากน้อยแค่ไหน และมีลักษณะอย่างไรที่จะต้องทำ จากนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการจัดเตรียมกิจกรรม หรืองานที่จะต้องทำเหล่านี้ ให้เป็นกลุ่มงานต่างๆ งานใดที่เหมือนกันก็จะรวมเข้าด้วยกันเป็นกลุ่มเดียวกัน เพื่อมอบหมายให้แก่ผู้บริหารแต่ละคน พร้อมทั้งทำการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority) ให้เพื่อใช้สำหรับการทำงานที่ได้มอบให้รับผิดชอบ ไปทำ และขณะเดียวกันก็ต้องดำเนินการจัดให้มีความสัมพันธ์ ที่เหมาะสม ระหว่างกลุ่มกิจกรรมที่แบ่งแยกกันที่ทำงาน เพื่อเป้าหมายหรือแผนงานอันเดียวกัน เรื่องทั้งหมดนี้ ก็คือ ความพยายามในการกำหนด “ลักษณะในโครงสร้างขององค์การ” (Organization structure) ขึ้นเพื่อช่วยเป็นเครื่องมือสำหรับการทำงานขององค์การ การจัดองค์การดังกล่าวนี้ จะต้องกระทำได้เหมาะสมถูกต้อง และสามารถอำนวยความสะดวกให้คนที่อยู่ในองค์การเดียวกัน ที่ต่างฝ่ายต่างทำงานให้ได้ทราบถึงขอบเขตของงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และสามารถทำงานร่วมกับฝ่ายอื่น ได้อย่างดี

วิธีการดำเนินการจัดองค์การขององค์การใดๆ ก็ตาม จะเป็นไปในลักษณะเดียวกันทั้งหมด กล่าวคือ จะต้องมีการแบ่งแยกงานออกเป็นกลุ่มๆ และรวมเอากิจกรรมที่เหมือนกันเป็นประเภทเดียวกันเข้าไว้ด้วยกันเป็นกลุ่ม ต้องทำการมอบหมายงานให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่ที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงาน และขณะเดียวกัน ก็ต้องจัดให้มีการประสานงานกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดด้วย

ในกรณีขององค์การธุรกิจ กิจกรรมตามเป้าหมาย และแผนงานที่ทำการผลิตสินค้าเพื่อขายหากำไรนั้น กิจกรรมกลุ่มต่างๆ ก็มักจะประกอบด้วยงานที่แบ่งเป็นกลุ่มงานผลิตงานขาย งานจัดซื้อ งานบัญชี และการเงิน และงานบริหารบุคคล เป็นต้น

กลไก และหลักสำคัญของการจัดองค์การ ที่ผู้บริหารทุกคนต้องคำนึงถึงเสมอก็คือ ด้วยเป้าหมายที่สูงขึ้น และเป็นงานใหญ่ที่ยากขึ้น ที่ต้องอาศัยคนและความชำนาญงานด้านต่างๆ มากขึ้นนั้น สิ่งที่จะต้องทำก็คือ การแบ่งงานกันทำตามถนัด ทั้งในแง่แบ่งตามแนวนอน ตามหน้าที่งาน (เช่น งานผลิต งานบัญชี และการเงิน) และแบ่งตามแนวตั้งตามขนาด

ความสามารถ (เช่น ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลางและต่ำ) เพื่อให้เกิดผลดีในทางประหยัด และ ประสิทธิภาพหลักของการแบ่งงานให้ฝ่ายต่างๆ ไปทำการกระจายงานหรือมอบหมายงาน ออกไป จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่เพื่อให้ฝ่ายต่างๆ ที่รับมอบหมายงานไปทำผิด วัตถุประสงค์หรือขัดแย้งซับซ้อนกับฝ่ายอื่น การกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ และ ความสัมพันธ์ที่ชัดเจนของทุกฝ่าย จึงเป็นสิ่งจำเป็นและด้วยเหตุที่วัตถุประสงค์ที่คาดคิดไว้ใน บั้นปลายนั้นแท้จริงก็คือ การสำเร็จผลตามเป้าหมายอันเดียวกันนั่นเอง ผู้บริหารขององค์การจึง จำต้องคำนึงถึงหลักของการให้มีการประสานงาน (Coordination) อยู่เสมอตลอดเวลา สิ่งที่จัด ขึ้นตามกระบวนการจัดองค์การ จึงย่อมมีความมุ่งหมายเหล่านี้เป็นพื้นฐานของการพิจารณาอยู่ ด้วยตลอดเวลา

5.3 การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)

หน้าที่ในการจัดคนเข้าทำงานนั้น ได้แก่ การคัดเลือก และบรรจุคนเข้า ทำงานและธำรงรักษาให้มีคนงานที่มีประสิทธิภาพในตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์การ หน้าที่นั้น จะเป็นหน้าที่ต่อเนื่องจากหน้าที่การจัดองค์การ โดยตรง กล่าวคือ ด้วยการจัดองค์การหน้าที่ ตำแหน่งงานต่างๆ จะถูกระบุ และกำหนดไว้ให้เห็นถึงขอบเขต และความยากง่ายของงานในแต่ละ ตำแหน่ง และการหวังให้งานทุกอย่างขององค์การมีทางบรรลุผลสำเร็จได้นั้น ย่อมต้องการ คนงานที่มีความรู้ความสามารถพร้อมตามความจำเป็นที่สุดแล้ว แต่ความยากง่ายของงานแต่ละ ประเภท ผู้บริหารย่อมต้องจัดการตามหน้าที่ประการนี้ ด้วยการจัดทำแผนกำลังคนสำหรับ ตำแหน่งต่างๆ ประเมินกำลังคนที่มีอยู่แล้ว และดำเนินการคัดเลือกหาบุคคลที่มีความสามารถ เหมาะสม รวมตลอดถึงการแนะนำคนให้เข้าใจถึงสิ่งต่างๆ ก่อนการทำงาน การฝึกอบรมและ พัฒนาคงงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น

หน้าที่การจัดคนเข้าทำงานนี้ นับได้ว่าเป็นหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งต่อ กระบวนการทำงานในอนาคต ทั้งนี้ เพราะผลการดำเนินงานจะเป็นไปในรูปใดย่อมขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถของคนงาน ซึ่งจะเป็นผู้ปฏิบัติงานต่างๆ และการสั่งการจะเป็นไปได้ ราบรื่นเพียงใด ก็ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะคุณภาพของคนงานที่มีอยู่เช่นเดียวกันด้วย ดังนั้นการมุ่ง สนใจให้มีความพร้อมเพียงในด้านกำลังคน จึงเท่ากับเป็นการประกันให้องค์การมีทาง บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายใดส่วนหนึ่ง การมีคนที่ดียอมให้องค์การมีทางได้ประโยชน์ จากการช่วยคิดริเริ่ม การร่วมมือ และการได้ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ

ปัญหาสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่จัดคนเข้าทำงานนี้ จะอยู่ที่การจัดคนเข้า ทำงานในตำแหน่งงานบริหาร ทั้งนี้ เพราะงานในตำแหน่งบริหารต่างๆ นั้น เป็นงานยากที่มี

ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อจากผู้บริหารชั้นสูง และต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นนักบริหาร (Managerial skills) ด้วย ด้วยความจำเป็นดังกล่าว และโดยเฉพาะการให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ เป็นเรื่องจำเพาะที่ต้องอาศัยประสบการณ์และความรู้ ผู้บริหารทุกคนจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจต่อหน้าที่ดังกล่าวนี้เป็นอันมาก

5.4 การสั่งการ (Directing)

การสั่งการ หมายถึง ความพยายามที่จะให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายในองค์การ เป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

การสั่งการนี้ มักจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่มีความสามารถรู้จักวิธีในการชี้แนะ และความคุมบังคับบัญชา (Guiding and supervising) ให้การทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามที่ต้องการมากที่สุด หน้าที่หลายด้านที่จะต้องปฏิบัติในการสั่งการก็คือ ผู้บริหารทุกคนจะต้องรู้จักทำการมอบหมายงาน (Delegate) ได้ถูกต้อง ต้องเข้าใจถึงหลักและวิธีการจูงใจคน และสามารถกระตุ้นให้สอดคล้องและเข้ากันได้เป็นอย่างดี และรวมตลอดถึงมีศิลปะในการกระตุ้นส่งเสริมให้ฝ่ายต่างๆ มีความคิดริเริ่มและอุทิศกำลังแรงกำลังความคิดให้ประโยชน์ต่องานขององค์การ และการรู้จักวิธีการขจัดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างฝ่ายต่างๆ ได้ด้วย

แม้ว่าแนวความคิดที่เกี่ยวกับการสั่งการดังที่กล่าวมานี้ จะดูเป็นเรื่องง่ายก็ตามแต่วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการสั่งการ เพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้น เป็นเรื่องที่กระทำได้ยากและจำต้องอาศัยศิลปะในการจัดการเข้าช่วยเป็นอันมาก หลักและวิธีปฏิบัติต่างๆ จำต้องมีการนำมาปรับให้ใช้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่างๆ อย่างถูกต้อง ผลที่ได้จึงจะเป็นไปตามที่หวังเอาไว้

ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนี้ ผู้บริหารทุกคนจะต้องกระทำตนเป็นผู้นำ (Leadership) ที่เหมาะสม และจะต้องเข้าใจถึงเรื่องราวที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล (Human behavior) เป็นอย่างมากกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ จะต้องมีความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations Skills) อยู่ไม่น้อย ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Sciences) จึงเป็นความรู้พื้นฐานที่สำคัญไม่แพ้ความรู้ทางด้านเทคนิคอื่นๆ เหตุผลก็เพราะตลอดกระบวนการของการบริหารงาน ผู้บริหารจำต้องเกี่ยวข้องกับคนอยู่เสมอมิได้ขาด และคนก็เป็นปัจจัยที่มีโอกาสผันแปรไปในทางต่างๆ ได้มากกว่าปัจจัยการผลิตอื่นๆ เช่น เครื่องจักร เป็นต้น

มีผู้กล่าวเสมอว่า คนเป็นหัวใจของความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ซึ่งก็เป็นคำกล่าวที่เหตุผลสนับสนุนอย่างชัดเจน ปัญหาของผู้บริหารในหน้าที่ของการสั่งการ จึงอยู่ที่ว่าทำอะไรจึงจะสามารถจัดการ และสั่งการตัวคนในขณะที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้ปฏิบัติไปในทิศทางที่ส่งเสริมให้องค์ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์สูงสุดได้

5.5 การควบคุม (Controlling)

การควบคุม คือ การบังคับหรือกำกับให้การทำงานต่างๆ เป็นไปตามแผนในการจัดการงานต่างๆ ให้สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ได้นั้น เพื่อที่จะให้แน่ใจได้ว่า การลงทุนเพื่อประกอบกิจการจะไม่สูญเปล่า และเพื่อให้มีการระมัดระวัง ป้องกันมิให้เกิดการสูญเสีย ผู้บริหารจำเป็นต้องมีมาตรการในการควบคุมงานของตนอยู่เสมอ การปฏิบัติหน้าที่ควบคุมของผู้บริหารนั้น เริ่มแรกสุดผู้บริหารจะต้องทำการจัดระบบการรายงาน (Reporting system) เพื่อใช้สำหรับการควบคุมขึ้น โดยต้องพิจารณากำหนดว่าข้อมูลหรือตัวเลขใดที่จำเป็นสำหรับการควบคุมบ้าง จากนั้นก็จะต้องกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่างๆ ขึ้น เพื่อใช้วัดผลการทำงานในการดำเนินการควบคุมวิธีการก็คือ ทำการวัดผลการดำเนินงานที่ทำ ไป เพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดเอาไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถทราบถึง ข้อเสียของงานที่ได้ทำไปแล้ว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการที่จะได้ทราบถึงปัญหา และดำเนินการแก้ไขสิ่งที่แตกต่างจากแผนได้ ซึ่งย่อมจะทำให้เกิดความแน่ใจได้ว่า งานที่จะทำต่อๆ ไปนั้น มีทางที่จะสำเร็จตามแผนได้ แม้ว่าได้ทางปฏิบัติการวางแผนจะต้องมาก่อนการควบคุมก็ตาม แต่การมีการวางแผนแต่เพียงอย่างเดียว และตรงตามเวลาตามแผนซึ่งได้คาดการณ์ไว้แล้วเท่านั้น ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการเสียหายจะไม่เกิดขึ้น ผู้บริหารทุกคนจึงต้องติดตามควบคุมกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อให้ทราบได้ว่างานที่เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้หรือไม่ และจะต้องทำการแก้ไขสิ่งใดบ้าง

