

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

นับตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ริเริ่มและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยขึ้น เพื่อเป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาระบบราชการมีความชัดเจนและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ก.พ.ร. จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยฉบับใหม่ขึ้นซึ่งครอบคลุมช่วงระยะเวลาปี พ.ศ. 2556 ถึงปี พ.ศ. 2561 จะรองรับการขับเคลื่อนประเทศท่ามกลางปัจจัยสภาพแวดล้อม ความเสี่ยง โลก และสถานการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมาก รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) เพื่อเป็นกรอบทิศทางสำคัญที่มีเป้าหมายร่วมกันกับทุกภาคส่วนเพื่อจะผลักดันนโยบายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมให้สามารถฉีกกำลังเป็นระบบครบวงจรและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2556 : 4)

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 และรัฐธรรมนูญฉบับนี้นับเป็นฉบับที่ 18 ของประเทศไทย ซึ่งถือว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน ที่มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจกรรมท้องถิ่นได้เอง โดยองค์กรปกครองท้องถิ่นทั้งหลาย มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของคณรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย มีนโยบายที่จะพัฒนาและส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ซึ่งมีนโยบายที่สำคัญประการหนึ่งก็คือการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นในระดับพื้นฐานนั่นก็คือ “ตำบล” เพื่อเป็นการสร้างรากฐาน โดยใช้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่คือการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลทำให้ภาครัฐทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการดังนี้ 1) การปรับวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเน้นผลงาน 2) ปรับการบริหารงานให้เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ 3) ปรับบทบาทภารกิจและกลยุทธ์โดยให้เอกชน และชุมชนมีส่วนร่วม (บุญศรี ยีหะมะ. 2550 : 53)

การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่มีรัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

ของตน การบริหารงานท้องถิ่นมีการจัดองค์การมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้ มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม (คณพศ สหธิเลิศ. 2556 : 26) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีกฎระเบียบขององค์กรให้เกิดการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อองค์กรตั้งแต่ระดับขั้นต้นจนถึงระดับการบริหารระดับสูง โดยมีผู้บริหารและรักษาการดูแลในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรนั้นให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งเครื่องมือทางการบริหารที่สามารถจะประเมินสถานภาพองค์กรได้อย่างทั่วถึงนั้นคือ แนวคิด McKinsey 7-sFramework ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติว่าเป็นเกณฑ์ที่สามารถประเมินจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลขึ้นอยู่กับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันทั้งหมดอย่างน้อย 7 ตัว ได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบทักษะ บุคลากร รูปแบบการบริหาร และค่านิยมร่วม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2546 : 15)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม เป็นหน่วยงานหนึ่งที่จะต้องดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน หรือเป็นที่พึงของประชาชนมากที่สุด แต่ปรากฏว่าการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ผ่านมากลับพบว่ามีเรื่องร้องเรียน มีข้อครหาในหลาย ๆ เรื่อง ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง การเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานส่วนตำบล (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2556 : 12) ทำให้เห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามมีการบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลภายใต้ความถูกต้องเป็นธรรมตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และจากการศึกษาพบว่านักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้หลายประเด็น ได้แก่ 1) ขาดความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง 2) ขาดความชัดเจน และความต่อเนื่องในการแปลงนโยบายของรัฐบาลด้านการปกครองท้องถิ่น 3) ความหลากหลายและสับสนของรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ความอ่อนแอเนื่องจากขาดบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 5) ผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นที่เข้ามาผูกขาดการเมืองท้องถิ่น 6) ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนท้องถิ่นอย่างไรก็ตามหากองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงก็จะส่งผลต่อคุณภาพการบริการแก่ประชาชนในเขตตำบลได้เป็นอย่างดี (ประมวล รุจนเสรี. 2542 : 8)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีปัจจัยหลายอย่างที่จะต้องนำมาพิจารณาในการประเมินทั้งในโอกาสที่ดีและในโอกาสที่ขาดทรัพยากรบางอย่างไม่ว่าด้านเงิน (Money) วัสดุ สิ่งของ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material) เทคโนโลยี ตลอดจนเทคนิคและวิธีการบริหาร (Management)

