

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

ในยุคปัจจุบัน หลายองค์กรต่างต้องเผชิญกับปัญหาการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นจึงเป็นเหตุให้องค์กรต่าง ๆ ต่างพยายามเร่งปรับตัวเพื่อสร้างความอยู่รอดในเชิงการแข่งขันโดยการมุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ (Customer Oriented) ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการผลิต การพัฒนาสินค้าและบริการให้ดีขึ้น ซึ่งการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์กรอยู่ในสถานะของความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ (Competitive Advantage) ดังนั้นจึงทำให้องค์กรต่างหันมาสนใจกับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานให้มากขึ้นเพราะถือว่า “คน” เป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นมูลค่าได้ด้วยตัวเองโดยตรง แต่ทั้งนี้มูลค่าของคนนั้นสามารถวัดได้โดยทางอ้อมในรูปของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) ซึ่งการลงทุนด้วยการสรรหาว่าจ้างคนที่มีความรู้ความสามารถจึงเป็นสิ่ง ที่องค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และเมื่อได้คนดีมีฝีมือเข้ามาทำงานให้กับองค์กรแล้วสิ่งหนึ่งที่ องค์กรจะต้องริบดำเนิการและทำอย่างต่อเนื่อง นั่นก็คือ การสร้างระบบในการพัฒนาศักยภาพและ ความสามารถของคน ทั้งนี้ถ้าระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นมาดีแล้ว ระบบนี้จะมี ส่วนอย่างมากในการจูงใจการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานมีความรู้สึกรักอยากที่จะทำงานร่วมกับ องค์กรนั้น ๆ ต่อไป (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2548)

“คน” จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลว ในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้คนจัดอยู่ในกลุ่มของต้นทุนประเภทหนึ่งในลักษณะของต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Cost) ซึ่งมูลค่าของคนจะอยู่ที่พฤติกรรมและผลของการทำงานและด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ องค์กรต่าง ๆ ต่างพยายามมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานของตนให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น เพราะถือว่าคนจะเป็นตัวขับเคลื่อน (Drive) ที่สำคัญซึ่งจะนำ องค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรมุ่งหวังไว้ ดังนั้น แนวความคิดเรื่องขีดความสามารถ จึงเข้ามามีบทบาทและนำมาใช้ในองค์กรมากขึ้น

ขีดความสามารถ (Competency) ของบุคคลตามความหมายของ แม็คเคนเลน (McClelland, 1999) หมายถึงบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ ขีดความสามารถบุคคลมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self-Concept) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ขีดความสามารถจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานตามที่ต้องการ ทำให้เกิดเป็นความสามารถที่เฉพาะขององค์กร ซึ่ง พรฮาลาด และแฮมเมล (Prahalad and Hamel, 1994) เรียกว่า ขีดความสามารถหลักขององค์กร (Organization Competency) ขีดความสามารถหลักขององค์กร เกิดจากการผสมผสานความสามารถส่วนบุคคล (Specialized Capabilities) กับความสามารถตามหน้าที่งาน (Functional Capabilities) เข้าด้วยกันทำให้เกิดความรู้ และความสามารถที่เฉพาะขององค์กร ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของสมาชิกองค์กร ภายใต้สภาวะแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ ขีดความสามารถขององค์กรเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นบนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ทำให้ลอกเลียนแบบได้ยาก ดังนั้น ในระยะยาวแล้วปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตขององค์กร จึงไม่ใช่สินค้าหรือบริการ แต่จะเป็นขีดความสามารถขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับขีดความสามารถบุคคลโดยตรง เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรมีขีดความสามารถที่ดีแล้ว จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ที่องค์กรต้องการ แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิด ของ กิบสันและคณะ (Gibson และคณะ, 1997) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์กร เกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิผล จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การนำแนวคิดขีดความสามารถมาใช้ในองค์กร จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กร ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) และอรัญญา สมแก้ว (2548) ได้สรุปว่าวัตถุประสงค์สำคัญของการนำแนวคิดขีดความสามารถไปใช้ในองค์กรคือ ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานขีดความสามารถ (Competency-based Human Resources Management) ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจกิจการของท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อม ให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลักให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลาย ย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะโดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำเป็น ภายในกรอบของกฎหมาย และเพื่อการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

