

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง¹

Factors Affecting the Operations of Tamnan Subdistrict Municipality, Mueang District, Phatthalung Province

เศรษฐินี หนูชู²

บทคัดย่อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำที่เข้ามาดำเนินการนั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีจิตอาสา ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำแต่ละคนที่เข้ามาบริหารดำเนินงาน หากได้ผู้นำที่ดี มองเห็นถึงจุดอ่อน จุดที่ควรได้รับการแก้ไขจะนำพาสิ่งดี ๆ มาสู่ชุมชน ในขณะที่ทุกคนในชุมชนมีหน้าที่ที่ต้องทำ ร่วมด้วยช่วยกันทุกคน เทศบาลต้องมีการกำหนดระยะเวลาขึ้นมา เพื่อกำหนดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถที่รอบด้านในการบริหารจัดการงบประมาณให้เพียงพอ และพัฒนาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล ; ภาวะผู้นำ ; การมีส่วนร่วม ; งบประมาณ ; แรงจูงใจในการทำงาน

Abstract

Factors affecting the operations of Tamnan Municipality, Mueang District, Phatthalung Province are Leadership factors, Public participation factors, Budget factors and motivation factors. Leaders who come to do that must have a wide vision and volunteer spirit. However, depending on the ability of each leader to manage operations If you get a good leader See the weakness The point that should be resolved will bring good things to the community. Everyone has a duty to do. Help everyone together. Every municipality has to make a plan to determine the duration. To focus on participation in all sectors. Leaders need to have sufficient knowledge in all aspects of budget management. And develop as much as possible.

Keywords : Factors affecting ; Leadership ; Public participation ; Budgets ; Motivation factors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

² นิสิตปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเทศไทยมีการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข นับจากเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา และได้มีการจัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน โดยแบ่งการบริหารออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เทศบาลถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานมากที่สุดในปัจจุบัน (ไม่นับรวมสุขาภิบาลซึ่งได้ปัจจุบันได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลไปหมดแล้ว) เทศบาลในประเทศไทย ถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2476 ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง 1 ปี ภายใต้รัฐบาลของพระยาพหลพลพยุหเสนา นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ปรีดี พนมยงค์ ถือเป็นผู้คนสำคัญคนหนึ่งผลักดันให้เกิดการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ. 2476 ซึ่งเป็นผู้นำแนวคิดเรื่องการปกครองท้องถิ่นที่ใช้อยู่แพร่หลายในตะวันตกเข้ามาใช้ในประเทศไทย นักวิชาการส่วนใหญ่ที่ศึกษาเรื่องเทศบาลในประเทศไทยมองว่า เทศบาลมาจาก “พัฒนาการของสุขาภิบาล” กล่าวคือ มองว่าเทศบาลในปัจจุบันจะมีไม่ได้เลย หากไม่มีการเกิดขึ้นของสุขาภิบาล เพราะเทศบาลถือเป็นผลพวงประการสำคัญของสุขาภิบาล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองคล้ายการปกครองท้องถิ่นรูปแบบแรกก่อนเทศบาลเสียอีก หากพิจารณาถึงเหตุผลต่าง ๆ ของการจัดตั้งเทศบาลแล้ว เราจะพบว่าเหตุผลในการจัดตั้งเทศบาลในระยะเริ่มต้น มีวัตถุประสงค์ในสร้างความมั่นคงทางการเมืองในระดับชาติมากกว่าการมีเทศบาลเพื่อทำหน้าที่ด้านการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตามหลักการจัดการปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน เทศบาลในประเทศไทยนับว่ามีการพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบอื่น ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่องดังกล่าวว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การ เพื่อที่ผลการศึกษานำไปสู่การกำหนดทิศทาง นโยบายการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ให้เหมาะสม เพื่อสร้างให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและจงรักภักดีต่อองค์การต่อไปให้นานที่สุดและพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไปอย่างเต็มความสามารถ

