

T159033

การศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาความเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน่วยงาน ของพนักงานส่วนตำบล (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1, 2 และ ชั้น 3, 4, 5 (3) เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรค และแรงจูงใจ ของพนักงาน ต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1, 2 และ ชั้น 3, 4, 5 (4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรค ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวน 183 แห่ง จำนวนตำแหน่งของพนักงานรวม 700 คน โดยเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ทั้งสิ้น 169 คน

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้ ทัศนคติของพนักงานส่วนตำบล ต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ในเรื่องความเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน่วยงานปรากฏว่าพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1, 2 มีความเชื่อมั่นมากกว่าพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 3, 4, 5 สำหรับความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ปรากฏว่าพนักงานส่วนตำบลชั้น 1, 2 มีแรงจูงใจจากการชอบงานที่ทำและภูมิใจที่ได้ทำงานที่องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนพนักงานส่วนตำบล ชั้น 3, 4, 5 มีความรู้สึกรำงานมากทำไม่ทัน แต่ที่ทำงานอยู่ใกล้บ้าน ในด้านปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1, 2 ได้แก่ขาดงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และอัตราค่าจ้าง ส่วนปัญหาและอุปสรรคขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 3, 4, 5 ได้แก่ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ ไม่ยุติธรรม ไม่มีวิสัยทัศน์ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และระเบียบปฏิบัติ ขาดงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และอัตราค่าจ้าง ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไข รัฐบาลควรกำหนดนโยบายในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้ชัดเจน เพื่อให้ความมั่นใจในอาชีพและอนาคตของพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรมีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจนเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและอยู่ในกฎระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่าย

The study entitled "Attitudes of Local Officials Toward Management of Tambon Administrative Organization in Chiang Mai Province", is carried out with the following objectives:

- 1) to study local officials' confidence in the security of Tambon Administrative Organization;
- 2) to make a comparative study of the attitudes in duty performance of the officials in Tambon Administrative Organization as of Class 1, 2 and Class 3, 4 and 5;
- 3) to study problems, obstacles and officials' incentives in performing their duty in Tambon Administrative Organization as of Class 1, 2 and Class 3, 4 and 5; and
- 4) to suggest or means to solve the problems and obstacles in duty performance in Tambon Administrative Organization.

Data for this study are collected from 700 officials out of 183 Tambon Administrative Organizations in Chiang Mai Province. And the data are collected from a total of 169 respondents.

Results of the study are summarized that the attitudes of local officials toward management of Tambon Administrative Organization in Chiang Mai regarding the confidence in security of Tambon Administrative Organization reflected that local officials in Tambon Administrative Organization as of Class 1 and Class 2 have more confidence than those in Tambon Administrative Organization as of Class 3, 4 and 5.

As for enthusiasm and determination in duty performance for progress in their career, it appears that the officials in Tambon Administrative Organization as of Class 1 and 2 have incentives resulting from their love of, and are proud of, the work in Tambon Administrative Organization. But local officials of the Organization as of Class 3, 4, and 5 feel that there is too much work to do, and that the office is pretty close to the house.

But the problems and obstacles in management of Tambon Administrative Organization as of Class 1 and 2 are ascribed to lacking the budget, tools and manpower while Class 3, 4 and 5 to administrators who lacked leadership, justice, vision, understanding of rules and regulations, including the budget, equipment and manpower. Suggestions or solutions recommended are that the government should make a clear-cut policy in management of Tambon Administration Organization in order to ensure local officials of the confidence in their career and future. In addition, the administrator and boss should determine a clear-cut plan and put it into practice, so that the work will be efficiently successful and compatible with rules, regulations and acts. Yet, in-service training should occasionally be arranged for all the officials concerned.