

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดสระบุรี

Factors of Achievement Affecting the Administration of the Subdistrict Administrative Organizations in Saraburi Province

พิงพร หิริญวงศ์¹ รชพล ศรีขาวรส²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประชากรที่ศึกษาคือฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี จำนวน 720คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกจากฝ่ายบริหาร แห่งละ 3 คน และเลือกจากฝ่ายข้าราชการประจำ แห่งละ 3 คน รวมทั้งสิ้นแห่งละ 6 คน องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 80 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 480 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test แบบ Independent samples) และ F-test (one way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า

1. ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ-ด้านทักษะขององค์การด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์การด้านพนักงานขององค์การ-ด้านกลยุทธ์ขององค์การด้านโครงสร้างขององค์การและด้านระบบภายในขององค์การตามลำดับ

2. ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ที่มีเพศ อายุ และวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยแห่งความสำเร็จ, การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The research purposes were to study and to compare the factors of achievement affecting the administration of the subdistrict administrative organizations in Saraburi province, classified by the personal factors. The target population was the 720 administrators of subdistrict administrative

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

² อาจารย์ ดร. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

organization in Saraburiprovince. The sample sizedetermined by the purposive sampling method consist of 3-administrators per subdistrict administrative organization and 3-government officials per subdistrict administrative organization, total 6 personnel per subdistrict administrative organization, because there were 80 subdistrict administrative organizations then the sample size was 480 personnel.The research instrument was the estimate rating-scale questionnaire. The analytical statistic was the percentage, mean, standard deviation, t-test (independent samples) and F-test(one way ANOVA).

The findings were:

1. The administrators ofsubdistrict administrative organizations in Saraburiprovince had the opinion that the overall of the factors of achievement affecting the administration of the subdistrict administrative organizations in Saraburiprovince was the high level. For each aspect consideration by mean descending werethe shared values of the organization aspect, the organization skills aspect, the organizational management style aspect, the organizational staffs aspect, the organization strategies aspect, the organization structure aspect, and the internal systems of organization aspect, respectively.

2. The administrators of subdistrict administrative organizations in Saraburiprovince with difference of gender, age, and educational background had the opinion that the factors of achievement affecting the administration of the subdistrict administrative organizations in Saraburiprovince, the overall and each aspect were not difference.

Keywords: factors of achievement, subdistrict administrative organization

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย อันเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจด้านต่างๆ ไปสู่ท้องถิ่นให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสของประชาชนที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นผลให้รัฐบาลต้องเร่งปรับปรุงระบบราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีบทบาทภารกิจและขอบเขตการดำเนินงานที่สอดคล้องกับราชการส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะเรื่องการให้บริการสาธารณะซึ่งราชการส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนในการดำเนินการด้วยตนเองมากขึ้น

เพื่อให้การบริหารราชการสามารถปฏิบัติงานตอบสนองการพัฒนาประเทศและให้บริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและกำกับการปฏิบัติงานของ ส่วนราชการต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีหน้าที่หลักในการจัดการบริการสาธารณะให้กับประชาชนในท้องถิ่นทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคมด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุนด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและด้านทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยการบริหารจัดการที่ดี ตามแนวพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 นั้นกระทรวงมหาดไทยได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินตามตัวชี้วัดรวม 6 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ 3) การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ 4) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน 5) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนและ 6) การพัฒนาความรู้และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ในการที่จะดำเนินการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์กรต้องมีทิศทาง วัตถุประสงค์ และมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน และในการกำหนดเป้าหมายทิศทางขององค์กรนั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องร่วมกันดำเนินการสร้างความยอมรับภายในให้เกิดขึ้นและร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริการสาธารณะเป็นการบริการของหน่วยงานที่ดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการ และทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน และเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่ของตนเอง ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 จึงจำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน การอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยที่ใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการให้บริการสาธารณะ ประกอบไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการจะอยู่ระดับใด ซึ่งสามารถวัดได้หลายมิติ กล่าวคือ วัดจากค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน วัดจากกระบวนการบริหาร (process) วัดจากผลผลิต (output) และผลลัพธ์(outcome) ตลอดจนความพึงพอใจของลูกค้าที่มารับบริการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีระบบการรับฟังและสำรวจความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงการบริการให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด อันจะส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบผลสำเร็จในการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จแบบจำลอง 7's ของ แมคคินซี มีความเหมาะสมในการนำมาศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จเนื่องจากเป็นเครื่องมือหนึ่งที่หน่วยงานภาครัฐนำมาใช้เป็นกรอบการพิจารณาและวิเคราะห์การบริหารงานขององค์กร โดยประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านระบบภายในขององค์กร ด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์กร ด้านพนักงานขององค์กร ด้านทักษะขององค์กร และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ว่ามีปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านใดบ้างที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามแนวทางการบริหารกิจการที่ดี เนื่องจากปัจจุบันผู้ศึกษาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลังองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาวง อำเภอมะขาม จังหวัดสระบุรี มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขาวง อำเภอมะขาม จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาจึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการขององค์กร ในการสนองตอบความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการศึกษา

1. ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน
2. ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน
3. ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ

ความสำเร็จเป็นแรงขับเพื่อให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่จะกระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า และมีประสิทธิภาพสูงกว่ามีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

การวัดความสำเร็จ

ธงชัย ต้นติวษ์ (2543 :22) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่ใช้วัดความสำเร็จของการบริหารที่มีการพิจารณาทั้งในผลผลิตที่ทำได้ และความสามารถส่วนบุคคลของผู้บริหารคือความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ซึ่งหมายถึงการวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย ถ้าหากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูง หรืออีกนัยหนึ่ง Effective หมายถึง ความมีประสิทธิภาพหรือการทำงานที่ได้ผลโดยสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์การตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการด้านต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารภารกิจ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงภารกิจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร และการดำเนินกิจการของสภาท้องถิ่น
3. ด้านการเงินและการคลัง ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การบริหารการเงินและบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ และการจัดวางระบบควบคุมภายใน
4. ด้านการบริการประชาชน ได้แก่ การให้บริการประชาชนและการจัดสำนักงาน อาคารสถานที่ ที่ได้มาตรฐานการบริหารและการบริการสาธารณะ

ลักษณะของความสำเร็จ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 27) กล่าวว่าองค์การที่จะประสบในโลกธุรกิจจะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ธุรกิจต้องสามารถทำกำไร
2. ธุรกิจต้องเติบโตเร็วกว่าคู่แข่ง

3. ธุรกิจจะต้องได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำของตลาดหรืออุตสาหกรรม

องค์ประกอบของความสำเร็จ

ธงชัย ตันติวณิช (2543 : 6) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสาเหตุใหญ่ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การแล้วก็คือ สรุปลงได้ว่า ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญๆ 3 ประการ คือ

1. ประเภทของธุรกิจที่กำลังทำอยู่
2. บุคคลที่องค์การได้จ้างไว้ทำงาน
3. สภาพแวดล้อมที่องค์การต้องเกี่ยวข้องดำเนินการอยู่

พรทิพย์ ดีสมโชค (2542 : 4) ได้กล่าวว่า เมื่อองค์การธุรกิจต้องประสบปัญหาและความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้บริหารมักจะเรียกหาวิธีการบริหารงานใหม่ๆ และทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์การเสียใหม่ ดังจะเห็นได้จากเมื่อปี พ.ศ.2520 บริษัท แมคคินซีย์ ซึ่งเป็นที่ปรึกษาธุรกิจของสหรัฐอเมริกาให้ความสนใจเกี่ยวกับปัญหาว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ โดยมุ่งศึกษา กลยุทธ์และการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม จนพบโครงสร้างพื้นฐาน 7-S (McKinsey 7-S Framework) ประกอบด้วย โครงสร้าง กลยุทธ์ พนักงาน สไตล์การบริหาร ระบบและวิธีการ คุณค่าร่วม และทักษะ ซึ่งได้มาเป็นพื้นฐานสำคัญของการค้นหาคุณลักษณะดีเด่น ที่สร้างความเป็นเลิศทางการบริหาร 8 ประการ ได้แก่ เน้นการปฏิบัติ ใกล้ชิดกับลูกค้า มีความอิสระในการทำงานและความรู้สึกร่วม เพิ่มผลผลิตโดยพนักงาน สัมผัสกับงานและมีความเชื่อมั่นในคุณค่า มุ่งทำแต่ธุรกิจที่เกี่ยวข้องชาญและเกี่ยวเนื่อง รูปแบบเรียบง่ายและจำกัดจำนวนพนักงาน เข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน

อุไรวรรณ แยมเนียม (2544 : 166) กล่าวว่า ทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงองค์การที่มีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จในทางการบริหารตามทฤษฎี McKinsey 7-S Framework จะต้องมีลักษณะประกอบด้วย

1. กลยุทธ์ที่บริษัทใช้สร้างข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่งกันอย่างยั่งยืน
2. โครงสร้างขององค์การ การมอบหมายงาน และการแบ่งงานต้องเอื้อประโยชน์ให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
3. ระบบต่างๆ ในองค์การ เช่น ระบบการจัดการผลิต ระบบการจัดการสินค้าคงคลัง ระบบการจัดซื้อ ระบบการควบคุมคุณภาพ ระบบการเงิน ระบบการตลาด ระบบการบัญชี ระบบสารสนเทศ และระบบการวัดผลงานต้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี
4. สไตล์การบริหารงาน จรรยาบรรณและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต้องกว้างไกล
5. พนักงานในองค์การมีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์ อุทิศตนเพื่อบริษัท
6. ทักษะขององค์การและคนในองค์การ เก่งคิด เก่งทำ และเก่งคน
7. ค่านิยมร่วมกันของคนในองค์การที่จะมุ่งมั่นให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จ

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรต่างๆ ดำเนินไปด้วยความสำเร็จก็คือ ผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้ปฏิบัติจะเป็นผู้นำแนวคิดของผู้บังคับการไปสู่การปฏิบัติจริง ดังนั้น หากว่าผู้ปฏิบัติละเลยไม่ใส่ใจต่อการปฏิบัติผลลัพธ์ของงานก็อาจจะไม่ประสบผลสำเร็จได้ สาเหตุดังกล่าวอาจจะเกิดจากการที่ไม่ได้รับการจูงใจที่ดี หรือไม่ได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการ ดังนั้นภาระหน้าที่ขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง องค์กรจำเป็นต้องทราบถึงหลักการพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ ในประเด็นนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 23) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า พฤติกรรมของมนุษย์รวมถึงผลงานที่ดีที่เกิดจาก บุคลากรนั้น เกิดจากความสามารถของบุคลากร และแรงจูงใจที่องค์กรมีต่อบุคลากร โดยปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อ พฤติกรรมของคนประกอบไปด้วย

1. ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงาน หมายถึง ลักษณะนิสัยของบุคคลในแง่ของความคิดและการ ปฏิบัติตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยท่าทางของแต่ละบุคคล ค่านิยม แรงจูงใจ ทศนคติ ความ เป็นไปของอารมณ์ ความสามารถ ความนึกคิดของตนเอง ตลอดจนความเฉลียวฉลาดต่างๆ รวมถึงแบบของพฤติกรรม แต่ละคนที่ปรากฏให้เห็นได้

2. ความสามารถ และเขาวนปัญญา โดยความสามารถ หมายถึง ความชำนาญที่มีอยู่ของแต่ละคน ส่วนเขาวนปัญญา หมายถึง แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นในแต่ละคน

3. ทศนคติและค่านิยม โดยทศนคติ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงต่อเนื่องในความคิด ความรู้สึก และแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือต่อความคิดต่อบุคคลและต่อกลุ่มคน ส่วน ค่านิยม หมายถึง ทศนคติที่มีแนวโน้มที่พยายามจะประเมินเกี่ยวกับสิ่งของ ความคิดตัวบุคคล จะประเมินไปทางใดทาง หนึ่งว่าดีหรือไม่ดีเสมอ