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
2. พฤติกรรมของประชาชนในพื้นที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง หรือไม่
3. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง มีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1. ทฤษฎีกระบวนการบริหารจัดการ ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ทฤษฎีที่สำคัญในการบริหารงานองค์การคือ ทฤษฎีกระบวนการบริหารของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ได้รวบรวมแนวคิดทางด้านการบริหารต่าง ๆ เอาไว้ในหนังสือชื่อ “Paper on the Science of Administration” โดยเสนอแนวคิดกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีชื่อว่า “POSDCoRB” ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ คือ Planning การวางแผน เป็นการวางแผนโครงการกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ Organizing การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization) Staffing การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ Directing การอำนวยการ เป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision making) เป็นต้น Coordinating การประสานงาน เป็นการประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน Reporting การรายงาน เป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์การอยู่ด้วย Budgeting การงบประมาณ เป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการทำบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อคนในองค์การมีความหลากหลาย สิ่งหนึ่งที่มนุษย์ย่อมมีความต้องการเหมือนกันในชีวิตคือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินชีวิต นั่นก็คือ ทฤษฎีสองปัจจัย

(Two-factors Theory) หรือ ทฤษฎี การจูงใจ (Herzberg's Theory of Motivation) โดย Frederick Herzberg ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่จะทำ และปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้หรือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น ที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบราชการ สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาต้องเผชิญนั้นคือความหลากหลายของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ Theory X and Theory Y ของ Douglas McGregor โดยหลักการและแนวคิดของทฤษฎีนี้คือมีการมองคนที่อยู่ในองค์กรแยกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทฤษฎี X ถือว่าคนโดยทั่วไปเกียจคร้าน ชอบเสี่ยงงาน ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีความรับผิดชอบ ประารถนาที่จะเป็นผู้ตามมากกว่า เห็นแก่ตัว เพิกเฉยต่อความต้องการขององค์กร ไม่ฉลาด ทฤษฎี Y เห็นว่า คนชอบทำงาน การควบคุมภายนอกไม่ใช่เป็นวิถีทางที่จะได้มาซึ่งงาน คนสามารถที่จะหาแนวทางและควบคุมตนเองได้ ความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานเข้ามาตามศักยภาพ เป็นรางวัลที่มีความสำคัญที่จะทำให้คนมีความผูกพันอยู่กับ องค์กร คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้เพื่อแสวงหาความรับผิดชอบต่อไป คนส่วนใหญ่อาศัยภาวะ สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาในองค์กร

4. ทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเอง เมื่อมนุษย์ได้ตอบสนองต่อความต้องการในตัวเองแล้วความพึงพอใจในตนเองย่อมเกิดขึ้น โดยทฤษฎีของ Coopersmith ถือว่า ความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน นั่นคือการเห็นคุณค่าในตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชนในสังคม ซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาประเทศต่อไป โดยทฤษฎีนี้มีคุณลักษณะพื้นฐาน 4 ประการคือ ประการที่หนึ่ง ความสำคัญ (Significance) เด็กและเยาวชนรู้สึกว่าคุณค่าตนเป็นที่รักโดยการที่ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตัวเอง ประการที่สอง ความสามารถ (Competence) ความสำคัญโดยการกระทำ ประการที่สาม คุณความดี (Virtue) การบรรลุนิติภาวะและจริยธรรม และประการสุดท้าย พลังอำนาจ (Power) อิทธิพลที่บุคคลมีต่อชีวิตตนเองและผู้อื่น เด็กและเยาวชนที่มี Self esteem มักจะประกอบไปด้วยการมองโลกในแง่ดีเสมอ มองวิกฤติให้เป็นโอกาส เมื่อมีมิดต้องมีสว่าง

พอใจและเคารพในสิ่งที่เรามี เชื้อมั่นในความสามารถตัวเอง มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน สามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ตามที่เราคาดหวังไว้

5. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความพร้อมในการทำงาน ปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อองค์กรได้เป็นอย่างดีคือ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ ดังนั้น การจะเข้าใจความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่ใช่ปัญหามากนัก ทั้งนี้เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้นก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วยผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการแสวงหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นทั้งปรัชญา แนวคิด มาตรการที่ก่อให้เกิดการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข การป้องกันและแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เป็นการวิเคราะห์แบบตีความและสร้างข้อสรุปแบบอุปนัยเป็นหลัก

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษา 2 แบบ คือ

1. การศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ ตำรา บทความ รายงานการวิจัยต่าง ๆ ตลอดจนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ทำการศึกษาวเคราะห์ ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลที่เป็นหลักกฎหมาย หนังสือ

ประกอบการเรียน บทความที่เกี่ยวข้องมาทำการวิเคราะห์ แล้วสรุปในเชิงตรรกวิทยาหรือความสัมพันธ์เชิงเหตุผล โดยเรียบเรียงข้อสรุปที่ได้ในเชิงพรรณนา

2. การศึกษาวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interviewing) ซึ่งจะกำหนดประเด็นข้อคำถามหลักให้ครอบคลุมรายละเอียดที่จะนำมาประมวลและวิเคราะห์ โดยเป็นแนวคำถามให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบโดยไม่ต้องใช้แบบสอบถาม จะได้ข้อมูลที่ศึกษามากกว่าแบบสอบถาม ซึ่งต้องใช้เวลามาก ข้อมูลที่ได้จะเฉพาะเจาะจงตามที่ต้องการ สามารถลงรายละเอียดประเด็นสำคัญ ข้อมูลที่สัมภาษณ์จะช่วยอธิบายสิ่งที่พบเห็นหรือสังเกตแต่ยังไม่เข้าใจทำให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น การสัมภาษณ์เป็นแหล่งที่มาและใช้มากที่สุด ผู้วิจัยต้องพบปะติดต่อกับบุคคลในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาและมีโอกาสที่จะสำรวจเรื่องที่ศึกษาได้อย่างลุ่มลึก ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยต้องมีทักษะความสัมพันธ์กับบุคคลที่ดี รูปแบบคุณภาพของข้อมูลที่ได้ขึ้นอยู่กับว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีลักษณะอย่างไร ต้องตัดสินใจหลายอย่างเกี่ยวกับการสัมภาษณ์เช่น คำถามที่ใช้การถาม อะไรก่อนหลัง การใช้ถ้อยคำในคำถาม การถามเจาะลึก การติดตามหลังคำถาม การเตรียมบทบาทและทักษะของผู้สัมภาษณ์ รูปแบบการสัมภาษณ์ไม่ว่าจะเป็นการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลหรือสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Groups)

วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วางกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ซึ่งประกอบด้วยเอกสาร บทความ หนังสือ ปรัชญา แนวความคิด ตารางงานวิจัย รายงานการประชุมสัมมนา ทั้งไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

2. ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ข้อมูลได้ทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลจะอาศัยประเด็นคำถามเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งใช้กรอบ แนวคิดในการศึกษาจัดลำดับความสัมพันธ์และลำดับความเชื่อมโยงของข้อมูล จนได้ข้อสรุป ในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินไปพร้อม ๆ กับการตรวจสอบ ข้อมูลทุกขั้นตอนตั้งแต่ช่วงเริ่มเก็บข้อมูลจนกระทั่งขั้นตอนสุดท้ายในการประมวลผลและวิเคราะห์ภาพรวม

ผลการศึกษาวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เพื่อศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์รายบุคคลแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผลโดยการพรรณนา ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลตำนานครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดของตำบลตำนานและเป็นพื้นที่ในเขตการปกครองของอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ที่ตั้งเลขที่ 15 หมู่ที่ 4 ตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองพัทลุง เป็นระยะทางประมาณ 2.5 กิโลเมตร เทศบาลตำบลตำนานประกอบด้วยหมู่บ้านทั้งสิ้น 15 หมู่บ้าน เทศบาลตำบลตำนาน มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 27.02 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 16,887.50 ไร่