จากสภาพในปัจจุบัน รัฐบาลให้ความสำคัญกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานของท้องถิ่นเอง เช่น ความไม่พร้อมของบุคลากร ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพทั้งข้าราชการประจำและข้าราชการการเมือง (นักการเมืองท้องถิ่น) ซึ่งไม่สามารถปรับตัวได้ทันเพื่อรองรับภารกิจและนโยบายของรัฐที่กระจายการปกครองมาสู่ท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

ตั้งแต่เริ่มมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 รูปแบบ คือ องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลและองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้มีการพัฒนาขึ้นมาเป็นลำดับและต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นอยู่เองที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปด้วย จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้มีการศึกษาถึงขีดความสามารถของนักการเมืองท้องถิ่นที่เหมาะสมในจังหวัดพัทลุง ในฐานะที่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าต้องมีการศึกษาขีดความสามารถมากเพียงใด และประเมินว่าบุคคลดังกล่าวมีการศึกษาขีดความสามารถในระดับใด ซึ่งผลการศึกษจะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลในการแก้ไขพัฒนาการศึกษาขีดความสามารถบุคคลซึ่งจะทำให้การบริหารงานการปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนอย่างแท้จริงต่อไป (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550)

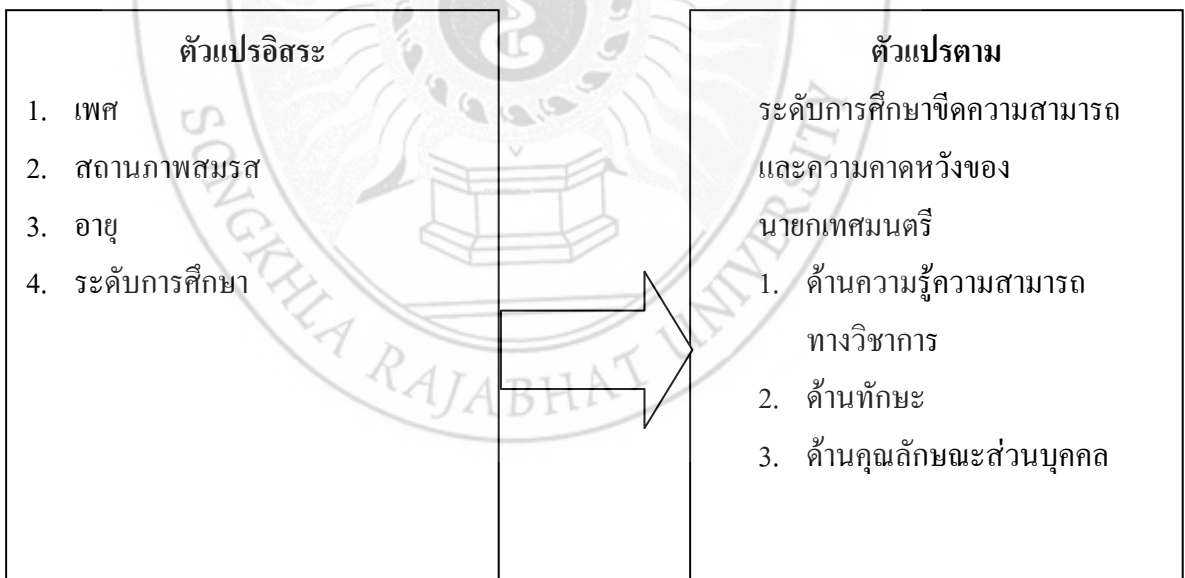
วัตถุประสงค์

1. เพื่อการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับขีดความสามารถของนักการเมืององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพัทลุง ในประเด็นทั้งความคาดหวังต่อการศึกษาขีดความสามารถจากประชาชนและระดับการศึกษาขีดความสามารถที่นักการเมืองมีอยู่
2. เพื่อเปรียบเทียบการศึกษาขีดความสามารถ ของนักการเมืองท้องถิ่นของประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาขีดความสามารถของนักการเมืองท้องถิ่นเฉพาะนายกเทศมนตรีตำบลในจังหวัดพัทลุง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงการศึกษาขีดความสามารถของนายกเทศมนตรี ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันการศึกษาได้วางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป
2. ใช้เป็นแนวทางให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น นำมาปรับปรุงระเบียบข้อกำหนดในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การศึกษาขีดความสามารถหมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการศึกษาคั้งนี้หมายถึง เทศบาลตำบลต่างๆ ในจังหวัดพัทลุง
3. นักการเมืององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง นายกเทศมนตรีตำบล