

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการ
บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้
ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ
5. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
6. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

1. ความหมายของความคิดเห็น

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

จรรยา ทรัพย์สิน (2540 : 16) กล่าวว่า iva ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด
ของบุคคลที่แสดงออกเพื่อให้ผู้อื่นได้สามารถที่จะเรียนรู้ ตลอดจนสามารถที่จะประเมินค่าในเรื่อง
ใดเรื่องหนึ่งหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง การลงความคิดเห็นอาจเป็นไปในลักษณะเห็นด้วยหรือไม่
เห็นด้วยก็ได้ อันเนื่องมาจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อม การติดต่อกับภายนอก การเข้าเป็นสมาชิก
กลุ่มต่างๆ และการพบปะสังสรรค์

วัตรฐ อจหาญ (2542 : 8) กล่าวว่า iva ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลที่
มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีผลมาจากความเชื่อ ความคิด และทัศนคติ ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานความรู้
ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาก่อนที่จะตัดสินใจแสดง
ออกมา การลงความคิดเห็นอาจจะเป็นไปในลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ซึ่งอาจบอกได้ว่า

เป็นการถูกต้องหรือไม่ และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นต่าง ๆ นั้น ประกอบด้วยความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม

ทรงกลด ภูทอง (2545 : 6) กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการแสดงออกซึ่งวิจารณ์ญาณที่มีต่อเรื่องหนึ่ง เป็นเรื่องของจิตใจและ เปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง ความคิดเห็นคล้ายกับทัศนคติ แต่เป็นความรู้สึกที่ผิวเผินหรือหยาบกว่าทัศนคติ

ทงนเกียรติ เจริญวงศ์เพชร (2545 : 9) กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึก และความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แสดงออกด้วยวาจาหรือการเขียน ทั้งนี้ขึ้นกับภูมิหลังทางสังคม ความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลอื่นอาจไม่เห็นด้วย

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2. องค์ประกอบของความคิดเห็น

ความคิดเห็นมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ (ไพวรรณ อุปลี. 2552 : 10)

2.1 องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive component) คือ ส่วนที่เป็นความรู้ ความคิด และความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) ที่มีต่อบุคคล และเหตุการณ์ คือ สภาพทางอารมณ์ที่เป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ รัก ไม่รัก กลัว ไม่พอใจ เป็นต้น

2.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) คือ แนวโน้มของบุคคลที่แสดงถึงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในวิถีทางเข้าหา หรือถอยหนี ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นมีความรู้สึกนึกคิดติดต่อสิ่งเร้าในลักษณะใด

เทรนดิส (Triandis. 1971 : 2-3) ได้อธิบายไว้ว่า องค์ประกอบของความคิดเห็นมี 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive component) ได้แก่ ความรู้และความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่มหรือสถานการณ์ใด ๆ ความรู้และความคิดดังกล่าวจะเป็นส่วนกำหนดลักษณะและทิศทางของความคิดเห็นของบุคคล

กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้และการติดต่อกับสิ่งเร้าได้ครบถ้วนแล้ว บุคคลจะมีความคิดเห็นต่อสิ่งเร้าในทางบวกหรือลบชัดเจนขึ้น

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) ได้แก่ อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า อารมณ์หรือความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นสิ่งกำหนดลักษณะและทิศทางของความคิดเห็นของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใด บุคคลก็จะมีความคิดเห็นทางบวกต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าบุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกที่ด้อยต่อสิ่งใด บุคคลก็จะมีความคิดเห็นทางลบต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าบุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลจะมีความคิดเห็นในทางลบ

ส่วนที่ 3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior component) คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง พฤติกรรมดังกล่าวจะเป็นสิ่งบอกลักษณะและทิศทางของความคิดเห็นของบุคคล กล่าวคือ ถ้าพฤติกรรมของบุคคลที่จะแสดงออกต่อสิ่งเร้านั้นชัดเจนแน่นอน ความคิดเห็นก็ย่อมมีลักษณะเป็นบวกหรือลบชัดเจนแน่นอน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความคิดเห็น ประกอบไปด้วยองค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึกที่มีต่อกลุ่มคน และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

3.1 ดินแดนปัญญาชน, นามแฝง (2553 : เว็บไซต์) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางความคิด ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1 พื้นฐานทางครอบครัว (Family background) พื้นฐานทางครอบครัวถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการพัฒนาความคิด นับแต่การเตรียมพร้อมด้านโภชนาการที่เอื้อให้เซลล์สมองแข็งแรงสมบูรณ์

3.1.2 พื้นฐานความรู้ (Background of knowledge) การเรียนที่ได้มาจากการกลั่นกรองและเก็บในรูปแบบความรู้ด้านต่างๆ ที่จะส่งผลต่อวิถีคิด วิถีปฏิบัติ ความเชื่อ บุคลิกภาพทางความคิด ตลอดจนแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ

3.1.3 การทำงานของสมอง (Brain functioning) สมองของแต่ละคนที่เกิดมามีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ละเอียดอ่อน ที่ทำให้ทุกคนมีเอกลักษณ์ทางความรู้สึกนึกคิดและบุคลิกภาพรวมทั้งศักยภาพด้านต่างๆ ไม่เท่ากันตั้งแต่เริ่มเกิดจนถึงโต

3.1.4 วัฒนธรรม (Culture) วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติของคนอย่างมาก จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญด้านหนึ่ง

3.1.5 จริยธรรม (Morality) ผู้ที่มีจริยธรรมสูงย่อมมีกรอบในการคิด การตัดสินใจ และการหาแนวทางแก้ปัญหา การประมวลความคิดแตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับผู้ที่มีจริยธรรม

3.1.6 การรับรู้ (Perception) เป็นสถานะที่เราตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ภายใต้อิทธิพลของสมอง จิตใจ ฯลฯ ที่มีผลต่อวิธีการคิดของคนเป็นอย่างมาก

3.1.7 ศักยภาพทางการเรียนรู้ (Learning potential) แต่ละคนมีศักยภาพ การรับรู้ การประมวล ข้อมูลในอัตราที่ต่างกันทั้งความเร็ว และลุ่มลึก ส่งผลให้แต่ละคน คิดไม่เท่ากัน คิดไม่เหมือนกัน แม้ว่าจะมีประสบการณ์เหมือนกันก็ตาม

3.1.8 ประสาทรับรู้ (Sensory motor) จากประสาทรับรู้ เช่น หู ตา จมูก ลิ้น หรือการรับรู้สัมผัส ก็ทำให้วิธีคิดแตกต่างจากเด็กทั่วไป และในทางตรงกันข้ามหากมีประสาทรับรู้ที่จับไวกว่าเด็กคนอื่นก็สามารถรับรู้ข้อมูลได้รวดเร็วและละเอียดกว่าเด็กอื่นๆ

3.2 สุขชาติ เข้มพรม (2553 : 27-28) ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นที่เหมือนหรือแตกต่างกันไว้ดังนี้

3.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่างๆ คุณภาพของสมอง
- 2) ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องต่างๆมากขึ้น และคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆอย่างมีเหตุผล
- 3) ความเชื่อ ค่านิยมและเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่างๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว
- 4) ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

3.2.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

- 1) สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ ของแต่ละบุคคล

2) กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

3) ข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆหรือสิ่งต่างๆที่บุคคลแต่ละคนจะได้รับ ทั้งนี้ เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกันก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

3.3 จำเรียง ภาพจิตร (2536 : 248-249) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นว่า ขึ้นอยู่กับกลุ่มทางสังคมในหลายประการ คือ

3.3.1 ภูมิหลังทางสังคม หมายถึงกลุ่มคนที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้เยาว์กับผู้สูงอายุ ชาวเมืองกับชาวชนบท เป็นต้น