4. การจูงใจ หมายถึง ชุดของทศนคติที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นที่ใช้สำหรับปฏิบัติต่อกรณีต่างๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน

ประเดิม แพทย์รังสี (2547 : 16) กล่าวว่า เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้นำเสนอทฤษฎีความต้องการที่ เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg two-factor) ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่าทฤษฎีการจูงใจและฮารังรักษา (motivation maintenance theory) โดยได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใน การทำงาน ทำให้เกิดการดำเนินงานมีประสิทธิภาพขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัย ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นสูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีชื่อเสียง เป็นที่รู้จัก เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี

2. ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ ในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อัตราค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน สถานภาพในการ ทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและพยายามทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น เมื่อต้องการจูงใจการทำงานของบุคคล ผู้บริหาร จึงควรมอบหมายงานที่ทำทำให้บุคคลมี ความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้นักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ขึ้น ในทางตรงข้ามหากขาดปัจจัยสุขอนามัย อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ เช่น การนัดหยุดงานเพื่อ เรียกร้องค่าจ้างแรงงาน ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้คนทำงานพึงพอใจ แต่ที่แท้จริง แล้วกิจกรรมดังกล่าวเป็นเพียงสิ่งที่พุง หรือฮารังรักษาไว้ และป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พอใจและรวมตัวกัน เรียกร้องหรือต่อรองเท่านั้น

แมคเคลแลนด์ (McClelland) (อ้างถึงใน ประเดิม แพทย์รังสี, 2547 : 18) ได้นำเสนอทฤษฎีการจูงใจ (achievement theory) โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 อย่างด้วยกัน ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นแรงขับที่จะทำให้ทำงานที่ทำนั้น ประสบผลสำเร็จดีที่สุดในเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า และมีประสิทธิภาพสูงกว่า มีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง (need for affiliation) เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรภาพ และความสัมพันธ์ที่สนิทชิดชอบกัน เป็นความต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น

3. ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติ หรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ ไม่ให้มีพฤติกรรมเป็นอย่างอื่น หรือผิดไปจากที่ต้องการ หรือเป็นความต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชา และมีอิทธิพลเหนือ หรือมีอิทธิพลต่อคนอื่นนั่นเอง

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการมาสโลว์ มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุด ไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป โดยมีลำดับขั้นความต้องการ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน มาสโลว์ ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคมเนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจึงต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ สถานะ และความเชื่อมั่นในตนเอง การกระทำทางสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต มาสโลว์ คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

จากแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ในทัศนะของผู้ศึกษาเห็นว่า ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรพิจารณาได้จากการได้รับการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานจากกรมส่งเสริมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี จำนวน 720คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกจากฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล แห่งละ 3 คน และเลือกจากฝ่ายข้าราชการประจำ ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง และหัวหน้าส่วนโยธา องค์การบริหาร