ในสมัยก่อนงานทางด้านควบคุมนี้ มักจะสนใจควบคุมเพราะผลงานที่สามารถวัดได้ง่ายและชัดเจนเท่านั้น เครื่องมือที่ใช้ควบคุมส่วนใหญ่มักจะประกอบด้วยตัวเลขงบประมาณค่าใช้จ่าย บันทึกต่างๆ ที่ได้จากการตรวจสอบผลงาน และบันทึกเกี่ยวกับเวลาที่เสียไป ทั้งที่เกิดจากคนและเครื่องจักร เป็นต้น แต่เครื่องมือที่ใช้ควบคุมเหล่านี้ จะสามารถใช้วัดผลงานเฉพาะในส่วนที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนว่าผิด ไปจากแผนเท่านั้น แต่โดยที่ในความเป็นจริงสิ่งที่ผู้บริหารต้องการจะวัดหรือควบคุมก็คือ ผลงานที่ได้ทำไป และผลงานดังกล่าวนี้ ถ้าจะครอบคลุมให้ทั่วถึงทุกด้านแล้วก็คือ ผลงานที่เกิดจากการกระทำของคนรวมอยู่ด้วย ซึ่งบางอย่างอาจจัดให้เห็น โดยชัดเจนได้ยาก เช่น ความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบให้ลุล่วงไป

ประสิทธิภาพในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในหน้าที่งานของตน เหล่านี้ล้วนแต่เป็นส่วนสำคัญ ที่จะต้องควบคุมด้วย เช่นกัน ดังนั้น ที่ถูกต้องแล้วปัญหาของการควบคุมจึงควรอยู่ที่ตัวคนเป็น ประเด็นสำคัญ กล่าวคือ ต้องกำหนดให้คนงานต้องรับผิดชอบต่อผลแตกต่างที่เกิดขึ้น ในทาง ไม่ได้จากการปฏิบัติงานของตน และจำเป็นที่คนๆ นั้นจะต้องทำการปรับปรุงการทำงานของตน ให้ดีขึ้นด้วย ดังนี้ ความสมบูรณ์ครบถ้วนต้องการควบคุมจึงควรอยู่ที่การควบคุมคนว่าได้ ทำงานไปเป็นอย่างไรบ้างมากกว่า

จากการพิจารณาเรื่องปัญหาของการควบคุมว่า อยู่ที่การควบคุมการทำงาน ของตัวบุคคลนี้เอง หน้าที่ในการควบคุมจึงควรรวมถึงการควบคุมพฤติกรรมในหน้าที่งานของ คนงานด้วย การใช้ระบบการให้รางวัลผลตอบแทน และการลงโทษทางวินัยรวมอยู่ด้วย

กล่าวโดยสรุป หน้าที่ในการบริหารทั้ง 5 ประการนี้ จะเป็นหน้าที่สำคัญที่ แยกออกมาให้เห็นถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่พึงต้องปฏิบัติ ซึ่งถ้าหากจะพิจารณาขอบเขต ของสิ่งที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องแล้ว หน้าที่ในการบริหารของผู้บริหารทุกคนจะเกี่ยวกับการ จัดการ (Manage) 3 อย่าง คือ การจัดการเกี่ยวกับด้านความคิด หรือนั่นก็คือ การจัดการองค์การ เพื่อให้มีการจัดแบ่งกิจกรรมทรัพยากร และสิ่งของต่างๆ เพื่อให้มีระเบียบในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน และการจัดการเกี่ยวกับคน หรือนั่นก็คือ การจัดคนเข้าทำงานเพื่อให้ได้คนดีที่มี ความสามารถเหมาะสม การสั่งการ เพื่อให้คนงาน (หรือผู้ตาม) ทั้งกรณีรายบุคคลและกลุ่ม ปฏิบัติงานด้วยดี และการควบคุมเพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายเป็น ไปตามแผนที่คาดคิดมาก ที่สุด หน้าที่ในการบริหารที่จะต้องจัดการงานสามสิ่งดังกล่าวนี้ นับได้ว่าได้ครอบคลุมถึงสิ่ง ต่างๆ ที่ผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องในการบริหารองค์การทุกประเภท

6. หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

ในการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บน พื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2544 : 42 – 46)

6.1 หลักนิติธรรม (Rule of Law) ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎ ของบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล

6.2 หลักคุณธรรม (Morality) ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดย รณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริม

สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ

6.3 หลักความโปร่งใส (Transparency) ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการ ให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย

6.4 หลักความมีส่วนร่วม (Participation) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นใจการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

6.5 หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การเอาใจใส่ปัญหาสาธารณะ และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลดีผลเสียในการกระทำของตน

6.6 หลักความคุ้มค่า (Value) ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทย มีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สรุปได้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบในสังคมภาครัฐ และการปกครองท้องถิ่น ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติการ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้ความสามัคคีและร่วมกันเป็นหลักก่อให้เกิดพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกลึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วมเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้หลากหลาย แต่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2537 : 30) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

อุทัย หิรัญโต (2543 : 2) อธิบายว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งการจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของคนการบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วนทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดขึ้น

โกวิท พวงงาม (2550 : 13) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีพื้นที่อาณาเขตของตนเองมีประชากรและมีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่างๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชน หรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น

ฮอลโลเวย์ (Holloway. 1951 : 101-103 ; อ้างถึงใน พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และปิยนุช เงินคล้าย. 2550 : 6) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กร ที่มีอาณาเขตที่แน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่มีสมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

ร็อบสัน (Robson. 1953 : 574) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้อำนาจการปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal rights) และต้องมีองค์กรที่ปกครองตนเอง (Necessary organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

มอนตาญ (Montagu. 1984 : 574 ; อ้างถึงใน โกวิท พวงงาม. 2550 : 12) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความ

รับผิดชอบซึ่งตนสามารถใช้ได้โดยปลอดจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยปกครองท้องถิ่นยังคงอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐใหม่อิสระแต่อย่างใด

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและปกครองตนเองตามเจตนารมณ์การปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยการปกครองดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ประชาชนสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นของตนเอง และการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการบริหารและการปกครองตนเองโดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง

2. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

2.1 การปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ คือ (อุทัย หิรัญโต. 2543 : 22)

2.1.1 การปกครองท้องถิ่นมีสถานะตามกฎหมาย กล่าวคือ ต้องมีการกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะการกำหนดการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญเป็นการแสดงว่าประเทศนั้นๆ มีนโยบายในกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2.1.2 การปกครองท้องถิ่นต้องมีพื้นที่หรือมีการกำหนดพื้นที่เป็นของตนเอง ซึ่งเป็นการกำหนดโดยรัฐบาลกลาง แต่ละพื้นที่มีอาณาเขตที่ชัดเจนเพื่อความสะดวกในการพัฒนาและการมีส่วนร่วมของประชาชน.