3.3.2 กลุ่มอ้างอิง หมายถึง การที่คนเราจะคบหาสมาคมกับใคร หรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้แก่ผู้ใด หรือการกระทำที่คำนึงถึงอะไรบางอย่างร่วมกันหรืออ้างอิงกันได้ เช่น ประกอบอาชีพเดียวกัน การเป็นสมาชิกกลุ่มหรือสมาคมเดียวกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นด้วย

3.3.3 กลุ่มกระตือรือร้น หรือกลุ่มเฉื่อยชา หมายถึง การกระทำใดที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเป็นพิเศษอันจะก่อให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นมาได้ ย่อมส่งผลต่อการจูงใจให้บุคคลที่เป็นสมาชิกเหล่านั้นมีความคิดเห็นที่คล้อยตามได้ ไม่ว่าจะให้คล้อยตามในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตาม ในทางตรงกันข้ามกลุ่มเฉื่อยชาก็จะไม่มีอิทธิพลต่อสมาชิกมากนัก

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลซึ่งความคิดเห็นจะเกี่ยวข้องกับค่านิยม ทศนคติ และคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล เช่น พื้นความรู้ที่มีอยู่ ประสบการณ์ในเรื่องการทำงาน รวมไปถึงการติดต่อสื่อสารกันในระหว่างบุคคล

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

1. ความหมายของการบริหาร

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2540 : 2-3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคล (Group) ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้นคำว่า การบริหารงานนั้นจึงใช้กันกับการแสดงให้เห็นในลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภทได้เสมอแล้วแต่กรณีไป แต่ถ้าเป็นการทำงานโดยบุคคลเดียวเราเรียกว่าการทำงาน เฉย ๆ เท่านั้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542 : 444) ได้ให้ความหมายการบริหารว่า การบริหารคือการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหารคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (Leading) การควบคุม (Controlling) ซึ่งจากความหมายดังกล่าวมีคำสำคัญ 3 คำ คือ กระบวนการทรัพยากร การบริหารและวัตถุประสงค์

ธีรรัตน์ กิจจักษ์ (2542 : 11) ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2544 : 18) ได้ศึกษาความหมายและแนวคิดในการบริหารของนักวิชาการทางรัฐศาสตร์ ว่า การบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ และช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545 : 27) แบ่งการบริหารตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงานไว้หกส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเรียกว่า การบริหารรัฐกิจ (Public administration) หรือการบริหารภาครัฐ มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือ การให้บริการสาธารณะ (Public services) ซึ่งครอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนการพัฒนาประชาชนและประเทศชาติเป็นต้น การบริหารส่วนนี้เป็นการบริหารของหน่วยงานภาครัฐ (Public or governmental organization) ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น เช่น การบริหารงานของจังหวัดและ

อำเภอ การบริหารงานของหน่วยงานการบริหารท้องถิ่น หน่วยงานบริหารเมืองหลวง รวมตลอดทั้งการบริการงานของหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

ส่วนที่สอง การบริหารของหน่วยงานภาครัฐกิจ ซึ่งเรียกว่า การบริหารธุรกิจ (Business administration) หรือการบริหารภาคเอกชนหรือการบริหารของหน่วยงานของเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งเพื่อการแสวงหาผลกำไร หรือการแสวงหากำไรสูงสุด (Maximum profits) ในการทำธุรกิจ การค้าขาย การผลิตอุตสาหกรรม หรือให้บริการตัวอย่างเห็นได้อย่างชัดเจนจากการบริหารงานของบริษัท ห้างร้าน และห้างหุ้นส่วนทั้งหลาย

ส่วนที่สาม การบริหารของหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (Non-government organization) ซึ่งเรียกย่อว่า เอ็นจีโอ (NGO) เป็นการบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non-prof administration) มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือการไม่แสวงหาผลกำไร (Non-prof) เช่นการบริหารของมูลนิธิและสมาคม

ส่วนที่สี่ การบริหารงานของหน่วยงานระหว่างประเทศ (International organization) มีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งคือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่นการบริหารงานของสหประชาชาติ (United nations organization) องค์การการค้าระหว่างประเทศ (World trade organization) และกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN)

ส่วนที่ห้า การบริหารงานขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ การบริหารงานขององค์กรส่วนนี้เกิดหลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มีองค์กรตามรัฐธรรมนูญขึ้น เช่น การบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นกัน แต่มีลักษณะพิเศษ เช่น เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว และมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องคุ้มครองและรักษาสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่วนที่หก การบริหารงานของหน่วยงานภาคเอกชน มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประชาชน โดยส่วนรวมซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศและที่ถูกรัดเอาเปรียบตลอดมา เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของเกษตรกร กลุ่มผู้ใช้แรงงานและกลุ่มผู้ให้บริการ

สรุปได้ว่า การบริหารคือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

2. ทฤษฎีการบริหาร

โดยทั่วไปในการบริหารถือว่ามีทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญอยู่ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 4M's การที่จัดว่า ปัจจัยทั้งสี่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 : 7-9)

2.1 คน หรือบุคคล เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นจึงถือได้ว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในอันที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ นับตั้งแต่การสรรหา การฝึกอบรม เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรรวมถึงการที่จะส่งเสริมให้กำลังใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และรวมถึงมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพอีกด้วย

2.2 เงิน หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จที่แสดงออกในรูปของตัวเงิน ที่ต้องใช้จ่ายในการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งด้านงบประมาณมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพราะงบประมาณเป็นแผนสำหรับอนาคต โดยหลักการแล้วในการบริหารงบประมาณนั้น รวมถึงการจัดทำงบประมาณประจำปี การจัดทำงบประมาณเพิ่มเติม การจัดทำแผนการใช้งบประมาณ การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ การของบประมาณฉุกเฉิน และการประเมินผลการใช้งบประมาณ

2.3 วัสดุอุปกรณ์ การบริหารงานด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการดำเนินการที่ครอบคลุมถึงการศึกษานานที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ การสำรวจการรับรู้ความจำเป็นในการใช้วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรกระบวนการจัดซื้อ กระบวนการใช้งานการให้บริการ รวมถึงการเก็บบำรุงรักษา

2.4 การบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นกิจกรรมที่เป็นของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารเป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การวางแผน

การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน รวมถึงการควบคุม ซึ่งในแต่ละหน้าที่ดังกล่าวอาจมีรายละเอียดปลีกย่อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะและจุดมุ่งหมายขององค์การ เช่น ถ้าเป็นองค์การของรัฐก็จะเน้นในเรื่องการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ถ้าเป็นองค์การเอกชนจะมีเรื่องของกำไรเข้ามาเป็นส่วนสำคัญ อีกด้วย

สรุปได้ว่า ทรัพยากรการบริหารมีปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความชำนาญ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เงิน สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานเพราะเป็นแผนสำหรับอนาคต วัสดุอุปกรณ์เกี่ยวข้องกับการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศและการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นกิจกรรมที่เป็นของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. วิธีการบริหาร

เนื่องจากการบริหารเป็นสังคมศาสตร์ประยุกต์ที่สามารถปรับเปลี่ยนไปตามเหตุการณ์ ซึ่งมนุษย์เองได้พยายามหาวิธีที่จะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาและทำให้การปฏิบัติงานทางการบริหารทุกกรณีมีประสิทธิภาพทุกครั้ง และเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ ซึ่งมีวิธีการอยู่ 3 วิธี ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2535 : 66-72)

3.1 วิธีการบริหารแบบการตัดสินใจ (Decisional approach)