โครงสร้างของเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี

สำหรับโครงสร้างของเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีนั้น มีโครงสร้างหลักที่คล้ายกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี แต่ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารของเทศบาลกับฝ่ายสภาเทศบาลเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ เทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี หัวหน้าฝ่ายบริหาร (นายกเทศมนตรี) และสมาชิกสภาเทศบาล มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทั้งคู่ และในขณะเดียวกัน นายกเทศมนตรีสามารถมี “ผู้ช่วย” ได้เช่นกัน แต่ผู้ช่วยของนายกเทศมนตรีในรูปแบบนี้จะไม่เรียกว่า “เทศมนตรี” แต่จะเรียกว่า “รองนายกเทศมนตรี” ซึ่งจำนวนของรองนายกเทศมนตรีจะมีได้เท่าใดขึ้นอยู่กับขนาดของเทศบาล

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาเทศบาล เป็นไปด้วยความห่างเหินเมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี กล่าว คือ ความสัมพันธ์มีสาระสำคัญ ดังนี้

- (1) นายกเทศมนตรีจะต้องไม่เป็นสมาชิกสภาเทศบาล
- (2) รองนายกเทศมนตรีมาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี
- (3) รองนายกเทศมนตรีจะต้องไม่เป็นสมาชิกสภาเทศบาล

จากความสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้านดังกล่าว ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างสภาเทศบาลกับฝ่ายบริหารห่างเหินกัน มีการแบ่งแยกฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาออกจากกันอย่างชัดเจน และต่างมีสถานะเพียงสถานะเดียวคือถ้าไม่เป็นฝ่ายบริหารก็ต้องเป็นฝ่ายสภาเทศบาล ซึ่งผิดกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรีที่นายกเทศมนตรีและเทศมนตรีจะมีสถานะเป็นสมาชิกสภาเทศบาลด้วยเช่นกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

จากการสัมภาษณ์บุคลากรและตัวแทนภาคประชาชน ในเรื่องมุมมองและทัศนคติเกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งเปรียบเสมือนหัวเรือใหญ่ในการดำเนินงานต่าง ๆ ในชุมชนให้มีการขับเคลื่อนและพัฒนาต่อไปได้

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ปัจจัยถัดมาคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิ่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานของบุคลากร ต่อให้เป็นงานที่ยากสักเพียงใด แต่ถ้าประชาชนให้ความร่วมมือดี งานนั้นก็จะง่ายขึ้นไปได้ด้วยดีเช่นกัน

ปัจจัยด้านงบประมาณ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ปัจจัยถัดมาคือ ปัจจัยด้านงบประมาณ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่ง รวมถึงการกะประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่มีความจำเป็นในการดำเนินงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยสุดท้ายคือ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตำนาน อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผลการศึกษา ดังนี้

1. ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามภารกิจที่มอบหมายให้ได้อย่างเหมาะสม การสร้างความรู้ความเข้าใจต่อเป้าหมายและวิธีการทำงานสามารถทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติสำเร็จได้โดยง่าย และบุคลากรควรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องซึ่งจะทำให้สามารถทำงานที่มีความยากกว่าระดับตำแหน่งได้

2. จำเป็นต้องศึกษาเงื่อนไขของแต่ละบริบทและแต่ละปัจจัยอย่างถ่องแท้ จึงจะสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาในแต่ละปัจจัยได้อย่างเหมาะสม เช่น วัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วมของประชาชนในแต่ละพื้นที่ย่อมมีความแตกต่างกันไปตามสภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านที่แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยในการศึกษาแตกต่างกันด้วย

3. ฝ่ายกำหนดนโยบายไม่ควรกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่รัดตัวผู้ปฏิบัติงานจนเกินไป เช่น การทำให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด การทำงานโดยไม่จัดสรรทรัพยากรและอำนาจหน้าที่ลงไปให้ แต่ต้องทำให้สำเร็จได้ผลตามที่ฝ่ายนโยบายต้องการ เป็นต้น