2.1.3 การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามการกำหนดอำนาจหน้าที่นั้นจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายการเมืองการปกครองของประเทศเป็นหลัก

2.1.4 การปกครองท้องถิ่นต้องมีองค์กรเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น

2.1.5 การปกครองท้องถิ่นต้องมีการเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน

เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

2.1.6 การปกครองท้องถิ่นต้องมีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถได้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ

2.1.7 การปกครองท้องถิ่นต้องมีงบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตกฎหมายเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น

2.1.8 การปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังต้องอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงแห่งรัฐและประชาชนโดยรวม

2.2 ลักษณะสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ (โกวิท พวงงาม และ อลงกรณ์ อรรคแสง. 2547 : 7)

2.2.1 เป็นองค์กรชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน

2.2.2 มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย

2.2.3 มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมและสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการวินิจฉัยและกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ

2.2.4 มีการจัดองค์กรเป็นสองฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่น และฝ่ายสภา

2.2.5 ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้งคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตาม ตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการปกครองท้องถิ่น ต้องมีสถานะตามกฎหมาย มีพื้นที่อาณาเขตชัดเจน มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาและผู้บริหาร มีอิสระในการปกครองตนเอง มีการจัดองค์กรเป็นสองฝ่าย ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้ง และมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ปัจจัยที่เกื้อหนุนบทบาทของการปกครองท้องถิ่น

ปธาน สุวรรณมงคล (2547 : 8 -10) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นจะมีบทบาทมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

3.1 พัฒนาการทางประวัติศาสตร์ของการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย

กล่าวคือ กรณีแรก หากการก่อกำเนิดของการปกครองท้องถิ่นมาจากประวัติศาสตร์ของสังคม นั้น ที่มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนย่อยๆ จัดการปกครองตนเองอย่างอิสระ ก่อนที่จะมีการรวมเป็น ราชอาณาจักรหลัง ในสังคมเช่นนี้ ท้องถิ่นจะเรียกชื่อและปกป้องสิทธิเดิมของตน ในการปกครองตนเอง และมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวแทนประชาชน และให้บริการที่จำเป็นแก่ประชาชน ในท้องถิ่น เช่น กรณีการปกครองท้องถิ่นของกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย กรณีที่สองหากการ ก่อกำเนิดของการปกครองท้องถิ่นมาจากการจัดตั้ง โดยรัฐด้วยการออกกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมา และเป็นผู้ที่กำหนดกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน กรณี เช่นนี้การปกครองท้องถิ่นจะมีบทบาทน้อยและไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็ง ต้องพึ่งพิง การสนับสนุนจากรัฐอยู่มาก

3.2 ระบบการเมือง เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่มีความสำคัญต่อบทบาทของการ ปกครองท้องถิ่น กล่าวคือ ประเทศที่มีระบบการเมืองแบบประชาธิปไตย โอกาสที่มีการ ปกครองท้องถิ่นจะมีบทบาทหลากหลายและมีบทบาทในแต่ละด้าน ก็มีมากกว่าประเทศที่มี ระบบการเมืองแบบเผด็จการที่มีอำนาจรวมอยู่ที่ผู้นำหรือองค์กรทางการเมือง เช่น พรรค คอมมิวนิสต์ เป็นต้น

3.3 นโยบายของรัฐ นโยบายของรัฐที่ปรากฏในรูปของบทบัญญัติใน รัฐธรรมนูญ กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง และนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาลเป็นสิ่งที่ จะสนับสนุน หรือจำกัดบทบาทของการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย ในประเทศใดที่ นโยบายของรัฐมีแนวทางที่จะสนับสนุนการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น กฎหมายที่ออกมา ก็ จะสนับสนุนส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองเพิ่มมากขึ้น ในทางกลับกัน ใน ประเทศที่รัฐไม่มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการปกครองท้องถิ่นอย่างจริงจัง กฎหมายและ ระเบียบก็จะกลายเป็นอุปสรรคต่อการปกครองตนเองของท้องถิ่น รัฐจะมีการควบคุม กำกับ การ ปกครองท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด

3.4 วัฒนธรรมทางการเมือง วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ในสังคมที่มีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบไพร่ฟ้า Subject Political Culture) แม้ว่าประชาชนจะมีความรู้ทางการเมือง แต่ก็เพิกเฉยที่จะเข้ามามี ส่วนร่วมทางการเมือง ในทางตรงกันข้าม สังคมที่มีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม (Participatory political culture) ประชาชนในสังคมจะสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ในรูปแบบต่างๆ อย่างกว้างขวางเช่นที่เกิดขึ้นในสังคมประเทศตะวันตกส่วนใหญ่

3.5 ความเจริญทางเศรษฐกิจ ในพื้นที่ใดที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจมากย่อมจะมีส่วนสำคัญที่ทำให้การปกครองท้องถิ่นนั้นมีความเข้มแข็งขึ้น เนื่องจากมีฐานะรายได้ที่มากพอสำหรับนำมาพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น สามารถพึ่งตนเองได้ และมีแนวโน้มที่ประชาชนจะให้ความสนใจเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น เนื่องจากความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นนั้นว่า สามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตพื้นฐานของชุมชนได้

3.6 ระดับการศึกษาและข้อมูลสารสนเทศ เป็นสิ่งสำคัญควบคู่ไปกับความเจริญทางเศรษฐกิจของพื้นที่และนับเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย การศึกษาและการแพร่กระจายของข้อมูลข่าวสารในวงกว้างช่วยให้คนได้มีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นและเห็นถึงประโยชน์ของการปกครองท้องถิ่นที่มีต่อชุมชน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบต่างๆ เช่น สมัครเลือกตั้งเพื่อเข้ามาทำหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น หรือให้ข้อคิดเห็น ติดตาม ตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนบทบาทของการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย พัฒนาการทางประวัติศาสตร์ของการปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้น ระบบการเมือง นโยบายของรัฐ วัฒนธรรมทางการเมือง ความเจริญทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษาและข้อมูลสารสนเทศ กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

1. ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่เริ่มจัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 และมีการปรับปรุงแก้ไขโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2511 (ฉบับที่ 2) องค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งตำบลในส่วนที่อยู่นอกเขตเทศบาล สุขาภิบาล โดยมีหน้าที่สร้างความเจริญให้กับพื้นที่เช่นเดียวกับเทศบาลและสุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล มีงบประมาณ ทรัพย์สินและเจ้าหน้าที่ของตนเอง มีรายได้ตามที่กฎหมายกำหนดเป็นของตนเอง และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเขตพื้นที่ของตน โดยอิสระ ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ให้ยุบเลิกองค์การบริหารส่วน