การบริหารงานแบบนี้ได้มีบทบาทมากขึ้นในการบริหาร โดยอาศัยวิธีการทางคณิตศาสตร์เข้าช่วยเหลือการตัดสินใจเชิงปริมาณ วิธีการนี้ถือว่ากระบวนการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด หน้าที่สำคัญของการบริหารตามแนวความคิดนี้ก็คือ การจัดให้มีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและการทำการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมที่สุด ผู้ซึ่งต้องทำการตัดสินใจปัญหาต่างๆ จะต้องทำการเลือกส่วนประกอบของจุดมุ่งหมายต่างๆ หนทางต่างๆ ที่จะช่วยเหลือให้สำเร็จ ผลตามจุดมุ่งหมายดังกล่าวสาระสำคัญของการตัดสินใจจึงต้องเกี่ยวข้องกับพิจารณาในแง่ของวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ทางเลือก โอกาสและผลต่างๆ ที่จะออกมา วิธีการที่กล่าวนี้จึงเป็นวิธีที่ให้ความสนใจต่อการตัดสินใจและระบบต่างๆ เป็นสำคัญ

3.2 วิธีการบริหารแบบระบบเพื่อการปรับตัว (Adaptive approach)

ภาระหน้าที่ของการบริหารระบบนี้คือ การพยายามที่จะสร้างสรรค์ให้องค์การมีความเข้มแข็งเรื่อยๆ เพื่อที่จะให้มีความสามารถในการที่จะรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และ

เพื่อที่จะพยายามทำให้องค์การมีหนทางเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ เป้าหมายของการบริหารจะหมายถึง การสามารถอยู่รอด และมีลักษณะเป็นองค์การที่ทรัพยากรที่เข้มแข็งและมั่นคงที่พร้อมจะรับ ผู้บริหารจะพยายามปรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เร็วและมากเกินไปให้เป็นการเปลี่ยนแปลง ที่มีส่วนประกอบที่เหมาะสม เพื่อรักษามิให้ความสัมพันธ์ที่สมดุลอย่างดีที่สุดอยู่ต้องเสียไป ในขณะที่เดียวกันกับที่อีกด้านหนึ่งก็พยายามมิให้ความสัมพันธ์ดังกล่าวต้องหยุดอยู่กับที่ขาดการ เติบโตโดยสิ้นเชิง

3.3 การบริหารตามสถานการณ์ (Situational approach) วิธีการบริหาร ตามสถานการณ์นี้ ช่วยให้มีการเชื่อมโยงทฤษฎีการบริหารที่เป็นศาสตร์ทางวิชาการให้มี โอกาสนำไปใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้โดยตรง ทั้งนี้ เพราะจุดมุ่งหมายของวิธีการตาม สถานการณ์นั้นก็คือ ตัวสถานการณ์หรือก็คือ ชุดของเหตุการณ์ที่ซึ่งมีอิทธิพลต่อองค์การ มากที่สุด ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง และด้วยการมุ่งเน้นถึงความสำคัญของการคิดตามสถานการณ์ (Situational thinking) นี้เอง จึงช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจว่าภายใต้สถานการณ์เฉพาะ นั้น ๆ ผู้บริหารควรจะใช้เทคนิคการบริหารอะไรจึงจะทำให้้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จ มากที่สุดได้ ข้อดีของวิธีการบริหารตามสถานการณ์จึงเท่ากับเป็นการช่วยย่อช่วงเวลาการ สร้างสมประสพการณ์ของนักบริหารที่เคยมีและต้องค่อย ๆ พิจารณานำเอาหลักการแต่ละอัน มาฝึกฝนหาความชำนาญทางด้านศิลปะการบริหาร จึงจำเป็นน้อยลง การเข้าสู่สถานการณ์ได้ใน ทันทีย่อมทำให้การบริหารงานต่าง ๆ ถูกต้องตามความเป็นจริงได้เร็วขึ้น

สรุปได้ว่า วิธีการบริหารสามารถปรับเปลี่ยนไปตามเหตุการณ์ การบริหารที่ เหมาะสมมี 3 วิธี คือ การบริหารแบบการตัดสินใจ การบริหารแบบระบบ เพื่อการปรับตัว และการบริหารตามสถานการณ์

4. หน้าที่ในการบริหาร

หน้าที่ในการบริหาร มี 5 ประการ ดังนี้ (ชงชัย สันติวงษ์. 2535 : 79-82)

4.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดวิธีการที่จะปฏิบัติไว้เป็น ล่วงหน้า (Predetermine a Course of Action) ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามต้องการ การวางแผนขององค์การต่าง ๆ มักจะเกี่ยวข้องกับการคิดพิจารณาถึงอนาคตขององค์การจาก ปัจจุบันสัมพันธ์ไปถึงเรื่องราวในอนาคตที่จะเป็นผลกระทบต่อองค์การวางแผน มีสาระสำคัญ อยู่ที่กระบวนการคิดที่จะต้องครอบคลุม เป็นสาระในทุกแง่มุม เพื่อให้ได้มาซึ่งกล ยุทธ์สำหรับการทำงาน สิ่งที่จะต้องกระทำและการกำหนดวิธีการสัมพันธ์ที่จำเป็นที่จะเสริม ให้้องค์การประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้

ในการดำเนินการวางแผนนั้น เริ่มแรกสุดจะต้องใช้ดุลยพินิจเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนว่า องค์การต้องการที่จะทำอะไร ให้ได้อะไร หรือต้องการให้องค์การเป็นอย่างไร เมื่อสิ้นสุดถึงระยะใดระยะหนึ่งที่คาดคิด หรือนั่นก็คือการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง จากนั้นก็จะต้องพิจารณากำหนดสิ่งที่จำเป็นจะต้องกระทำที่ดีที่สุด เพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้แล้วนั้น การวางแผนจึงมีความหมายในรูปของการคิดที่จะเป็นต้องประกอบด้วย การมองการณ์ไปข้างหน้า การคาดการณ์ถึงสภาพความเป็นไปของสภาพแวดล้อม คาดคะเนถึงความต้องการและสภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถสรุปขึ้นเป็นแผนการกระทำที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตดังกล่าว

4.2 การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำหนด จัดเตรียมและจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน้าที่ในการจัดองค์การนี้ จะเริ่มต้นด้วยการพิจารณากำหนดให้ทราบถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องกระทำ เพื่อให้สำเร็จตามแผนงานที่ได้วางไว้จากเป้าหมายและแผนการทำงานต่าง ๆ ผู้บริหารย่อมจะทราบได้ว่ามีกิจกรรมอะไรบ้าง มากน้อยแค่ไหน และมีลักษณะอย่างไรที่จะต้องทำ จากนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการจัดเตรียมกิจกรรมหรืองานที่จะต้องทำเหล่านี้ให้เป็นกลุ่มงานต่าง ๆ งานใดที่เหมือนกันก็จะรวมเข้าด้วยกันเป็นกลุ่มเดียวกัน เพื่อมอบหมายให้แก่ผู้บริหารแต่ละคน พร้อมทั้งทำการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegation of authority) ให้เพื่อใช้สำหรับการทำงานที่ได้มอบให้รับผิดชอบไปทำ และขณะเดียวกันก็ต้องดำเนินการจัดให้มีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างกลุ่มกิจกรรมที่แบ่งแยกกันที่ทำงาน เพื่อเป้าหมายหรือแผนงานอันเดียวกัน เรื่องทั้งหมดนี้ก็คือ ความพยายามในการกำหนด “ลักษณะในโครงสร้างขององค์กร” (Organization structure) ขึ้น เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือสำหรับการทำงานขององค์กร การจัดองค์การดังกล่าวนี้จะต้องกระทำได้เหมาะสม ถูกต้อง และสามารถอำนวยความสะดวกให้คนที่อยู่ในองค์กรเดียวกันที่ต่างฝ่ายต่างทำงานให้ได้ทราบถึงขอบเขตของงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ และสามารถทำงานร่วมกับฝ่ายอื่น ได้อย่างดี