ส่วนตำบล แห่งละ 3 คน รวมทั้งสิ้นแห่งละ 6 คน องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 80 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 480 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที (t-test แบบ Independent Samples) และ F-test (one way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานสำเร็จ ที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ รองลงมาด้านทักษะขององค์การด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์การด้านพนักงานขององค์การและด้านกลยุทธ์ขององค์การด้านโครงสร้างขององค์การและด้านระบบภายในขององค์การตามลำดับ
2. ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ที่มีเพศ อายุ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานสำเร็จ ที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากแสดงว่าความสำเร็จในการบริหารงานเป็นไปตามทฤษฎีแห่งความสำเร็จขององค์การของ McKinsey 7-S Framework (Peter sand Waterman, 1982) ซึ่งผู้ศึกษามีความเห็นเพิ่มเติมว่า ระดับของความคิดเห็นดังกล่าว เป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารงานว่า ปัจจัยต่างๆ มีความสำคัญในการบริหารงานเป็นอย่างมาก ผู้บริหารควรตระหนักถึงจัดเตรียมปัจจัยต่างๆ ให้มีพร้อมในการบริหารงานทั้งนี้ผู้ศึกษาอภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านโครงสร้างขององค์การ พบว่า โดยรวมฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากผู้ศึกษามีความเห็นว่าการที่ฝ่ายบริหารเห็นว่า ด้านโครงสร้างขององค์การตามของฝ่ายบริหาร มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมาก เนื่องจากฝ่ายบริหารผู้ดำรงตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งที่จะต้องกำหนดนโยบายเพื่อให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่นำไปปฏิบัติ ดังนั้นฝ่ายบริหารจำเป็นต้องศึกษาโครงสร้างขององค์การว่ามีความเหมาะสมกับสภาพการบริหารงานหรือไม่ เมื่อมีโครงสร้างที่เหมาะสมจะทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านกลยุทธ์ขององค์การ พบว่า โดยรวมฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา บุศยพลากร (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงพยาบาลชุมชน : ศึกษากรณีโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความชัดเจนของนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านระบบภายในขององค์กร พบว่า โดยรวมฝ่ายบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นว่าองค์กรต่างๆ ล้วนมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อกิจกรรมด้านการพัฒนาปรับปรุงงานเป็นอย่างดี โดยเฉพาะภาคเอกชนจะนำกิจกรรมปรับปรุงคุณภาพของชาวญี่ปุ่นที่รู้จักกันในชื่อกิจกรรมคิวซี กิจกรรม 5 ส และกิจกรรมปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กรสำหรับภาครัฐจะนำกิจกรรม 5 ส และนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์กร พบว่า โดยรวมฝ่ายบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ มติมา ตันประยูร (2544: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการคลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล:กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะของผู้บังคับการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์สุจริตและการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิก เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านพนักงานขององค์กร พบว่า โดยรวมฝ่ายบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ เทพศักดิ์ บุญยรัตน์ (2536 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ:กรณีสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าความพร้อมของทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ

1.6 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านทักษะขององค์กร พบว่า โดยรวมฝ่ายบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อพบว่า การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของทางราชการ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้

1.7 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า โดยรวมฝ่ายบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรรถพงศ์ ถนิมพาสน์ (2537 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน และพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นอันดับแรกต่อความสำเร็จของโครงการฯ คือปัจจัยของการมีส่วนร่วมของการดำเนินกิจกรรมสาธารณสุขมูลฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษิตา อินทรประสงค์ (2539 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า การมีส่วนร่วม การสร้างความผูกพันและการยอมรับเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชน เช่นกัน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของฝ่ายบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันแสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นของฝ่ายบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีที่มีในเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของฝ่ายบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์กรและด้านพนักงานขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกลยุทธ์ขององค์การด้านระบบภายในขององค์การด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์การและด้านพนักงานขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการ

ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ด้านโครงสร้างขององค์การองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญในเรื่องการแบ่งสายงานในองค์การ
2. ด้านกลยุทธ์ขององค์การองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญในเรื่องการให้บริการประชาชน
3. ด้านระบบภายในขององค์การองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญในเรื่องการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร จากผู้เกี่ยวข้องและภาคส่วนต่างๆ
4. ด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์การองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญในเรื่องความโปร่งใสและยุติธรรม
5. ด้านพนักงานขององค์การองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างควมพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงาน
6. ด้านทักษะขององค์การองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญในเรื่องการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของทางราชการ
7. ด้านค่านิยมร่วมขององค์การองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างความรักและความภักดีต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบและวิธีการวัดความสำเร็จในการบริหารงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสนองตอบนโยบายแห่งรัฐ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นด้วย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- นันทวัฒน์บรรมานันท์. 2547. การปกครองส่วนท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ประหยัดหงษ์ทองคำ. 2526. การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัยสันติวงศ์. 2543. กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ณัฐพรพันธ์เชจรนันท์. 2545. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