ตำบลทั้งหมดที่ได้จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายข้างต้น และให้โอนทรัพย์สิน หนี้สิน และสิทธิต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไปเป็นของจังหวัดที่ตำบลนั้นอยู่ในท้องที่ และได้มีการจัดระเบียบบริหารของตำบล โดยให้มีสภาตำบลซึ่งไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำหน้าที่ช่วยเหลือ กำกับ และผู้ใหญ่นบ้านในการพัฒนาท้องที่ การปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ชนบทจึงหมดไปตั้งแต่บัดนั้น

ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศ คณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ (พงศสัทพ์ ศรีสมทรัพย์ และปิยนุช เงินคล้าย, 2542 : 71-72)

รูปแบบ “สภาตำบล” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล อันได้แก่ สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 150,000 บาท

รูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” (อบต.) ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ (โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2542 รัฐบาลได้มีการเสนอขอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในประเด็นต่างๆ ทั้งโครงสร้างที่มาของสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นต้น ซึ่งในที่นี้จะนำเสนอให้เห็นทั้งโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายเดิมและในส่วนที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการแก้ไขใหม่พร้อมๆ กันไป

พ.ศ. 2546 รัฐบาลได้เสนอขอปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยเนื้อหาส่วนใหญ่ แก้ไขชื่อเรียกบุคคล และคำศัพท์กฎหมายที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ และกำหนดให้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจากประชาชน โดยตรง

2. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลแบบเดิม

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
กำหนดให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

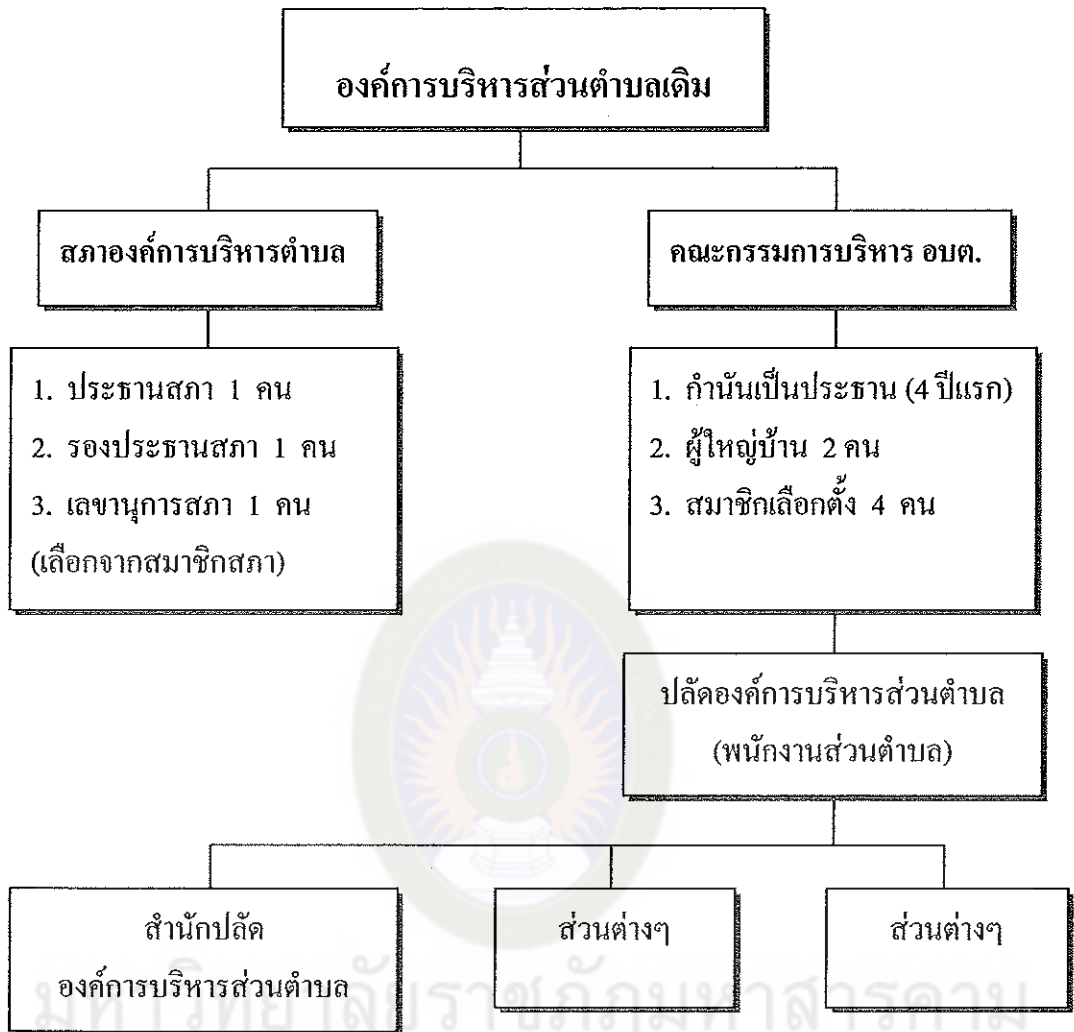
2.1 สมาชิกโดยตำแหน่ง ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล

2.2 สมาชิกโดยการเลือกตั้ง ได้แก่ ราษฎรที่ได้รับเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 2 คน
อยู่ในวาระ 4 ปี สมาชิกจะเลือก ประธานสภา รองประธานสภา และเลขานุการ จากสมาชิกด้วย
กันเอง ตำแหน่งละ 1 คน

2.3 โครงสร้างฝ่ายบริหารประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหาร 1 คน และ
กรรมการบริหาร 2 คน เลขานุการคณะกรรมการบริหาร 1 คน โดยสภาองค์การบริหารส่วน
ตำบลเป็นผู้เลือก แล้วเสนอให้นายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งและให้ (เดิมประกอบด้วย กำนัน
ผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน 2 คน และสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้ง ไม่เกิน 4 คน) ดังแผนภาพที่ 2



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล (โครงสร้างเดิม)

ที่มา : โกวิท พวงงาม. 2550 : 150

3. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในหมวดที่ 9 ว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น มาตรา 285 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ต้องมาจากการเลือกตั้งจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น