กลไกและหลักสำคัญของการจัดองค์การที่ผู้บริหารทุกคนต้องคำนึงถึงเสมอ ก็คือ ด้วยเป้าหมายที่สูงขึ้นและเป็นงานใหญ่ที่ยากขึ้น ที่ต้องอาศัยคนและความชำนาญงานด้านต่าง ๆ มากขึ้นนั้น สิ่งที่จะต้องทำก็คือ การแบ่งงานกันทำตามถนัด

ทั้งในแง่แบ่งตามแนวนอน ตามหน้าที่งาน และแบ่งตามแนวตั้ง ตามขนาดความสามารถ เพื่อให้เกิดผลดีในทางประหยัดและประสิทธิภาพ หลักของการแบ่งงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ไปทำการกระจายงานหรือมอบหมายงานออกไป จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่เพื่อมิให้ฝ่ายต่าง ๆ ที่รับมอบหมายงานไปทำผิดวัตถุประสงค์หรือขัดแย้งซับซ้อนกับฝ่ายอื่น การกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ที่ชัดเจนของทุกฝ่าย จึงเป็นสิ่งจำเป็นและด้วยเหตุที่วัตถุประสงค์ที่คาดคิดไว้ในบั้นปลายนั้น แท้จริงก็คือการสำเร็จผลตามเป้าหมายอันเดียวกันนั่นเอง ผู้บริหารขององค์การจึงจำต้องคำนึงถึงหลักของการให้มีการประสานงาน (Coordination) อยู่เสมอตลอดเวลา สิ่งที่จัดขึ้นตามกระบวนการจัดองค์การจึงย่อมมีความมุ่งหมายเหล่านี้เป็นพื้นฐานของการพิจารณาอยู่ด้วยตลอดเวลา

4.3 การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หน้าที่ในการจัดคนเข้าทำงานนั้น ได้แก่ การคัดเลือกและบรรจุคนเข้าทำงานและธำรงรักษาให้มีคนงานที่มีประสิทธิภาพในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การ หน้าที่นั้นจะเป็นหน้าที่ต่อเนื่องจากหน้าที่การจัดองค์การโดยตรง กล่าวคือ ด้วยการจัดองค์การหน้าที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ จะถูกระบุและกำหนดไว้ให้เห็นถึงขอบเขตและความยากง่ายของงานแต่ละตำแหน่ง และการหวังให้งานทุกอย่างขององค์การมีทางบรรลุผลสำเร็จได้นั้น ย่อมต้องการคนงานที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมตามความจำเป็นสุดแล้วแต่ความยากง่ายของงานแต่ละประเภท ผู้บริหารย่อมต้องจัดการตามหน้าที่ประการนี้ด้วยการจัดทำงานแผนกำลังคนสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ประเมินกำลังคนที่มีอยู่แล้ว และดำเนินการคัดเลือกหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสม รวมตลอดถึงการแนะนำคนให้เข้าใจถึงสิ่งต่าง ๆ ก่อนการทำงาน การฝึกอบรม และพัฒนาคนงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น

4.4 การสั่งการ (Direction) หมายถึง ความพยายามที่จะให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายในองค์การเป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การสั่งการนี้มักจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่มีความสามารถรู้จักวิธีการชี้แนะและควบคุมบังคับบัญชาให้การทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามที่ต้องการมากที่สุด หน้าที่หลายด้านที่จะต้องปฏิบัติในการสั่งการก็คือ ผู้บริหารทุกคนจะต้องรู้จักทำการมอบหมายงานได้ถูกต้อง ต้องเข้าใจถึงหลักและวิธียุติคน และสามารถกระตุ้นให้สอดคล้องและเข้ากันได้เป็นอย่างดี และรวมตลอดถึงมีศิลปะในการกระตุ้นส่งเสริมให้ฝ่ายต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มและอุทิศกำลังแรงกำลังความคิดให้ประโยชน์ต่องานขององค์การ และรู้จักวิธีการขจัดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ได้ด้วย

4.5 การควบคุม (Controlling) หมายถึง การบังคับหรือกำกับให้การ
ทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผนในการจัดการงานต่าง ๆ ให้สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ได้นั้น
เพื่อที่จะให้แน่ใจได้ว่าการลงทุนเพื่อประกอบกิจการจะไม่สูญเปล่า และเพื่อให้มีการ
ระมัดระวังป้องกันมิให้เกิดการสูญเสีย ผู้บริหารจำเป็นต้องมีมาตรการในการควบคุมงานของตน
อยู่เสมอ การปฏิบัติหน้าที่ควบคุมของผู้บริหารนั้น เริ่มแรกสุดผู้บริหารจะต้องทำการ
จัดระบบการรายงานเพื่อใช้สำหรับการควบคุมขึ้น โดยต้องพิจารณากำหนดว่าข้อมูลหรือ
ตัวเลขใดที่จำเป็นสำหรับการควบคุมบ้าง จากนั้นก็จะต้องกำหนดมาตรฐานของการ
ปฏิบัติงานต่าง ๆ ขึ้น เพื่อใช้วัดผลการทำงานในการดำเนินการควบคุม วิธีการก็คือ ทำการ
วัดผลการดำเนินงานที่ทำไปเพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดเอาไว้ ทั้งนี้เพื่อให้
ผู้บริหารสามารถทราบถึงข้อเสียของงานที่ได้ทำไปแล้วนั้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการที่จะ
ได้ทราบถึงปัญหาและดำเนินการแก้ไขสิ่งที่แตกต่างจากแผนได้ ซึ่งย่อมจะทำให้เกิดความ
แน่ใจได้ว่า งานที่จะทำต่อ ๆ ไปนั้น มีทางที่จะสำเร็จตามแผนได้ แม้ว่าได้ทางปฏิบัติการ
วางแผนจะต้องมาก่อนการควบคุมก็ตาม แต่การมีวางแผนแต่เพียงสิ่งเดียวและตรงตาม
เวลาตามแผน ซึ่งได้คาดการณ์ไว้แล้วเท่านั้น ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการให้เกิดความมั่นใจ
ได้ว่าการเสียหายจะไม่เกิดขึ้น ผู้บริหารทุกคนจึงจำเป็นต้องติดตามควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ อยู่
เสมอ เพื่อให้ทราบได้ว่างานที่เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้หรือไม่ และจะต้องทำการแก้ไข
สิ่งใด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หน้าที่ในการบริหารทั้ง 5 ประการนี้ จะเป็นหน้าที่
สำคัญที่แยกออกมาให้เห็นถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่พึงต้องปฏิบัติ ซึ่งถ้าหากจะพิจารณา
ขอบเขตของสิ่งที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องแล้ว หน้าที่ในการบริหารของผู้บริหารทุกคน
จะเกี่ยวกับการจัดการ 3 อย่าง คือ การจัดการเกี่ยวกับด้านความคิด การจัดการเพื่อให้มีการ
จัดแบ่งกิจกรรมทรัพยากรและสิ่งของต่าง ๆ เพื่อให้มีระเบียบในการปฏิบัติงานร่วมกัน
และการจัดการเกี่ยวกับคนหรือนั่นก็คือ การจัดคนเข้าทำงานเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถ
เหมาะสม การสั่งการ เพื่อให้คนงานหรือผู้ตาม ทั้งกรณีรายบุคคลและกลุ่มปฏิบัติงานด้วยดี
และการควบคุมเพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายเป็นไปตามแผนที่คาดคิดมากที่สุด หน้าที่
ในการบริหารที่จะต้องจัดการงานสามสิ่งดังกล่าวนี้ นับได้ว่าได้ครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่
ผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องในการบริหารองค์การทุกประการ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ชลิศา สรมณี (2526 : 2) ได้รวบรวมความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

ฟิลิกซ์ เอ นิโกร (Felix A. Nigro) (อ้างถึงใน ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงาน และบริการจากการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นให้มากที่สุด ทั้งในทางปริมาณและคุณภาพ

