

การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ย่อมไม่เกิดผลทางปฏิบัติ

ด้วยเหตุที่ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการแปลงนโยบายการกระจายอำนาจไปสู่การปฏิบัติ ประกอบกับจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าปัจจุบันนี้ยังไม่มีการศึกษาเชิงวิชาการจนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เกี่ยวกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่อย่างใด ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเข้มแข็ง อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีระบบแบบแผนและสามารถดำเนินการในเชิงนโยบายได้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้มแข็งจะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ของตนเองจนสามารถบรรลุเป้าหมายคือการสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลเช่นเดียวกับองค์การที่ประสิทธิผล และการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายดังกล่าวได้ก็ต้องอาศัยพฤติกรรมการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์การ (Steers. 1977 : 6)

ฉะนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาปัจจัยภายนอกและปัจจัยที่เป็นพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยบูรณาการกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การของสตีเยอร์ (Steers. 1977 : 7-8) ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics) และปัจจัยด้านบุคลากร (Employee Characteristics) รวมทั้งนักวิชาการอื่น ๆ เป็นแนวทางในการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐบาลคือ การกระจายอำนาจในการสนองความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น มีการสนองตอบการพัฒนาประเทศ และการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นำการบริการของรัฐบาลลงสู่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะบริการสาธารณะต่าง ๆ ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร จากการดำเนินการที่ผ่านมายังมีปัญหาอุปสรรคบ้าง เช่น ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมและตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใน รัฐบาลไม่สามารถจัดสรรงบประมาณให้ได้ตามสัดส่วนที่กฎหมายได้กำหนดไว้ มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยส่งผลต่อการบริหารงานกระทำไม่ได้ต่อเนื่องถึงแม้จะมีผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการทำงาน มีประเพณี วัฒนธรรมที่สืบทอดมายาวนาน จากรายงานผลการประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยนครพนม. 2555 : 39)

พบว่า ประชาชนทั่วไปพึงพอใจต่อบริการด้านการศึกษา งานบริการด้านอนุเคราะห์ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสหรือผู้สูงอายุ บริการด้านพัฒนาชุมชนและการประกอบอาชีพ แต่เห็นควรมีการปรับปรุงซ่อมแซมถนนหนทาง ต้องการถึงขยะเพิ่มเติมและให้มีรถจัดเก็บขยะทุกวัน ดังนั้นเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเข้มแข็ง และเพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ ศึกษานี้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหา อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีระเบียบแบบแผน และสามารถดำเนินการในเชิงนโยบายอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
4. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งต่อองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหา โดยมุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใน อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ในช่วง ปี พ.ศ. 2555 ประกอบด้วย

- 1.1 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่
 - 1.1.1 ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 1.1.2 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 1.1.3 ความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่
 - 1.2.1 สภาพเศรษฐกิจตำบล
 - 1.2.2 สภาพสังคมตำบล
 - 1.2.3 การมีส่วนร่วมของประชาชน
 - 1.2.4 การติดต่อสื่อสารภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
- 1.3 ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 1.3.1 พฤติกรรมการทำงานด้วยความเสียสละ
 - 1.3.2 พฤติกรรมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์
 - 1.3.3 พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ
 - 1.3.4 พฤติกรรมการทำงานด้านประชาธิปไตย
 - 1.3.5 พฤติกรรมการทำงานด้านความสามัคคี

1.4 ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลหมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใน อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

- 1.4.1 การปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาของประชาชน
- 1.4.2 การสนองตอบความต้องการของชุมชน
- 1.4.3 ความพึงพอใจของประชาชน

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบลนาใน อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม จำนวน 3,217 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบลนาใน อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 356 คน โดยการกำหนดขนาดด้วยการใช้สูตร Taro Yamane

3. ด้านตัวแปรในการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใน อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยกำหนดตัวแปร ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล 3 ปัจจัย คือ

- 3.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.1.3 ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใน อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใน

- 3.2.1 การปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาของประชาชน
- 3.2.2 การสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน
- 3.2.3 ความพึงพอใจของประชาชน

4. ด้านพื้นที่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

5. ด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษา 2 เดือน ตั้งแต่ 15 เดือน พฤศจิกายน 2555 – 30 เดือน ธันวาคม 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลให้ประสบผลสำเร็จ ได้ผลผลิตที่มีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้เป็นอย่างดีและชุมชนระดับตำบลมีความพึงพอใจในระดับสูง

2. ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สามารถแก้ไขปัญหาประชาชน สนองตอบต่อความต้องการของชุมชนและความพึงพอใจของประชาชน ได้แก่

2.1 การปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาของประชาชน หมายถึง ระดับความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลในการวางแผนแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ทันทั่วถึง ตามที่ได้กำหนดไว้ให้แก่สาธารณภัยและภัยธรรมชาติต่าง ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น

2.2 การสนองตอบความต้องการของชุมชน หมายถึง ความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ชุมชนระดับตำบลได้อย่าง รวดเร็วและทันทีที่ได้รับร้องขอจากประชาชน เช่น การก่อสร้างถนน รางระบายน้ำ ระบบประปา เป็นต้น

2.3 ความพึงพอใจของประชาชน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดบริการสาธารณะให้เป็นไปตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

3. ปัจจัยด้านลักษณะ หมายถึง องค์ประกอบทั่วไปที่เกื้อหนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข้มแข็ง ในงานวิจัยนี้มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ด้าน ได้แก่

3.1 ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การจำแนกลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดที่ประกอบด้วย เกณฑ์ระดับรายได้ เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร และเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจและสังคม

3.2 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง จำนวนรายได้ประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย รายได้จากภาษีที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง รายได้ที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้ และเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

3.3 ความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไปปฏิบัติอย่าง

เป็นอิสระภายใต้ขอบเขตที่กฎหมาย โดยปราศจากการแทรกแซง ควบคุม และบังคับบัญชาจาก อำเภอและจังหวัด โดยที่อำเภอและจังหวัดเป็นเพียงผู้กำกับดูแลและให้คำแนะนำเท่านั้น ซึ่งวัดจากการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ล้อมรอบตัวที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็ง ดังต่อไปนี้

4.1 สภาพเศรษฐกิจตำบล หมายถึง ฐานะทางเศรษฐกิจของประชาชนในตำบล โดยพิจารณาจากรายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากรในตำบล

4.2 สภาพสังคมตำบล หมายถึง ลักษณะโครงสร้างทางสังคมตำบล โดยพิจารณาจากจำนวนกลุ่มกิจกรรมในตำบล เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น

4.3 การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การให้ประชาชนทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์การอาสาสมัครรูปต่าง ๆ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องร่วมกัน เช่น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง ร่วมทำการพัฒนา ร่วมรับผลประโยชน์ เป็นต้น

4.4 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ระดับการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวัดจากการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล กับประชาชนที่มีต่อการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาจากความเหมาะสมของวิธีการหรือช่องทางติดต่อสื่อสาร ความถูกต้องชัดเจนของข้อมูลข่าวสารความเพียงพอ ความต่อเนื่อง และความสม่ำเสมอของการติดต่อสื่อสาร

5. ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ได้แก่ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข้มแข็ง ประกอบด้วย

5.1 พฤติกรรมการทำงานด้วยความเสียสละของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงความปรารถนาดีและความเต็มใจช่วยเหลือ ให้ผู้อื่นมีความพึงพอใจหรือสนองความต้องการของผู้อื่นด้วยการให้ปันสิ่งที่ตนมีอยู่ โดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย การให้ปัน การเห็นแก่ส่วนรวม ความปรารถนาดี ความมีน้ำใจ และการไม่เอาเปรียบผู้อื่น

5.2 พฤติกรรมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมอย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริงทั้งกาย วาจา และใจ ซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ความซื่อสัตย์ต่องาน และ

ความซื่อสัตย์ต่อสังคมและหมู่คณะ

5.3 พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พฤติกรรมการทำงาน ที่แสดงถึงความสนใจและความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความพยายามและขยัน หมั่นเพียร และติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ซึ่งประกอบด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และ ความรับผิดชอบต่อชุมชนหรือประชาชนในตำบล

5.4 พฤติกรรมการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ครอบงำผู้อื่นและไม่ยอมให้ผู้อื่นครอบงำ โดยยึดหลักความเสมอภาค การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคล การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และทำการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลและสันติวิธี ซึ่งประกอบด้วย การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น การเคารพในระเบียบของสังคม การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาค การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการทำงาน การยึดหลักมีเหตุผลในการตัดสินใจและทำงาน

5.5 พฤติกรรมการทำงานด้านความสามัคคีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงการรวมกำลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีตามความต้องการของประชาชนในตำบล โดยใช้กำลังกาย กำลังความคิด กำลังความรู้ หรือกำลังทรัพย์ ร่วมกันทำงานด้วยความกลมเกลียว ไม่มีการทะเลาะคิดทำลาย หรือแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน โดยเห็นแก่ประโยชน์ของประชาชนในตำบลเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การเป็นผู้สร้างความเข้าใจกันดีในหมู่คณะ การเข้าไปร่วมทำงานความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือกันทำงาน ความรักใคร่ปรองดอง และการแบ่งพรรคแบ่งพวก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน บุคคล และคณะบุคคล ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการที่จะนำไปกำหนด ภารกิจ และแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ถูกต้องและชัดเจนต่อไป