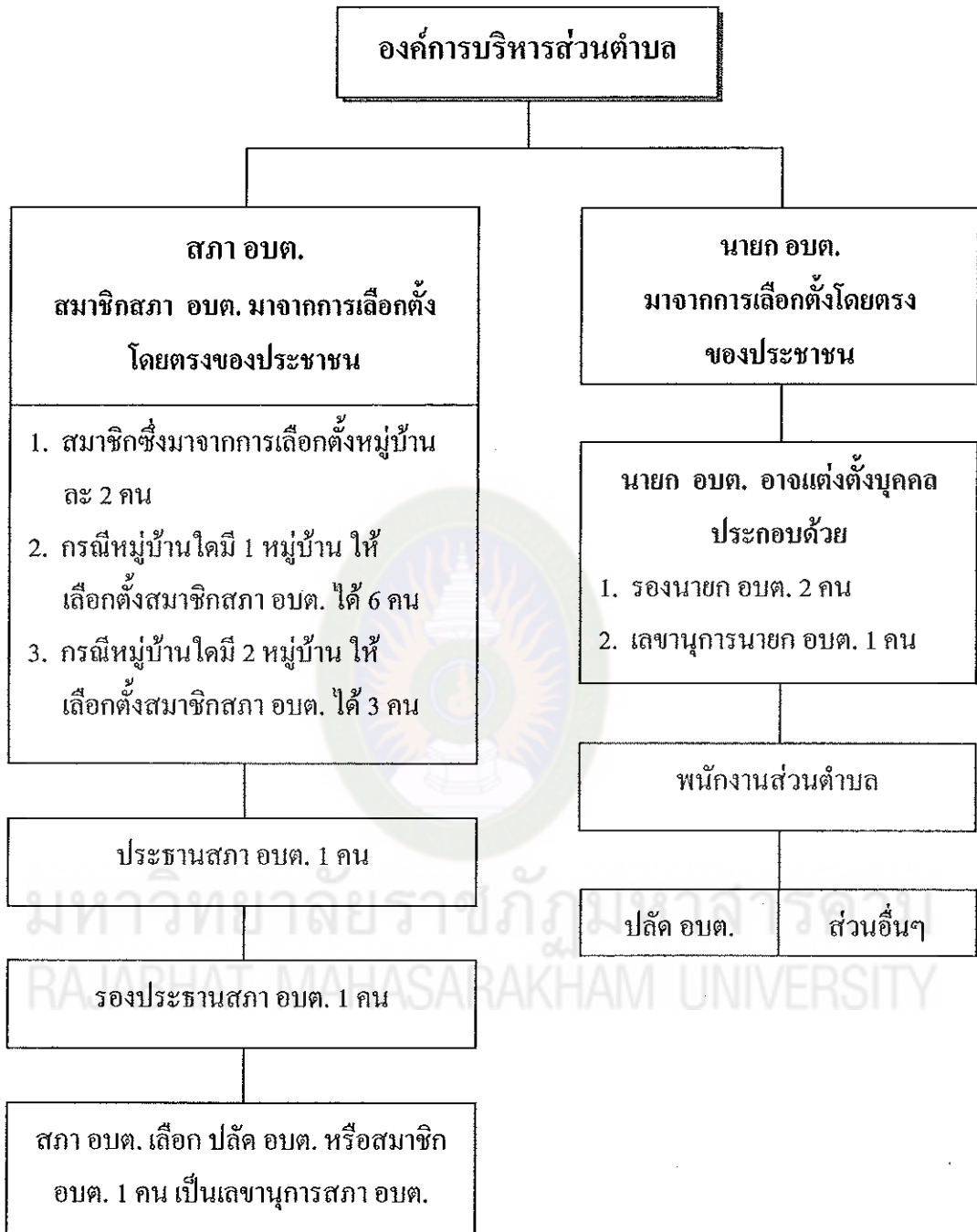
ในกลางปี พ.ศ. 2546 รัฐสภาได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546 โดยมีการยกเลิกชื่อ คณะผู้บริหาร และเรียกชื่อ ประธานกรรมการบริหาร เปลี่ยนเป็น นายกองจัดการบริหารส่วน ตำบล เปลี่ยนชื่อเรียก ขอบบังคับตำบล เป็นข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และยกเลิกให้ ปลัดเป็นเลขานุการคณะบริหาร

4. โครงสร้างการบริหารส่วนตำบลปัจจุบัน

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่เกิดจากการเสนอแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 เพื่อเพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวดว่า ด้วยการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ดังแผนภาพที่ 3



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ประชาชนในเขต อบต. เป็นผู้ที่มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสภา อบต. และนายก อบต.

แผนภาพที่ 3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล (โครงสร้างปัจจุบัน)

ที่มา : โกวิท พวงงาม. 2550 : 157

5. อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542 กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

5.1 หน้าที่ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ การพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

5.2 หน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องกระทำในเขต อบต. ดังนี้

5.2.1 จัดให้มีบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก

5.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

5.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

5.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

5.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

5.2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

5.3 หน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจพิจารณากระทำได้ หรืออาจจัดทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล คือ

5.3.1 ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

5.3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.3.3 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

5.3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

5.3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

5.3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

5.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

- 5.3.8 การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 5.3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 5.3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือหรือท่าข้าม
- 5.3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 5.3.12 การท่องเที่ยว
- 5.3.13 การผังเมือง

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สภาพทั่วไป สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคมและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำสรุปได้ ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ. 2553 : 2-12)

1. สภาพทั่วไป

1.1 ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ อยู่ทางทิศเหนือของที่ว่าการอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย ตั้งอยู่ เลขที่ 73 หมู่ที่ 20 ตำบลเม็กคำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ระยะทางห่างจากอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย ประมาณ 11 กิโลเมตร ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลหนองบัว อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบ้านยาง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ และตำบลสระซูด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลลานสะแก ตำบลปะหลาน อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลบ้านยาง และตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

1.2 พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ มีพื้นที่ทั้งหมด 46,250 ไร่ หรือ 74.496 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 1.4247 ของพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม

1.3 ภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลเม็กคำ พื้นที่โดยทั่วไปส่วนใหญ่สภาพเป็นที่ลุ่มเหมาะแก่การทำนาเป็นป่าสาธารณะประมาณ 2,000 ไร่ ซึ่งมีลักษณะเป็นป่าเสื่อมโทรม มีลำห้วยหนึ่งสาย คือ ห้วยลำพังซุ ซึ่งเหมาะแก่ของต้นน้ำลำธารของแม่น้ำมูล