4. ควรให้มีการประชาสัมพันธ์ในทุกช่องทางให้มากขึ้น ในเรื่องกำหนดการจัดประชาคม ทำแผนพัฒนาเทศบาลต่าง ๆ การให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการตระหนัก ถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ประโยชน์ของแผนพัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเร่งหาแนวทางสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเทศบาลกับประชาชนเพื่อลดช่องว่างระหว่างกันและหากเทศบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนแล้วประชาชนย่อมต้องการให้ความร่วมมือต่อการดำเนินงานของเทศบาล

5. ควรจัดโครงการหรือกิจกรรมให้ความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและบทบาทอำนาจหน้าที่ของเทศบาลให้แก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจว่าเป็นหน้าที่ที่ทุกฝ่ายต้องเข้ามาร่วมเสนอแนะ ฟังความคิดเห็นร่วมกัน พัฒนาท้องถิ่น สร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของการจัดทำแผนว่า การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลเป็นการวางแผนของประชาชน ไม่ใช่เป็นแผนของทางราชการ รวมทั้งพัฒนาทักษะและศักยภาพของเจ้าหน้าที่ทุกระดับควบคู่กันไปด้วย พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

6. ด้านการบริหารงบประมาณ ควรคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณและความจำเป็นเร่งด่วนของประชาชนก่อน ควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงบประมาณและต้องกำหนดเป้าหมายการใช้ใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบได้ บุคลากรของเทศบาลตำบลตำบ่านควรได้รับการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการจัดทำงบประมาณ เพื่อจะได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเกี่ยวกับวิธีการจัดทำงบประมาณ

7. บุคลากรและประชาชนทุกคนควรปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

บรรณานุกรม

การเห็นคุณค่าในตัวเอง. 2560. “การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-Esteem).” [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา <https://njggmug.blogspot.com/2017/04/self-esteem> (14 มิถุนายน 2563)

จุฬา ทองประไพ. 2553. “แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์”

วิทยานิพนธ์. รป.ม. (การบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท) อุดรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

ปัญญาธิดา อัดบุตร. 2558. “ทฤษฎีทางการบริหาร.” [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา <https://punyatida.blogspot.com/2015/08/max-weber> (14 มิถุนายน 2563)

มรุต วันทนากร และ ดร.ณิ หมั่นสมักร. “ประวัติและความเป็นมาของเทศบาล.” [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ประวัติและความเป็นมาของเทศบาล. (24 มิถุนายน 2563)

วรรณพรรณ รักษ์ชน. 2555. “แนวคิดและทฤษฎี Frederick Herzberg.” [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา <https://applerakchon.blogspot.com/2012/10/9-frederick-herzberg> (10 มิถุนายน 2563)

_____. “แนวคิดและทฤษฎี Henri Fayol.” [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา <https://applerakchon.blogspot.com/2012/10/6-henri-fayol> (10 มิถุนายน 2563)

_____. “Visioning.” [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา https://applerakchon.blogspot.com/2012/10/36-visioning_3 (14 มิถุนายน 2563)

ศาลอุทธรณ์ภาค 8. “ทฤษฎีอี-อาร์-จี (ERG Theory)” [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา <https://sites.google.com/site/salxuththrnphakh8/thvsdi-xi-xar-ci-erg-theory> (14 มิถุนายน 2563)

สถาบันพระปกเกล้าวิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น. 2547. “พระราชบัญญัติเทศบาล”. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์รักษาดินแดน.

สมพิศ สุขแสน. 2551. “นโยบายสาธารณะและการวางแผน”. อุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

Adison Aei. 2555. “แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ”. [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา <https://adisony.blogspot.com/2012/10/douglas-murray-mcgregor> (14 มิถุนายน 2563)

Bovisualize. 2556. “ทฤษฎีกระบวนการบริหาร POSCoRB”. [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา <https://bovisualize.wordpress.com/2013/01/29/ทฤษฎี-กระบวนการบริหาร-poscorb>
(11 มิถุนายน 2563)

Tada Ratchagit. 2562. ทฤษฎีการจัดการจัดการ POCCC”. [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190626-poccc-henri-fayol>
(11 มิถุนายน 2563)