สุกิจ จุลละนันท์ ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลนั้น เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแล การบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้น ไปจากการปฏิบัติงาน

สตาล โอ เกลน (Stahl O. Glenn) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการวางแผน ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้นไว้ให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ชูชัย สมितिไกร (2550 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จและส่งผลให้องค์กร โดยรวมสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการมีแนวคิดมุมมองที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการบุคลากร ซึ่งในที่นี้จะเสนอแนวคิดที่องค์กรควรยึดถือดังต่อไปนี้

การเน้นคุณค่าของตัวบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource approach) ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความเชื่อว่าบุคลากรขององค์กรคือทรัพยากรอันมีค่าที่จะต้องรักษาสันนิบาสนุน ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ที่ช่วยผลักดันองค์กร ไปสู่เป้าหมาย องค์กรจะต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความต้องการของตัวบุคลากร ไม่ปฏิบัติต่อบุคลากรเลกเช่นวัตถุ

1. การมีส่วนร่วมของฝ่ายบริหาร (Management approach) องค์กรจะต้องยึดถือว่าการจัดการบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์เป็นภาระหน้าที่ของหัวหน้างานและผู้บริหารทุกคน มิใช่งานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แต่เพียงฝ่ายเดียว แต่จะต้องเป็นภารกิจร่วมของฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

2. เน้นการทำงานเชิงรุก (Proactive approach) การจัดการบุคลากร/ ทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถคาดการณ์ปัญหาได้ล่วงหน้าก่อนที่จะเกิดขึ้นจริง ไม่ปล่อยให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนและจึงแก้ไข

3. เน้นแนวคิดแบบระบบ (Systems approach) ผู้บริหารองค์การจะต้องตระหนักว่าการจัดการบุคคล/ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของระบบใหญ่ (องค์การ) และมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับระบบอื่นๆ ขององค์การ รวมทั้งได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย ดังนั้น จึงไม่อาจจะดำเนินการไปโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ

ภิรมย์ จันทวาร (ม.ป.ป.) ได้อธิบายว่า งบประมาณของรัฐบาล (Budget) หมายถึง การแสดงรายรับและรายจ่ายทั้งหมดที่เกิดขึ้นในช่วง เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งในส่วนของงบประมาณของรัฐบาลนั้น โดยพื้นฐานแล้วรายรับจะเกิดจากการเก็บภาษีและการกู้ยืม ส่วนรายจ่ายจะประกอบด้วย การซื้อสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายต่างๆ ในตลาดผลิตผลและการใช้จ่ายในลักษณะเงินโอน โดยการจัดทำงบประมาณอาจจำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ

1. งบประมาณเกินดุล (Budget surplus) หมายถึงการจัดทำงบประมาณในลักษณะที่มีการกำหนดให้รายรับสูงกว่ารายจ่าย ซึ่งจะเกิดขึ้นในกรณีที่รัฐบาลเห็นว่าเป็นช่วงระยะเวลาที่ระบบเศรษฐกิจมีการขยายตัวสูง และอาจมีปัญหาราคาสินค้าโดยทั่วไปเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ รัฐบาลจึงจำเป็นต้องลดการใช้จ่ายอันเป็นการอัดฉีดเงินเข้าไปในระบบเศรษฐกิจให้น้อยลง ในขณะที่เดียวกัน ก็จะเก็บภาษีให้มากกว่ารายจ่ายที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นการลดความสามารถในการใช้จ่ายของภาคเศรษฐกิจอื่นๆ ลง เช่น ภาคครัวเรือน และภาคธุรกิจ เป็นต้น

2. งบประมาณสมดุล (Balanced budget) หมายถึง การจัดทำงบประมาณในลักษณะที่มีการกำหนดให้รายรับเท่ากับรายจ่าย ซึ่งเกิดขึ้นในกรณีที่รัฐบาลเห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องปรับค่าใช้จ่ายรวมของระบบเศรษฐกิจให้เพิ่มขึ้นหรือลดลง โดยจะปล่อยให้ผลิตภัณฑ์ประชาชาติขึ้นอยู่กับระดับการใช้จ่ายของภาคเศรษฐกิจอื่น เช่น ภาคครัวเรือน และภาคธุรกิจ เป็นต้น และในกรณีที่ปัญหาทางเศรษฐกิจบางประการเกิดขึ้น ก็อาจจะเลือกใช้มาตรการทางด้านรายรับและรายจ่ายของรัฐบาล

3. งบประมาณขาดดุล (Budget deficit) หมายถึง การจัดหางบประมาณ ในลักษณะที่มีการกำหนดรายรับน้อยกว่ารายจ่าย และรัฐบาลจะต้องมีการกู้เงินเพื่อชดเชยการขาดดุลนั้น จะเกิดขึ้นในกรณีที่รัฐบาลเห็นว่าเป็นช่วงระยะเวลาที่ระบบเศรษฐกิจมีการชะลอตัวลง จึงต้องกระตุ้นให้มีการจ้างงาน การผลิตสินค้าและบริการเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งการจัดงบประมาณขาดดุลจะเป็นการอัดฉีดเงินเข้าไปในระบบเศรษฐกิจให้มากขึ้น และในขณะเดียวกันก็จะเก็บภาษีให้ต่ำกว่ารายจ่ายที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถในการใช้จ่ายของภาคเศรษฐกิจอื่นๆ เช่น ภาคครัวเรือน และภาคธุรกิจ เป็นต้น เพื่อให้ระดับค่าใช้จ่ายรวมในระบบเศรษฐกิจสูงขึ้น

แนวคิดการประเมินที่เน้นระบบที่ใช้ในปัจจุบัน รูปแบบ Cost – related analysis : เน้นการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณทุกขั้นตอนของการทำงาน ปัจจุบันส่วนราชการไทยนำมาใช้รูปการประเมินการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์ โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน (PART : Performance Assessment Ratio Tool) ประกอบด้วย 5 มิติ

3.1 มิติจุดหมายและรูปแบบ เพื่อตรวจสอบการกำหนดเป้าหมายขององค์กรว่ามีความสอดคล้องกับเป้าหมายระดับสูงอย่างถูกต้องตรงประเด็นหรือไม่ ตามแนวคิดการกระจายงานสู่การปฏิบัติ (Cascade down) ของงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์

3.2 มิติการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบการแปลเป้าหมายขององค์กรมาเป็นแผนกลยุทธ์ ว่ามีความสอดคล้องและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือไม่

3.3 มิติความเชื่อมโยงงบประมาณ แผนปฏิบัติงานประจำปีมีความเชื่อมโยงและเชื่อมโยงกันระหว่างผลผลิต กิจกรรม และงบประมาณหรือไม่

3.4 มิติการบริหารจัดการ การนำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติงานจริงเป็นอย่างไร มีระบบ/กระบวนการบริหารจัดการที่ดีหรือไม่ มีการวางแผน มีระบบข้อมูลสารสนเทศ มีการใช้ต้นทุนต่อหน่วย มีการวัด/ติดตามผล มีการประเมินบุคคลหรือไม่

3.5 มิติการประเมินผลในระดับผลผลิต/ผลลัพธ์ วัดความสำเร็จ (ผลผลิตและผลลัพธ์) จากการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณว่าเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ มีการประเมินผลสำเร็จและความคุ้มค่าหรือไม่ โดยเฉพาะจากผู้ประเมินจากภายนอก

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมาย ซึ่งส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญและคล้ายคลึงกัน ดังนี้

ประธาน กงฤทธิศึกษากร (2534 : 30) อธิบายไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐและโดยนัยนี้จะเกิดองค์การที่ทำหน้าที่ปกครองโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็ให้อำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

โกวิท พวงงาม (2550 : 13) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีพื้นที่อาณาเขตของตน มีประชากร มีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน รวมทั้ง มีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าว จะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชน หรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น