1.4 จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้าน ซึ่งตั้งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต็มทุกหมู่บ้าน มี 22 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านเม็กดำ	หมู่ที่ 12 บ้านโคกจันทร์หอม
หมู่ที่ 2 บ้านแก่นท้าว	หมู่ที่ 13 บ้านมะเห็บ
หมู่ที่ 3 บ้านเหล่า	หมู่ที่ 14 บ้านเหล่าจั่ว
หมู่ที่ 4 บ้านหารฮี	หมู่ที่ 15 บ้านนาเจริญ
หมู่ที่ 5 บ้านตาลอก	หมู่ที่ 16 บ้านดงหนองไผ่
หมู่ที่ 6 บ้านพะยอม	หมู่ที่ 17 บ้านเม็กน้อย
หมู่ที่ 7 บ้านตาลอก	หมู่ที่ 18 บ้านคอนไผ่งาม
หมู่ที่ 8 บ้านคอนไผ่งาม	หมู่ที่ 19 บ้านโนนสำราญ
หมู่ที่ 9 บ้านหนองดินสอ	หมู่ที่ 20 บ้านดงควน
หมู่ที่ 10 บ้านหนองไผ่	หมู่ที่ 21 บ้านน้อยพัฒนา
หมู่ที่ 11 บ้านสำโรง	หมู่ที่ 22 บ้านเหล่าหนองขาม

1.5 ประชากร

มีประชากรทั้งสิ้น 9,694 คน แยกเป็น ชาย 4,889 คน และหญิง 4,805 คน

1.6 จำนวนหลังคาเรือน

มีจำนวน ทั้งสิ้น 2,218 ครัวเรือน

2. สภาพทางเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพทำนาเป็นอาชีพหลัก โดยมีการประกอบอาชีพเสริม คือ การปลูกหม่อนเลี้ยงไหม ทอผ้าไหม เลี้ยงสัตว์ จักสาน รับจ้างทั้งภาคเกษตร/นอกภาคเกษตร อาชีพค้าขายและรับราชการ

2.1 ธุรกิจ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

2.1.1	โรงสีข้าวขนาดเล็ก	5	แห่ง
2.1.2	ปั้มน้ำมันและก๊าซ	1	แห่ง
2.1.3	โรงคั่วไม้	1	แห่ง
2.1.4	วิทยุชุมชน	2	แห่ง
2.1.5	ร้านค้า	60	แห่ง

3. สภาพสังคม

3.1 สถาบันทางการศึกษา

3.1.1 โรงเรียนก่อนประถมวัย 8 แห่ง

3.1.2 โรงเรียนประถมศึกษา 7 แห่ง

3.2 สถาบันและองค์กรทางศาสนา

วัด 10 แห่ง

3.3 การสาธารณสุข

3.3.1 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 3 แห่ง

3.3.2 อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ 100

3.4 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ผู้ยามตำรวจชุมชน 1 แห่ง

4. การบริการพื้นฐาน

4.1 การคมนาคม

สภาพการคมนาคมขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ ถนนภายในหมู่บ้านเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนเชื่อมหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนหินลูกรังและถนนหินคลุกบางส่วน ในช่วงหน้าฝนถนนเป็นหลุม เป็นบ่อ มีน้ำท่วมขัง หน้าแล้งฝุ่นกระจาย ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก

4.2 การโทรคมนาคม

โทรศัพท์สาธารณะ 16 แห่ง

4.3 การไฟฟ้า

มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน

4.4 แหล่งน้ำตามธรรมชาติ

หนองน้ำ 31 แห่ง

ปัจจุบันแหล่งน้ำมีปัญหาตื้นเขิน เก็บกักน้ำได้น้อย ทำให้น้ำใช้เพื่อการบริโภค

อุปโภค ไม่เพียงพอ

4.5 แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

4.5.1 ฝายเก็บกักน้ำ 6 แห่ง

4.5.2 ระบบประปาหมู่บ้าน 10 แห่ง

5. ข้อมูลอื่นๆ

ทรัพยากรธรรมชาติ องค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ มีทรัพยากรป่าไม้เบญจพรรณเล็กๆ และป่าละเมาะสลับกับทุ่งนา มีที่สาธารณะหลายแห่ง สามารถพัฒนาให้เป็นสถานที่พักผ่อนได้

6. ศักยภาพในตำบล

6.1 ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนบุคลากร จำนวน 37 คน

6.1.1 ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหาร	10	คน
6.1.2 ตำแหน่งในส่วนการคลัง	5	คน
6.1.3 ตำแหน่งในส่วน โยธา	4	คน
6.1.4 ตำแหน่งในส่วนการศึกษา	15	คน
6.1.5 ตำแหน่งในส่วนสวัสดิการสังคม	3	คน

6.2 ระดับการศึกษาของบุคลากร

6.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	คน
6.2.2 ปริญญาตรี	32	คน

6.3 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 26,505,749.48 บาท

แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวางแผนเป็นการมองไปเพิ่มทฤษฎีการวางแผนข้างหน้า อาจเป็นช่วงสั้น ระยะปานกลาง หรือระยะยาว และเป็นกระบวนการกำหนดการใช้ทรัพยากรขององค์กร โดยกำหนดกิจกรรมต่างๆ ไว้ล่วงหน้าให้บรรลุภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย และเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาคมท้องถิ่นในอนาคต

1. ประเภทของแผนพัฒนาท้องถิ่น

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 กำหนดประเภทของแผนพัฒนาท้องถิ่นไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1.1 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา หมายถึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาอำเภอ

1.2 แผนพัฒนาสามปี

แผนพัฒนาสามปี หมายถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งมีความต่อเนื่องและเป็นแผนก้าวนำครอบคลุมระยะเวลาสามปีโดยมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงเป็นประจำทุกปี

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ

1. ความหมายของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ หมายถึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ ที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาอำเภอ

2. ลักษณะของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนา เป็นการแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินการพัฒนาในอนาคต โดยแผนดังกล่าวสอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น

3. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการกำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสถานะภาพความต้องการ และแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บนพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อให้การดำเนินการตามข้อกำหนดต่างๆ บรรลุตามเป้าหมาย โดยสามารถแก้ไขปัญหา และสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชน ครอบคลุมทุกด้าน

4. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นไว้ ดังนี้

4.1 คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีหน้าที่กำหนดแนวทางการพัฒนาของท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ การผังเมือง ปัญหาของท้องถิ่นและให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น โดยการจัดประชุมประชาคมเพื่อระดมปัญหาและข้อคิดเห็นในการพัฒนา

4.2 คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จัดทำร่างแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นกำหนดแล้ว เสนอคณะกรรมการพัฒนาเพื่อพิจารณาต่อไป

4.3 สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาท้องถิ่นหลังจากคณะกรรมการพัฒนาพิจารณาแล้ว

4.4 คณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด โดยเฉพาะการประสานโครงการ/กิจกรรมที่เกินศักยภาพของท้องถิ่น กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

5. ประโยชน์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

5.1 ท้องถิ่นมีจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน

5.2 ท้องถิ่นสามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ผู้บริหารบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 แนวทางพัฒนาเป็นการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และมีชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา

5.5 สามารถกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ เป็นการกำหนดทิศทางในการพัฒนาระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2551 – 2555) ภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาคม เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนา ที่ทำให้การดำรงชีวิตของประชาชนมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่สิ่งเหล่านี้จะบรรลุตามเป้าหมายได้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกๆ ฝ่าย ในการที่จะนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติอย่างมีระบบ

6. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ

6.1 วิสัยทัศน์การพัฒนา

ตำบลน่าอยู่ คุณภาพชีวิตดี ประชาชนมีคุณธรรม

6.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ

6.2.1 ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านคมนาคมและแสงสว่าง

แนวทางการพัฒนา

- 1) มีการก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้านอย่างทั่วถึง
- 2) มีการปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง
- 3) มีการปรับปรุง/ซ่อมแซม ไฟแสงสว่างภายในหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ
- 4) มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านอย่างทั่วถึง

6.2.2 ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านแหล่งน้ำ

แนวทางการพัฒนา

- 1) มีการขุดคลองเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง
- 2) มีการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินเป็นประจำ
- 3) มีการจัดหาที่เก็บน้ำดื่มอย่างเพียงพอ
- 4) มีการซ่อมแซม/ปรับปรุง ระบบประปาภายในหมู่บ้านเป็นประจำ

6.2.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

- 1) มีการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพให้กับประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- 2) มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพอย่างเหมาะสม
- 3) มีการส่งเสริมการผลิตสินค้าของชุมชน
- 4) มีการส่งเสริมประชาชนปลูกพืชปลอดสารพิษ

6.2.4 ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

- 1) จัดหาหนังสือพิมพ์ให้ทุกหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง
- 2) จัดซื้อวัสดุสื่อการเรียนการสอนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอ
- 3) จัดกิจกรรมงานประเพณีที่สำคัญเป็นประจำ
- 4) จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติผู้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นประจำ

6.2.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

แนวทางการพัฒนา

- 1) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ
- 2) มีการกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายอย่างต่อเนื่อง
- 3) มีการจัดการแข่งขันกีฬาเด็กและเยาวชนเป็นประจำ
- 4) มีการรณรงค์ให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง
- 5) มีการจัดเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ครบทุกคน
- 6) มีการจัดเวรยามเพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

อย่างต่อเนื่อง

- 7) มีการสนับสนุนการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- 8) มีการช่วยเหลือผู้ประสบวาทภัยและภัยธรรมชาติทุกครั้ง

6.2.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- 1) มีกิจกรรมปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียวลดภาวะโลกร้อนเป็นประจำ
- 2) มีกิจกรรมรณรงค์การจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนอย่างต่อเนื่อง
- 3) มีการจัดหาถังขยะบริการภายในชุมชนอย่างเพียงพอ
- 4) มีการปรับปรุงสถานที่ทิ้งขยะอย่างเหมาะสม

6.2.7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

- 1) มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นประจำ
- 2) มีการจัดกิจกรรมองค์การบริหารส่วนตำบลพบประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- 3) มีการอบรมประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองเป็นประจำ
- 4) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนรับทราบ

อย่างทั่วถึง

สรุป ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ มีทั้งหมด 7 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคมนาคมและแสงสว่าง ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เยาวภา ถิ่นชัยภูมิ (2547 : 15) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นด้วยต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคมและวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาด้านแหล่งน้ำมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย โดยสรุปผลการศึกษารังนี้ประชาชนในท้องถิ่นมีความต้องการที่จะให้พัฒนาท้องถิ่นหลายๆ ด้านควบคู่กันไป โดยเฉพาะการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านแหล่งน้ำ และด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องพัฒนาและส่งเสริมในการพัฒนามากขึ้น เพื่อประโยชน์ของประชาชน

คุณาวุฒิ ไชยคำภา (2547 : 35) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานตามบทบาทของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยส่วนรวมเห็นว่า มีการดำเนินงานตามบทบาทของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก

วิสา นราเทียม (2547 : 39-40) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการ สาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานประเภทถนนลาดยาง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนเห็นว่าบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประเภทถนนลาดยางขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

ทินกร เงินอ่อน (2547 : 110) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท พบว่า ประชาชนที่มีเขตที่อยู่อาศัยต่างกันมีความต้องการ มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ

สมมาศ โชคชัยวัฒนากร (2549 : 86) ได้ทำการวิจัยความคิดเห็นของสมาชิกสภา เทศบาลต่อการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม พบว่า สมาชิกสภา เทศบาลมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม อยู่ใน ระดับมาก และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการให้มีและบำรุงรักษาทางบก ด้านการบำรุงศิลปประจาริตประเพณี ภูมิปัญญาของ ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ด้านการรักษาและระงับโรคติดต่อ และด้านการ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ และมีการดำเนินงานอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ด้านการให้ ราษฎรได้รับการศึกษา อบรม และด้านการให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

ธิดารัตน์ ฆารสินธุ์ (2549 : 72) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ต่อปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความ คิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย ปัญหาด้านการบริหารงานด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์และ ด้านการบริหารจัดการ พบว่า โดยรวมทุกปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

วิสูตร จงชูฉนิษฐ์ (2549 : 95) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลบรบือต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรักษาและระงับโรคติดต่อ และด้านการ

บำรุงศิลปประติประเพณี ภูมิปัญญาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ประชาชนเห็นด้วยในระดับมาก ส่วนด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาทางบกและทางน้ำ ด้านการรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและ ที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการศึกษา ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ และด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ของเทศบาลตามกฎหมาย และนโยบายของรัฐประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

เด่นดวง สุบุตรคี (2550 : 88) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า การดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 8 ด้าน โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบำรุงศิลปประติประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการจัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ รองลงมาคือ ด้านการรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและ ที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ด้านการให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และด้านการจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

ประมวล เกตรา (2550 : 97) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนต่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การพัฒนาของเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน โดยรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

พรณธิพา สมศรีดา (2550 : 94) ได้ทำการวิจัยระดับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลตำบลทุกแห่งในจังหวัดมหาสารคามเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ณัฐวุฒิ เพียงเกตุ (2550 : 85-86) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อโครงการก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อโครงการก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จิตรลัดดา ถิ่นสำราญ (2551 : 69-70) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ไพวรรณ อุปลี (2552 : 103-106) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภคพร หงษ์ไทย (2552 : 102-104) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพานพร้าว อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพานพร้าว จำแนกตามรายหมู่บ้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้ศึกษาจะนำผลการศึกษาที่พบไปอภิปรายผลกับผลการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ต่อไป