และ คน (Man) นำมาสู่หลักการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้าน
 ค่าใช้จ่าย ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งเกิดจากทรัพยากรที่จะทำให้เกิด
 เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าคนหรือทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด
 เพราะนโยบายที่นำไปสู่ผู้ปฏิบัติงานที่แท้จริงไม่มีอะไรตายตัวเสมอไป จำเป็นต้องมีหลักปรัชญา
 ประกอบการบริหารและปฏิบัติงาน หน้าที่ที่เกิดขึ้นมาประกอบการปฏิบัติงานรวมถึงวิธีการจัดการ
 ต่าง ๆ ของแต่ละองค์การจำเป็นที่จะต้องมีความสอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิดตามลักษณะ นโยบายที่
 วางเป้าหมายขององค์การให้มากที่สุดเพื่อการปฏิบัติงานนั้นเกิดความเสียหายน้อยที่สุดเช่นกัน
 (ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2549 : 4) ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงขององค์การจึงจำเป็นต้องมีการ
 กำหนดแผนการดำเนินงานการจัดการปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การให้เป็นเชิงรุกที่สามารถปรับเปลี่ยน
 ไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เข้ากับเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงทั้งจาก
 ภายนอกและภายในองค์กร โดยใช้กลยุทธ์การจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 (ปภาวรินทร์ บุญมาก. 2553 : 1-2)

ดังนั้น ผู้วิจัยมองว่า McKinsey 7's เป็นเครื่องมือการบริหารรูปแบบใหม่ที่มีความ
 เหมาะสมในการประเมินสถานภาพองค์กร ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 7 ตัว จะสามารถชี้ให้เห็นถึงตัว
 แปร หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเข้ามาสนับสนุน หรือเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการขององค์การ
 บริหารส่วนตำบลและมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
 ในเขตจังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้ทราบถึงการบริหารจัดการ 7's แมคคินซีว่าอยู่ในระดับใด
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยการ
 จัดการ 7's แมคคินซีใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
 ส่วนตำบล ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานและเป็นแนวทาง
 ในการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม เพื่อจะได้นำข้อมูล
 ไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการจัดการ 7's แมคคินซีขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในท้องถิ่น โดยใช้
 แนวคิดและใช้ทฤษฎีการจัดการ 7's แมคคินซีเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร
 เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุง พัฒนาและแก้ไขการบริหารงานได้อย่างมี
 เสถียรภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการ 7's แมคคินซีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาการจัดการ 7's แมคคินซีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดการ 7's แมคคินซีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก
3. การจัดการ 7's แมคคินซีมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในทิศทางเชิงบวก

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านตัวแปรการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ การจัดการ 7's แมคคินซีโดยมีปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ คือ

- 1.1.1 ด้านโครงสร้าง (Structure)
- 1.1.2 ด้านกลยุทธ์ (Strategy)
- 1.1.3 ด้านระบบ (Systems)
- 1.1.4 ด้านสไตล์ (Style)
- 1.1.5 ด้านบุคลากร (Staff)
- 1.1.6 ด้านทักษะ (Skills)
- 1.1.7 ค่านิยมร่วม (Share Value)

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามประกอบไปด้วย

- 1.2.1 ด้านค่าใช้จ่าย (Input)
- 1.2.2 ด้านกระบวนการบริหาร (Process)
- 1.2.3 ด้านผลผลิตและผลลัพธ์(Output)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง การจัดการ 7's แมคคินซีซึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาการจัดการ 7's แมคคินซี (McKinsey's 7-S Model หรือ 7's Model) ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง (Structure) 2) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) 3) ด้านระบบ(Systems)4) ด้านสไตล์ (Style) 5) ด้านบุคลากร (Staff)6) ด้านทักษะ (Skills) และ 7)ด้านค่านิยมร่วม (Share Value) ของโรเบิร์ตวอเตอร์แมน ทอม ปีเตอร์ส และจูเลียน ฟิลลิปส์ (Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips. 1980 : 1-12) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ประกอบไปด้วย 1) ด้านค่าใช้จ่าย (Input) 2) ด้านกระบวนการบริหาร (Process) และ 3) ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ (Output) โดยศึกษามาจากแนวคิดประสิทธิภาพในระบบราชการของทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (2538 : 2)

3. ขอบเขตด้านประชากร

3.1 ประชากร (Population) คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวน 4,257 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2556 : 14)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 366 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ของยามานะ (Yamane. 1973 : 727)และเพื่อการกระจายของข้อมูลผู้วิจัยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบหลายขั้นตอน(Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 53)

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 128 แห่ง

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย คือระหว่างเดือน กันยายน - ธันวาคม พ.ศ.2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