อุทัย หิรัญโต (2523 : 2) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ประหยัด หงษ์ทองคำ (2526 : 7) กล่าวว่า การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย หลักการที่สำคัญในการจัดระเบียบการปกครองประเทศตามอุดมการณ์ของประชาธิปไตยประการหนึ่งได้แก่ การกระจายอำนาจ ซึ่งรัฐบาลทุกประเทศจะต้องจัดให้มี และส่งเสริมรูปแบบการปกครองตนเองของราษฎรขึ้นในท้องถิ่นต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันการเมืองระดับพื้นฐาน

ที่จะฝึกฝนให้พลเมืองเกิดความรู้ความเข้าใจในกลไกและกระบวนการทางการเมืองระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง มาปฏิบัติเพื่อให้สนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและตรงเป้าหมาย

ลิจิต ธีรเวคิน (2541 : 386) กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครอง โดยอิสระ และได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรท้องถิ่นที่เกิดขึ้น โดยการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาลกลาง มีฐานะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการปกครองและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นตามนโยบายและแนวทางที่กำหนด โดยรัฐบาลกลางจะกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ ถึงแม้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง และบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ในท้องถิ่น แต่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมและดูแลจากรัฐบาลกลาง

2. ลักษณะของการปกครองท้องถิ่น

เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local government) เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้น ๆ ดังนั้นลักษณะการปกครองท้องถิ่นที่สำคัญ ดังนี้ (สนธิ บายย์จันทร์, 2547 : 5-7)

2.1 มีสถานะตามกฎหมาย (Legal status) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย เช่น ประเทศไทยมีการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ

2.2 มีพื้นที่ตามกฎหมาย (Area and levels) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองท้องถิ่นมีมากมาย เช่น สภาพทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชน ประสิทธิภาพในการบริหาร

รายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีเกณฑ์ การจัดตั้ง และยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น 3 ประการ คือ รายได้ย้อนหลัง 3 ปี ไม่รวมเงินอุดหนุน ประชากร และขนาดพื้นที่

2.3 มีการกระจายอำนาจหน้าที่ (Devolution of power and function) การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองเป็นสำคัญ

2.4 มีความเป็นนิติบุคคล (Artificial person) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์กรนิติบุคคลโดยแยกเทศจากองค์กรของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้เพื่อการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2.5 มีการเลือกตั้ง (Election) การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน (Political participation)

2.6 มีอำนาจอิสระ (Autonomy) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานของรัฐบาลกลางและมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบาย และการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย สามารถกำหนดนโยบายออกกฎข้อบังคับเพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่น และสามารถใช้อำนาจพิทักษ์ของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

2.7 มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ (Revenue) จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

2.8 มีการกำกับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐและอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ต้องมีสถานะตามกฎหมาย มีพื้นที่อาณาเขตชัดเจน มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาและผู้บริหาร มีอิสระในการปกครองตนเอง มีการจัดองค์กรเป็นสองฝ่าย ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้ง และมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น

3. รูปแบบขององค์กรปกครองท้องถิ่นของไทย

ปัจจุบันการปกครองท้องถิ่นของไทย ได้แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (สนธิ บายี่ขัน. 2547 : 26-27)

3.1 องค์กรบริหารส่วนจังหวัด

องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 (ฉบับที่ 3) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 กำหนดพื้นที่จังหวัดเป็นพื้นที่ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ

3.2 เทศบาล

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (ฉบับที่ 12) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 ปัจจุบันได้แบ่งเทศบาลออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร

3.3 องค์กรบริหารส่วนตำบล

องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ฉบับที่ 5) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 มีหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์กรบริหารส่วนตำบลขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ (โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

3.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

3.4.1 กรุงเทพมหานคร (กทม.) เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบ

การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2548 โครงสร้างกรุงเทพมหานครประกอบด้วย สภากรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

3.4.2 เมืองพัทยา เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 โครงสร้างเมืองพัทยา ประกอบด้วย สภาเมืองพัทยา และ ปลัดเมืองพัทยา

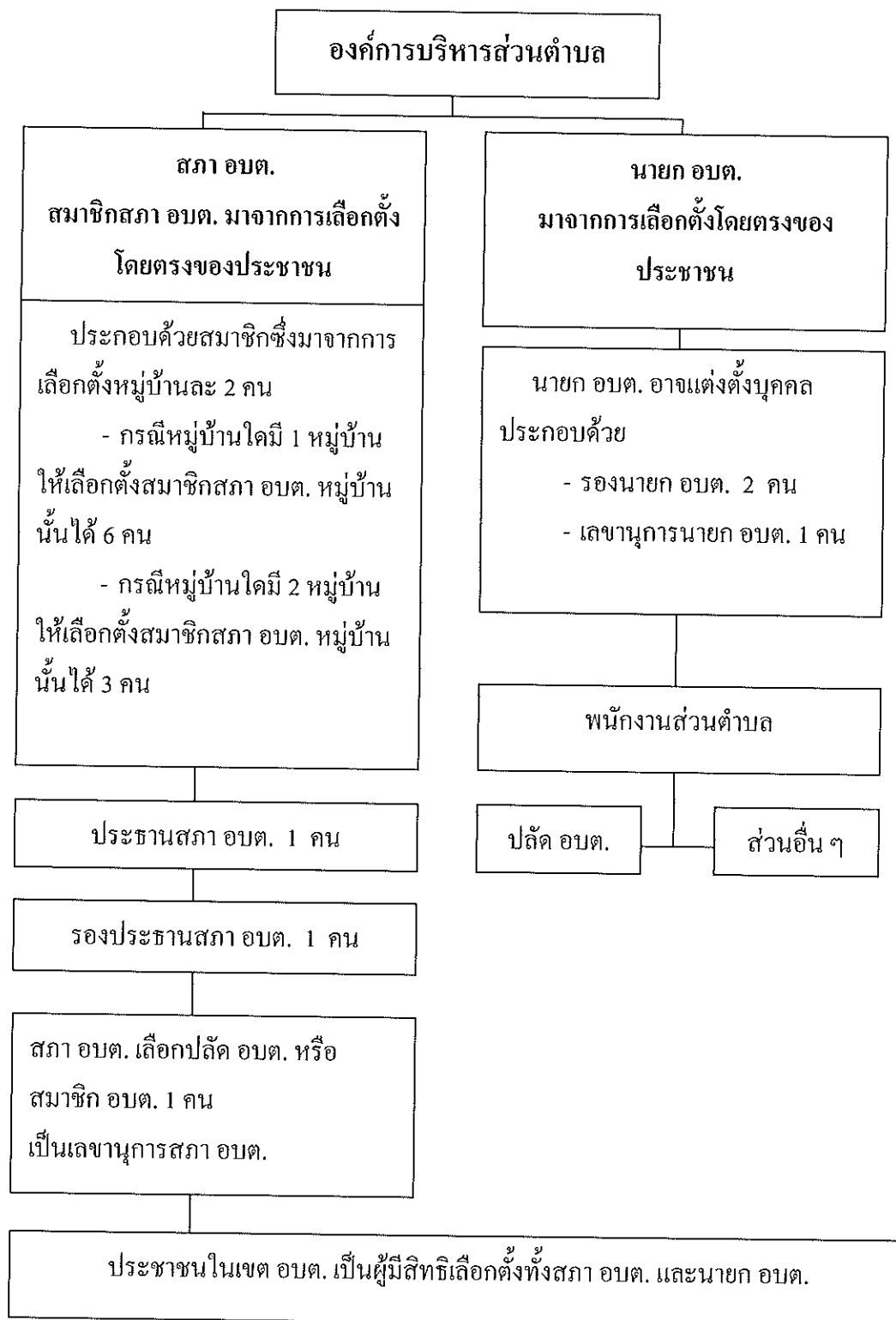
4. องค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานระดับตำบลได้มีขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2475 โดยกำหนดให้หลายบ้านรวมกันเป็นหมู่บ้าน มีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดูแล และหมู่บ้านหลายหมู่บ้านรวมกันเป็นตำบลมีกำนันเป็นผู้ดูแล นอกจากนั้นยังกำหนดให้มีคณะกรรมการตำบลขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่กำนันเกี่ยวกับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกำนัน ต่อมาได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการตำบลอีกหลายครั้ง จนกระทั่งมีการจัดตั้งสภาตำบลตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2516 แต่สภาตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศของคณะปฏิวัติยังไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ไม่มีอำนาจหน้าที่ชัดเจน ไม่มีบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของตนเอง และมีรายได้น้อย ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่สามารถบริหารงานเพื่อสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ ทำให้มีการผลักดันให้มีการตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ขึ้นในเวลาต่อมา และได้มีการยกฐานะสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (เชาวน์วงศ์ เสนพงศ์. 2546 : 127-128)

4.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้บัญญัติให้พื้นที่ของตำบลที่อยู่นอกเขตเทศบาล เมืองพัทยา หรือสุขาภิบาล ซึ่งหมายถึงพื้นที่ส่วนที่ซ้อนอยู่กับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นสภาตำบลซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (เชาวน์วงศ์ เสนพงศ์. 2546 : 128)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่เกิดจากการเสนอแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโครงการองค์การบริหารส่วนตำบล ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล (โครงสร้างปัจจุบัน)

ที่มา : โกวิทช์ พวงงาม. 2550 : 157

4.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2548 : 75-89)

ตามมาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

(8) บำรุงรักษาศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ตามมาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(2) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

และสวนสาธารณะ

(5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

(8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(12) การท่องเที่ยว

(13) การผังเมือง

ตามมาตรา 69 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68 นั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์กร หรือหน่วยงานของรัฐในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์กร หรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

ตามมาตรา 69 (1) การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์ วิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ตามมาตรา 46 สภากองการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

(3) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

ตามมาตรา 59 นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

(2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล

(4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

(6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนหนองจิก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

1. ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก ตั้งอยู่เลขที่ 227 หมู่ที่ 9 ถนนบรบือ - วาปีปทุม ตำบลหนองจิก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอบรบือ และระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอบรบือประมาณ 3 กิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลบรบือ และ ตำบลหนองโก

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลคำพี่ และ ตำบลหนองม่วง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลหนองม่วง และ ตำบลโคกก่อ อำเภอเมือง

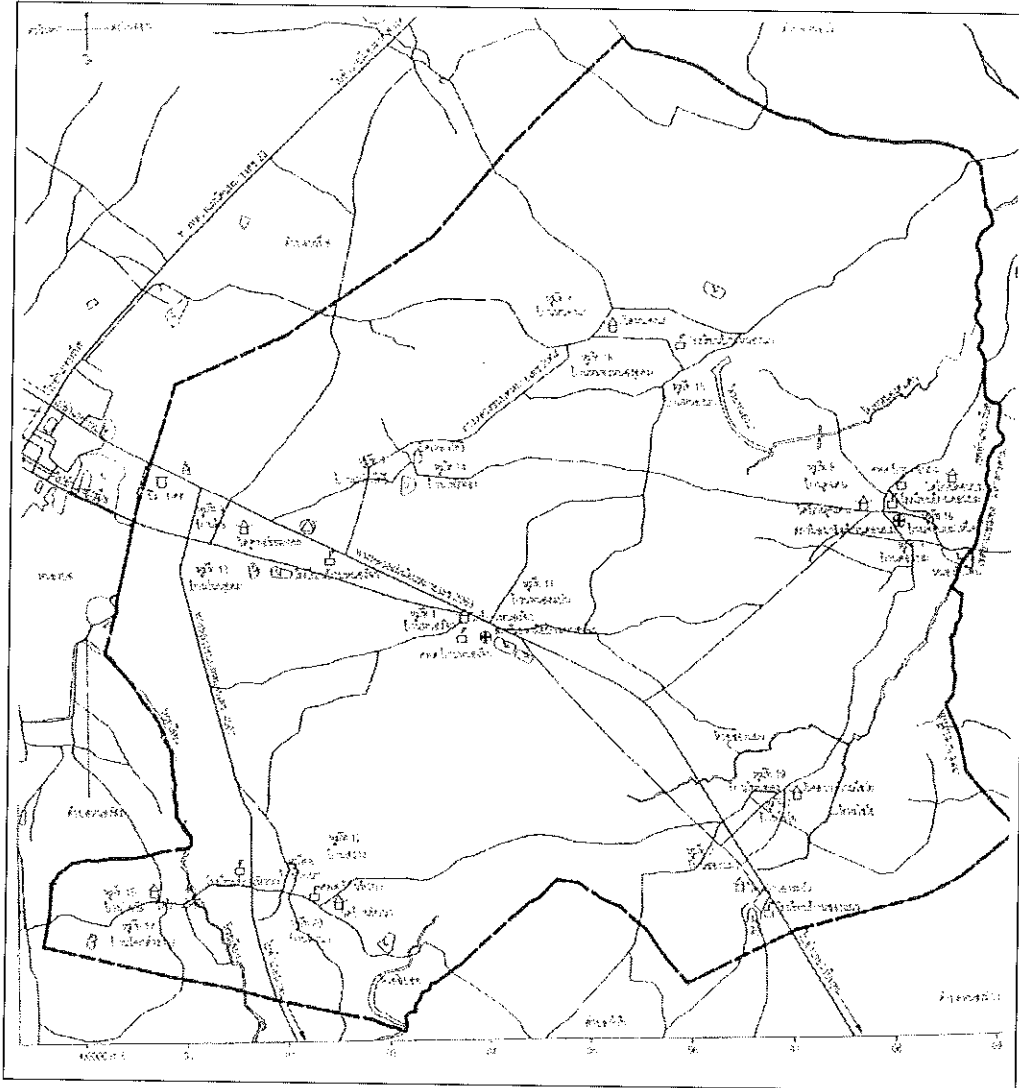
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ เทศบาลตำบลบรบือ และ ตำบลหนองลิ้ม

พื้นที่ในเขตรับผิดชอบประมาณ 58.345 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ

36,465.7 ไร่

1.1 เนื้อที่

มีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบประมาณ 58.345 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 36,465.71 ไร่



1.2 ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปมีสภาพเป็นพื้นที่ลูกคลื่นลอนต่ำสลับที่ลาดุ่ม มีความสูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ 150 - 200 เมตร พื้นที่ราบเหมาะสำหรับการทำนา เช่น ข้าวหอมมะลิ บริเวณที่ราบสูงเหมาะสำหรับการทำไร่ เช่น ทำไร่ มันสัมปะหลัง เป็นต้น

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรต่อหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
1	บ้านหนองจิก	353	338	691	197
2	บ้านซอแมว	347	333	680	168
3	บ้านดอนบม	262	283	545	141
4	บ้านหนองแก	290	313	603	228
5	บ้านเหล่าโพธิ์	163	164	327	79
6	บ้านห้วยนา	296	296	592	203
7	บ้านไชโย	208	201	409	101
8	บ้านคูแคน	197	184	381	101
9	บ้านค้อ	390	383	773	249
10	บ้านโคกถี่	218	215	433	119
11	บ้านหนองแปน	385	385	770	234
12	บ้านสว่าง	197	202	399	123
13	บ้านโนนอุดม	162	147	309	90
14	บ้านโพธิ์ทอง	215	193	408	107
15	บ้านหนองแก	124	118	242	64
16	บ้านดอนบม	213	221	434	127
17	บ้านโคกสำราญ	152	157	309	90
18	บ้านหนองอุดม	174	191	365	85
19	บ้านโนนทอง	146	154	300	67
20	บ้านห้วยนา	130	134	264	70
	รวม	4,622	4,612	9,234	2,643

* ข้อมูล ณ วันที่ 9 เดือน ตุลาคม 25

1.4 สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 9,234 คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 2,643 ครัวเรือน ชาย จำนวน 4,622 คน หญิง จำนวน 4,612 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 158.265 คน/ตารางกิโลเมตร

2. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

2.1 โครงสร้างการบริหารของ อบต.หนองจิก และหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.1.1 จำนวนบุคลากร

- 1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน
 - 1.1) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 1 คน
 - 1.2) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1 คน
 - 1.3) นิติกร 1 คน
 - 1.4) เจ้าพนักงานธุรการ 1 คน
 - 1.5) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
 - 1.6) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 1 คน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
 - 1.7) นักการภารโรง 1 คน (พนักงานจ้างทั่วไป)
 - 1.8) พนักงานขับรถ 1 คน (พนักงานจ้างทั่วไป)
 - 1.9) คนงานทั่วไป 1 คน (พนักงานจ้างทั่วไป)
- 2) ส่วนการคลัง จำนวน 5 คน
 - 2.1) หัวหน้าส่วนการคลัง จำนวน 1 คน
 - 2.2) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 คน
 - 2.3) เจ้าพนักงานธุรการ 1 คน
 - 2.4) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 คน (ลูกจ้างประจำ)
 - 2.5) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 1 คน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- 3) ส่วนโยธา 4 คน
 - 3.1) หัวหน้าส่วนโยธา จำนวน 1 คน
 - 3.2) นายช่างโยธา จำนวน 1 คน
 - 3.3) ผู้ช่วยช่างโยธา จำนวน 1 คน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
 - 3.4) คนงานทั่วไป 1 คน (พนักงานจ้างทั่วไป)

- 4) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 7 คน
 - 4.1) นักวิชาการศึกษา จำนวน 1 คน
 - 4.2) ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 8 คน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- 5) ส่วนส่งเสริมการเกษตร จำนวน 2 คน
 - 5.1) นักวิชาการเกษตร จำนวน 1 คน
 - 5.2) ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร จำนวน 1 คน (พนักงานจ้างตาม

ภารกิจ)

- 6) ส่วนสวัสดิการและสังคม จำนวน 2 คน
 - 6.1) นักพัฒนาชุมชน 1 คน
 - 6.2) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน 1 คน (พนักงานจ้างตาม

ภารกิจ)

- 7) ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 2 คน
 - พนักงานขับรถ 1 คน (พนักงานจ้างทั่วไป)
 - คนงานประจำรดดูตสิ่งปฏิกูล 1 คน (พนักงานจ้างทั่วไป)

2.1.2 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยประมาณประจำปี

งบประมาณ 2552 จำนวน 25,233,347.29 บาท แยกเป็น

รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง จำนวน 674,666.80 บาท

รายได้ที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดเก็บให้ จำนวน 10,457,341.67 บาท

เงินอุดหนุนรัฐบาล จำนวน 14,101,338.82 บาท

3. วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบล

“เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริม สนับสนุน และ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้น ควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชุมชน และ สิ่งแวดล้อม ”

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก กำหนดไว้

6 ด้าน ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 คุณภาพชีวิตและสังคม
 ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี
 และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6 การเมืองการบริหารจัดการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวข้องที่มีลักษณะเดียวกันและคล้ายคลึงกันที่สามารถเทียบเคียงกับการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

จิตรลัดดา ถิ่นสำราญ (2551 : 70) ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ อำเภอสรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย” ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน ความคิดเห็นต่อการบริหารงานไม่ต่างกัน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจาก ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ อำเภอสรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ได้มีการรับรู้หรือมีประสบการณ์ในการบริหารงาน การดำเนินกิจกรรม โครงการต่างๆ จึงทำให้ความคิดเห็นของประชาชน ไม่แตกต่างกัน

ทวีศักดิ์ ปักษา (2550 : 99) ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการป้องกัน โรคและระงับโรคติดต่อ ด้านการบำรุงรักษา ศิลปะจารีต ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ด้านการส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก และระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ด้านการรักษาความสะอาด ของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และระดับ

น้อย 1 ด้านคือ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

บรรเลง ขุบลเขต (2550 : 71) ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตกิ่งอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตกิ่งอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมาคือ ประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 31.10 และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.50 ประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่ง พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากที่ได้รับเลือกตั้งเข้ามาเป็นสมัยแรก คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาคือ ดำรงตำแหน่ง 2 สมัย คิดเป็นร้อยละ 26.4 และ 3 สมัย คิดเป็นร้อยละ 6.60 ตามลำดับ

เบญจวรรณ ทุระธรรม (2551 : 80) ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด” กลุ่มอายุ คือ 18-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี, และ 51 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05

ปิติโชค มาศงามเมือง (2551 : 66) ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 2 สมัย คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมาคือ ดำรงตำแหน่ง 1 สมัย คิดเป็นร้อยละ 47.30

ดวงตา อ่อนเวียง (2552 : 88) ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะแซว อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ” ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน คือ ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน ที่สาธารณะ และการกำจัดขยะมูลฝอย ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ด้านการส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ด้านการคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม

ไพวรรณ อุปลี (2552 : 105) ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนตำบล เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด มหาสารคาม” ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มี อาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 5 ด้านคือ ด้านการรักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ด้านคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น ส่วนด้านจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ด้านการป้องกัน โรคและ ระวัง โรคติดต่อ และด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พบความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภคพร หงษ์ไทย (2552 : 102) ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลการ ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพานพร้าว อำเภอสรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย” ผลการศึกษาพบว่า ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ประชาชนส่วนใหญ่มี ความคิดเห็นว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและ ทางบก ด้านการรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัด ขยะมูลฝอย ด้านการป้องกันและระวัง โรคติดต่อ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านการส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ด้านการบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมของ ท้องถิ่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านการคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ

จรูญ แสนสุข (2553 : 92) ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของคณะกรรมการหมู่บ้านต่อ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย” ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านส่งเสริมการ พัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านบำรุงรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูล ฝอยและสิ่งปฏิกูล ด้านการป้องกันและระวัง โรคติดต่อ ด้านการป้องกันและบรรเทา

สาธารณสุข ด้านจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ และด้านคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ผู้ศึกษาได้สรุปและใช้แนวคิดต่างๆจากการศึกษามาทำการศึกษา “ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก อำเภอปรือ จังหวัดมหาสารคาม” ใน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ คือ กระบวนการจัดการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ผลของการบริหารงานเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน การกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน การบริหารงาน การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนาที่มีความชัดเจนและพร้อมที่จะปฏิบัติ

2. ด้านการบริหารงานบุคคล คือ ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงาน และบริการจากการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นให้มากที่สุด ทั้งในทางปริมาณและคุณภาพ การส่งเสริมบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ คุณวุฒิ และประสบการณ์เหมาะสม บุคลากรมีจำนวนเพียงพอ มีความรู้ความสามารถทั้งด้านบริหารและเทคนิค เพื่อนำไปใช้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. ด้านการบริหารงบประมาณ คือ การดำเนินการด้านงบประมาณ จะมีการใช้จ่ายเงินอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด และบริหารงบประมาณอย่างเพียงพอต่อการบริหารจัดการองค์การ มีการวางแผน และเตรียมการในกระบวนการจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

4. ด้านการบริหารสถานที่ วัสดุและ ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ มีความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกต่อลักษณะงานที่องค์กรจะต้องดำเนินการ ตลอดจนวัสดุ และครุภัณฑ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะนำมาใช้จะต้องมีอย่างเพียงพอและเหมาะสม