การจัดการ 7's แมคคินซี หมายถึง การทำให้กลุ่มบุคคลในองค์กรได้มาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร โดยใช้มูลเหตุหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านโครงสร้าง หมายถึง ความเหมาะสมด้านการจัดโครงสร้างหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเปรียบเสมือนผังขององค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ประกอบด้วยการมีโครงสร้างที่เรียบง่ายตามประเภทของภารกิจ การแบ่งงานกันทำที่ชัดเจน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลง เพื่อเพิ่มความคล่องตัว และการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการสื่อสารประสานงาน เชื่อมต่อคนและกลุ่มคนเข้าด้วยกันรวมทั้งการตัดสินใจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
2. ด้านกลยุทธ์ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้นมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติที่ชัดเจน และการทบทวนยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อให้ออกค้ำกับนโยบายของต้นสังกัดและความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปที่ชัดเจน เป็นการวางแผนการปฏิบัติซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานระยะยาวขององค์การเพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน ไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง
3. ด้านระบบ หมายถึง ความพร้อมของระบบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สนับสนุนต่อการดำเนินงาน ประกอบด้วย ความพร้อมด้านระบบการบริหารงานบุคคล (Man) ระบบการบริหารงบประมาณ (Money) ระบบการบริหารพัสดุและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Material) และระบบการบริหารงานทั่วไป (Management) ซึ่งระบบเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและขึ้นต่อกันโดยส่วนประกอบต่าง ๆ ร่วมกันทำงานอย่างผสมผสานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. ด้านสไตล์ หมายถึง ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความประนีประนอม ตรงไปตรงมา หรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงและของพนักงาน เช่น วิธีการบริหารแบบต่าง ๆ ที่ถือปฏิบัติในองค์กร การใช้เวลาของผู้บริหาร ลักษณะของผู้บริหารและพนักงานในองค์กรที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นการกระทำหรือพฤติกรรม รวมทั้งบุคลิกภาพของผู้บริหารระดับสูงที่มีผลต่อความรู้สึกของพนักงานมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร

5. ด้านบุคลากร หมายถึง การที่องค์กรมีผู้ปฏิบัติงาน และจำนวนบุคลากรในแต่ละฝ่ายแต่ละตำแหน่งเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ โดยการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลในการวางแผน การปฏิบัติงาน การดำเนินการ การร่วมรับผลประโยชน์ รวมทั้งในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. ด้านทักษะ หมายถึง คุณลักษณะร่วมของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งทั้งระบบ ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและแม่นยำ

7. ด้านค่านิยมร่วม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรทุกคนขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเอื้อต่อการนำหลักการจัดการมาใช้บรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วย การส่งเสริมให้การทำงานของหน่วยงานของรัฐ จะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งสนับสนุนเสริมสร้าง พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมและชุมชน บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่อองค์กรและผู้ให้บริการบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทความอดสาหัส และเสียสละเพื่อประโยชน์ต่อส่วนร่วมมีการปลูกฝังการพัฒนาเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงาน และให้กลายเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมการสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าในการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์จากบุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพร้อมและความพยายามและรวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรง เนื่องจากหน่วยในการจัดสิ่งทีลงทุนลงไป เช่น เงิน ความพยายาม แรงงานนั้นเป็นคนละหน่วยในการวัดผลลัพธ์ คือ ผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ วัดว่าผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่การทำงานที่ได้ผลงานที่มีคุณภาพมาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัดเวลา ยุติธรรม ทันเวลา เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่น่าพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ ประกอบด้วย

1. ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายด้าน

สาธารณูปโภคขององค์การมีการบูรณาการในการร่วมกันใช้ทรัพยากรในหน่วยงานได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด ให้ความสำคัญในเรื่องการควบคุมงบประมาณในการปฏิบัติงาน ลดการสูญเสียวัสดุสำนักงานที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานให้ได้มาซึ่งสินค้าหรือบริการ

2. ด้านกระบวนการการบริหาร หมายถึง การวางแผนการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนบรรลุวัตถุประสงค์การทำงาน ได้แก่ การที่ผู้บริหารได้เสนอแผนงานและโครงการในที่ประชุมด้วยตนเอง มีการจัดทำแผนการลดขั้นตอนและระยะเวลาปฏิบัติงานสามารถอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ มีการปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ หมายถึง คุณภาพงานที่ทำมีความถูกต้องสมบูรณ์เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดงานที่ปฏิบัติเสร็จแล้วไม่มีการแก้ไขภายหลัง ปริมาณงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมาย มีจิตบริการและใช้ทักษะความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จในเวลาที่รวดเร็ว

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มีฐานะเป็นนิติบุคคล การวิจัยครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 128 แห่งในเขตจังหวัดมหาสารคาม

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามทราบถึงหลักการจัดการ 7's แมคคินซี ซึ่งเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามทราบถึงหลักการจัดการ 7's แมคคินซีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามซึ่งใช้ในการพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

4. หน่วยงานภาครัฐสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศสำหรับนักวิชาการ นักวิจัย และผู้ที่สนใจในการศึกษางานที่เกี่ยวข้องกับหลักการจัดการ 7's แมคคินซี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY