

นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

ธนวรรณ ตริศุณย์¹

จันทร์เพ็ญ เจริญทรัพย์²

ผิน ปานขาว³

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษานโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ 2) เพื่อเปรียบเทียบนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ 3) เพื่อหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 387 คน โดยวิธีการใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane อ้างใน สุรพล พรหมกุล, 2554, หน้า 77) วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติได้แก่สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) (ญาณนันท์ มงคุด, 2556 : 105)

ผลการวิจัยพบว่า

1) นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านถนน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.74 ด้านน้ำประปา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 ด้านไฟฟ้า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 และด้านทางระบายน้ำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64

2) ผลการเปรียบเทียบทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ที่มีต่อนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านถนน ด้านไฟฟ้า ด้านน้ำประปา และด้านทางระบายน้ำ โดยรวมทั้ง 4 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตาม อายุ และรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹ อาจารย์มหาวิทยาลัย

² เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแพ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

³ (รองศาสตราจารย์), อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ สามารถแยกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

- (1) ด้านถนน คือควรมีการซ่อมแซมถนนให้ใช้ได้ทุกฤดูกาล ถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ จำนวนมาก
- (2) ด้านไฟฟ้า คือ ควรมีสัญญาณไฟตามสี่แยกถนนทุกสาย
- (3) ด้านน้ำประปา คือ ควรขยายเขตน้ำประปาส่วนภูมิภาคให้ทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- (4) ด้านทางระบายน้ำ คือ ควรสนับสนุนงบประมาณให้มีการขุดลอก ทำความสะอาด รางระบายน้ำ ที่อุดตันทุกเดือน

คำสำคัญ : นโยบาย / โครงสร้างพื้นฐาน

Abstract

The substance composes this have the objective as follows 1) for studies development infrastrud polivy follows the viewpoint of people in the area of an Tumbol Kwangjhone, Organization administrates Amphur Phukeyaw, Chaiyaphum, 2) Chaiyaphums for compare with development infrastructure policy follow the viewpoint of people in the area of an organization administrate Tumbol Kwangjhone, Amphur Phukeyaw, 3) Chaiyaphums for seek the suggestion about development infrastructure policy follow the viewpoint of people s in the area of an organization administrate Tumbol Kwangjhone, Amphur Phukeyaw, Chaiyaphum a tool that use in the research is scale questionnaire about the value, (Rating Scale), as an example chip, (Likert Scale), The sample that use in the research this time is people in organization border administrates Tumbol Kwangjhone, Amphur Phukeyaw, Chaiyaphum 387 persons amounts, Which fix the size of the sample by formula calculation size example instruction with the way of, Taro Yamane and use the way randoms the sample likes to divide and distribute the questionnaire by the way randoms the sample like easiness, (Simple random sampling), by label touch, The statistics that use in data analysis has to analyse personal factor of person answer the questionnaire, by value frequency distribution, (Frequency), and seek percentage value, (Percentage), analyse development infrastructure policy follows the viewpoint of people in the area of an organization administrates Tumbol Kwangjhone, Amphur Phukeyaw, Chaiyaphum , by use the average, and the part is evade flat the standard, (S.D.), Test the hypothesis by compare with from the average 0.05 significance way statistics cause 2 variables level has, for example, gender, use the test, t-test , 2 variables causes abound more , for exampleage, education level and the income , use the vary one way test, (One-way ANOVA, or F-test), if meet that, There is the difference important implily statistics way will do difference test lays a pair with the way, (Scheffe's Method), and present in table picture writes words to narrate,

The results were found as follows:

1) The Development infrastructure policy follows the viewpoint of people in the area of an organization administrates T Tumbol Kwangjhong, Organization administrates Anphur Phukeaw, Chaiyaphum, generally both of 4 a side, stay in many levels, be valuable share that 3.98 when, consider in each a side, meet that, road side, stay in the level most , be valuable share at 4.74 water supply side, stay in many levels, be valuable share at 4.06 electricity side, stay in many levels, be valuable share at 3.47 and way side lets off the water, stay in many levels, be valuable share that 3.64 ,

2) The viewpoint comparison of people s in the area s of an organization s administrate Tumbol Kwangjhong, Organization administrates Anphur Phukeaw, Chaiyaphum, at have build development infrastructure policy, road side, electricity side, Water supply side and way side lets off the water, both of generally 4 separate follow gender education level meet that not different, The part separates to follow, age and the income, Different prevent imply important statistics way that 0.05 level,

3) The suggestion about development infrastructure policy s follow the viewpoint s of people s in the area s of an organization s administrate Tumbol Kwangjhong, Organization administrates Anphur Phukeaw, Chaiyaphum, can separate lay a side, There is the detail as follows, (1) The road side, be supposed to road repair use every well the season, The road is decayed, be full of ruts and holes, The a lot of, (2) The electricity sidebe, be supposed to the light signal follows every road crossroad late, (3) The water supply side be should enlarge water supply provincial border throughout cover every a village, (4) The way side lets off the water be should support the budget has the scoop copies, clean a gutter lets off the water, at monthly blocked,

Keywords : Policy/ Infrastructurd

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 78 กำหนดไว้ว่า รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ด้านต่างๆ การจัดทำบริการสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมตลอดทั้งการตัดสินใจทางการเมือง และการอื่นใด บรรดาที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชนหรือชุมชน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 78, 2560 : 20) องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นซึ่งได้จัดตั้งขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจ คือ การที่รัฐบาลส่วนกลางได้อนุญาตมอบอำนาจการปกครองและการบริหารงานในกิจกรรมต่างๆ ให้กับประชาชนในแต่ละท้องถิ่นดำเนินการเอง โดยประชาชนจะเลือกผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่บริหารงาน และกำหนดนโยบายในท้องถิ่นของตนเอง แม้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินการกิจการตามอำนาจหน้าที่ อีกทั้งมีงบประมาณเป็นของตนเอง และมีบุคลากรเป็นเจ้าหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนสามารถกำหนดนโยบายและวินัยสั่งการด้วยตนเอง แต่ก็ยังมีส่วนกลางคอยควบคุมดูแลการดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการ

กระจายอำนาจ เนื่องจากการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่นนั้นมีผลกระทบต่อประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน (ศักดิ์ชัย รัชชนะ, 2556, หน้า 2)

องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ มีการปฏิบัติงานในการบริหารงานเพื่อดูแลและให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ มีพื้นที่การปกครองทั้งสิ้น 18 หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น 11,552 คน จำนวนครัวเรือน 3,182 หลัง (แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.2559-2561), 2559, หน้า 19) องค์การบริหารส่วนตำบลคอยให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง แต่ประชาชนมีจำนวนมากกกว่าเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่ยังมีปัญหาและความต้องการที่จะได้รับประโยชน์และให้องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งด้านถนน ประชาชนมีความเดือดร้อนเป็นจำนวนมาก เนื่องจากสภาพของถนนเกิดความชำรุดเสียหายเป็นบริเวณกว้าง ส่วนหนึ่งเกิดจากสาเหตุรถบรรทุกอ้อยใช้ถนนในการขนส่งอ้อยเข้าสู่โรงงาน ทำให้ประชาชนเกิดความเดือดร้อน การก่อสร้างประเภทของถนนไม่เพียงพอ ทั้งถนนภายในหมู่บ้าน และถนนเพื่อการเกษตร คุณภาพของถนนไม่เหมาะสมกับงบประมาณที่ใช้ ด้านไฟฟ้า การขยายเขตไฟฟ้ายังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน ด้านน้ำประปา ประชาชนส่วนใหญ่ยังใช้น้ำประปาหมู่บ้าน ปริมาณการจ่ายน้ำประปายังไม่ทั่วถึงเพียงพอ น้ำประปาไหลไม่สะดวก คุณภาพของน้ำยังไม่ดีเท่าที่ควร ด้านการระบายน้ำ องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน มีการก่อสร้าง ขยายเขตการระบายน้ำยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ นี่เป็นบางส่วนของปัญหาและความต้องการของประชาชน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ไม่สามารถรับรู้ปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ทั้งหมด ว่าขาดตกบกพร่อง อยากให้ช่วยเหลือในเรื่องใด จึงกำหนดเป็นนโยบายขึ้นมาเพื่อที่จะดำเนินงานในเขตพื้นที่ โดยการสอบถามประชาชนตามความคิดเห็น ทศนคติของแต่ละคนว่าต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน จัดให้มีบริการโครงสร้างพื้นฐานด้านใดเป็นสิ่งสำคัญ พัฒนาด้านใดที่ยังทำไม่ได้ไม่ทั่วถึงเพียงพอ ทั้งนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชน เพราะประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ย่อมมีความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นที่สุด เนื่องจากประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในสภาพความเป็นไปของท้องถิ่นของตนเป็นอย่างดี การที่จะทำให้ปัญหาในการพัฒนาท้องถิ่นนั้นๆ ลดลง ต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเสนอปัญหาและความต้องการในด้านต่างๆ และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหามาให้องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ได้เข้ามาช่วยเหลือและให้บริการประชาชน สอดคล้องกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติ คือ การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น กระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น กระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ

ขอบเขตของปัญหา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว คณะผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่และประชาชนที่ปฏิบัติงานและอาศัยอยู่ในเขตการปกครองขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสนใจที่จะศึกษา นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ยังต้องมีการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพโดยให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด เสนอปัญหาและความต้องการของตนเอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาและทราบแนวทางแก้ไขปัญหามาให้ตรงตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อให้คนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ดี มีความสุข มีสภาพสังคม สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจและการเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเพื่อศึกษานโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกุฉิเยว จังหวัดชัยภูมิ เพื่อเปรียบเทียบนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกุฉิเยว จังหวัดชัยภูมิ และเพื่อหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกุฉิเยว จังหวัดชัยภูมิ

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชน ได้มีผู้ให้ความหมายของนโยบายไว้มากมาย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า นโยบายเป็นหลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนดขึ้นเพื่อบ่งชี้ถึงทิศทางของการปฏิบัติงานโดยมีแนวทางในการพัฒนานโยบายที่สำคัญ คือ นโยบายเพื่อแก้ไขปัญหา นโยบายเพื่อการพัฒนา และนโยบายเพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือการกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) วิโรจน์ สารัตนะ (2556, หน้า 1) นโยบาย (policy) หมายถึง แนวหรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติที่รัฐบาล หรือสถาบัน หรือกลุ่ม หรือบุคคลเลือกจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ โดยปกติจะสะท้อนให้เห็นถึงการตัดสินใจในปัจจุบันเพื่อการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า นโยบาย หมายถึง หลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนและท้องถิ่นนั้นๆ มีการเปลี่ยนแปลง ไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นหลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนดขึ้นเพื่อบ่งชี้ถึงทิศทางของการปฏิบัติงานโดยมีแนวทางในการพัฒนาตามนโยบายที่สำคัญ อาจมีลักษณะเป็นคำพูด ลายลักษณ์อักษร ที่กำหนดไว้เป็น กรอบ เป็นทิศทางในการดำเนินการให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ นโยบายมีความสำคัญ คือ สมคิด ดวงจักร (2555, หน้า 9) นโยบายมีความสำคัญต่อองค์กรในปัจจุบันอย่างมากเนื่องจากนโยบายเป็นทิศทางของการเปลี่ยนแปลง จึงมีการใช้อย่างกว้างขวางและแพร่หลายทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจโดยนโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นในสังคมหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวคิดในการดำเนินงานเพื่อสนองความต้องการหรือความประสงค์ของบุคคลในองค์กรนั้น นโยบายจะสอดคล้องกับความเชื่อและลัทธิการปกครองขององค์กรนั้น นโยบายที่อยู่ในสังคมแบบประชาธิปไตยจะถูกกำหนดโดยข้อมูล และมีการกลั่นกรองข้อมูลจากบุคคลหลายคนและจะตอบสนองกับบุคคลส่วนใหญ่ แต่ถ้าเป็นสังคมแบบอัตตาธิปไตย นโยบายจะสนองต่อบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น ข้อมูลในการประกอบการทำนโยบายก็จะมาจากบุคคลกลุ่มเดียว การกำหนดนโยบายย่อมมีขั้นตอนและกระบวนการอันนำมาซึ่งนโยบาย ในการดำเนินงานที่ถูกต้องมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักวิทยาศาสตร์ของการบริหาร และที่สำคัญต้องเป็นที่ยอมรับของบุคคลทุกฝ่ายภายในองค์กร

วิลเลียม วี ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway. 1951 : 398. อ้างใน สมยศ สีจะแปง, 2558, หน้า 40) ได้กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของชุมชนแห่งหนึ่งแห่งใดที่มีการจัดตั้งองค์กรขึ้น ทำหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารงานคลัง มีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจ และมีสภาของท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนเป็นองค์กรสำคัญขององค์กรนี้ แฮริส จี. มอนตาญ (Haris G. Mongtagu. 1984 : 574. อ้างใน สมยศ สีจะแปง, 2558, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่าหมายถึง การปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการบริหารในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้มีหน้าที่บริหารโดยอิสระ และได้รับอำนาจอิสระตลอดจนความรับผิดชอบ ซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ทั้งนี้การบริหารท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศอยู่ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตย

หลักการพัฒนาท้องถิ่น ศักดิ์ชัย ราชชนะ (2556, หน้า 21) การพัฒนาท้องถิ่นช่วยให้ท้องถิ่นหรือชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ทั้งนี้การพัฒนาดังกล่าวต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ความ

สมดุลในการพัฒนา การส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีการพึ่งตนเอง และจะต้องสอดคล้องกับขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นด้วย สันติ หวังน้ำ (2555, หน้า 28) การพัฒนาท้องถิ่น คือ การดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ในท้องถิ่นที่มุ่งส่งเสริมในการสร้างความมั่นคงให้กับท้องถิ่น ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และความ เป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีการร่วมมือของแต่ละฝ่ายทั้งทางภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชนในการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา หรือเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชนศิรินทรา บุญรอด (2559, หน้า 28) การพัฒนาท้องถิ่น เป็นการดำเนินการแก้ไขกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในท้องถิ่น ทั้ง ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เพื่อให้เป็นท้องถิ่นที่มีความเจริญเติบโตและยั่งยืน เปลี่ยนคุณภาพชีวิตของผู้นคน ในท้องถิ่นผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนและที่สำคัญที่สุด คือ ภาค ประชาชน

โครงสร้างพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลให้องค์การ บริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประชาชนในท้องถิ่นของตน 6 ด้าน ดังนี้ 1. ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน 2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 5. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ธนา ภูสม มาตร์ และคณะ (2558, หน้า 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งตอบโจทย์ประชากรผู้ใช้บริการในพื้นที่โครงการทั้ง ปัจจุบันและในอนาคต ดังนั้นประชาชนจึงเป็นผู้กำหนดความต้องการในการใช้โครงสร้างพื้นฐานว่ามีความต้องการใน รูปแบบใด และยิ่งขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่โครงการด้วย แต่เนื่องจากโครงสร้าง พื้นฐานใช้เงินลงทุนที่สูง ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การจัดหาเงินลงทุนโครงการ ซึ่งมีหลายรูปแบบ ได้แก่ ใช้เงินภาษี รายได้ของประเทศ/ท้องถิ่น รัฐระดมเงินจากประชาชน เช่น การออกพันธบัตร การระดมเงินกู้ในประเทศ การให้เอกชน (ไทยและต่างชาติ) ลงทุนฝ่ายเดียว แล้วเอกชนเก็บค่าบริการ รัฐร่วมลงทุนกับเอกชน (Public-Private Partnership : PPP) หรือ การกู้เงินระหว่างประเทศ แต่เนื่องจากงบประมาณที่ใช้ลงทุนโครงการมีจำกัด ดังนั้นภาครัฐจึงจำเป็นต้องมี วิธีการในการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ของโครงการ สำหรับ หลักเกณฑ์ ทฤษฎี การจัดลำดับความสำคัญโครงการ โดยทั่วไปใช้ตัวชี้ทางเศรษฐศาสตร์หรือการเงิน ได้แก่ Internal Rate of Return (IRR) , Benefit - Cost Ratio (B/C) และ Net Present Value (NPV) สำหรับโครงการที่เน้นประโยชน์ ทางสังคม หรือสิ่งแวดล้อม ต่อประชาชนในพื้นที่ มากกว่าประโยชน์ทางเศรษฐกิจ อาจใช้หลักเกณฑ์ต่างออกไปในการวิเคราะห์ก็ได้

สรุปได้ว่า งานพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของ ประชาชนในชุมชนโดยตรง สิ่งที่ประชาชนมองเห็นเป็นรูปธรรมที่เด่นชัดก็คือ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน นอกจาก การดำเนินการก่อสร้างจนแล้วเสร็จ ยังต้องดูแลบำรุงรักษา และปรับปรุงโครงการต่าง ๆ ที่ได้จัดสรรงบประมาณลงไป ดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งเป็นการทำให้เงินภาษีของประชาชนได้กลับมาสร้างประโยชน์ ให้กับประชาชนด้วยเช่นกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้าง ขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออก 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด (Close-

ended Question) ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับ นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ คณะผู้วิจัยได้นำมาตรวจวัดแบบ Rating Scale ซึ่งมีเกณฑ์การวัด 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) สามารถสรุปผลได้ดังนี้ ประชาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คิดเป็นร้อยละ 53.50 และเพศชาย จำนวน 180 คิดเป็นร้อยละ 46.50 ส่วนมากมีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมา มีอายุ 15-25 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และน้อยที่สุดมีอายุ 26-35 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 ส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 คน และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 ส่วนมากมีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 รองลงมา มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 และน้อยที่สุดมีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80

2. ผลการวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

- 1) ด้านถนน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.74
- 2) ด้านไฟฟ้า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47
- 3) ด้านน้ำประปา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 และ
- 4) ด้านทางระบายน้ำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกันทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ ที่มีต่อนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านถนน ด้านไฟฟ้า ด้านน้ำประปา และด้านทางระบายน้ำ แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ผลการเปรียบเทียบทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ ที่มีต่อนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านถนน ด้านไฟฟ้า ด้านน้ำประปา และด้านทางระบายน้ำ โดยรวมทั้ง 4 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบโดยรวมทั้ง 4 จำแนกตามอายุ และรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ ประชาชนเสนอแนะว่า ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดังนี้ 1) ด้านถนน พบว่า ควรมีการซ่อมแซมถนนให้ใช้ได้ทุกฤดูกาล ถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ จำนวนมาก 2) ด้านไฟฟ้า พบว่า ควรให้มีสัญญาณไฟตามสี่แยกถนนทุกสาย ด้านน้ำประปา พบว่า ควรขยายเขตน้ำประปาส่วนภูมิภาคให้ทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และด้านทางระบายน้ำ พบว่า ควรสนับสนุนงบประมาณให้มีการขุดลอก ทำความสะอาด รางระบายน้ำ ที่อุดตันทุกเดือน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกู๋เซียว จังหวัดชัยภูมิ มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1) ด้านถนน พบว่ามีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรพัฒนาอย่างเร่งด่วนโครงสร้างพื้นฐานด้านถนน ตามนโยบายที่ให้ไว้เนื่องจากประชาชนมีความต้องการที่จะใช้ประโยชน์จากนโยบายนี้เป็นจำนวนมาก เพราะถนนถือว่าเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ ประชาชนทุกคนได้ใช้ร่วมกันสัญจรไปมา หากมีการก่อสร้างถนนให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่หมู่บ้านเช่นสร้างถนนคอนกรีต คสล. อย่างเพียงพอ ถนนหินคลุก หรือถนนดินเพื่อการเกษตรที่สะดวกปลอดภัย คุณภาพของถนนเหมาะสมกับงบประมาณที่ใช้ไป สภาพของถนนที่ใช้มีสภาพที่ดี ได้รับการตรวจสอบดูแลถนนจากเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ หากถนนได้รับความเสียหายมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนนทางเท้า ให้อยู่ในสภาพดี ด้วยความรวดเร็ว ทุกสิ่งที่กล่าวมานี้เป็นสิ่งที่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจนมีความต้องการอยากเห็นนโยบายด้านถนนนี้มากที่สุด นั่นเอง

2) ด้านไฟฟ้า พบว่ามีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านไฟฟ้าให้ดีที่สุด โดยผู้บริหารควรปฏิบัติตามนโยบายที่ให้ไว้ เนื่องจากประชาชนมีความต้องการที่จะใช้ประโยชน์จากนโยบายด้านไฟฟ้าเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นการขยายเขตไฟฟ้าให้มีจำนวนไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน ไฟฟ้าสาธารณะมีความสว่าง จุดติดตั้งมีความเหมาะสม คุณภาพของไฟฟ้าสาธารณะที่จัดซื้อเหมาะสมกับงบประมาณของรัฐที่จ่ายไป การดูแลซ่อมแซมไฟฟ้าที่ชำรุด โดยมีจำนวนเจ้าหน้าที่ในการบริการซ่อมแซมไฟฟ้าที่เพียงพอ ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ในการให้บริการซ่อมแซมไฟฟ้า การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะมีมาตรฐาน ความปลอดภัย เป็นระเบียบเรียบร้อยในการการติดตั้งไฟฟ้า เพื่อความสะดวกของผู้ที่สัญจรไปมา และสามารถขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะได้อย่างต้องการ รวมถึงมีนโยบายในการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้ช่วยกันประหยัดไฟฟ้าอย่างต่อเนื่องและจริงจัง นโยบายที่กล่าวมานี้หากผู้บริหารดำเนินการได้จริงประชาชนก็จะได้รับผลประโยชน์ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และปลอดภัยขึ้นอย่างแน่นอน

3) ด้านน้ำประปา พบว่า มีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมาก จึงควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านน้ำประปา ให้ดีที่สุด โดยผู้บริหารควรปฏิบัติตามนโยบายที่ให้ไว้ เนื่องจากประชาชนมีความต้องการที่จะใช้ประโยชน์จากน้ำประปาจำนวนมาก เพราะน้ำเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของชีวิต เราใช้อุปโภค บริโภคกันทุกคน ทุกวัน ผู้บริหารควรมีนโยบายปรับปรุงคุณภาพของน้ำประปาให้มีคุณภาพดี มีความสะอาด ปลอดภัยได้มาตรฐาน ใส่สะอาด ไม่ให้เป็นตะกอน มีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมระบบน้ำประปาให้เพียงพอ รวดเร็ว ควรขยายเขตน้ำประปาส่วนภูมิภาค น้ำประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และมีกิจกรรมรณรงค์ให้ทุกคนช่วยกันประหยัดน้ำประปา อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ต่อไป

4) ด้านทางระบายน้ำ พบว่ามีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมาก จึงควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางระบายน้ำ ให้ดีที่สุด โดยผู้บริหารควรปฏิบัติตามนโยบายที่ให้ไว้ เนื่องจากแผนผังการสร้างบ้านรวมถึงถนน จำเป็นจะต้องที่ทางระบายน้ำที่เพียงพอ ให้น้ำไหลผ่านได้สะดวก ป้องกันปัญหาน้ำท่วมขังเวลาฝนตก หรือน้ำสกปรกจากครัวเรือนที่ประชาชนใช้ทุกวัน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางระบายน้ำ โดยมีการก่อสร้าง ขยายเขตทางระบายน้ำให้ทั่วถึงและเพียงพอ ประเภทของทางระบายน้ำเหมาะสมกับพื้นที่หมู่บ้าน ขนาดของทางระบายน้ำเหมาะสมไม่เล็ก หรือใหญ่เกินไป ทางระบายน้ำที่มีอยู่สามารถระบายน้ำได้ดี มีจำนวนเจ้าหน้าที่ และประชาชนที่ช่วยกันดูแลรักษาทางระบายน้ำภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีการดูแล รักษา ทางระบายน้ำให้ไหลสะดวก ทางระบายน้ำมีความปลอดภัยต่อการสัญจรไปมา งบประมาณเหมาะสมกับการก่อสร้างทางระบายน้ำ มีคุณภาพ และความเร็วในการซ่อมแซมเมื่อทางระบายได้รับความเสียหาย การขยายเขตก่อสร้างทางระบายน้ำสามารถทำได้ มีนโยบายในการรณรงค์

ประชาสัมพันธให้ช่วยกันดูแล รักษา รางระบายน้ำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นโยบายที่กล่าวมานี้หากผู้บริหารดำเนินการ ได้จริงประชาชนก็จะได้รับผลประโยชน์เป็นจำนวนมาก และทำให้มีคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นโยบายที่กล่าวมาก็ จะตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าวางโจน อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดชัยภูมิ ควรศึกษาในประเด็นความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวางโจน และควรศึกษาแนวทางในการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าวางโจน อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดชัยภูมิ

เอกสารอ้างอิง

- งานนโยบายและแผน. **แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.2559-2561)**. ชัยภูมิ : องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวางโจน.
- ฉัตรมงคล รัตนาคะ. (2556). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล วังสรรพรส อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดชัยภูมิ. **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ญาณนนท์ มงคุด. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอรามัญ จังหวัดนครพนม. **ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ธนา ภูสมมาตร และคณะ. (2558). รายงานวิชาสัมมนา (01217597) ภาคต้น ปีการศึกษา 2558 **โครงการปริญญาโท สาขาวิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐานและการบริหาร**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, (2560). เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, ราชกิจจานุเบกษา, มาตรา 78.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). การวิจัยเชิงนโยบายแบบมีส่วนร่วม. **ดุสิตบัณฑิตบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชัย รัชชนะ, 2556. ความต้องการของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาท้องถิ่น ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว อำเภอมืองเลย จังหวัดเลย. **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ศิรินทรา บุญรอด. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่า สะทอน อำเภอบึงสามพัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.
- สมคิด ดวงจักร. (2555). ประสิทธิภาพของนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สมยศ สีจะแปง. (2558). บทบาทในการให้บริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบลวังตะเคียน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดตราด. **ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สันติ หวังน้ำ. (2555). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดตราด. **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรพล พรหมกุล. (2554). **ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

Holloway. William V. (1951). **State and Local Government in The United States**. New York : McGraw-Hill.

Mongtagu. Haris. G. (1984). **Comparative Local Government**. Great Britain : William Brendon and Son.

Taro Yamane, **Statistics** : An Introductory Analysis. Front Cover. Taro Yamane. Harper & Row, 1967 - Mathematical statistics - 919 pages.

การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย
ตามความคิดเห็นของประชาชน

ธนวรรณ ตรีศุณย์¹
จันทร์เพ็ญ เจริญทรัพย์²
สนธิ์ บางยี่ขัน³

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชน วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชน 2) เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชน ที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย จำนวน 395 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการใช้สูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane อ้างใน สุรพล พรหมกุล, 2554, หน้า 77) วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferencial Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé) (ญาณนันท์ มงคุด, 2556 : 105)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้ายจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 รองลงมาคือ ด้านการจัด มีค่าเฉลี่ย 4.32 ด้านกิจกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.32 และน้อยที่สุดคือ ด้านการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82
- 2) ผลการเปรียบเทียบ ประชาชนที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย โดยรวมไม่แตกต่างกัน
- 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชน สามารถแยกเป็นด้าน มีรายละเอียดดังนี้

¹ อาจารย์มหาวิทยาลัย

² เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแพ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

³ (รองศาสตราจารย์), อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

(1) ด้านการประสานงาน คือในการดำเนินงานด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ควรเป็นแบบบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เช่น ส่วนราชการในเขตพื้นที่ วัด สถานศึกษา องค์กรเอกชน เป็นต้น ร่วมมือกันมากกว่านี้

(2) ด้านการจัดกิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมท้องถิ่นควรประกาศไม่ให้เกิดการจำหน่าย และดื่มสุราในบริเวณงานประเพณีท้องถิ่นที่จัดขึ้น และมีบทกำหนดโทษอย่างจริงจัง

(3) ด้านการประชาสัมพันธ์ คือ สื่อมวลชนควรมีบทบาทในการส่งเสริม และสนับสนุนงานด้านวัฒนธรรมท้องถิ่นร่วมกันมากยิ่งขึ้น

(4) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้เข้ามาเรียนรู้ ได้เห็นการทำงาน พร้อมเป็นเจ้าของร่วมกับ อบต. ในการจัดงานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ทุกครั้ง เพราะชาวบ้านถือเป็นเจ้าของวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นอย่างแท้จริง

คำสำคัญ : การส่งเสริม/วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this thematic were 1)to study the promotion on local tradition of village headmen in area of Dansai district Loei province according to people's opinion 2) to compare the promotion on local tradition of village headmen in area of Dansai district Loei province according to people's opinion with the difference in sex, age, and educational level, and 3) to study the suggestions about the promotion on local tradition of village headmen in area of Dansai district Loei province according to people's opinion. The sample group was 18 years old people up in the area of Dansai district, Loei province, 395 in total. The sample group was determined the size by the formula of Taro Yamane and by systematic random sampling. The instrument used in this study was questionnaire. The statistics used was divided into two kinds: 1)descriptive statistics, which consisted of frequency, percentage, mean, and standard deviation, and 2)deductive statistics, which consisted of t-testing, and One-Way ANOVA or F-test.

The results were found as follows:

1) The promotion on local tradition of village headmen in area of Dansai district Loei province according to people's opinion was at high level in overall. After the data were taken into consideration, the results were found that the sides that were at the highest level were participation construction which was at high level, the second was activity holding which was at high level, and the lowest was information which was at high level.

2) The result on comparison study, the opinion about the promotion on local tradition of village headmen in area of Dansai district Loei province of people with the difference in sex, age, and educational level was not different in overall.

3) The suggestions about the promotion on local tradition of village headmen in area of Dansai district Loei province according to people's opinion could be divided into each side as the following details :

(1) Coordination side, the performance on art, culture, and local tradition should be performed with integration more than ever with another organizations, such as government offices, temples, schools, and private organizations.

(2) Activity holding, in any local activity holding, non-selling alcohol and non-drinking alcohol in the area of holding local tradition should be declared seriously.

(3) Information side, The mass media should be given the roles in promoting and supporting local culture together more and more.

(4) Participation construction side, any people should be given an opportunity to take a part in learning, seeing performance, being host with Tambol administrative organization in holding local tradition every time because the villagers were nominated as the owners of culture and local tradition actually.

Keywords : Support/ Local culture

บทนำ

วัฒนธรรมไทยเป็นสมบัติของชาติ ถ่ายทอดด้วยการแสดงออกโดยผ่านทางพฤติกรรม การใช้กิริยาท่าทาง การกระทำถือปฏิบัติร่วมกันมาเป็นที่ยอมรับนับถือเป็นแนวปฏิบัติที่มีแบบแผน ที่สืบทอดกันมาอย่างงดงาม เกิดจากการสั่งสมสิ่งต่างๆ มาเป็นเวลานานของบรรพบุรุษไทย เพื่อเป็นแนวทางให้คนไทยรุ่นหลังได้ยึดถือประเพณีปฏิบัติอย่างถูกต้อง (จิตติมา สี่ทองอิน, 2553 : หน้า 1) วัฒนธรรมย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขและกาลเวลา เมื่อมีการประดิษฐ์หรือค้นพบสิ่งใหม่ วิธีใหม่ที่ใช้แก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของสังคมได้ดีกว่า ซึ่งอาจทำให้สมาชิกของสังคมเกิดความนิยม และในที่สุดอาจเลิกใช้วัฒนธรรม ชาติที่ไม่มีวัฒนธรรมเป็นของตนเองจะเป็นชาติไปไม่ได้อย่างแท้จริง หัวใจและวิญญาณของบ้านเมืองที่แท้จริง คือวัฒนธรรมของบ้านเมือง วัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศชาติ แสดงถึงความเจริญรุ่งเรือง ช่วยพัฒนาจิตใจของประชาชน มีส่วนช่วยด้านเศรษฐกิจ พัฒนาสังคม การอยู่ร่วมกันระหว่างคนในชาติและระหว่างประเทศเพื่อสร้างสันติสุขในการดำเนินชีวิต มุ่งเน้นมวลรวมความสุขประชาชนมากกว่าความเจริญทางวัตถุ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 1-3)

กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นตำแหน่งหน้าที่ที่มีบทบาทมีความสำคัญต่อการบริหารราชการในภูมิภาคมาตั้งแต่อดีต ปัจจุบันประชาชนส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 80 อาศัยอยู่ตามท้องถิ่นชนบททั่วประเทศ และอยู่ภายใต้การปกครองในรูปแบบตำบลหมู่บ้านซึ่งผู้มีบทบาทสำคัญในการปกครองตำบลและหมู่บ้าน คือ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรงตามวิถีทางประชาธิปไตย (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2548 : 31) กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่และอำนาจตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457 นั้น เห็นได้ว่ามุ่งเน้นให้กำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นนักปกครองที่ใช้อำนาจในการปกครองดูแลความสงบเรียบร้อยในพื้นที่เป็นหลัก สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องที่ให้คงอยู่คู่ชุมชน ซึ่งถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญ แต่ปัจจุบันกระแสความนิยมทางด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ทั้งจากนักท่องเที่ยวไทย และต่างประเทศหลั่งไหลเข้ามา ผลจากการแพร่กระจายทางวัฒนธรรมตะวันตก ความเจริญทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ การสื่อสารยุคโลกาภิวัตน์โลกไร้พรมแดน การเพิ่มของจำนวนประชาชน การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทางด้านสังคมการเมืองจากวิถีการดำเนินชีวิตแบบสังคมชนบทสู่สังคมเมือง จากสังคมเกษตรกรรมมาสู่สังคมอุตสาหกรรม ทำให้วัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามาเผยแพร่ในชุมชนอย่างรวดเร็ว เกิดพฤติกรรมลอกเลียนแบบ โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่รับ

เอาวัฒนธรรมต่างชาติเข้ามาเป็นแบบแผนของชีวิต ลืมรากเหง้าของศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามที่สืบทอดกันมาแต่บรรพบุรุษ ทำให้เกิดปัญหาวัฒนธรรมประเพณีที่ติงามของท้องถิ่นที่ถูกกลืนหายไป จนปัจจุบันนี้แทบจะไม่หลงเหลือวัฒนธรรมประเพณีให้ลูกหลานได้เห็นและเรียนรู้สิ่งที่บรรพบุรุษได้สืบทอดส่งสมกันมา

อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 10 ตำบล 98 หมู่บ้าน มีประชากรรวม 45,145 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 ของจังหวัด มากเป็นอันดับ 3 ของจังหวัด และมี 11,373 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ของจังหวัดมี มีกำนัน 10 คน ผู้ใหญ่บ้าน 87 คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง 171 คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ 65 คน (เทศบาลตำบลด่านซ้าย, 2561 : 1-4) ทำหน้าที่คอยดูแลความเป็นอยู่ของชาวบ้านตลอดจนมีส่วนสำคัญในการเป็นผู้นำชุมชน รับนโยบายต่างๆ ของส่วนราชการมาปฏิบัติ เป็นแกนนำในการสร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น ซึ่งอำเภอด่านซ้ายเป็นเมืองที่มีประเพณีและวัฒนธรรมเก่าแก่อยู่เป็นจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นงานปีใหม่ สงกรานต์ บุญบั้งไฟ ลอยกระทง แห่เทียนเข้าพรรษา เป็นต้น และที่สร้างชื่อเสียงให้กับจังหวัด และประเทศชาติคือประเพณีการละเล่นผีตาโขน เป็นขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ที่ถือว่าเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของอำเภอด่านซ้าย ในปีหนึ่งจะเล่นได้เพียงครั้งเดียว คือเล่นในงานบุญหลวงเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาจากกระแสความนิยมทางด้านการท่องเที่ยวทั้งจากนักท่องเที่ยวไทย และต่างประเทศหลั่งไหลเข้ามาอย่างมากมาย จนปัจจุบันนี้ทำให้พี่น้องประชาชนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำรงชีวิต หลงลืมวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามอย่างอื่นซึ่งบรรพบุรุษเคยกระทำสืบทอดกัน อีกทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนไม่ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมประเพณี ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษา และหวงแหนวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของตนเอง กลับไปชื่นชมและนำวัฒนธรรมของชาติอื่นมาปฏิบัติตาม ไม่ว่าจะเป็นภาษา การกระทำ คำพูด การแต่งกาย หรือแม้แต่การกินอยู่ อาศัย ซึ่งทำให้ประชาชนกำลังถูกรอบงำด้วยวัฒนธรรมตะวันตกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นทุกฝ่ายต้องรีบช่วยกันแก้ไขปัญหานี้ให้เร่งด่วนโดยเฉพาะกำนันและผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นบุคคลที่ใกล้ชิด มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองดูแลความสงบเรียบร้อยของราษฎรส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่นเป็นหลัก คอยติดต่อประสานงานรับนโยบายต่างๆ จากภาครัฐมาสู่ประชาชน หากไม่ทำหน้าที่ดังกล่าว ไม่มีการอนุรักษ์ ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เชื่อว่าไม่นานสิ่งดีงามเหล่านี้คงสูญหายไปตามกาลเวลาอย่างแน่นอน

ขอบเขตของปัญหา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว คณะผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น เห็นว่ากำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นแกนนำหลักที่สำคัญในการสร้างความสมานฉันท์และความสามัคคี ส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น ได้ทำหน้าที่ตามที่กฎหมายได้มอบอำนาจให้ได้สมบูรณ์หรือไม่ตามความคิดเห็นของประชาชน กำนันผู้ใหญ่บ้านมีการดำเนินงานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม การประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นของตนมาน้อยเพียงใด เพราะศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นถือเป็นเอกลักษณ์ของชาติ ทุกคนต้องร่วมกันสืบสาน สืบทอดความเป็นไทยเพื่อรักษาไว้ให้คนรุ่นหลังได้ปฏิบัติ เพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นประโยชน์ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมให้กับประชาชนในท้องถิ่นที่สืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชน เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชน ที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชน

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

ความคิดเห็นเป็นการแสดงความรู้สึกของแต่ละบุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยการพูด การเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลเป็นส่วนประกอบในการพิจารณา ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าหากมีหลักฐานข้อเท็จจริงปรากฏ (อิติารัตน์ ปลื้มจิตต์, 2551 : 8- 9) ความสำคัญของ ความคิดเห็น มีค่าจำกัดความคือ

1. เป็นความเชื่อที่ไม่สามารถยืนยันได้อย่างแน่นอนว่าเป็นความรู้สึกอย่างไม่น่าเชื่อว่าเป็นความรู้สึกที่แท้จริง แต่เป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีเหตุผลหรือความน่าจะเป็นของความคิดเห็นเฉพาะบุคคล
2. การประเมินผลหรือความรู้สึกหรือการประมาณค่าเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณค่าของบุคคลหรือสิ่งต่างๆ
3. รูปแบบการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาสาระซึ่งทำให้เกิดความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นสิ่งที่ต้องการหลักเกณฑ์ในการใช้ถ้อยคำในการตัดสินใจหรือพิจารณาตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์สนับสนุนในแต่ละกรณี (ปิยาณี เหล่ากาวิ. 2547 : 6-7) การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อ และความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็น จะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดการทำงานด้วยเพราะ จะทำให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามความพอใจของผู้ร่วมงาน ในการศึกษาถึงความคิดเห็นต่างๆ ส่วนมากจะใช้วิธีแบบวิจัยตลาด ได้แก่ การสอบถาม ชักถาม บันทึกลง และรวบรวมไว้เป็นข้อมูล ซึ่ง เบสท์ ได้เสนอแนะว่า “วิธีง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไร และจะได้สามารถทำตามข้อคิดเห็นนั้นได้ หรือในการวางนโยบายใดๆ ก็ตาม ความคิดเห็นที่วัดออกมาได้จะทำให้ผู้บริหารเห็นควรหรือในอันที่จะดำเนินนโยบายหรือล้มเลิกไป” (อิติารัตน์ ปลื้มจิตต์, 2551 : 8- 9) ซอร์ และไรท์ กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นทำได้ดังนี้ 1. การฉายภาพ เป็นการวัดโดยการสร้างจินตนาการโดยใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็น 2. การสัมภาษณ์ เป็นการชักถามบุคคลให้ได้ข้อมูลในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต 3. การใช้แบบสอบถาม เป็นการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา 4. การให้เล่าความรู้สึก เป็นการให้เล่าความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา (Show.R.J & Wriqth,A.W, อ้างใน ต่อสกุล เกียรติเจริญ)

วัฒนธรรม คือสิ่งที่มนุษย์เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือผลิตสร้างขึ้นเพื่อความเจริญงอกงามในวิถีแห่งชีวิตของส่วนรวมที่ถ่ายทอดได้เรียนกันได้ เอาอย่างกันได้ ซึ่งเป็นผลผลิตของส่วนรวมที่มนุษย์ได้เรียนรู้มาจากคนแต่ก่อนสืบต่อเป็นประเพณีกันมา รวมทั้งเป็นความคิดเห็น ความรู้สึก ความประพฤติและกิริยาอาการหรือการกระทำใด ๆ ของมนุษย์ในส่วนรวมลงรูปเป็นพิมพ์เดียวกัน และแสดงออกมาให้ปรากฏเป็นภาษา ศิลปะ ความเชื่อถือ ระเบียบประเพณี เป็นต้น และวัฒนธรรมยังหมายถึง มรดกแห่งสังคมรับและรักษาไว้ให้เจริญงอกงาม (เสถียรโกเศศ นาคะประทีป, 2530 : 10) ประเพณี เป็นองค์ประกอบหนึ่งของวัฒนธรรมซึ่งเป็นวิถีชีวิตของคนในสังคม และลักษณะองค์ประกอบนี้จะปรากฏอยู่ในทุก ๆ ขั้นตอนของการดำเนินชีวิต จนกลายเป็นกระบวนการทางสังคม ประเพณีกับสังคม จึงมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เมื่อสังคมวัฒนธรรม เกิดการเปลี่ยนแปลงประเพณีก็ย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย (จิรเดช เกตุประยูร, 2553 : 30-31)

ลักษณะทางวัฒนธรรม (Culture tras) หมายถึง ระบบบุคลิกภาพพฤติกรรม ลักษณะนิสัย วิธีการดำเนินชีวิต ทศนคติ ความเชื่อ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ของสังคมใด สังคมหนึ่ง ที่ได้เรียนรู้มาจากการประสบการณ์การเป็นสมาชิกของสังคม ซึ่งแตกต่างจากสังคมอื่น โดยที่คนส่วนใหญ่ในสังคมนั้นจะมีแบบแผน หรือวิธีการดำเนินชีวิตส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน มนุษย์ในแต่ละกลุ่มสังคมจำเป็นต้องสร้างและกำหนดแนวทางและแบบแผนในการอยู่ร่วมกันรวมถึงสร้างระบบสัญลักษณ์บางอย่างเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกันภายในกลุ่มหรือภายในกลุ่มสังคมนั้น ๆ อย่างไรก็ตามเมื่อสังคมมนุษย์เปลี่ยนจากสังคมเดี่ยวหรือเปลี่ยนจากการติดต่อสื่อสารเฉพาะกลุ่มคนที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกันมา เป็นการติดต่อสื่อสารข้ามกลุ่ม ข้ามพรมแดนกับบุคคลอื่น ๆ ที่อาจมีทั้งวัฒนธรรมเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน และวัฒนธรรมแตกต่างกัน ความเข้าใจเฉพาะการสื่อสารในวัฒนธรรมของตนเองหรือการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมเดียวกันจึงไม่เพียงพอ (ไพศาล ราชแสนเมือง. 2553 : 20)

เอกลักษณ์ของประเพณีไทย ได้แก่ การผสมผสานทั้งลัทธิ ผีสงเวทดา ศาสนาพราหมณ์และศาสนาพุทธเข้าด้วยกันเราอาจแบ่งประเพณีเป็น 3 ด้านดังนี้ ประเพณีเกี่ยวกับชีวิต ประเพณีเกี่ยวกับสังคมประเพณีเกี่ยวกับศาสนา ประเพณีเกี่ยวกับชีวิต เป็นประเพณีเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นสิริมงคลแก่ชีวิต ของตนเองตั้งแต่เกิดจนตาย เพื่อให้มีความสุขทางจิตใจสร้างบุญกุศลให้กับชีวิตในโอกาสต่าง ๆ เช่น การเกิด การตาย การบวช การแต่งงานและการทำบุญในโอกาสต่าง ๆ ประเพณีเกี่ยวกับสังคม เป็นประเพณีที่ประชาชนทั่วไปนิยมปฏิบัติร่วมกันดังเช่น ประเพณีสงกรานต์ถือเป็น วันขึ้นปีใหม่ตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี พ.ศ. 2483 ทางราชการได้เปลี่ยนใหม่กำหนดเอาวันที่ 1 มกราคมเป็นวันขึ้นปีใหม่เพื่อให้เข้ากับหลักสากลที่นานาประเทศนิยมปฏิบัติกัน ประชาชนยังถือว่าวันสงกรานต์มีความสำคัญมีการทำบุญตักบาตร ฟังเทศน์ และบังสุกุลกระดูกของบรรพบุรุษ กรวดน้ำอุทิศส่วนกุศลแก่ผู้ที่ล่วงลับไปแล้ว สรงน้ำพระ แห่พระ ชักพระ รดน้ำผู้ใหญ่ รับศีลรับพร จากท่าน อาจมีมหรสพการแสดงกีฬาไทย มวยไทย ชักเย่อ แข่งเรือ ตระกร้อลอดห่วง เพื่อความสนุกสนานสร้างความสามัคคี ประเพณีเกี่ยวกับศาสนา ประเพณีทำบุญในวันสำคัญทางพุทธศาสนา มีรากฐานมาจากความเชื่อในศาสนา พุทธศาสนิกชนจึงได้มีการปฏิบัติตามวันสำคัญทางศาสนาเช่น วันพระ วันมาฆบูชา วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา หรือประเพณีทอดกฐิน ประเพณีทอดผ้าป่า เป็นต้น (ฐิติมา ลีทองอิน, 2553 : 7-9)

การเลือกกำนัน ให้เลือกจากผู้ใหญ่บ้าน โดยเชิญราษฎรและผู้ใหญ่บ้านมาประชุมกันที่วัด พร้อมกับอาราธนา นิมนต์พระภิกษุในวัดมาประด้วย ให้ผู้ใหญ่บ้านเหล่านั้นเลือกผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่งเป็นหัวหน้าเรียกว่า กำนัน เมื่อผู้ใดเป็นกำนันแล้วนิมนต์พระภิกษุที่มาประชุมกันนั้นสวดขยันโตให้พรด้วย พร้อมกับบอกหมายตั้งให้ชั่วคราว ส่วนหน้าที่โดยทั่วไปก็เช่นเดียวกันกับผู้ใหญ่บ้านดังกล่าวแล้ว ซึ่งในครั้งนั้นได้ดำเนินการตั้งไปแล้ว 33 ตำบล ตั้งกำนันรวม 33 นาย อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 ได้กำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร ด้านการที่เกี่ยวกับอาญา ด้านงานทะเบียนตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 ได้กำหนดการตั้งหมู่บ้าน บทบาท อำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้อย่างเคร่งครัด ภายใต้การดูแลของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ปกครองบรรดาราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน ส่วนราษฎรเป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้งตัวแทนของหมู่บ้านหนึ่งคนขึ้นมาเป็นผู้ใหญ่บ้านคอยช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข ของชาวบ้าน แต่การเลือกกำนันนั้นให้เลือกผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่งในตำบลนั้นขึ้นเป็นกำนัน โดยผู้ใหญ่บ้านประชุมเห็นชอบคัดเลือกคนใดคนหนึ่งแล้วให้นายอำเภอคัดเลือกผู้นั้นเป็นกำนันทำหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้านร่วมกัน ดังนั้นกำนันผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งถือเป็นด่านแรกที่ใกล้ชิดพี่น้องประชาชนมากที่สุด คอยทำหน้าที่เป็นผู้ให้การช่วยเหลือประชาชนต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ด้วยความเสียสละและเต็มใจสุดความสามารถเพื่อทำหน้าที่ให้สมกับที่พี่น้องประชาชนได้เลือกเขาเป็นผู้นำ โดยเฉพาะการสร้าง ความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องที่ให้คงอยู่สืบไปถือ

เป็นอำนาจ หน้าที่ที่กำหนดและผู้อยู่บ้านต้องทำอย่างเต็มความสามารถ หลีกเลี่ยงไม่ได้ (สงคราม กอสุทธิธีกุล, 2515 : 8-9)

สรุปได้ว่า ระบบกำหนดผู้อยู่บ้านนี้มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา รักษา วัฒนธรรม ประเพณี ให้คงอยู่และเผยแพร่วัฒนธรรมให้กว้างขวางออกไป เพราะถ้าสิ่งใดเป็นที่นิยมได้รับความยอมรับก็สามารถดำรงอยู่ แต่สิ่งใดที่ไม่เป็นที่นิยมยอมรับก็จะสลายไปหรือเปลี่ยนแปลงตามกระแสของสังคม ดังนั้น ผู้นำชุมชน ซึ่งอยู่ใกล้ชิดประชาชนในเขตพื้นที่ของตน จึงต้อง รักษาวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นตน ร่วมกับประชาชนทุกคนในพื้นที่ สร้างจิตสำนึกให้รักและหวงแหน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของตนเอง ให้คงอยู่สืบไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออก 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด (Close-ended Question) ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชน คณะผู้วิจัยได้นำมาวัดแบบ Rating Scale ซึ่งมีเกณฑ์การวัด 5 ระดับ และ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชน คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) สามารถสรุปผลได้ดังนี้ ประชาชนในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 52.41 และเพศชาย จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.59 ส่วนมากมีอายุ 18-35 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.42 รองลงมา มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 และน้อยที่สุดมีอายุ 46-55 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.23 และส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 54.18 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.86

2. ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชน พบว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 และจำแนกในแต่ละด้าน มีดังต่อไปนี้ 1) ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 2) ด้านการจัดกิจกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.32 3) ด้านการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 และ 4) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชนสามารถแยกเป็นด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการประสานงาน ในการดำเนินงานด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ควรเป็นแบบบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เช่น ส่วนราชการในเขตพื้นที่ วัด สถานศึกษา องค์กรเอกชน เป็นต้น ร่วมมือกันมากกว่านี้

2) ด้านการจัดกิจกรรม รัฐควรสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นให้เพียงพอ

3) ด้านการประชาสัมพันธ์ สื่อมวลชนควรมีบทบาทในการส่งเสริม และสนับสนุนงานด้านวัฒนธรรมท้องถิ่นร่วมกันมากยิ่งขึ้น

4) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม รัฐควรส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดหาแนวทางในการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นในพื้นที่ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัย การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของประชาชน มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1) ด้านการประสานงาน ตามความคิดเห็นของประชาชนมีค่าเฉลี่ยแปรผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้นกำนันผู้ใหญ่บ้านจึงควรปรับปรุง และพัฒนา ให้ถึงระดับมากที่สุด โดยกำนันผู้ใหญ่บ้านร่วมกันกับประชาชน ดำเนินงานด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นแบบบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เช่น ส่วนราชการในเขตพื้นที่ วัด สถานศึกษา องค์กรเอกชน เป็นต้น โดยให้ความร่วมมือกันมากกว่านี้ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น แก่กำนันผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงประชาชนในท้องถิ่น เป็นประจำ และส่วนราชการควรมีการติดตาม ตรวจสอบ ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริม รักษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ให้คงอยู่สืบไป

2) ด้านการจัดกิจกรรม ตามความคิดเห็นของประชาชนมีค่าเฉลี่ยแปรผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงควรปรับปรุง และพัฒนา ให้ถึงระดับมากที่สุด โดยกำนันผู้ใหญ่บ้านร่วมกันกับประชาชน ร้องของบประมาณจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นให้เพียงพอ หรือมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน จากทั้งภาคเอกชนและประชาชน โดยที่ไม่ต้องร้องของบประมาณจากภาครัฐฝ่ายเดียว

3) ด้านการประชาสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของประชาชนมีค่าเฉลี่ยแปรผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรปรับปรุง และพัฒนา ให้ถึงระดับมากที่สุด โดยกำนันผู้ใหญ่บ้านร่วมกันกับประชาชน ร่วมมือกันส่งเสริมการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น จัดทำระบบเครือข่ายสารสนเทศทางด้านวัฒนธรรม เพื่อเป็นศูนย์กลางเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผลงานให้ประชาชนได้เห็น และเข้าใจ ให้กระจายไปทั่วทั้งประเทศ พร้อมทั้งการส่งเสริมไปสู่ระดับนานาชาติต่อไป

4) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของประชาชนมีค่าเฉลี่ยแปรผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรปรับปรุง และพัฒนา ให้ถึงระดับมากที่สุด โดยกำนันผู้ใหญ่บ้านร่วมกันกับประชาชน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดหาแนวทางในการอนุรักษ์และส่งเสริม

วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นในพื้นที่ร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคน ได้เข้ามาเรียนรู้ ได้เห็นการทำงาน พร้อมเป็นเจ้าภาพร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดงานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ทุกครั้ง เพราะชาวบ้านถือเป็นเจ้าของวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอ ด้านซ้าย จังหวัดเลย ควรศึกษาความพึงพอใจการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอ ด้านซ้าย จังหวัดเลย และควรศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอด้านซ้าย จังหวัดเลย

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2548). **คู่มือปฏิบัติงานสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน**. กรุงเทพมหานคร : อาสาธิปไตย
ดินแดน.
- จิรเดช เกตุประยูร. (2553). **ศึกษาสำรวจวัฒนธรรมประเพณีเพื่อจัดทำคู่มือท่องเที่ยวตลาดบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ญาณนนท์ มงคุณ. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม**. **ปริญาญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ฐิติมา ลีทองอิน. (2553). **การส่งเสริมวัฒนธรรมไทยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลไร่ใหม่**. **รายงานการศึกษาระดับปริญญาญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฐิติมา อิมรัตน์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกนายกององค์การบริหารส่วนตำบลโขม อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี**. **ปริญาญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ต่อสกุล เกียรติเจริญ. (2551). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุล อำเภอกำแพง จังหวัดมหาสารคาม**. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เทศบาลตำบลด่านซ้าย. **แผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. 2561-2564)**. (2560). เลย : เทศบาลตำบลด่านซ้าย.
- ธิดารัตน์ ปลั่งจิตต์. (2551). **การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริการซ่อมบำรุงและดูแลรักษาคอมพิวเตอร์ที่ให้บริการในตึกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช**. **ปริญาญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยาณี เหล่ากาวิ. (2547). **ความคิดเห็นของนักกีฬาฟุตบอลที่มีต่อผู้ฝึกสอนในการแข่งขันฟุตบอลไทยลีก ครั้งที่ 8**. **ปริญาญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพศาล ราชแสนเมือง. (2553). **แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น**, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สงคราม กอสุทธิธิกุล. (2515). **การพัฒนาท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้าน**. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร : พรักหวานกราฟฟิค.

สุรพล พรหมกุล. (2545). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

เสถียรโกเศศ นาคะประทีป. (2530). *ความรู้เรื่องวัฒนธรรม*. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.

Taro Yamane, (1967), **Statistics** : An Introductory Analysis. Front Cover. Taro Yamane. Harper & Row,
Mathematical statistics - 919 pages.

การบริหารงานบุคคลในเทศบาลเมืองแก่งคอย อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
The personnel management in Kaeng Khoi Municipality, Kaeng Khoi District, Saraburi Province

จันทิมา บุญอนันต์วงศ์¹

นัชพน ฤทธิ์คำพ²

รชพล ศรีขาวรส³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในเทศบาลเมืองแก่งคอยจังหวัดสระบุรี และ 2 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในเทศบาลเมืองแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลเมืองแก่งคอยจังหวัดสระบุรี จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในเทศบาลเมืองแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า ประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในเทศบาลเมืองแก่งคอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในเทศบาลเมืองแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.84$) รองลงมาคือการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.78$) การบำรุงรักษาบุคลากร ($\mu = 3.76$) และ การได้มาซึ่งบุคลากร ($\mu = 3.75$) ตามลำดับ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารเทศบาลเมืองแก่งคอย ควรพัฒนาด้านการได้มาซึ่งบุคลากร โดยจัดทำกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ วิธีการสรรหาบุคคลเข้าทำงานควรให้มีประสิทธิภาพ บรรจุบุคคลให้ตรงตามวุฒิและวิชาเอกที่หน่วยงานต้องการ การบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และสรรหาบุคคลเข้าทำงานควรนำหลักคุณธรรมมาใช้ในกระบวนการสรรหา

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล เทศบาลเมืองแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

¹ (ดร.) อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² (พันตำรวจโท ดร.), อาจารย์พิเศษหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

³ (ดร.), อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the personnel management in kaeng khoi municipality, kaeng khoi district, saraburi province. and 2) to provide guidance in the development the personnel management in kaeng khoi municipality, kaeng khoi district, saraburi province.

This research is quantitative research. The study population consisted of 112 officials, employees and employees in kaeng khoi municipality, saraburi province. The research instrument was a questionnaire. statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean and standard deviation.

Research results: the personnel management in kaeng khoi municipality, saraburi province. found that the population used in research have opinion. the overall level is good ($\mu = 3.78$) when considering each aspect. found that the level of staffing was good ($\mu = 3.84$) second is the development of personnel ($\mu = 3.78$) nourishment personnel ($\mu = 3.76$) and acquisition of personnel ($\mu = 3.75$) respectively. suggestions in this research should develop the acquisition of personnel. the power frame is not suitable for the mission how to recruit people to work should be effective Students are required to meet the qualifications and majors of the department. Nomination does not meet the criteria. recruiting people should apply moral principles in the recruitment process.

Keywords : Personnel Management, Kaeng Khoi Municipality, Saraburi Province

บทนำ

การให้บริการประชาชนเป็นนโยบายที่ทุกรัฐบาลให้ความสำคัญและพยายามหาวิธีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนให้ดีขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้เนื่องจากในสังคมปัจจุบัน ประชาชนได้รับการศึกษาและมีค่านิยมประชาธิปไตยที่สูงขึ้น ทำให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ จึงต้องการภาครัฐที่มีความโปร่งใสและรับผิดชอบในการดำเนินงานมากขึ้น ให้คุ้มกับประสิทธิภาพ คุ้มค่างบประมาณของประชาชนที่เสียไป

การตอบสนองความต้องการของประชาชนนี้ ถือเป็นการให้บริการสาธารณะและเป็นอีกหนึ่งพันธกิจสำคัญอันดับแรก ที่รัฐพึงกระทำเพราะภาครัฐตระหนักดีว่าหากนโยบายของรัฐไม่ได้รับความร่วมมือจากภาคประชาชน ย่อมส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพของรัฐบาลในระยะยาว แรงกดดันดังกล่าวจึงทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องหาวิธีการดำเนินงานแบบใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและคาดหวังของประชาชน ที่เพิ่มมากขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยเข้ามาเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบของการให้บริการของหน่วยงานต่าง ๆ อาทิเช่น กรมการขนส่งทางบก กรมสรรพากร รวมทั้งกรมการปกครอง ที่นำระบบคอมพิวเตอร์มาให้บริการ

สำหรับการให้บริการสาธารณะในอดีตที่ผ่านมา รัฐจะเป็นผู้ดำเนินการโดยมีหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ ทั้งในส่วนกลางหรือมอบอำนาจให้ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นเป็นตัวแทนรัฐบาล เป็นผู้ให้บริการและอาจจะมีหน่วยงานระดับท้องถิ่น เป็นหน่วยงานให้บริการสาธารณะระดับท้องถิ่น รองลงไป เช่น งานด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านสวัสดิการ โดยให้หน่วยงานระดับส่วนกลางกำกับ ควบคุม ดูแล

การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2543 กระทรวงมหาดไทยได้มีการประกาศ กำหนดให้ 24 เมษายน เป็นวันเทศบาลการปกครองท้องถิ่นได้เริ่มต้นมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว แต่การปกครองท้องถิ่นไม่ว่าจะ

เป็นรูปใดก็ยังไม่เข้มแข็งพอแต่พอจะเป็นหลักได้ กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 281 บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่ ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ” สภาเทศบาล 1) เทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน 12 คน 2) เทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน 18 คน 3) เทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน 24 คนและ สภาเทศบาลประกอบไปด้วยประธานสภาเทศบาลหนึ่งคนและรองประธานสภาเทศบาลสองคน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตลอดมาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของแต่ละช่วงเวลา

การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากจะมีฝ่ายที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้วางนโยบายหรือควบคุมนโยบายระดับสูงมาจากการเลือกตั้ง โดยประชาชนในท้องถิ่นและยังบุคคลที่ปฏิบัติงานอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือหรือกลไกสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอันที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบายที่กำหนดไว้ คือ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ประจำ ซึ่งได้รับเงินเดือนประเภทเงินเดือนจากงบประมาณของเทศบาล พนักงานเทศบาล เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของเทศบาล เพราะถ้าพนักงานเหล่านี้ขาดความรู้ความสามารถและขาดการจัดระเบียบบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม จะทำให้การบริหารงานของท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น แม้ว่าจะมีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดีเพียงใด เป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ยากจะประสบผลสำเร็จ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในเทศบาลเมืองแก่งคอย อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เพื่อนำผลการศึกษามาปรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองแก่งคอย อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในเทศบาลเมืองแก่งคอย อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในเทศบาลเมืองแก่งคอย อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลเมืองแก่งคอยจังหวัดสระบุรี จำนวนทั้งสิ้น 112 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยได้แก่แบบสอบถาม) Questionnaire เกี่ยวกับ โดยแบ่งออกเป็น (2 ส่วนเป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ข้อคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกเติมเครื่องหมาย (✓) หน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ใช้การประมาณค่าตามมาตรวัดแบบ Likert จำแนกระดับประสิทธิผล เป็น 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอน ดังนี้

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสารต่างๆและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับ การดำเนินโครงการเพื่อใช้เป็นแนวทางการเขียนข้อคำถาม
2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนด ตามกรอบแนวคิด
3. นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น เสนอขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด
4. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม
5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาเสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ content validity ซึ่งผู้เชี่ยวชาญนำมาหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำดัชนีเนื้อหา (IOC) (สุวรรีย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาระหว่าง 0.05-1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวนประชากร 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1971,pp 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 0.70 ขึ้นไป
7. นำข้อมูลจากการทดลองให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาก่อนนำไปใช้จริง แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ไปขอความร่วมมือกับนายกเทศบาลเมืองแก่งคอยจังหวัดสระบุรี เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลเมืองแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 112 ฉบับ และเก็บด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 112 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด และนำมาลงรหัสประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ได้แก่ การได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน

สรุปผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 112 คน โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละตามลำดับ พบว่า ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลเมืองแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 76 คิดเป็นร้อยละ 67.86 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 จำนวน 55 คนคิดเป็นร้อยละ 49.10 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 22.32 ส่วนใหญ่มีการศึกษาจบระดับปริญญาตรี จำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 28.57

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการในเทศบาลเมืองแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปการวิจัยได้ดังนี้

จากการวิจัย ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการในเทศบาลเมืองแก่งคอยจังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล มากที่สุดคือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร น้อยที่สุดคือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกไม่ได้นำหลักความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์พิจารณา รองลงมา 3 อันดับ คือ การมอบหมายให้ปฏิบัติไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ การสรรหาบุคคลเข้าทำงานไม่ได้นำหลักคุณธรรมมาใช้ในกระบวนการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของเทศบาล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดทำกรอบอัตรากำลังไม่มีความเหมาะสมกับภารกิจ

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมา 3 อันดับ คือ ไม่จัดสวัสดิการในเรื่องที่พักให้แก่บุคลากร บุคลากรไม่มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และบุคลากรไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือไม่มีการจัดประชุมชี้แจงวิธีการในการปฏิบัติงานตามแผนงาน รองลงมา 3 อันดับ คือไม่มีการส่งเสริมการศึกษาต่อให้แก่บุคลากร ไม่มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมตำแหน่งหน้าที่การงาน และไม่มีการประเมินบุคลากรภายหลังการไปอบรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ไม่มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการสั่งให้บุคลากรที่มีความผิดเล็กน้อยออกจากงานโดยไม่ได้ไต่สวนให้ทราบข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วน รองลงมา 3 อันดับ คือ มีการสั่งให้บุคลากรที่มีความผิดเล็กน้อยออกจากงานโดยไม่ได้ไต่สวนให้ทราบข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วน มีการให้บุคลากรที่พลาภาพออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรมและไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนในการลาออก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การยุบเลิกตำแหน่งงานไม่เป็นไปตามกฎหมาย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการในเทศบาลเมืองแก่งคอยจังหวัดสระบุรี มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลมากที่สุดคือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร น้อยที่สุดคือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา ใจดี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด และเชิงคุณภาพเชิงใหม่ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เป็นการศึกษาเชิงปริมผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้คือความต้องการของบุคลากรท้องถิ่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรท้องถิ่นมีความต้องการได้รับการพัฒนาด้านการฝึกอบรมมากที่สุด กล่าวคือ ต้องการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และฝึกอบรมในหลักสูตรที่ทันสมัยองค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ ด้านการสัมมนาต้องการการสนับสนุนช่วยเหลือด้านงบประมาณในการสัมมนาจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ และการสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจ สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากร และด้านการศึกษาต่อ ต้องการศึกษาต่อในระดับหลักสูตรสายปฏิบัติงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐบาล และศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้สำหรับผู้บริหารท้องถิ่นที่ให้สัมภาษณ์ มีความคิดเห็นว่า ในปัจจุบันท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วมาก ดังนั้น บุคลากรท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณของวิชาชีพ ด้านระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ และด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยสอดคล้องกับงานวิจัยของภานุวัฒน์ เวชพนม ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงาน (2555) ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความเฉพาะงานของแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ 7 ต้องการในพัฒนาทั้งตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ด้านคุณธรรมส่วนตัว/คุณธรรม/จริยธรรม ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านนันทนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการสรุปผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ด้านที่น้อยที่สุดคือด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ดังนั้นในด้านที่น้อยที่สุดผู้วิจัยขอเสนอขอเสนอแนะสำหรับด้านนี้คือ

1.1 หน่วยงานควรเน้นการได้มาซึ่งบุคลากร

1.2 การสรรหาบุคคลเข้าทำงานนั้นต้องมีความเหมาะสมกับภารกิจและให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งของเทศบาลตำบล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยประเมินผลหรือติดตามผลของความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของพนักงานทุกปี เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์. 2545. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2542. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นภาพร พลโคตร. 2548. การศึกษาการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหวานกับ
องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิศราวรรณ รักโคตร. 2547. การบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้า
อิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บรรยงค์ โตจินดา. 2543. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2525). ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : เอกสารการศึกษาสาขารัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญญพัฒน์ พันธุ์อัม. 2545. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2538. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.
- พรรณณา ฆารไสว. 2548. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตามแนวความคิดการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษากรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์
)การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในพระองค์ พ.ศ. 2539, ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 126. ตอนที่ 100
ก. หน้า 3. 14 พฤศจิกายน 2539.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, ราชกิจจา
นุเบกษา. เล่ม 116. ตอนที่ 114 ก. หน้า 12. วันที่ 17 พฤศจิกายน 2542.
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546, ราชกิจจา
นุเบกษา. เล่ม 120. ตอนที่ 114 ก. หน้า 17. 22 ธันวาคม 2546.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 116. ตอนที่ 120 ก. หน้า
25-27. 18 พฤศจิกายน 2542.
- สมคิด บางโม. 2538. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์.สมชาย หิรัญกิตติ. 2542. การบริหารทรัพยากร
มนุษย์. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมมุส กาญจน์มัย. 2545. การปกครองท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพฯ : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.
- เสนาะ ตีเยาว์. 2543. การบริหารงานบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แส สิงห์ฐิต. 2547. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภовารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรทัย จันท์เหลือง. 2548. ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงในจังหวัด
อุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อำนวย แสงสว่าง. 2544. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2532.

Beach, Dale S. 1980. **Personnel : The Management of People at Work**. 3rd ed. New York: Macmillan.

Castetter, William B. 1986. **The Personnel Function in Educational Administration**. 4th ed. New York : Macmillan.

Flippo, Edwin B. 1971. **Principle of Personnel Management**. New York : McGraw-Hill.

Herzberg, Fredrick and others. 1959. **The Motivation to Work**. New York : John Wiley and Sons.

Maslow, Rensis. 1976. **Motivative and Personality**. New York : Haper Brow Co.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

Performance Motivation Affecting to Internal Supervision of School Administrators,

Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2

สมชัย พุทธา¹

ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิอารัง²

รชพล ศรีขาวรส³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา 103 แห่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกำหนดผู้ให้ข้อมูลคือบุคลากรสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 515 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยมีดังนี้

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่คือ ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ ด้านอาคารสถานที่และการบริการ และต่ำสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ภาพพระหว่างครู ตามลำดับ

2) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่ คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนเป็นสมการการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z}_y = .330 (X_5) + .211 (X_2) + .236 (X_3)$$

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

¹ (ดร.), อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข

² (ดร.), อาจารย์พิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

³ (ดร.), อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

Abstract

This proposal research were to study 1) the performance motivation 2) the internal supervision of school administrators, and 3) the performance motivation that affecting to the, internal supervision of school administrators, Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2. The research sample size in this investigation were 103 schools which selected from stratified randomization, the 515 school administrators were had been the questionnaire respondents. The research questionnaire instrument were constructed by researcher – self got 0.91 reliability alpha – coefficient of Cronbach. The information analyzing statistics were frequency,percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis for hypothesis test.

The finding research found that ;

1) the performance motivation in totally finding got high level, when considered to each aspect found that the every issue got high level, also, which could arrange in order from greatest to least found that the firstly was the school plantation and facilitate services, the secondly was the functional task satisfaction,and the lastly was the teachers interrelationship.

2) the internal supervision of school administrators in totally finding got high level, when considered to each aspect found that the every issue got high level, also, which could arrange in order from greatest to least found that the firstly was the classroom action research, the secondly was the professional experience skills reinforcement, and the lastly was the curriculum development.

3) the performance motivation could affect to the internal supervision of school administrators, Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 as .01 statistic significantly. which could write down for schools personnel prediction as following

$$\text{Standardization information equation } \hat{Z}_y = .330 (X_1) + .211 (X_2) + .236 (X_3)$$

Keywords : Performance motivation, Internal supervision

บทนำ

การบริหารงานองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์กรจะต้องมีทิศทาง มีวัตถุประสงค์ และมีเป้าหมายในการดำเนินงาน ที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงคือ ศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรขององค์กรจำเป็นต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและต้องร่วมกันดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร (ดาร์ริกา ศรีพระจันทร์, 2553 : 44) เพื่อสร้างการยอมรับภายในให้เกิดขึ้น และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามทิศทาง และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ Greenberg & Baron, (1997: 109) ได้อธิบายว่า การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยแรงจูงใจบุคลากรในองค์กรนั้น เป็นกระบวนการกระตุ้น (Arousal) ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทุ่มเหตความพยายามมากขึ้น โดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เมื่อบุคคลได้รับการจูงใจที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ จะทำให้ผลงานที่ทำออกมาดีที่สุด ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อตนเองและองค์กร ดังที่ณัฏฐา กริทธิธัญ, (2550 : 49) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน มีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

การตี (การตี อนันต์นาวิ, 2551; อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555 : 215) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัว (Arousal) สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฏฐา (ณัฏฐา สันตระการผล, 2549; อ้างถึงในจอมพงศ์ มงคลวนิช, (2555 : 215) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กรและมีความจำเป็นต่อการบริหารทุนทางปัญญา แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่บุคลากรเลือกที่จะทำและเป็นปัจจัยของระดับความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จ และยังเป็นฐานของระยะเวลาที่บุคลากรใช้ในการทำงานให้สำเร็จ บุคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจ นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานอย่างแนบแน่น ความพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงาน อาจเป็นผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคมในที่ทำงาน ยิ่งบุคลากรมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น

อรรถธรณ์ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549 : 28) ได้อธิบายถึง การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะแรงจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น แรงจูงใจเป็นการแสดงออกทางด้านอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ต้องยอมรับว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน ระดับขวัญกำลังใจของบุคคล อาจพิจารณาได้จากบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ และสภาพความพอใจของบุคคลที่ได้รับจากการทำงาน ระดับขวัญ กำลังใจที่ดี เห็นได้จากความสนใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้สึกและความเชื่อมั่นของบุคคล มีความสำคัญและเกิดกำลังใจมากกว่าเงื่อนไขอื่น ๆ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์และพัฒนาการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน ตามทฤษฎีของเบนท์ลีย์และเรมเพิล (Bentley and Rempel 1970 : 4) แห่งมหาวิทยาลัยเปอร์ดูร์โดยบูรณาการและสังเคราะห์ ได้แก่ 5 คือ ความพอใจในหน้าที่การ

งาน ความสัมพันธ์ภาพระหว่างครู ปริมาณการสอน ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา และอาคารสถานที่และบริการ จาก การศึกษาทฤษฎีของนักวิชาการการศึกษา ดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น จะ นำไปใช้ในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งแรงจูงใจประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ตัวกระตุ้น (activate) ตัวนำ (direct) และตัวสนับสนุนพฤติกรรมของมนุษย์ (sustain) ตัวกระตุ้นนี้ถือว่าอยู่ในตัวของ บุคคลอยู่แล้ว ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้แสดงพฤติกรรมออกมาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการ ตามเป้าหมายของแต่ละ บุคคล กล่าวถึง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ทฤษฎีแรงจูงใจ ของมาสโลว์ (Maslow's general theory of human motivation) ทฤษฎีการจูงใจของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence relatedness growth theory) และทฤษฎีปัจจัยคู่ (two-factor theory) ของเฟรดเดอริกเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achicvment Motivation Theory)

บีช และไรน์ฮาร์ทซ์ (Beach and Reinhartz. 2000 : 4) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นการดำเนินการ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมครูให้มีเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาและความงอกงามในวิชาชีพในระยะยาว ซึ่งจะ ส่งผลสูงสุด ต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความงอกงามและการพัฒนาขึ้นอยู่กับระบบที่มีพื้นฐานความไว้วางใจและ การให้การสนับสนุน ความพยายามของครูในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียา พร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 :20) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาเป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียน การสอนในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอน เพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางใน การปรับปรุงการสอนของตน เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในสถานศึกษา ส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร และเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกันและจาก แนวคิดของสไตน์ คริสส์วาล์ (2549 : 8) กล่าวว่า การนิเทศ การศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน พัฒนาครูช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการ เรียนการสอนหรือพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายของการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 33) ได้ให้ ความหมายจุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ เพื่อช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัด การศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของ ชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหารโดยให้ทุกคนมีส่วน รับผิดชอบและชื่นชมในผลงานและเพื่อให้เกิดการประสานงาน และความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้ที่ เกี่ยวข้องคือ ชุมชน สังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (2560 : 12) การดำเนินงานตาม ภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ การที่มีข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษาที่ถูกต้อง ครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลนักเรียน ข้อมูลโรงเรียน ข้อมูลครูและข้อมูลบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนงาน พัฒนาภายในหน่วยงาน ใช้เพื่อการบริหารจัดการ รวมถึงใช้เพื่อการเรียนการสอน สารสนเทศทางการศึกษา ปี การศึกษา 2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ ผู้บริหารทุกระดับใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสนับสนุนการ บริหารจัดการศึกษา การศึกษาค้นคว้าและคาดการณ์แนวโน้มการศึกษา รายงานผลการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ดำเนินการตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีผลการประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา อยู่ในระดับ ดีเยี่ยม ในปี พ.ศ. 2557 และอยู่ในระดับดีมาก ในปี พ.ศ. 2559 นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้จัดโครงการ/กิจกรรม สนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 4 (กลุ่ม นโยบายและแผน : 2559 : 44-46) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ปัญหา และ อุปสรรคคือ การประเมินคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โรงเรียนมีภารกิจในการ

ดำเนินการต่างๆ มาก และต้องรอผลการทดสอบ NT และ O-NET ทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับการรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) มีความล่าช้า ไม่ทันตามกำหนดเวลา ความเข้าใจระหว่างสถานศึกษาและผู้ประเมินเกี่ยวกับเกณฑ์และวิธีประเมินไม่ตรงกันทำให้ผลการประเมินคลาดเคลื่อน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโรงเรียนยังขาดบุคลากร ด้านคอมพิวเตอร์สถานศึกษาขาดแคลนเครื่องคอมพิวเตอร์ การนิเทศภายในยังขาดความต่อเนื่องในการนิเทศ พัฒนาเครือข่ายบางโรงเรียนทำค่อนข้างยาก เนื่องจากแม่ข่ายบางท่านที่มีลูกข่ายอยู่ต่างโรงเรียน โดยเฉพาะต่างอำเภอทำให้การเดินทางไปนิเทศช่วยเหลือไม่สะดวก

อย่างไรก็ตามจากการศึกษา เอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสังเคราะห์พัฒนาและได้กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bentley and Rempel, (1970) ประกอบด้วย ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู ด้านปริมาณการสอน ด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา และด้านอาคารสถานที่และการบริการ ในส่วนของตัวแปรตามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาตามความคิดของกลิคแมน (Glickman, 2004 : 321) ประกอบด้วย ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มาศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงาน การนิเทศภายในสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีการพัฒนาไปในทางที่ดี ซึ่งจะสะท้อนถึงภาพรวมว่า ปัญหาและอุปสรรคคือ การประเมินคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามากน้อยเพียงใดและส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2) เพื่อศึกษา การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

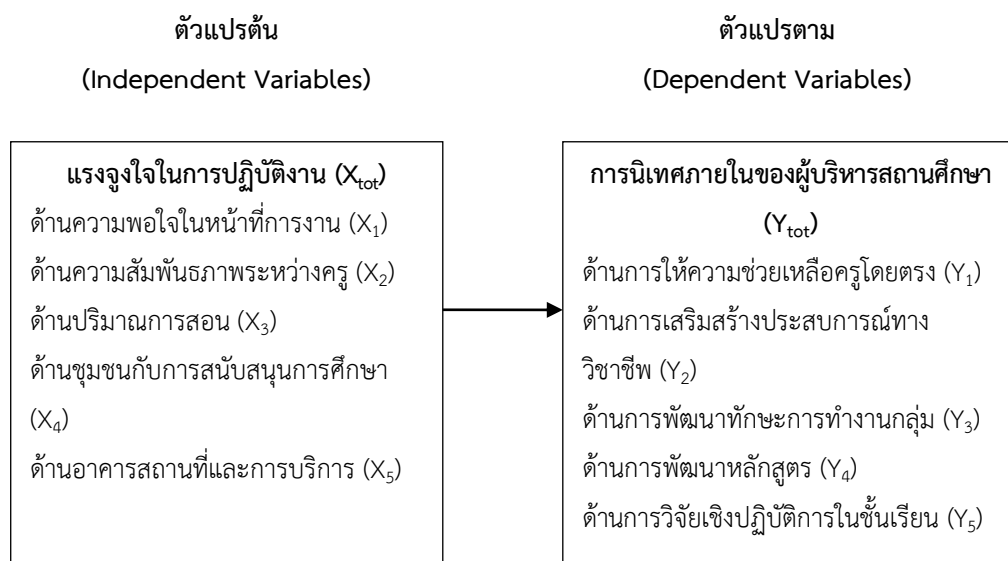
ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 รายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent variable) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน Y_{tot} ประกอบด้วย ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน (X_1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู (X_2) ด้านปริมาณการสอน (X_3) ด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา (X_4) และด้านอาคารสถานที่และการบริการ (X_5)

ตัวแปรตาม (Dependent variable) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot}) ประกอบด้วย ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Y_1) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Y_2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Y_3) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Y_4) และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Y_5)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเอกสาร ตำรา แนวคิดและทฤษฎีทั้งหมด ผู้วิจัยสามารถพัฒนานำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยปรากฏภาพ ดังนี้



ที่มา: Bentley and Rempel, (1970), Glickman. (2004).

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัยและระเบียบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบของการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ตรวจสอบสภาพตามที่เป็นจริง โดยไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยศึกษาค้นครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 ขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก 72 ขนาดกลาง 59 และขนาดใหญ่ 5 รวมทั้งสิ้นจำนวน 136 สถานศึกษา (สารสนเทศทางการศึกษา 2560 : 36) ตามบัญชีรายชื่อสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 ได้มาจากการใช้ ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan : 608) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified

Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 สถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ขนาดของสถานศึกษาตามสัดส่วน ขนาดเล็ก 54 ขนาดกลาง 45 ขนาดใหญ่ 4 และผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 5 คน เท่าๆ กัน ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ 1 คน ด้วยวิธีการแบบเจาะจง หัวหน้าฝ่าย 2 คน และครูผู้สอน 2 คน ด้วยวิธีการแบบจับฉลาก รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 515 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติ จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ (Check list)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน (X_1) ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างครู (X_2) ด้านปริมาณการสอน (X_3) ด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา (X_4) และด้านอาคารสถานที่และการบริการ (X_5) ตัวแปรละ 5 ข้อคำถาม รวมทั้งสิ้นจำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967: 90-95)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Y_1) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Y_2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Y_3) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Y_4) และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Y_5) ตัวแปรละ 5 ข้อคำถาม รวมจำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

1 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อความในแบบสอบถาม เป็นข้อความที่ตรงตามสิ่งที่ต้องการศึกษา ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา ตามกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ เพื่อทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2. นำแบบสอบถามมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย IOC (Index of Item Objective Congruence) นำตารางวิเคราะห์ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ .66 -1.00 (บุญชมศรีสาธิต, พ.ศ. 2545 : 61-67) ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ทั้งฉบับ .97

3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกันกับสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เขต 1 ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม โรงเรียนอนุบาลกาญจนบุรี โรงเรียนบ้านวังสารภี โรงเรียนละ 10 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 คน จึงนำเครื่องมือและนำผลการตอบแบบสอบถามไปคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถาม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's. Alpha อ้างในลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. 2547 : 232-236) และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 แสดงว่า ค่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ได้มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดได้ เครื่องมือนับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงอธิการบดี วิทยาลัยทองสุข เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์อนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ไปประสานงานกับสถานศึกษาด้วยตัวเอง
2. ผู้วิจัยนัดหมายวันเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตัวเอง กรณีที่สถานศึกษาส่งแบบสอบถามไม่ทัน ผู้วิจัยได้ติดต่อกลับสถานศึกษามาอีกครั้งหนึ่ง โดยการโทรศัพท์ อีเมล์ ไลน์ เฟสบุ๊ค เพื่อให้สถานศึกษานำส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์
3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ ตามจำนวน 515 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และจัดลำดับข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้านแล้วนำค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ที่ได้เทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970: 190)
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบความเรียงดังนี้

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_{tot}) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 1.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่คือด้านความพอใจในหน้าที่การงาน (X_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 1.14) รองลงมาคือ ด้านอาคารสถานที่และการบริการ (X_5) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 1.17) และต่ำสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู (X_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 1.19) ตามลำดับ

2) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot}) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Y_5) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Y_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.83) และต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Y_4) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 1.06) ตามลำดับ

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .672 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .451 สามารถทำนายความแปรปรวนของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 45.10 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย

ทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .448 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .57695 ในลักษณะนี้ แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Y_5) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Y_2) และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Y_3) ที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot}) ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } \hat{Y}_{tot} = 2.320 + .222 (X_5) + .131 (X_2) + .141 (X_3)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z}_y = .335 (X_5) + .202 (X_2) + .231 (X_3)$$

ตัวแปรที่เหลืออีก 2 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Y_1) และด้านการพัฒนาหลักสูตร (Y_4) สามารถพยากรณ์การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เนื่องจากผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เพิ่มขึ้นอย่างไม่มีระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงถูกนำออกจากสมการพยากรณ์และเพื่อเป็นการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดสำหรับพยากรณ์การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 2 ด้าน ด้วยค่าคงที่ของสมการคะแนนดิบ

อภิปรายผล

จากการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยดังนี้

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากแสดงว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พอใจในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างครู การได้รับการสนับสนุนการศึกษาและการบริการชุมชนอยู่เป็นประจำ จึงมีส่วนทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรีย์ เหลืองอุดม(2554 : 70) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสวนีย์ ฤทธิธำพร (2556 : 76) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เนื่องจากด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความผ่อนคลายไม่ตึงเครียด มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมีสัมพันธ์ภาพระหว่างครูและการได้รับการสนับสนุนการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบีช (Beach, 1967 : 234) กล่าวว่า การจูงใจคือการที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเช่นเดียวกับชาเดน และ เซอร์แมน (Chraden and Sherman, 1968 : 297) กล่าวว่า การจูงใจเป็นความพยายามที่จะเข้าใจถึงสิ่งที่ชักนำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ออกมา ดังนั้นงานชิ้นแรกของผู้บริหารคือ ต้องใช้ความสามารถทุกวิถีทางที่จะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ วิธีหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ได้อย่างดีก็คือ การจูงใจบุคลากรในองค์การให้ทำงาน

2) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีกรนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรวีร์ เกษบรรจง (2557: 78) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดประชุม อบรม สัมมนา หรือส่งบุคลากรไปรับการอบรมจากสถาบันอื่นอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม ส่งเสริมให้ ครู จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นทักษะกระบวนการเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น ให้ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ. (2542 : 11-12) ได้อธิบายถึง การพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้ในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครู ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุตามที่ต้องการคือ กระบวนการนิเทศการศึกษาเพราะการนิเทศการศึกษาจะช่วย กระตุ้น ส่งเสริมและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครูให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนด ดังแสดงใน ผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีการขับเคลื่อนกิจกรรม เพื่อสร้างกระบวนการ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรหรือหน่วยงานในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การเสริมสร้างประสบการณ์ ทางวิชาชีพและการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 33) ได้ให้ความหมายจุดมุ่งหมายของ การนิเทศคือ เพื่อช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้านเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหารโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบและชื่นชมในผลงาน และ เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องคือ ชุมชน สังคม

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่และการบริการ ด้านความสัมพันธ์ภาพ ระหว่างครู และด้านปริมาณการสอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา ก็จะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงทางความคิดหรือทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการวิจัยเชิง ปฏิบัติการในชั้นเรียน การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการ ทำงานกลุ่ม และการพัฒนาหลักสูตร จากผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน ควบคู่กัน ไป จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมาย จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความ เข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัว ตามที่สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ดำเนินการตามมาตรฐาน มีการบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับดีเยี่ยม และจัดโครงการ/กิจกรรม สนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 4 ตามมาตรฐานกำหนดซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของสายชล ศิริพงษ์ (2560: 749) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแล สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 โดยพบว่า ตัว แปรที่ส่งผลในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมากที่สุดคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความเจริญเติบโต รองลงมาคือการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และน้อยที่สุดคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายการผัน แปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 64.10 ซึ่งเป็นไปตาม ทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ความเจริญเติบโตเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการ ทำงานสอดคล้องกับรัตนาวดี พรพงศ์ไพศาล (2559 : 92) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อ คุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปริมาณการสอน อาคารสถานที่และการบริการ และสัมพันธ์ภาพ

ระหว่างครู ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัยโดยภาพรวม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา มากะเต. (2559 : 147-161) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. พบว่า มี 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจบังคับ โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมได้ร้อยละ 59.60

ส่วนตัวแปรที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านความพอใจในหน้าที่การงานและด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านความพอใจในหน้าที่การงานและด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ควรมีการกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นเรื่องเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ควบคู่กันไป ก็จะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงทางความคิดหรือทัศนคติต่อการให้ความช่วยเหลือโดยตรงต่อการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานการพัฒนาหลักสูตรและการปฏิบัติการในชั้นเรียนไปในทางเดียวกันในการขับเคลื่อนกิจกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษา หรือส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษานิเทศจากภายนอกสถานศึกษาในระดับเดียวกัน ที่แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับภารดี (ภารดี อนันต์นาวิ. 2551; อ้างถึงในจอมพงศ์ มงคลนิช. 2555 : 215) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลไปใช้ ดังนี้

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องใช้หลักการนิเทศภายในของสถานศึกษาให้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แสดงถึงพฤติกรรมการนิเทศภายในของสถานศึกษา มีปฏิสัมพันธ์ประกอบกับการมีส่วนร่วมในการแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเข้าใจเข้าถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของการจูงใจในการปฏิบัติงาน นำไปประยุกต์ใช้การนิเทศภายในของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีผลการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรควรนำการนิเทศภายในของสถานศึกษาไปใช้ เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับชาติ ในระดับดี เป็นที่ระดับสากล

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการนิเทศภายในสถานศึกษา จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงาน ไปสู่ความเป็นเลิศสามารถบรรลุเป้าหมายตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้จัดโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 4 ได้ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่นๆ ด้วย
- 2) ควรศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทำให้ทราบถึงการนิเทศภายในในเชิงลึก
- 3) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์ในเชิงลึกและการประชุมสนทนากลุ่ม
- 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณแบบผสม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรรทอง จิระเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ ธาราอักษร.
- กรวิรุ้ เกษบรรจง. (2557). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วารสารวิชาการ. Veridian E-Journal ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2557 ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปริญญานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฏฐา กริทธิรัฐ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐยา สันตระการผล. (2549). *การบริหารจัดการนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). *องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พัชรี เหลืองอุดม (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 2.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี , มิเกล กาโรซาบาล.
- รัตนาวดี พรพงศ์ไพศาล (2559) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2547). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (Statistics For Research and SPSS Application Techniques)*. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

- สดใส ศรีสวัสดิ์. (2549). การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.book.cmru.ac.th>. 29 มีนาคม 2560.
- สายชล ศิริพงษ์ (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัด สำนัก งานสรรพากรภาค 9. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 4 วันที่ 10 มีนาคม 2560 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สารสนเทศปีการศึกษา. (2560 : 36). งานข้อมูลสารสนเทศ. กลุ่มนโยบายและแผน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.
- สุพิชชา มากะเต. (2559). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วารสารศึกษาศาสตร์. ปีที่ : 27 ฉบับที่ : 2.
- สุวนีย์ ฤทธิธำพรหม (2556 : 76) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม.วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2559) รายงานผลการจัดการศึกษา. ประจำปีงบประมาณ 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558) ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564). รายงานสรุปผลการประชุมประจำปี 2558 ณ ศูนย์แสดงการประชุม อิมแพ็ค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี. 6-7.
- อรรณพ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, Clayton P. (1972.) *Existence Relatedness and Growth*. New York : Free Press,
- Beach, M. and Reinhatz. (2000). *Supervision Leadership : Focuson Instruction*. Boston : Allyn and Bacon.
- Beach, S. (1967). *Personnel Mangement People at Work*. New York: Book.
- Bentley, Ralph R, and AvemoM. Rempel. (1970), *Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire*. Waste Lafayette : Indiana University Book store,
- Best, J. W. (1970). *Research in Education*, NJ: Prentice Hall.
- Chruden, Herbert J., and Arthur w. Sheman. (1968). *Personal Management*. Ohio : South Western Publishing Co,Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations* (6thed.). UpperSaddle River, NJ.: Prentice Hall.Glickman, C.D. (2004). *Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach*. 6 th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Herzberg, Frederick And Other. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons.
- Krejcie, Robert V. and Daryle, W. Morgan (1970). Determining Size for Research Activities, *Education Psychological Measurement*. 30(3) : 608 – A.

Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. (2nd ed.). New York :Harper&Row.

McClelland D.C. (1961). *Human Motivation*. New York : Cambridge University. Press.

การศึกษาการบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร
ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี
The Administration of the school Research Prototype, in the Opinion of the Military Officials
Center Director of Weapons, Defense Industry and Military Center Lopburi Province

ทรงศักดิ์ สิทธิพงษ์¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามทัศนะของข้าราชการ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามทัศนะของข้าราชการ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารจังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ และความถี่ของการอบรมการปฏิบัติงานต่อปี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 179 คน ได้แก่ ข้าราชการทหาร ประกอบด้วยนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 29 คน และนายทหารชั้นประทวน จำนวน 150 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9786 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ One – Way ANOVA ทั้งนี้ ได้กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.89 โดยเรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวางแผน มีค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการทำรายงาน มีค่าเฉลี่ย 3.99 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75

2. เปรียบเทียบการบริหารงานของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ และความถี่ของการอบรมการปฏิบัติงานต่อปี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารงาน, เจ้าหน้าที่ทหาร, โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Abstract

The research was entitled to study the Administration of the Factory Prototype Research Develop Weapon, in the Opinion of Military Officer, Weapon Production Centre, Defense Industry and Military Power, Lopburi Province. It aims to 1) study the Administration of the Factory Prototype Research Develop Weapon, in the Opinion of Military Officer, Weapon Production Centre, Defense Industry and Military Power, Lopburi Province., and 2) compare the Administration of the Factory Prototype Research Develop Weapon, in the Opinion of Military Officer, Weapon Production Centre, Defense Industry and Military Power, Lopburi Province .

The study was a descriptive research. The instrument used in study was 5-scale questionnaire which had been sample group of thirty people. The sample composed of 179 persons selected from military official consists of commissioned officers 29 people and noncommissioned officers 150 people. The instrument of the research was questionnaires with .0.9786 reliability created by the researcher. Statistical tools employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation test and One Way ANOVA at the 0.05 level of significance.

1. The results were as follows the satisfaction of the Administration of the Factory Prototype Research Develop Weapon, in the Opinion of Military Officer, Weapon Production Centre, Defense Industry and Military Power, Lopburi Province was overall at a high level with average of 3.89 and A high level with the average of 4.02 is planning and a second level with the average of 3.99 is controlling and the lowest level with the average of 3.75 is coordinating.

2. The comparison results of the Administration of the Factory Prototype Research Develop Weapon, in the Opinion of Military Officer, Weapon Production Centre, Defense Industry and Military Power, Lopburi Province there was found to be no statistical significant difference at the level of 0.05 in age, level education, government age, average monthly revenue, rank and the frequency of training activities to the year were not different.

Keyword :The administration, military officials, Research weapons development Center for weapons

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กรรูปแบบใดก็ตาม จุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงมุ่งเน้นความสำคัญต่อทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารซึ่งเรียกว่า 4M's อันประกอบด้วย คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (materials) และเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการ (management) นอกจากนี้ยังรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ (physical resources) และข้อมูลสารสนเทศทั้งหลาย (information resources) ที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นนับว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากเป็นอันดับหนึ่งที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะเป็นทรัพยากรอื่นที่มีอยู่แล้วแต่นำมาประยุกต์ใช้ ไม่นำมาบริหารจัดการก็หาประโยชน์ไม่ได้ ในปัจจุบันแต่ละองค์กรได้พิสูจน์เชิงประจักษ์แล้วว่าคนหรือทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดขององค์กร เป็นทรัพยากรที่มีลักษณะพิเศษกว่าทรัพยากรอื่นทั้งเป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดความสำเร็จโดยตรงและเป็นกลไกสำคัญ ที่จะไปใช้ทรัพยากรอย่างอื่นให้เกิดผลงาน ดังนั้นการดูแล อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้มีขวัญกำลังใจและได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมเต็มที่ในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องตระหนักและถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่จะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรต่อไป (ยงยุทธ เกษสาคร, 2547, หน้า 29)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบุคลากรเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จของงานและมีคุณภาพ จะเห็นได้ว่าในการปฏิบัติงานนั้นๆ สามารถตอบสนองความต้องการระดับต่างๆ ของบุคลากรได้เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้องค์กรดำเนินงานได้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความกระตือรือร้นและขยันหมั่นเพียรที่ทำงานให้สำเร็จลุล่วง การบริหารงานในองค์กรรูปแบบใดก็ตามจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรนั้นต้องมีความรู้ในด้านกระบวนการบริหารเป็นอย่างดี สามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกผูกพันต่องาน

โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารจังหวัดลพบุรี มีหน้าที่ ศึกษา พิจารณา วิจัย พัฒนาออกแบบการสร้างต้นแบบเพื่อส่งเข้าสายการผลิตและทดสอบยุทธโธปกรณ์ต่างๆ เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งทำให้การบริหารจัดการบางอย่างมีความแตกต่างไปจากภาคเอกชน การปฏิบัติงานข้าราชการทหาร เช่น การตัด การขึ้นรูป การประกอบ การทดสอบคุณภาพ การประเมินผล และการส่งมอบงาน เป็นต้น จึงทำให้รูปแบบในการผลิตชิ้นงานนั้นผิดขนาด รูปแบบ บ่อยครั้ง และองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ข้าราชการทหาร และพนักงานราชการลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่และเต็มความสามารถ เกิดความล่าช้าทำงานไม่เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด และไม่ได้ผลงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด (โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ, 2555, หน้า 67)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะข้าราชการทหารเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารจังหวัดลพบุรี จึงเห็นความสำคัญ และความจำเป็นต้องศึกษาการบริหารงานตามทัศนะของข้าราชการ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้บริหารได้รับทราบจะได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามทัศนะของข้าราชการ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุโส ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุโส ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามทัศนะของข้าราชการ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุโส ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุโส ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารจังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ และการอบรมการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาและเป็นข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้บริหาร ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา และแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร และพนักงานราชการลูกจ้างให้สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ 1) ข้าราชการทหาร ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 30 นาย 2) นายทหารชั้นประทวน จำนวน 54 นาย 3) ทหารกองประจำการ 110 นาย และ 4) พนักงานราชการและลูกจ้าง จำนวน 129 นาย ของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุโส ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุโส ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี รวมจำนวน 323 นาย (โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุโส ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุโส, 2555, หน้า 60)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) ใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 46)
2. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่
 - 2.1.1 อายุ 1) ต่ำกว่า 30 ปี 2) 30 – 40 ปี 3) 41 – 50 ปี 4) มากกว่า 50 ปี
 - 2.1.2 ระดับการศึกษา 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี
 - 2.1.3 อายุราชการ 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5 – 10 ปี 3) 10 – 20 ปี 4) 21 – 30 ปี 5) มากกว่า 30 ปี
 - 2.1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 1) น้อยกว่า 15,000 บาท 2) 15,001 – 20,000 บาท 3) 20,001 – 25,000 บาท 4) มากกว่า 25,000 บาท
 - 2.1.5 ระดับชั้นยศ 1) นายทหารสัญญาบัตร 2) นายทหารชั้นประทวน
 - 2.1.6 ความถี่ของการอบรมการปฏิบัติงานต่อปี 1) ต่ำกว่า 5 ครั้ง 2) 5 – 10 ครั้ง 3) มากกว่า 10 ครั้ง
 - 2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) การศึกษาการบริหารงานตามทัศนะของข้าราชการ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุโส ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุโส ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรีได้นำหลักแนวคิดการบริหารของ Luter Gulick ได้ใช้ POSDCORB เพื่ออธิบายถึงหน้าที่การบริหาร (ชลิตา ศรมณี, 2555, หน้า 25-26) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

- 2.2.1 ด้านการวางแผน (Planning)
- 2.2.2 ด้านการจัดองค์การ (Organizing)
- 2.2.3 ด้านการบริหารบุคคล (Staffing)
- 2.2.4 ด้านการอำนวยการ (Directing)
- 2.2.5 ด้านการประสานงาน (Coordinating)
- 2.2.6 ด้านการทำรายงาน (Reporting)
- 2.2.7 ด้านการงบประมาณ (Budgeting)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จึงใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบให้เลือกตอบตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริง ในการสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scaled) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยนี้ที่เกี่ยวข้องนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ และการอบรมการปฏิบัติงาน เป็นแบบให้เลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธตามทัศนะของข้าราชการทหารศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี จำนวน 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการสั่งการ 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านการทำรายงาน และ 7) ด้านการงบประมาณ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ลักษณะของข้อคำถามต้องการให้ผู้ตอบการประเมินข้อคำถามออกมาเป็นระดับมาตราส่วนตามความสำคัญ หรือตามความคิดเห็น การสร้างข้อคำถามจะมีการกำหนดระดับมาตราส่วนต่างๆ แบ่งระดับมาตราส่วน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

ข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 77) ผู้วิจัยกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ ลิเคิร์ท(Likert) ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้พร้อมและจัดทำรหัสในแบบสอบถามให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสุ่มไว้แล้ว เพื่อสะดวกการตรวจสอบ
2. ส่งแบบสอบถามไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการทหาร
3. ผู้วิจัยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และถูกต้องมาวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้
 - 2.1 หาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการทหาร
 - 2.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามการบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี
 - 2.3 แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 77)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายความว่า การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหารระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายความว่า การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหารระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายความว่า การบริหารงาน ของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหารระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายความว่า การบริหารงาน ของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหารระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49 หมายความว่า การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหารระดับน้อยที่สุด
 - 2.4 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของ ระดับชั้นยศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ชนิดเป็นอิสระต่อกัน สำหรับ อายุ ระดับการศึกษา อาวุธราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความถี่ของการอบรมการปฏิบัติงานต่อปี การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (oneway ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้ข้อมูลทางสถิติเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference : LSD)
1. สูตรการทดสอบความแตกต่างของค่าทดสอบที (t-test) ชนิดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน โดยเปรียบเทียบการบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 175 – 176)

กรณีความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \text{ df} = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]}{n_2 - 1}}$$

กรณีความแปรปรวนของประชากรเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}} \text{ , df} = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติทดสอบ

$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
s_1^2 ,	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
n_1	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มที่ 1
n_2	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มที่ 2

2. สถิติทดสอบเอฟเทส (f-test) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2548, หน้า 310)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (mean square between groups)
MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (mean square within groups)

3. สูตรการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparison) เพื่อการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference. LSD) ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 198)

$$LSD = t \left(\frac{\alpha}{2}, v \right) \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n} + \frac{1}{n} \right]}$$

เมื่อ $t\left(\frac{\alpha}{2}, v\right)$ แทนค่าจากตารางแจกแจงที่ระดับนัยสำคัญ α
 และรายได้ต่อเดือน ระดับขึ้นเสรี v
 $df = v$ แทนระดับขึ้นเสรีของความผันแปรภายในกลุ่มหรือ
 ความคลาดเคลื่อนของการทดลอง
 MSE แทนค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์
 อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการ
 สร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี

1.1 การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์
 อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ด้านวางแผน ในภาพรวม
 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีกรอบเวลาในการ
 ปฏิบัติงานตามแผนที่ชัดเจน หน่วยงานมีระเบียบปฏิบัติ วิธีการปฏิบัติ กิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับแผนงานอย่าง
 ชัดเจน และหัวหน้างานมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
 ต่ำที่สุด ได้แก่ การวางแผนงานที่ชัดเจน ช่วยให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารบรรลุเป้าหมายเร็วขึ้น

1.2 การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์
 อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ด้านการจัดองค์การใน
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการ
 วางแผนในการดำเนินงานที่มีความชัดเจน และสามารถดำเนินงานตามแผนงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ หน่วยงานมีการ
 กำหนดวิธีประเมินผลงาน และตรวจสอบผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรมแก่ข้าราชการทหาร และหน่วยงานมีการกำหนด
 บุคลากรผู้รับผิดชอบไว้ในแผนภูมิการจัดองค์การ โครงสร้างการบริหารอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่
 หน่วยงานมีการจัดโครงการบริหารในรูปแบบแผนภูมิอย่างชัดเจน

1.3 การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์
 อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ด้านบริหารงานบุคคล ใน
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หัวหน้างานมีการ
 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องด้วยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ขณะปฏิบัติงาน
 หัวหน้างานได้มีการดำเนินการในการจัดทำประวัติของแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน เช่น ประวัติการลาขึ้นเงินเดือน การ
 ฝึกอบรม เป็นต้น และหัวหน้างานมีการกำหนดความรู้ความสามารถของข้าราชการทหารที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่
 ปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หัวหน้างานมีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบปฏิบัติงานแต่ละส่วนงานชัดเจน

1.4 การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์
 อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ด้านการอำนวยการ ใน
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทำการ
 ตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างทันท่วงทีและเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาทำการตรวจตราและ
 การทำงานของข้าราชการทหารทุกวันในเวลาราชการ และผู้บังคับบัญชาให้การชี้แนะสอนงานให้กับข้าราชการทหารอยู่

เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการด้วยการให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานได้ดีเด่น เป็นต้น

1.5 การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน ไม่มีระบบ อาจจะทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานขององค์การได้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันในหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร บรรลุตามเป้าหมายมากขึ้น และการติดต่อสื่อสารกับผู้มาติดต่อประสานงานผู้ปฏิบัติงานมีการระมัดระวังคำพูดมิให้กระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ในหน่วยงานมีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานกันด้วยความสัมพันธ์ที่ดี

1.6 การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ด้านการทำรายงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การควบคุมของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาทำการตรวจสอบการดำเนินการว่าได้เป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ และข้าราชการทหารที่ปฏิบัติร่วมกันในหน่วยงานมีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะทำให้เกิดคุณภาพของงานที่ปฏิบัติได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความพร้อมในการหาทางแก้ไขเมื่อพบข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

1.7 การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ด้านงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานแบ่งสรรงบประมาณในการดำเนินงานอย่างชัดเจนและเป็นสัดส่วน การเบิกจ่ายงบประมาณทันต่อระยะเวลาของการทำงาน ในโครงการขององค์กร มีงบประมาณรองรับโครงการฯ ขององค์การอย่างเพียงพอส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณ

1.8 การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านการทำรายงาน ด้วยบริหารงานบุคคล ด้านจัดองค์การ ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยการ และด้านการประสานงาน

2. เปรียบเทียบการบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี

2.1 การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุราชการ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรีจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.5 การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรีจำแนกตามระดับชั้นยศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรีจำแนกตามความถี่ของการอบรมการปฏิบัติงานต่อปี ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยอภิปรายตามผลการสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี

1.1 การบริหารงานของการบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรีด้านการวางแผน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ บรรยง ทองน่วม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของกำลังพล

1.2 การบริหารงานของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ด้านการจัดองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับเอกพงษ์ บุตรสงฆ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 การบริหารงานของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ด้านบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สำเริง ดาสว่าง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีการใช้ทักษะในระดับมาก

1.4 การบริหารงานของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ด้านการอำนวยการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปณณภรณ์ ปานสรวง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัย

พบว่า บทบาทการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 การบริหารงานของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์ อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ด้านการประสานงาน ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปิณณภรณ์ ปานสรวง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการบริหารงาน วิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 การบริหารงานของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์ อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ด้านการทำรายงาน ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ จุริรัตน์ เจริญเสียง (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้นำชุมชนต่อ การบริหารงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้นำ ชุมชนต่อการบริหารงานของสำนักงาน พัฒนาชุมชนอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

1.7 การบริหารงานของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์ อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ด้านงบประมาณ ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พุทธิ โพธิ์แท่น (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาทางศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรประจำอำเภอ เห็นว่า ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬา และ นันทนาการจังหวัดกาฬสินธุ์มีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านการจัดหาบุคลากร รองลงมาคือด้านการประสานงานและด้านการจัดทำงบประมาณ

2. เปรียบเทียบการบริหารงานของโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์ อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี

1. การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์ อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรีจำแนกตามอายุ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมฤดี คัชมาตย์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการกิจการ บริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการกิจการบริหารงาน จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มี ความคิดเห็นว่ามีการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

2. การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์ อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับ การศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ บรรยง ทองน่วม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของ กำลังพลกองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1 ต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในปีงบประมาณ 2547 พบว่า กำลังพลที่ปฏิบัติ หน้าที่ในกองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1 ในปีงบประมาณ 2547 ที่มีตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์ อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรีจำแนกตามอายุราชการ ใน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปิณณภรณ์ ปานสรวง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการบริหารงาน

วิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่าง

4. การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวูธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวูธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับจรัลรัตน์ เจริญเสียง (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้นำชุมชนต่อการบริหารงานของสำนักงานเขตพัฒนาชุมชนอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้นำชุมชนต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่าใหม่ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. การบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวูธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวูธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับชั้นยศ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อภินันท์ ตรงศรีเรือง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารจัดการและความพอใจของพนักงาน บริษัท จีโอบีเอ็กซ์ พลอเรอร์ จำกัด ที่บริษัทจัดส่งเข้าทำงานในบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารจัดการจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด ภูมิลำเนา และอายุการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

6. การบริหารงานของการบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวูธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวูธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี จำแนกตามความถี่ของการอบรมการปฏิบัติงานต่อปี ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับพิกุล แก้วกาหลง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารงานในฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ของบริษัท ยูนิลีเวอร์เบสท์ฟูดส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการอบรมทางการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อการบริหารงานในฝ่ายผลิตไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานของการบริหารงานของ โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวูธ ตามทัศนะของข้าราชการทหาร ศูนย์อำนวยการสร้างอาวูธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการวางแผน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การวางแผนงานที่ชัดเจน ช่วยให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารบรรลุเป้าหมายเร็วขึ้น ดังนั้น ในการปฏิบัติงานโรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวูธ ควรมีการวางแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการทหารปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ให้บรรลุเป้าหมายโดยเร็ว

1.2 ด้านการจัดองค์การ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีการวางแผนในการดำเนินงานที่มีความชัดเจน และสามารถดำเนินงานตามแผนได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของ โรงงานต้นแบบการ

วิจัยพัฒนาอาวุธ ควรมีการวางแผนในการดำเนินงานที่มีความชัดเจนและสามารถดำเนินงานตามแผนงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หัวหน้างานมีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบปฏิบัติงานแต่ละส่วนงานชัดเจน ดังนั้น หัวหน้างานควรมีการจัดสรรให้บุคลากรอย่างชัดเจน

1.4 ด้านการอำนวยความสะดวก ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการทหารด้วยการให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานได้ดีเด่น เป็นต้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการทหารด้วยการให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานได้ดีเด่น เป็นต้น

1.5 ด้านการประสานงาน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ในหน่วยงานที่มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานกันด้วยความสัมพันธ์ที่ดี ดังนั้น หน่วยงานควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้การติดต่อสื่อสาร และประสานงานมีความราบรื่น

1.6 ด้านการทำรายงาน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความพร้อมในการหาทางแก้ไขเมื่อพบข้อบกพร่องที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเป็นบุคคลที่มีความพร้อมในการหาทางแก้ไขเมื่อพบข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านงบประมาณ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดหางบประมาณในส่วนอื่นมาสนับสนุนองค์การในการดำเนินงานได้อย่างเพียงพอ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- จूरรัตน์ เจริญเสียง. (2555). *ความคิดเห็นของผู้นำชุมชนต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลิตา ศรมณี. (2555). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PA601 / PA701 ขอบข่ายและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ธงชัยสันติวงศ์. *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2543.
- ธานินท์ ศิลปจารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 11)*. กรุงเทพมหานคร : วี อินเทอร์เน็ต.
- บรรยง ทองน่วม. (2547). *ทัศนคติของกำลังพลกองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1 ต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาใน ปีงบประมาณ 2547*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปณณกร ปานสรวง. (2551). *บทบาทการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พิกุล แก้วกาส. (2551). *ทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารงานในฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรม ของบริษัท ยูนิลีเวอร์เบสท์ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : เอสเคบุ๊กเน็ต.
- รุจิ ภูสารและจันทราณี สงวนนาม. *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์, 2545
- โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. (2555). *ประวัติความเป็นมาศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ*. ลพบุรี : ผู้แต่ง.

- สมฤดี คัชมาตย์. (2549). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี*.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สำเริง ดาสว่าง. (2550). *การใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อภิรักษ์ ตูรงค์เรือง. (2552). *การบริหารจัดการและความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จีอบเอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ที่บริษัทจัดส่งเข้าทำงานในบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทยจำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล
กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

The Satisfaction of Public Services Performance of the Tumbon Administration

Case Study : Tumbon Nong Nam Sai AmphorPachee Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

ชลวรรณ พิมพ์ภรณ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้และระยะเวลาที่อยู่อาศัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ประชาชนที่ได้รับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .986 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และระยะเวลาที่อยู่อาศัย ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามการศึกษาและรายได้ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
2. ความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อาชีพ และระยะเวลาที่อยู่อาศัย ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามการศึกษา และรายได้ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน และด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Abstract

This research was conducted with the following objectives: the satisfaction of people to the public service result of the Tambon Administration, case study: Tambon Nong Nam Sai, Amphur Pachee, Ayutthaya Province and to compare the levels of public service and the satisfaction of people to the public service result of the Tambon Nong Nam Sai Administration, as classified according to sex, age, education level, occupation, salary, and a period of dwelling time. The sample group for this research comprised 354 people who received the service from the Tambon ,Nong Nam Sai, Amphur Pachee, The instrument employed in research comprised a questionnaire to a reliability value of .968. The statistical methods employed in data collection included percentage, mean value, standard deviation, T-test and one-way ANOVA.

The result showed that:

1. The opinion of people to the public service result of Tambon Nong Nam Sai Administration, Amphur Pachee, Ayuttaya Province, as categorized by the difference of sex, age, occupation, and a period of dwelling time in the overall image and lay a side no different. The statistically significant difference at a .05 level when classified by education level and salary with overall image. Each category were different at a .05 significant level.

2. The satisfaction of people work to the public service result of Tambon Nong Nam Sai Administration, Amphur Pachee, Ayuttaya, as categorized by differed by sex, occupation, and a period of dwelling time in the overall image and lay a side no different. The statistically significant difference at a .05 level when classified by education level and salary. As classified according to age the overall image no different and The statistically significant difference at a .05 level when classified by side of the following side: community/social arrangement regulations side, laying plans side to encourage the investment, and conservation of natural resources and the environment side.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ทุกประเทศในโลกได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างมากสถานการณ์ดังกล่าวจะยังคงสืบสานต่อไป และมีระดับการเปลี่ยนแปลงและซับซ้อน มากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ทุกประเทศจึงต้องให้ความสำคัญและพิจารณาทบทวนวิธีการ การบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการสาธารณะตามความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมมีความเข้มแข็งขึ้น ส่งผลให้ประเทศของตนสามารถแข่งขันในเวทีระดับโลกได้ ดังนั้น การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นจึงเป็นเรื่องที่ประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ เพื่อให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกของรัฐที่เข้มแข็งในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ได้ตรงตามความจำเป็น และ ความต้องการของประชาชนอย่างตรงจุด สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ทันตามสถานการณ์ในระดับท้องถิ่นเพื่อแบ่งเบาภาระ ของรัฐบาลกลางและสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองและการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งส่วนใหญ่ประเทศที่มีการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย มักจะให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปกครองตนเอง (Self Government) หรือ การปกครองท้องถิ่น (Local Government) เพราะหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง มากเพียงใดก็จะยิ่งเป็นการสนับสนุนการปกครองในระดับชาติได้มากเท่านั้น (สุสิทธิ์ เดชขำ, 2542: 3-5) ประเทศไทยได้นำแนวคิดการปกครองตนเองมาใช้ตั้งแต่สมัยก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง โดยพระบาท สมเด็จพระจุลจอมเกล้า เจ้าอยู่หัว ได้ทรงมีพระราชดำริให้จัดการปกครองรูป “สุขาภิบาล” ขึ้นเป็นครั้งแรก และจัดตั้งสุขาภิบาลท่าลอมขึ้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2488 แต่ก็ยังไม่มี การเลือกตั้งผู้แทนเข้ามาทำหน้าที่บริการกิจการ ของสุขาภิบาลตามหลักการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาล รศ. 127 เพื่อบังคับใช้ ตามหัวเมืองต่างๆ (สุสิทธิ์ เดชขำ, 2542: 3-5) ซึ่งต่อมาได้มีวิวัฒนาการตามลำดับจวบจนกระทั่งปัจจุบันรูปแบบการ ปกครองท้องถิ่นไทยประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร และ เมืองพัทยา (วุฒิชัย พิรุณสุนทร, 2544: 8)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ.2540 ที่คณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้ยึดอำนาจจากรัฐบาลของ พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2549 และประกาศยกเลิกไปแล้วนั้น ในหมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 78 รัฐต้องกระจายอำนาจให้ ท้องถิ่นทั้งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อม ให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น และหมวดที่ 9 การ ปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 284 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการ ปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ประกอบกับ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งเป็น กฎหมายเพื่ออนุวัติ มาตรา 284 แห่งรัฐธรรมนูญ (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2545: 28) มาตรา 12(1) ให้ คณะกรรมการกระจายอำนาจ มีหน้าที่จัดทำแผนการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติ การ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและรายงานต่อรัฐสภา ซึ่งแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.2543 ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ.2543 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ.2544 นับเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ทิศทางการบริหารราชการของประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมา เห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นที่ปรากฏเป็นรูปธรรมนับตั้งแต่ พระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2538 สู่การปฏิรูประบอบราชการไทยอย่างเต็มรูปแบบในปัจจุบัน ยังผลให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างภารกิจ และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติอย่างมากมาย อีกทั้งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ได้กำหนดให้ส่วนราชการ ต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารให้ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล สืบเนื่องจากสังคมไทยได้เปลี่ยนแปลงจากสังคมชนบทมาสู่ความเป็นสังคมเมืองเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ จากเศรษฐกิจที่พึ่งการเกษตรมาสู่เศรษฐกิจเชิงอุตสาหกรรมทำให้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิตในรูปแบบใหม่ ยังผลก่อให้เกิดปัญหาในระบบสังคมด้านต่างๆ ที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นกลไกสำคัญในการบริหารประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมนั้นคือระบบราชการ การที่ประเทศจะพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวทั้งในระบบกลไก ยุทธศาสตร์และเครื่องมือให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกประเทศ

ความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายตลอดจนการบริหารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้รัฐบาลเดียวอย่างแท้จริงและความมีเอกภาพของประเทศ โดยมีสถาบันพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งการมอบความรับผิดชอบในการบริหารจัดการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับบทบาทอำนาจหน้าที่ใหม่ระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น โดยราชการส่วนท้องถิ่นจะเป็นผู้ปฏิบัติหลักในการดำเนินกิจกรรมของรัฐที่เคยทำมาแต่เดิมราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลการดำเนินงานของราชการส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นอันได้แก่ การถ่ายโอนภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการ จัดระเบียบชุมชนและสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จนถึงด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวม 6 ด้าน จำนวน 245 ภารกิจจาก 50 กรม 11 กระทรวง โดยกำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุนและรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกื้อหนุนสอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้รัฐบาลภายในปี พ.ศ.2544 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และภายในปี พ.ศ.2549 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 โดยการเพิ่มสัดส่วนอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่รับการถ่ายโอน ซึ่งในการกระจายอำนาจนั้นสิ่งที่ต้องคำนึง คือ ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความพึงพอใจของประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นสนับสนุนและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุดมีบทบาทในการที่จะส่งเสริมความเป็นอยู่และสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นของตนในหลาย ๆ ด้าน และมีความสำคัญในการตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ดำเนินการตามนโยบายภาครัฐในเรื่องการกระจายอำนาจเพื่อให้บริการสาธารณะดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และประชาชนได้รับประโยชน์ มากที่สุด แต่ปัจจุบันการถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะจากส่วนราชการอื่นให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้นจากหลายส่วนราชการ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในด้านการงบประมาณด้านบุคลากร ด้านบริการทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลต้องพัฒนาระบบการบริหารให้มีความเข้มแข็งสามารถบริหารภารกิจบริการสาธารณะให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมีความโปร่งใสและ

การมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและจัดการบริหารสาธารณะได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับความศรัทธาและที่พึงของประชาชนได้

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ได้ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงทำให้ผู้ศึกษาในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของคณะผู้บริหารในส่วนของพนักงานประจำมีความสนใจ ที่จะศึกษาการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ภูมิศึกษา;องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการสาธารณะตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร และตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้นๆ หรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะนำข้อมูล ที่ได้ไปใช้ เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงและพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์

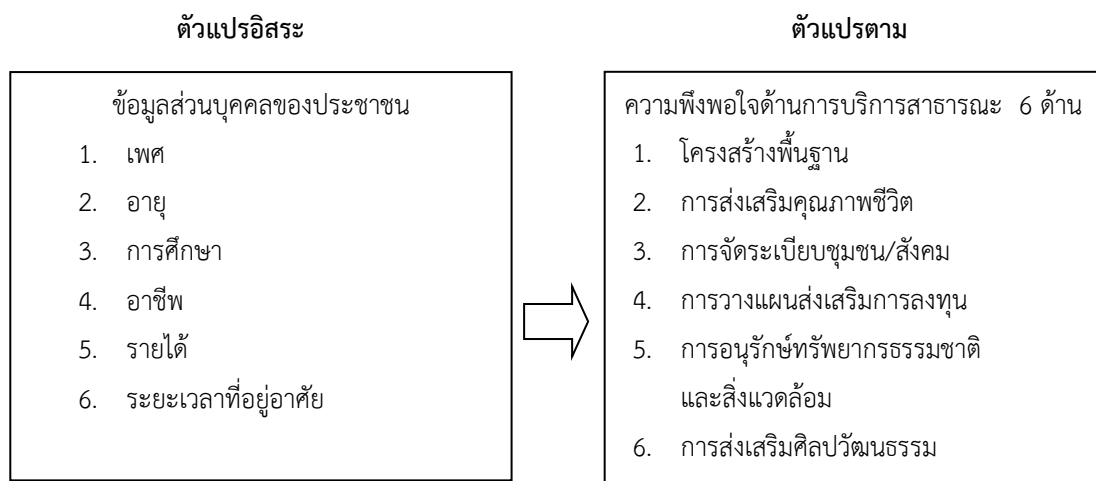
1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้และระยะเวลาที่อยู่อาศัย

สมมติฐาน

ความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้และระยะเวลาที่อยู่อาศัยมีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิด

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา คือ การให้บริการให้บริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและการให้บริการสาธารณะที่ได้รับการถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมุ่งการศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ที่ประชาชนได้รับจากการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่ได้รับการบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จำนวน 3,006 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มโดยใช้สูตรของ Taro Yamane จำนวน 354 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อยู่อาศัย

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของประชาชนด้านการให้บริการสาธารณะ 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงผลการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ทราบถึงความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. นำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล

คำจำกัดความ

ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจาก ความสนใจต่างๆและทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น

บริการสาธารณะ หมายถึง การให้หรืออำนวยความสะดวกในการบริการด้านต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยรัฐมอบหมายกิจการบางประเภทให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงภารกิจที่คณะกรรมการการกระจายอำนาจได้ถ่ายโอนบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวม 6 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง งานบริการอันเกี่ยวกับการจัดการอันเป็นประโยชน์แก่ประชาชนทั่วไป ซึ่งประกอบไปด้วยงานด้านถนน ทางระบายน้ำ ทางเท้า ไฟฟ้า ประปา ตลาด ระบบขนส่งมวลชน ที่พักรถโดยสารสาธารณะ ระบบระบายน้ำเสีย สถานที่ออกกำลังกาย และสวนสาธารณะ เป็นต้น

ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต หมายถึง งานบริการเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน เช่น การส่งเสริมการพัฒนากลุ่มสตรี การพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดทำมาตรฐานด้านการศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เป็นต้น

ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม หมายถึง การบริการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน โดยการสร้างความตระหนักถึงภัยของยาเสพติด การสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเยาวชน และการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด เป็นต้น

ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน หมายถึง งานบริการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว เช่น การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การท่องเที่ยวเชิงการเรียนรู้ การท่องเที่ยวเชิงศึกษาธรรมชาติ เป็นต้น

ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง งานบริการเกี่ยวกับความสะอาดสุขสบายของชุมชน สุภาพอนามัยของประชาชน สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย งานด้านการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การรักษาความสะอาด ที่สาธารณะ งานบริการสาธารณสุขมูลฐาน เช่น การป้องกันโรคระบาด การส่งเสริมสุขภาพการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ เป็นต้น

ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม หมายถึง งานเกี่ยวกับการดูแล รักษา อนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม การส่งเสริมวิถีชีวิต ศาสนาและประเพณีอันดีงาม รวมถึงการส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและศีลธรรมอันดีให้กับประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง องค์กรปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.254

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริการสาธารณะ ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 29 ปี โดยส่วนใหญ่มีการศึกษาปวส. หรือ อนุปริญญา ส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงาน/ลูกจ้างเอกชน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่อยู่อาศัย 21 ปีขึ้นไป

2. การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) อบต.สามารถขยายเขตน้ำประปาอย่างทั่วถึง 2) อบต.สร้างถนนเพียงพอ ทั่วถึง และมีความเหมาะสมกับความจำเป็นในการสัญจรไปมา 3) อบต.ดำเนินการขุดลอกคู คลองพร้อมวางท่อระบายน้ำอย่างเพียงพอ

3. การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) อบต.มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนให้กับเด็กนักเรียนโรงเรียนในพื้นที่อย่างเพียงพอ และอบต.มีการจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสอย่างเพียงพอ 2) อบต.มีการสนับสนุนอาหารเสริม(นม)ให้กับเด็กนักเรียนในพื้นที่อย่างเพียงพอ 3) อบต.ส่งเสริมกิจกรรมและบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอ และอบต.มีการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อในชุมชน

4. การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) อบต.มีการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันปัญหาเสพติดในชุมชน 2) อบต.มีการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ อย่างทันทั่วถึง 3) และอบต.ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชนในพื้นที่ และอบต.มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์เพื่อลดการติดยาเสพติด

5. การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) อบต.มีการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน 2) อบต.มีการสนับสนุนกลุ่มอาชีพเพื่อผลิตสินค้าออกจำหน่ายเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว 3) อบต.สนับสนุนให้มีตลาดนัดชุมชน เพื่อให้ประชาชนได้นำสินค้ามาวางขาย

6. การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) อบต.มีการกำจัดวัชพืชตามแม่น้ำคูคลองได้อย่างทั่วถึง 2) อบต.มีการจัดสภาพภูมิทัศน์ในเขต อบต.ได้อย่างสวยงามน่าอยู่ 3) อบต.มีการรณรงค์การปลูกต้นไม้และการดูแลรักษาต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับชุมชน และอบต.ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7. การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) อบต. มีการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาแก่วัดทุกแห่งในเขต อบต. 2) อบต.มีการส่งเสริมวิถีชีวิตภูมิปัญญาและจัดกิจกรรมประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่นทุกปี 3) อบต. มีการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้ตระหนักถึงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมในชุมชน

8. การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬิ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 2) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

9. ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬิ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

10. ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬิ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) อบต.สร้างถนนเพียงพอ ทัวถึง และมีความเหมาะสมกับความจำเป็นในการสัญจรไปมา และอบต.สามารถขยายเขตน้ำประปาอย่างทั่วถึง 2) อบต.ดำเนินการขุดลอกคู คลองพร้อมวางท่อระบายน้ำอย่างเพียงพอ 3) อบต.มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่น

11. ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬิ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการส่งเสริมคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) อบต.มีการจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสอย่างเพียงพอ 2) อบต. มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนให้กับเด็กนักเรียนโรงเรียนในพื้นที่อย่างเพียงพอ 3) อบต.มีการสนับสนุนอาหารเสริม(นม)ให้กับเด็กนักเรียนในพื้นที่อย่างเพียงพอ

12. ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬิ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) อบต.ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชนในพื้นที่ และอบต. มีการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันปัญหาเสพติดในชุมชน 2) อบต.มีการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติอย่างทันท่วงที และอบต.มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เพื่อลดการติดยาเสพติด และอบต.ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติดทำให้ปัญหาการแพร่ระบาดลดน้อยลง

13. ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬิ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผนการส่งเสริม การลงทุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) อบต. มีการสนับสนุนกลุ่มอาชีพเพื่อผลิตสินค้าออกจำหน่ายเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว 2) อบต.มีการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน 3) อบต.สนับสนุนให้มีตลาดนัดชุมชนเพื่อให้ประชาชนได้นำสินค้ามาวางขาย

14. ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬิ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) อบต.มีการจัดสภาพภูมิทัศน์ในเขต อบต.ได้อย่างสวยงามน่าอยู่ และอบต.มีการรณรงค์ การปลูกต้นไม้และการดูแลรักษาต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับชุมชน 2) อบต.ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และอบต. มีการกำจัดวัชพืชตามแม่น้ำคูคลอง ได้อย่างทั่วถึง 3) อบต.มีการส่งเสริมการคัดแยกขยะและการนำขยะกลับมาใช้ประโยชน์

15. ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬิ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) อบต.มีการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาแก่วัดทุกแห่งในเขต อบต. 2) อบต.มีการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้ตระหนักถึงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมในชุมชน 3) อบต.มีการส่งเสริมวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและจัดกิจกรรมประเพณีที่ติดามของท้องถิ่นทุกปี

19.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอาชีพในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

19.5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้ต่อเดือนในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

19.6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระยะเวลา ที่อยู่อาศัยในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายผล ดังนี้

1. การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1 การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้ดำเนินการทางด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ต่างๆ เช่น ขยายเขตน้ำประปา สร้างถนนเพิ่มเติม และขุดลอกคูคลองพร้อมวางท่อระบายน้ำ เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสก็ยังคงจัดการวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอในการดำเนินงานต่างๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1.2 การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสจะเน้นหนักไปที่การศึกษา โดยให้การช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชน เพราะการศึกษาเป็นรากฐานในการพัฒนาของชุมชน และการพัฒนาสวัสดิการด้านต่างๆของชุมชนควบคู่ไปด้วย แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสยังต้องให้ความสำคัญ ในการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มสตรีให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1.3 การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้เตรียมการป้องกันปัญหาเสพติดภายในชุมชน และการรับมือกับปัญหายาเสพติดที่คืบคลานมาคุกคามประชาชนในชุมชนอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสยังต้องฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติดให้กับคนในชุมชนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1.4 การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชน เช่น การสร้างกลุ่มอาชีพเพื่อผลิตสินค้าออกจำหน่ายเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว และการจัดตลาดนัดชุมชนเพื่อให้ประชาชนได้นำสินค้ามาวางขาย เป็นต้น เป็นการฝึก

ให้ประชาชนรู้จักนำสิ่งที่มีมาสร้างรายได้ให้กับครอบครัวเพื่อเป็นการพึ่งพาตนเอง แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสยังต้องพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1.5 การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้ให้ความสำคัญกับจัดการกับวัชพืชตามแม่น้ำคูคลองในชุมชน การจัดสภาพภูมิทัศน์ในชุมชน สวยงามน่าอยู่ และการรณรงค์ให้มีการปลูกต้นไม้และดูแลรักษาต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับชุมชน เป็นการทำให้ชุมชนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้คนในชุมชนมีชีวิตและสุขภาพจิตที่ดีในการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสยังพัฒนาการคัดแยกขยะและการนำขยะกลับมาใช้ประโยชน์ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1.6 การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้ทำการส่งเสริมและทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและประเพณีต่างๆ ที่ตั้งมาในท้องถิ่น และส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้ตระหนักและเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชุมชน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสยังต้องส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและศีลธรรมอันดีของครอบครัวและชุมชนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้ดำเนินการทางด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ ที่ผ่านมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสควรจะดำเนินการในการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่น แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสควรให้ความสำคัญกับการซ่อมแซมและพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้สามารถใช้งานได้เต็มที่ในเวลาที่ต้องการใช้งาน และอาจจะขอความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในชุมชนเพื่อการระดมทุนเพื่อจัดหาหรือการขอยืมเป็นครั้งคราวเพื่อนำวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องการมาใช้งานในอนาคตอีกด้วย

2.2 ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการส่งเสริมคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้เน้นหนักไปที่การศึกษา โดยให้การช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม และการพัฒนาสวัสดิการด้านต่างๆ ของชุมชนควบคู่ไปด้วย และทางองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสต้องให้ความสำคัญกับการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อในชุมชน และต้องดำเนินการให้ประชาชนสามารถปฏิบัติได้จริงในการป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อภายในชุมชนมากกว่าที่จะคอยการรักษาอย่างเดียว เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้นำงบประมาณในการรักษาโรคติดต่อไปพัฒนาสิ่งอื่นที่จำเป็นในชุมชนต่อไป

2.3 ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้เตรียมการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในชุมชน และการรับมือกับปัญหาภัยธรรมชาติ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสต้องทำให้ประชาชนตระหนักถึงพิษภัยและโทษของยาเสพติด โดยเฉพาะกับเด็กและเยาวชนที่เป็นอนาคตของชาติจะได้ไม่ตกเป็นทาสของยาเสพติด ตลอดจนการเตรียมความพร้อมในทุกด้านเพื่อรับมือกับภัยธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดในอนาคตอีกด้วย เพื่อให้ประชาชนในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2.4 ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชน เช่น การสร้างกลุ่มอาชีพเพื่อผลิตสินค้าออกจำหน่ายเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว และการจัดตลาดนัดชุมชนเพื่อให้ประชาชนได้นำสินค้ามาวางขาย เป็นต้น ซึ่งจากการดำเนินการที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง แต่ที่สำคัญต้องทำให้มีความสม่ำเสมอในการพัฒนาและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญที่มีอยู่ในท้องถิ่นด้วย เพื่อเป็นการวางแผนการลงทุนที่ยั่งยืนสืบไปในอนาคต

2.5 ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ให้ความสำคัญกับจัดการกับวัชพืชตามแม่น้ำคูคลองในชุมชน การจัดสภาพภูมิทัศน์ในชุมชนสวยงามน่าอยู่ และการรณรงค์ให้มีการปลูกต้นไม้และดูแลรักษาต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับชุมชน ซึ่งสาระสำคัญน่าจะอยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้สร้างจิตสำนึกสาธารณะที่ดีเกี่ยวกับการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาให้ประชาชนในชุมชนเห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ และการริใช้เคลเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่อีกด้วย

2.6 ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้ทำการส่งเสริมและทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและประเพณีต่างๆ ที่ตั้งมาในท้องถิ่น และส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้ตระหนักและเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชุมชน ซึ่งจากการดำเนินการที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสได้ทำให้เป็นการวางรากฐานในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นไว้ให้คนรุ่นหลังในอนาคตอีกด้วย ซึ่งเป็นการทำให้ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนไม่สูญหายไปตามกาลเวลา

3. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อยู่อาศัย

3.1 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงไม่มีผลทำให้การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสค่อนข้างไปในทิศทางเดียวกัน

3.2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันไม่มีผล ทำให้การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสค่อนข้างไปในทิศทางเดียวกัน

3.3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 น่าจะเป็นผลมาจากการที่ประชาชนที่มีอายุต่างกันต้องการรับบริการสาธารณะที่ต่างกัน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสต้องพัฒนาและปรับปรุงการบริการสาธารณะบางอย่างให้สอดคล้องกับประชาชนในระดับอายุที่ต่างกันด้วย

3.4 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอาชีพ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกันไม่มีผลทำให้การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสค่อนข้างไปในทิศทางเดียวกัน

กัน เนื่องจากความแตกต่างระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลา ที่อยู่อาศัยในชุมชนต่างกันไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสค่อนข้างไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ผู้ได้บังคับบัญชาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปลูกฝังให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจของประชาชนด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการบริการสาธารณะต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาการบริการสาธารณะส่งเสริมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริการสาธารณะให้ดีขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- ธงชัยสันติวงศ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2543.
- บรรยง ทองน่วม. (2547). **ทัศนคติของกำลังพลกองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1 ต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาใน**
ปีงบประมาณ 2547. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปณณภรณ์ ปานสรวง. (2551). **บทบาทการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พิกุล แก้วกาหลง. (2551). **ทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารงานในฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรม ของบริษัท ยูนิลี**
เวอร์เบสท์ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ยังยุทธ เกษสาคร. (2547). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : เอสเคบุ๊คเนต.
- รุจิ ภูสาระและจันทราณี สงวนนาม. **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์, 2545
- โรงงานต้นแบบการวิจัยพัฒนาอาวุธ ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. (2555). **ประวัติความเป็นมาศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ.** ลพบุรี : ผู้แต่ง.
- สมฤดี คัชมาตย์. (2549). **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน**
พระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สำเริง ดาสว่าง. (2550). **การใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**
สระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จันทร์เพ็ญ ตูเทศนันท์. (2551). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการดำเนินงานของสถานธนาณูปถัมภ์ เทศบาลใน**
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารนโยบายและสวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

A Study on the Opinion of Service Receivers Towards Quality of the Pawnshop Tubkwang
Municipality Kaeng Khoi Saraburi Province

ธรรมิตาวั วงศ์ณัฐธนากร¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาลเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากร ประกอบด้วย ประชาชนที่มาใช้บริการที่สถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำนวน 375 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ One-way ANOVA และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.08 โดยเรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเอาใจใส่ต่อผู้มาใช้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.16 ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ย 4.11 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความตั้งใจที่จะให้บริการด้วยความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 3.99
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาลเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพ และอาชีพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความคิดเห็น, ผู้ใช้บริการ, คุณภาพการบริการ, สถานธนาณบาล

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Abstract

The research was entitled to A Study on the Opinion of Service Receivers Towards Service Quality of the Pawnshop Tubkwang Municipality Kaeng Khoi District, Saraburi. It aims to 1) study the satisfaction of the customers toward pawn shops in municipal Nongkhae, Saraburi province, and 2) compare the satisfaction of the customers toward pawn shops in municipal Nongkhae, Saraburi province classified by personal item.

The study was a descriptive research. The instrument used in study was 5-scale questionnaire which had been sample group of thirty people. The data were collected from a population of 375 consisting of the people who have been service in Pawnshop Tubkwang Municipality Kaeng Khoi District, Saraburi. The data were analyzed by using the statistical package program to determine percentage, mean, standard deviation, ANOVA, and Sheffe's method for pair-wise comparison.

1. The results were as follows the satisfaction of the customers toward Pawnshop Tubkwang Municipality Kaeng Khoi District, Saraburi was overall at a high level with average of 4.08 and A high level with the average of 4.16 is Personal with empathy to the customer and a second level with the average of 4.11 is credibility and the lowest level with the average of 3.99 is willingly services at fast.

2. The comparison results of the satisfaction of the customers toward pawn shops in Tubkwang Municipality Kaeng Khoi District, Saraburi there was found to be no statistical significant difference at the level of 0.05 in married status and occupation ; for age level it was difference with statistical significance at the level of 0.05 ; for sex, age, level education, and average income per month, it was different with statistical significance at the level of 0.05

Keyword : Comments, service users, service quality, pawn shop.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปิดดำเนินกิจการสถานนันทนาการนั้น นอกจากจะเป็นการให้บริการเพื่อช่วยเหลือสงเคราะห์ประชาชน โดยการให้กู้ยืมเงินและเสียอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าแล้วยังเป็นทางเลือกให้กับประชาชนในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนอีกทางหนึ่ง โดยไม่ต้องไปใช้บริการกู้ยืมเงินนอกระบบหรือกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงิน ซึ่งมีอัตราดอกเบี้ยที่สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยตามกฎหมายกำหนดในสัดส่วนที่มาก ขณะเดียวกันสถานนันทนาการยังเป็นกิจการที่สร้างรายได้ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการสถานนันทนาการไปใช้เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อันเป็นการคืนกำไรสู่ประชาชนอีกทางหนึ่งซึ่งแตกต่างกับสถาบันการเงินหรือภาคเอกชนที่นำผลกำไรที่ได้กลับไปสู่ผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของกิจการ ปัจจุบันสถานนันทนาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคิดอัตราดอกเบี้ย ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานนันทนาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จ.ส.ท.) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามหนังสือ ด่วนมาก ที่ มท 0801.5/ว 1359 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2552 คือ เงินต้นไม่เกิน 5,000 บาท คิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 0.50 บาท ต่อเดือน เงินต้นเกินกว่า 5,000 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท คิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1 บาทต่อเดือน สำหรับเงินต้นเกินกว่า 30,000 บาท คิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1.25 บาท ต่อเดือน โดยอัตราดอกเบี้ยดังกล่าวต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยที่กฎหมายกำหนดคือ เงินต้นไม่เกิน 2,000 บาท คิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 2 บาทต่อเดือน สำหรับเงินต้นส่วนที่เกิน 2,000 บาท คิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1.25 ต่อเดือน

และจากการตรวจสอบสถิติข้อมูลผลประกอบการของสถานนันทนาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ พบว่าสถานนันทนาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งยังมีผลประกอบการที่ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุ รวมถึงการปรับตัวขนาดใหญ่ของธุรกิจโรงรับจำนำบางแห่งที่ได้สร้างภาพลักษณ์ความทันสมัยให้แก่สถานนันทนาการ ทำให้มีลักษณะที่แตกต่างไปจากสถานนันทนาการแบบเดิม ทั้งการตกแต่งสถานที่ การให้บริการที่นำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว และได้มาตรฐานมากขึ้น ทำให้สถานนันทนาการสามารถขยายฐานลูกค้าเดิมและสร้างฐานลูกค้าใหม่ได้เพิ่มขึ้น ยังผลให้ผลประกอบการของสถานนันทนาการเพิ่มขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานนันทนาการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ซึ่งสามารถนำข้อมูลผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานในด้านสถานนันทนาการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ให้มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบรรลุในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานนันทนาการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานนันทนาการเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานนันทนาการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามคุณลักษณะของผู้ใช้บริการ
2. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการปรับปรุงคุณภาพการบริการของสถานนันทนาการในเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อสร้างความประทับใจในการบริการและกลับมาใช้บริการมากขึ้น รวมถึงการบริการที่ติดต่อจนแนะนำบอกต่อความประทับใจนี้ต่อคนใกล้ชิดให้มาใช้บริการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้การวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มาใช้บริการที่สถานธนาอนุบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จากการสำรวจสถิติข้อมูลของผู้รับบริการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2557 ถึงเดือนตุลาคม 2557 มีผู้มารับบริการจำนวนทั้งสิ้น 5,940 คน (สถาน ธนาอนุบาลเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี, ออนไลน์, 2557)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (finite population) ใช้สูตรการคำนวณขนาดของประชากรของยามาเน่ (Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน กำหนดไว้กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดขึ้นเท่ากับ 0.05 หรือ ร้อยละ 5 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling) โดยเก็บจากประชาชนที่มาใช้บริการที่สถานธนาอนุบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทำการเก็บในช่วงตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2557 – เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557

3. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการของสถานธนาอนุบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาอนุบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด คุณภาพการบริการของพาราสุรามา และคณะ (Parasuraman, Berry & Zeithaml, 1985 pp. 41-45) มีรายละเอียดดังนี้ 1.ลักษณะทางกายภาพ (tangibles) 2.ความน่าเชื่อถือของสถานธนาอนุบาล (reliability) 3.ความตั้งใจที่จะให้บริการด้วยความรวดเร็ว (Responsiveness) 4.การทำให้ผู้มาใช้บริการเกิดความเชื่อมั่น (assurance) และ 5. ความเอาใจใส่ต่อผู้มาใช้บริการ (empathy)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งแบบสอบถามผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอบเขตการวิจัยลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบตามวิธีของ Likert Scale ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีจำนวน 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาอนุบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนเฉลี่ย ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับของความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาอนุบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เป็น 5 ระดับ โดยการแบ่งพิสัย (range) ของคะแนนสูงสุดและต่ำสุดได้ดังนี้ ดีมาก ดี ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรีและสร้างเครื่องมือประเภทแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถาม โดยการกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เป็นแบบตรวจรายการ (check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้อง

ขั้นตอนที่ 4 การนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์เสนอแนะ ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (try out) กับประชาชนในเขตเทศบาลเมืองมวกเหล็ก อำเภอมวกเหล็ก จังหวัด สระบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอน บาค (cronbach's alpha coefficient)

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย

ขั้นตอนที่ 7 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ใช้บริการของสถานธนาณูปการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี
2. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 375 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 375 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อหาให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-

way ANOVA ที่ระดับความเชื่อถือ 95% กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

การใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย มีดังนี้

1. การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน (Yamane) (สุวรรีย์ ศิริโกกริมย์, 2546, หน้า 129-130)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร
	N	แทน	ขนาดจำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ผู้วิจัยยอมรับได้ = 0.05

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นแบบประเมินค่า โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) หาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538, หน้า 125 - 126)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือเครื่องวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3. สถิติพรรณนา (descriptive statistics)

3.1 ค่าร้อยละ (percentage) (กนกทิพย์ พัฒนาพัวพันธ์, 2543, หน้า 1-2)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	$\frac{f}{n}$	แทน	ความถี่
	n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

3.2 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ (mean) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum fx$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนตัวอย่าง

3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation :S.D.) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 35)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	$S.D. :$	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

4. สถิติอนุมาน (inferential statistics)

4.1 สถิติการทดสอบที (t- test) ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม คำนวณได้จากสูตร ดังต่อไปนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 317)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1, n_2	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

4.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F- test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป มีสูตรดังต่อไปนี้ (กนกทิพย์ พัฒนาพัวพันธ์, 2543, หน้า 170-174)

$$F = \frac{\text{ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม}}{\text{ความแปรปรวนภายในกลุ่ม}}$$

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	การแจกแจงเอฟ (F distribution)
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (mean square between groups)
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (mean square within groups)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี สรุปการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวางอำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มาใช้บริการสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอยจังหวัดสระบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และเป็นเพศชาย 161 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 สถานภาพสมรส จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาสถานภาพโสดจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และหม้าย/หย่าร้าง ต่ำสุดจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 อายุส่วนใหญ่ผู้ใช้บริการจะมีช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 รองลงมาช่วงอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 และต่ำสุดคือผู้ใช้บริการที่มีอายุสูงกว่า 41 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ในเรื่องระดับการศึกษานั้นผู้ใช้บริการส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคือชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และจำนวนผู้ใช้บริการต่ำสุดคือผู้ใช้บริการที่มีระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 อาชีพของผู้ใช้บริการสถานธนาณูปาลส่วนใหญ่จะมีอาชีพหรือเป็นลูกจ้างบริษัท/ห้างร้าน/โรงงาน จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมารับจ้างทั่วไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และผู้ใช้บริการต่ำสุดจะอยู่ในกลุ่มอาชีพที่ว่างงานและอื่นๆ ต่ำสุดเท่ากันคือ จำนวน 7 คน ร้อยละ 1.9 ขณะที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ผู้ใช้บริการสถานธนาณูปาลจะอยู่ในช่วง 7,501 – 10,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมา 10,001-12,500 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท เป็นกลุ่มที่ใช้บริการสถานธนาณูปาลต่ำสุดคือจำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 3.7

2. การศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี

ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี ด้านภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.29) โดยเรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเอาใจใส่ต่อผู้มาใช้บริการ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.29) รองลงมาเป็นความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.48) การทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.42) ลักษณะทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.42) และความตั้งใจที่จะให้บริการด้วยความรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ สำหรับรายละเอียดของทุกด้านได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 ด้านลักษณะทางกายภาพ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมระดับดี ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.42) และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานธนาบาลมีสถานที่จอดรถที่เพียงพอและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.79) รองลงมาเป็นพนักงานแต่งกายสะอาดและสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับภาพลักษณ์ของสถานธนาบาล ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.72) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน ได้แก่ ท่าเลที่ตั้งสถานธนาบาลสะดวกในการเดินทางมาใช้บริการ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.63) และสถานธนาบาลมีการจัดที่นั่งสำหรับรอรับบริการไว้อย่างเพียงพอกับจำนวนผู้มาใช้บริการ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.83)

2.2 ด้านความน่าเชื่อถือ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมระดับดี ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในช่วงเวลาที่ลูกค้ามาใช้บริการเป็นจำนวนมากพนักงานยังสามารถให้บริการท่านได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.70) รองลงมาพนักงานของสถานธนาบาลมีการตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.68) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานธนาบาลมีเครื่องมือที่ทันสมัยในการบันทึกประวัติลูกค้าได้อย่างถูกต้อง มีการสำรองข้อมูลและเก็บความลับของลูกค้าเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.73)

2.3 ด้านความตั้งใจที่จะให้บริการด้วยความรวดเร็ว พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมระดับดี ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พนักงานมีความเต็มใจในการบริการทุกครั้งที่ท่านมาใช้บริการ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.65) รองลงมาเป็นพนักงานสามารถให้บริการท่านด้วยความรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.70) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ พนักงานมีความพร้อมในการให้บริการอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.60)

2.4 ด้านการทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความเชื่อมั่น พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมระดับดี ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการในด้านบริการของสถานธนาบาลให้แก่ท่านเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.74) รองลงมาเป็นพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริการต่างๆของสถานธนาบาล ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.77) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ พนักงานสามารถตอบคำถามหรือข้อสงสัยในด้านบริการต่างๆของสถานธนาบาลให้ท่านเข้าใจได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.71)

2.5 ด้านความเอาใจใส่ต่อผู้มาใช้บริการ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมระดับดี ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.29) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พนักงานมีความเท่าเทียมกันในการให้บริการ โดยให้บริการตามลำดับก่อนหลัง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.59) รองลงมาการให้บริการของพนักงานทำให้ท่านรู้สึกเป็นคนที่พิเศษ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.56) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน ได้แก่ พนักงานมีความกระตือรือร้นในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.53) และพนักงานมีความสุภาพอ่อนโยนและมีความเป็นกันเองกับท่าน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.45)

3. การเปรียบเทียบการศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความน่าเชื่อถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสในภาพรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะทางกายภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อใช้สถิติทดสอบเป็นรายคู่พบว่า คู่ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส ลักษณะทางกายภาพ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามอายุในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะทางกายภาพ ความน่าเชื่อถือ ความตั้งใจที่จะให้บริการด้วยความรวดเร็ว และ การทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความเชื่อมั่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน โดยรายด้านมีความแตกต่างกันดังนี้

3.3.1 ด้านลักษณะทางกายภาพ พบว่าความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 21-25 ปี และกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 26- 30 ปี

3.3.2 ด้านความน่าเชื่อถือ พบว่าความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีกับกลุ่มที่มีอายุ 21-25 ปี, กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีกับกลุ่มที่มีอายุ 26- 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีกับกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี

3.3.3 ด้านความตั้งใจที่จะให้บริการด้วยความรวดเร็ว พบว่าความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีกับกลุ่มที่มีอายุ 21-25 ปี, กลุ่มที่มีอายุ 21-25 ปีกับกลุ่มที่มีอายุ 26-30 ปี, กลุ่มที่มีอายุ 21-25 ปีกับกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี และ กลุ่มที่มีอายุ 21-25 ปีกับกลุ่มที่มีอายุ 35-40 ปี

3.3.4 ด้านการทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความเชื่อมั่น พบว่าความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีกับกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี และ กลุ่มที่มีอายุ 21-25 ปีกับกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี

3.3.5 ด้านภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีกับกลุ่มที่มีอายุ 21-25 ปี, กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีกับกลุ่มที่มีอายุ 26- 30 ปี และ กลุ่มที่มีอายุ 21-25 ปีกับกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี

3.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะทางกายภาพและ ความตั้งใจที่จะให้บริการด้วยความรวดเร็ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน โดยรายด้านมีความแตกต่างกันดังนี้

3.4.1 ด้านลักษณะทางกายภาพ พบว่าความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา กับ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

3.4.2 ด้านความตั้งใจที่จะให้บริการด้วยความรวดเร็ว พบว่าความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นกับ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. กับ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส.

3.4.3 ด้านภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอาชีพ

ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามอาชีพ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความน่าเชื่อถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบเป็นรายคู่พบว่า พบว่า คู่ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอาชีพ ความน่าเชื่อถือ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความน่าเชื่อถือ และ ความตั้งใจที่จะให้บริการด้วยความรวดเร็ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.6.1 ด้านความน่าเชื่อถือ พบว่าความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่คือ กลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 7,500 บาท กับ กลุ่มที่มีรายได้ 7,501 – 10,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ 7,501 – 10,000 บาท กับ กลุ่มที่มีรายได้ 10,001 – 12,500 บาท

3.6.2 ด้านความตั้งใจที่จะให้บริการด้วยความรวดเร็ว พบว่าความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่คือ กลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 7,500 บาทกับ กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ 7,501 – 10,000 บาท กับ กลุ่มที่มีรายได้ 10,001 – 12,500 บาท, กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท กับ กลุ่มที่มีรายได้ 10,001 – 12,500 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้ 12,501 15,000 บาท

3.6.3 ด้านภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่คือ กลุ่มที่มีรายได้ 7,501 – 10,000 บาท กับ กลุ่มที่มีรายได้ 10,001 – 12,500 บาท

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามรายด้าน อภิปรายผลดังนี้

1. ด้านภาพลักษณ์ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานธนาณูปาลของเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี มีความพร้อมในการที่จะให้บริการ กล่าวคือ สถานที่ที่มีความมิดชิดปลอดภัยซึ่งผู้ให้บริการต้องการได้รับความปลอดภัยจากการใช้บริการสถานธนาณูปาลเป็นอย่างมากที่จอดรถมีความเพียงพอต่อจำนวนผู้ให้บริการ ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของพาราสุรมาน และคณะ (Parasuraman, Berry&Zeithaml, 1985, pp.201-230) ได้กล่าวถึงปัจจัยกำหนดคุณภาพการบริการ ไว้ว่า ลักษณะทางกายภาพ (tangibles) หมายถึงภาพลักษณ์อาคาร และสถานที่ของสถานธนาณูปาลดูดีทันสมัย มีอุปกรณ์เครื่องมืออำนวยความสะดวกให้บริการ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของคอตเลอร์ (Kotler,1997,pp.467-469) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของงานบริการไว้ว่า สถานที่ (place) ในการบริการจะต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่น และความสะดวกให้กับผู้ติดต่อ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้กับผู้มาใช้บริการในแต่ละครั้งด้วย

2. ด้านความน่าเชื่อถือ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในช่วงเวลาที่มีลูกค้าเข้ามาใช้บริการเป็นจำนวนมากแต่พนักงานสถานธนาณูปาลยังคง

ให้บริการได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของพาราสุรมาน และคณะ (Parasuraman, Berry&Zeithaml, 1985, pp.201-230) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพการให้บริการในด้านความน่าเชื่อถือ ประกอบด้วยความสามารถของพนักงานในการให้บริการได้ตรงตามที่สัญญาไว้ การเก็บรักษาข้อมูลของลูกค้า และการนำข้อมูลมาใช้ในการให้บริการลูกค้า การทำงานไม่ผิดพลาด การบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องมือให้พร้อมใช้งานเสมอ การมีจำนวนพนักงานเพียงพอต่อการให้บริการ และสอดคล้องกับแนวคิดของโกรนรูส (Gronroos, 1990, pp. 102-103) ซึ่งกล่าวว่าคุณภาพของการบริการจะดีหรือไม่นั้น เป็นผลมาจากคุณภาพที่ลูกค้าคาดหวังไว้ เกิดเป็นภาพรวมของการบริการที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้โดยอาศัยเกณฑ์ เป็นมืออาชีพและมีทักษะในการบริการ ทักษะคิดและพฤติกรรมของผู้ให้บริการ มีความสะดวกในการพบและมีความยืดหยุ่นในการให้บริการ มีความเชื่อถือและไว้วางใจได้ ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือ

3. ด้านความตั้งใจที่จะให้บริการด้วยความรวดเร็ว พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานมีความเต็มใจในการให้บริการทุกครั้งที่ใช้บริการ กล่าวคือการบริการที่รวดเร็วเป็นการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ความตั้งใจที่ต้องการให้ผู้ใช้บริการไม่ได้เสียเวลาจากการใช้บริการสถานธนาณูปาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซย์เทมส์ และคณะ (Zeithaml et al., 1990, pp.21-22) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริการที่ประสบความสำเร็จจะต้องประกอบด้วยหลักสำคัญต่างๆ เหล่านี้ คือ การตอบสนอง (responsiveness) การแสดงความเต็มใจและความพร้อมที่จะให้บริการรวมทั้งมีการติดต่ออย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติต่อผู้รับบริการเป็นอย่างดี และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของพาราสุรมาน และคณะ (Parasuraman, Berry&Zeithaml, 1985, pp.201-230) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพการให้บริการในด้านการตอบสนอง ประกอบด้วย มีระบบการบริการที่ให้บริการได้รวดเร็ว ความพร้อมของพนักงานในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ลูกค้า ความรวดเร็วในการทำงานของพนักงาน และความพร้อมของพนักงานในการบริการลูกค้าได้ทันทีที่ต้องการ และยังสอดคล้องหลักของการบริการที่ดีของกัมพล เกียรติปฐมชัย (2548, หน้า 57) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าการตอบสนองจะต้องประกอบด้วยความเต็มใจที่จะให้บริการ ความพร้อมที่จะให้บริการและอุทิศเวลา ความต่อเนื่องในการติดต่อ และการปฏิบัติต่อผู้ให้บริการเป็นอย่างดี

4. ด้านการทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความเชื่อมั่น พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการในด้านบริการของสถานธนาณูปาลได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ การบริการได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ใช้บริการ อีกทั้งเป็นการบ่งบอกถึงความรู้ความสามารถของพนักงานที่ให้บริการได้อย่างถูกต้องจนเกิดความเชื่อมั่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของพาราสุรมาน และคณะ (Parasuraman, Berry&Zeithaml, 1985, pp.201-230) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพการให้บริการในด้านความเชื่อมั่น ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถของพนักงานในการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริการ การสร้างความปลอดภัยและเชื่อมั่นในการรับบริการ ความมีมารยาทและความสุภาพของพนักงาน และพฤติกรรมของพนักงานในการสร้างความเชื่อมั่นในการให้บริการ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลธนา พงศ์ธร (2542, หน้า 28) ที่ได้กล่าวถึงหลักการบริการที่ดีว่า หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้นั้น จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด มิใช่เป็นการจัดให้แก่บุคคลกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดโดยเฉพาะ

5. ด้านความเอาใจใส่ต่อผู้มาใช้บริการ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานมีความเท่าเทียมกันในการให้บริการ โดยให้บริการตามลำดับก่อนหลัง

กล่าวคือ การจัดลำดับก่อน – หลัง เป็นการสื่อถึงความเท่าเทียมกันของผู้ใช้บริการที่ไม่ได้มีการแบ่งแยกตามความรู้สึก ขณะที่พื้นฐานของจิตสำนึกของมนุษย์ย่อมต้องการได้รับการเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อตนเอง สอดคล้องกับ แนวความคิดมิลเลท (Millet, 1954, pp. 397-400) ได้กล่าวไว้ว่า เป้าหมายสำคัญของการบริการ คือ การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการผู้ปฏิบัติงานต้องยึดเป็นหลักการของการให้บริการ คือ หลักความเสมอภาค โดยบริการที่จัดนั้น จะต้องให้แก่ผู้มาใช้บริการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ไม่มีการใช้สิทธิพิเศษแก่บุคคลหรือกลุ่มใดในลักษณะที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น และยังสอดคล้องกับแนวคิดด้วยระบบราชการของเวเบอร์ (Weber, 1967, p.58) ที่กล่าวว่า การบริการที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด การให้บริการที่ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล เป็นลักษณะการให้บริการที่ปราศจากอารมณ์ และไม่มีความชอบพอสนใจเป็นพิเศษ ซึ่งทุกคนจะได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกันตามหลักเกณฑ์เมื่ออยู่ในสภาพที่เหมือนกัน

จากข้อสรุปดังกล่าวมาทั้งหมดทำให้ทราบว่าผู้รับบริการที่มาใช้บริการสถานธนาบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริการของสถานธนาบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเอาใจใส่ต่อผู้มาใช้บริการ รองลงมาเป็นด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความเชื่อมั่น ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านความตั้งใจที่จะให้บริการด้วยความรวดเร็ว ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้ปรับปรุงในการให้บริการให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของประชาชน เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการวางแผน การจัดการในการให้บริการ และกลยุทธ์ในการสร้างความแตกต่างในด้านต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจและการบริการให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาบาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน อภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กล่าวว่า ผู้ใช้บริการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาบาลเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้ใช้บริการเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาบาลเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้อ้างไว้ เป็นเพราะเพศหญิงจะใช้บริการมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาทยา อภิศักดิ์มนตรี (2553) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ จันทร์ศิริโพธา (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี เพศ อายุ จำนวนครั้งที่มารับบริการ และประเภทของการมารับบริการ ไม่ทำให้ผู้รับมีความความพึงพอใจต่อการบริการของสถาน ธนาบาลเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 กล่าวว่า ผู้ใช้บริการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาบาลเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าสถานภาพของผู้ใช้บริการ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาบาลเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้อ้างไว้เนื่องจากผู้วิจัยพบว่าผู้ใช้บริการส่วนใหญ่มักจะมีความคาดหวังต่อการบริการที่ค่อนข้างสูงและทุกคนก็ได้รับรูปแบบการให้บริการเหมือนกันไม่ว่าบุคคลผู้นั้นจะมีสถานภาพโสด สมรส หม้ายหรือหย่าร้าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญทิพย์ ฤทธิ์เดช (2552) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการใช้บริการสถานธนาบาลนครราชสีมาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้บริการสถานธนาบาลนครราชสีมาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 กล่าวว่า ผู้ใช้บริการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของสถานธนา นุบาลเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่าอายุของผู้ใช้บริการ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของสถานธนา นุบาลเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่ง คอย จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้วางไว้ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัย พบว่า ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่ที่มีอายุ 31-35 ปี นี้อยู่ในช่วงวัยทำงานและกำลังเริ่มสร้างครอบครัว จึงมีทัศนคติและความ เอาใจใส่ในด้านคุณภาพการบริการมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ป้องคุณ นาคะพงศ์ (2548) ได้ ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสถานธนา นุบาลและโรงรับจำนำเอกชนในเขตโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุที่ต่างกัน มีความพอใจในคุณภาพการบริการและความต้องการแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ จันทรศิริโพธา (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรีพบว่า เพศ อายุ จำนวนครั้งที่มารับบริการ และประเภทของการมารับบริการ ไม่ทำให้ผู้รับมีความพึง พอใจต่อการบริการของสถานธนา นุบาลเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 กล่าวว่า ผู้ใช้บริการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของ สถานธนา นุบาลเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบ สมมติฐานพบว่าระดับการศึกษาของผู้ใช้บริการ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของสถานธนา นุบาลเทศบาล เมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้วางไว้ ผู้ใช้บริการที่มีระดับ การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของสถานธนา นุบาลเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัด สระบุรี แตกต่างกัน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้ผู้ใช้บริการมีความรู้ ความเข้าใจต่อกฎ ระเบียบ และเงื่อนไขต่างๆของสถานธนา นุบาลต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ ตุ เทชานนท์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการดำเนินงานของสถานธนา นุบาลเทศบาลใน ประเทศไทย พบว่าผู้ให้บริการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในคุณภาพการบริการ แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ จันทรศิริโพธา (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของ ผู้รับบริการต่อการบริการของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรีพบว่าระดับการศึกษา อาชีพ รายได้สถานภาพสมรส และประเภทของทรัพย์สินที่นำมาจำนำ ที่ต่างกัน ทำให้ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของสถานธนา นุบาลเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 กล่าวว่า ผู้ใช้บริการที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของสถานธนา นุบาลเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่าอาชีพของผู้ใช้บริการ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของสถานธนา นุบาลเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอ แก่งคอย จังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้วางไว้ เนื่องจากผู้ให้บริการส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง ในบริษัท โรงงาน ห้างร้าน ซึ่งมีรายได้น้อยและมีรายจ่ายมาก รวมทั้งอาจมีรายได้ไม่ประจำ ทำให้มีความคาดหวังต่อการ บริการและมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บริการโรงรับจำนำเพื่อนำเงินมาใช้จ่ายยามฉุกเฉินมากกว่าอาชีพที่มีรายได้ประจำอื่น ที่มีความมั่นคงทางอาชีพมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญทิพย์ ฤทธิเดช (2552) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรม การใช้บริการสถานธนา นุบาลเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการใช้บริการสถานธนา นุบาลเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ จันทรศิริโพธา (2554) ได้ ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรีพบว่าระดับ การศึกษา อาชีพ รายได้สถานภาพสมรส และประเภทของทรัพย์สินที่นำมาจำนำ ที่ต่างกัน ทำให้ผู้รับบริการ มีความ พึงพอใจต่อการให้บริการของสถานธนา นุบาลเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี แตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 กล่าวว่า ผู้ใช้บริการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปการเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ใช้บริการ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปการเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้วางไว้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-10,000 บาท เนื่องจากเศรษฐกิจที่ผันผวนส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ผู้มีรายได้น้อยจนถึงปานกลางจึงจำเป็นต้องหันมาใช้บริการของสถานธนาณูปการมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ป้องคุณ นาคะพงศ์ (2548) ได้การศึกษา เรื่องความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสถานธนาณูปการและโรงรับจำนำเอกชนในเขตโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ จันทรศิริโพธา (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรีพบว่าระดับการศึกษา อาชีพ รายได้สถานภาพสมรส และประเภทของทรัพย์สินที่นำมาจำนำ ที่ต่างกัน ทำให้ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของสถานธนาณูปการเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาค้นคว้ามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านภาพลักษณ์ จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่าเลที่ตั้งของสถานธนาณูปการสะดวกในการเดินทางมาใช้บริการ และสถานธนาณูปการมีการจัดที่นั่งสำหรับรอรับบริการไว้อย่างเพียงพอกับจำนวนผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานธนาณูปการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จึงควรดำเนินการให้สถานธนาณูปการมีความพร้อมเพิ่มมากขึ้นในอุปกรณ์พื้นฐาน เช่น ที่พักเพื่อรอรับบริการ การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้พิการ คนชราการขยายสถานที่เพื่อรองรับการขยายตัวของจำนวนผู้ใช้บริการ รวมทั้งการสร้างสำนักงานส่วนหน้าในจุดที่บริการที่ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงได้ง่าย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ

2. ด้านความน่าเชื่อถือ จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานธนาณูปการมีเครื่องมือที่ทันสมัยในการบันทึกประวัติลูกค้าได้อย่างถูกต้องและเก็บรักษาความลับของลูกค้าได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานธนาณูปการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จึงควรให้ความสำคัญสร้างความน่าเชื่อถือให้กับสถานธนาณูปการให้บริการลูกค้า เช่น ควรที่จะมีการเพิ่มอุปกรณ์ภายในสำนักงานให้มีความเพียงพอ มีเครื่องมือที่ทันสมัยในการบันทึกประวัติให้กับลูกค้าได้อย่างถูกต้อง มีการสำรองข้อมูล และเก็บรักษาความลับของลูกค้าได้เป็นอย่างดีกับการจัดให้มีการจัดเก็บระบบข้อมูลของสินค้าที่รับจำนำ รวมทั้งการสามารถตรวจสอบสิ่งของของผู้ใช้บริการเองได้ตลอดเวลาผ่านระบบการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ทั้งนี้ จะส่งผลผลดีในการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้ใช้บริการมีความไว้วางใจในสิ่งของที่ได้นำไปฝากไว้กับสถานธนาณูปการ

3. ด้านความตั้งใจที่จะให้บริการด้วยความรวดเร็ว จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานมีความพร้อมในการให้บริการอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ผู้บริหารสถานธนาณูปการ เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จึงควรมีการบริหารจัดการสถานธนาณูปการโดยเร่งปลูกฝังให้พนักงานมีจิตใจที่มุ่งมั่นในด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการและการมอบบริการที่ดีให้แก่ลูกค้า ควรมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆควรมีความเพียงพอกับ

ความต้องการของผู้มาใช้บริการ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการ การแบ่งเวรยามในการปฏิบัติงานช่วงเวลากลางวันหรือช่วงที่มีผู้ใช้บริการมากก็มีการเพิ่มจำนวนพนักงาน เพื่อลดช่องว่างการบริการลง

4. ด้านการทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความเชื่อมั่น จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานสามารถตอบคำถามหรือข้อสงสัยในด้านบริการต่างๆของสถานธนาณูปาลให้ท่านเข้าใจได้เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้รับบริการต้องการคำแนะนำจากพนักงานเพื่อให้เข้าใจในเงื่อนไขต่างๆดังนั้น ผู้บริหารสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จึงควรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานโดยจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในการให้บริการ การสร้างความสามารถเฉพาะด้านให้แก่พนักงานหนึ่งคนหนึ่งงานรวมทั้งการสร้างจิตสำนึกอันดีต่อผู้ใช้บริการในครั้งต่อไป

5. ด้านความเอาใจใส่ต่อผู้มาใช้บริการ จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานมีความกระตือรือร้นในการให้บริการและพนักงานมีความสุขพออ่อนโยนและมีความเป็นกันเองกับท่าน ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลสถานธนาณูปาล เทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ควรที่จะกำหนดของเขตของการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของเทศบาลให้ครอบคลุมถึงบริการสาธารณะในด้านการให้บริการของสถานธนาณูปาลนี้ด้วย เนื่องจากบริการด้านการเป็นบริการที่ให้แก่ประชาชนระดับกลางถึงระดับล่างซึ่งส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชุมชนเขตเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ดังนั้นหากมีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของสถานธนาณูปาลในด้านการเอาใจใส่ต่อผู้มาใช้บริการให้ดีขึ้นแล้วจะทำให้ภาพรวมของคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลเมืองทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ดีขึ้นตามไปด้วย ขณะเดียวกันผู้บริหารของสถานธนาณูปาลควรเร่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการให้ความสำคัญกับลูกค้า อาทิ การให้ความสำคัญและการดูแลลูกค้าดังเป็นเช่น ราชา (customers is a king) และการปลูกฝังให้บุคลากรขององค์กรได้ตระหนักอยู่เสมอว่า ลูกค้าเป็นหัวใจสำคัญในการอยู่รอดของทั้งองค์กรและพนักงาน

บรรณานุกรม

- การปกครอง, กรม. (2517). **ระเบียบว่าด้วยการควบคุมและดำเนินงานสถานธนานุบาลของหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น**. ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (พุทธศักราช 2505).
- กุลธน ธนาพงศ์ธร. (2542). **ประโยชน์การบริหารในงานบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คณะกรรมการจัดการสถานธนานุบาล, สำนักงาน (2545). **ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยแนวทางการให้บริการและการสรรหาปัจจัยบริการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น. กรมการปกครอง.
- จันทร์เพ็ญ ตูเทศานันท์. (2551). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการดำเนินงานของสถานธนานุบาล เทศบาลในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารนโยบายและสวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรงค์ จันทร์ศิริโพธา. (2554). **ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรืองฤทธิ์ มณีพันธุ์ (2550). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการของสถานธนานุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลพลูตาหลวง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2543). **คุณภาพในงานบริการ**. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทยญี่ปุ่น.
- สุภิญญา ช่วยสงเคราะห์. (2548). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการของสถานธนานุบาลและโรงรับจำนำเอกชนในเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร**. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าสิดา อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
 People's Participation in Preparation of Development Plan of Tha Sida Sub-District
 Municipality, Nong Phok District, Roi-Et Province

พนิดา แสงจินดา¹

รชพล ศรีขาวรส²

สนธิ์ บางยี่ขัน³

ผิน ปานขาว⁴

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนการพัฒนาของเทศบาล:กรณีศึกษาเทศบาลตำบลท่าสิดาอำเภอนองพอกจังหวัดร้อยเอ็ดในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าสิดา อำเภอนองพอกจังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่พักอาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลท่าสิดา อำเภอนองพอกจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 375 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และ F-test

ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนการพัฒนาของเทศบาลเทศบาลตำบลท่าสิดาโดยรวม อยู่ในระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านหรือขั้นตอน พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนการพัฒนาของเทศบาล ลำดับที่ 1 คือ การมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.46$) ลำดับที่ 2 คือ การมีส่วนร่วมในขั้นการตรวจสอบและประเมินผล ($\bar{X} = 4.42$) ลำดับที่ 3 คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\bar{X} = 4.34$) ลำดับที่ 4 คือ การมีส่วนร่วมในขั้นการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.31$) ลำดับที่ 5 คือ การมีส่วนร่วมในขั้นตอนริเริ่ม ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ ข้อเสนอแนะจากผลของการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งมีประเด็นที่ควรนำมาเสนอแนะ และเพื่อให้ได้ประโยชน์จากการวิจัยในครั้งนี้ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนริเริ่ม และเข้ามาเป็นกรรมการมากขึ้น การวิจัยครั้งต่อไป ควรนำเรื่องเดียวกันไปศึกษาในเขตพื้นที่ใกล้เคียง หรือพื้นที่อื่นๆ ผลการศึกษาน่าจะนำมาเป็นข้อเปรียบเทียบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขแผนการพัฒนาเทศบาลในโอกาสต่อไป

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, ประชาชน, การจัดทำแผนพัฒนา

¹ หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลตำบลท่าสิดา อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

² (ดร), อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

³ (รองศาสตราจารย์), อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

⁴ (รองศาสตราจารย์), อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Abstract

The purpose of this study was to study the level of people's participation in preparation of development plan of Tha Sida Sub-District Municipality, Nong Phok District, Roi-Et Province.

The samplings were 375 people who lived in the area of Tha Sida Sub-District Municipality, Nong Phok District, Roi-Et Province. This study was the quantitative research. The five rating scale questionnaire were used to collect data. The collected data were analyzed by means of percentage, mean ($\bar{X}$), and standard deviation (S.D.).

The results of this study were as follows:

The overall image of people's participation in preparation of development plan of Tha Sida Sub-District Municipality, Nong Phok District (TSSDM), Roi-Et Province was at a high level. The aspect of participation support was only at the highest level. The aspects of the examination and evaluation, planning, steps of operating, and steps of beginning were at a high level respectively.

Based on the major findings, it recommended as follows: (1) The administrator must give people a chance at the beginning in both of participation in preparation of development plan and being the committee; and (2) The Level of People's Participation in Preparation of Development Plan in different Close Areas of must be conducted to the further study. The different results of this study can be compared how different between those areas. This is for the improvement of TSSDM's preparation of development plan in the future.

Keywords : participation, People's , development plan,

บทนำ

ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองประเทศจากสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.2550 : 1) และเป็นเวลากว่า 65 ปีแล้วที่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญเป็นตัวกำหนดกฎเกณฑ์สำคัญที่ชัดเจนสามารถใช้เป็นหลักการในการปกครองประเทศและเป็นแนวทางในการจัดทำกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่นซึ่งต้องสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ โดยมีการยกเลิกและแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญหลายครั้ง เพื่อให้มีความเหมาะสมแห่งการเวลาและสถานการณ์ของบ้านเมือง สำหรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้วางหลักเกณฑ์ที่แสดงเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองประเทศภายใต้ระบอบประชาธิปไตยทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ อีกทั้งยังได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจด้านการปกครองไปสู่ท้องถิ่น ซึ่งจะเห็นได้จากการที่รัฐธรรมนูญได้กำหนดไว้ในหมวด 14 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 283 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2550 :) ซึ่งกำหนดไว้ว่า “รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและการตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศรวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของ”ประชาชนในจังหวัดนั้น”(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.2550:) มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทางการเมืองซึ่งกำหนดว่า “รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ ” ประกอบกับหมวดที่ 1 มาตรา 12(12) (กรมการปกครอง.2550 : 30 - 31)กำหนดว่าให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกระจายอำนาจเสนอแนะ และจัดระบบตรวจสอบการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

นอกจากนั้น รัฐบาลยังมีนโยบายสนับสนุนประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการด้านสาธารณะของรัฐ ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงแก้ไขระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการของรัฐ เป็นต้นว่าการแก้ไขระเบียบการจัดทำแผนพัฒนาประจำปี พ.ศ.254 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ด่วนมากที่มท.0810.2/ว57 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2545(กรมส่งเสริมการปกครอง. 2545 : คำสั่ง) เรื่อง กำหนดแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี พ.ศ. 2547 ข้อ 1.3 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) คำนึงถึงหลักการการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ตั้งแต่การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทบทวนวิสัยทัศน์หรือแผนพัฒนา 5 ปี การสอบถามปัญหาความต้องการจากประชาชน การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่น การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นหลักการพัฒนา การกำหนดแนวทางการพัฒนา การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนภายหลังการจัดร่างแผนพัฒนาประจำปีแล้วเสร็จ รวมทั้งการสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้แผนพัฒนาสะท้อนและตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างตรงจุด จากการปรับปรุงแก้ไขระเบียบปฏิบัติข้างต้นจึงพิจารณาได้ว่าประชาชนหรือตัวแทนประชาชนมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้และความเข้าใจบทบาทของตนโดยเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการด้านสาธารณะร่วมกับหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการให้ข้อมูลด้านปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของชุมชน ตลอดจนตรวจสอบการปฏิบัติงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐบาลและความต้องการของประชาชนแต่ในทางตรงกันข้ามหากประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น อาจเกิดการทุจริตได้ง่ายซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ และในการสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นจะเกิดขึ้นได้นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในทุกขั้นตอนของการพัฒนาอย่างเป็นกระบวนการ

ขอบเขตของปัญหา

จากสภาพปัญหาเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เห็นความสำคัญของการวางแผนการพัฒนาโดยไม่ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริงทำให้การพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งประชาชนยังขาดความสนใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านการพัฒนาท้องถิ่นตั้งแต่แรกเริ่ม เช่น การจัดทำแผนพัฒนาร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ซึ่งหากสถานการณ์ในอนาคตยังคงดำเนินการไปในลักษณะเช่นนี้ก็เป็นที่แน่นอนว่าการดำเนินงานในการจัดทำแผนพัฒนาและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรืออาจเรียกได้ว่าเป็นการพัฒนาที่ไม่ตรงจุดและจะทำให้การพัฒนาท้องถิ่นขาดความสมดุล คือโครงสร้างการพัฒนาทางเศรษฐกิจอาจจะดีแต่โครงสร้างการพัฒนาทางสังคมมีปัญหาและจะนำไปสู่การพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าสิดาว่าประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลท่าสิดามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลและมีปัญหาอุปสรรคใดบ้างในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบล ผลการวิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับการจัดทำแผนพัฒนาซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประชาชนในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศต่อไป

คำถามในการวิจัย

ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลท่าสิดามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าสิดาอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าสิดา หนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้มีความหมายที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันตามทัศนคติของแต่ละท่านและภูมิหลังทางวิชาการที่ได้ศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย

อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง (2522) ได้อธิบายเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความต้องการ และทิศทางของการเปลี่ยนแปลงที่ความเห็นพ้องต้องกันนั้น จะต้องมีการพออนุมัติริเริ่มโครงการเพื่อการนั้น ๆ คนเราสามารถรวมกันได้โดยผ่านองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการได้

ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527) ได้กล่าวว่า หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาของรัฐบาล (Government Organization) หรือหน่วยงานพัฒนาของภาคเอกชน (Non-Governmental Organization) ต่างให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นที่จะเข้าร่วมในการพัฒนา แต่ดูเหมือนว่าความเข้าใจเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบททั้งหลาย ยังขาดความเข้าใจความหมายที่สอดคล้องต้องกัน และที่ผ่านมาจะพบว่าการมี

ส่วนร่วมในการพัฒนาถูกฝ่ายรัฐนำไปใช้เป็นเครื่องมือระดมประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือโครงการที่รัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กำหนดขึ้น มากกว่าจะเป็นการให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วมตามความหมายที่แท้จริง

ทวิทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่แท้จริงว่า น่าจะหมายถึง การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการ และควบคุม การใช้และกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคมและได้พัฒนาการรับรู้และภูมิปัญญา ซึ่งแสดงออกในรูปของการตัดสินใจในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเองอย่างเป็นตัวของตัวเอง

สรุป การมีส่วนร่วม (Participation) จึงเป็นกระบวนการที่คน ครอบครัว หรือองค์กรในชุมชนเข้ามามีส่วนในการคิด การตัดสินใจการวางแผนดำเนินการพัฒนาครอบครัวและชุมชนของตนเองโดยหลักการที่แท้จริงของการมีส่วนร่วมคือการมีส่วนร่วมในลักษณะของความรู้สึกเป็นเจ้าของ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินตรวจสอบและร่วมรับผิดชอบถึงผลประโยชน์และโทษที่เกิดขึ้นลักษณะของการมีส่วนร่วม มี 4 ด้าน คือ

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ หมายถึง การร่วมคิด ค้นหาและตัดสินใจหรือการกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่จะดำเนินการ
2. ด้านการร่วมปฏิบัติการในกิจกรรมโครงการ หมายถึง การที่มีส่วนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ ร่วมแรง ร่วมสมทบค่าใช้จ่าย การให้ข้อมูลที่จำเป็นตลอดจนการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ ร่วมในการบริหารงานหรือการประสานงาน
3. ด้านการรับผลประโยชน์ หมายถึง การได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วม ในโครงการพัฒนา เช่น มีรายได้เพิ่มขึ้น มีการกระจาย โอกาสทางการพัฒนา การรับรู้แนวความคิด และการช่วยเหลือด้านต่างๆมากขึ้น เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น และความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539) ได้สรุปแนวความคิดของนักวิชาการและนักปกครองที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่าคำนิยามความหมายของการปกครองท้องถิ่น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้ส่วนใหญ่มีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะต่างคือสำนวนและรายละเอียดปลีกย่อยซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

ดาเนียล วิท (Daniel Wit) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชน

วิลเลียม วี.ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway) (1951 : 101 - 103) นิยามการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชาชนตามหลักที่กำหนดไว้มีอำนาจการปกครองตนเองมีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

โจน เจ. คลาร์ก (John J. Clarke) (1957 : 87-89) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด โดยเฉพาะ และหน่วยงานการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

แฮริส จี มอนตาญ (Haris G. Moutagu) (1984:574) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหาร การปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถใช้ได้โดยปราศจาก การควบคุมของหน่วย การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

ดังกล่าวหรือภูมิภาคทั้งนี้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

อีไมล์ เจ ซัดดี (Emile J. Sady) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำกว่ารัฐ ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมาย และมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจการในท้องถิ่น ดังกล่าวอาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยท้องถิ่นก็ได้ (อุทัย หิรัญโต, 2523 :4)

ประธาน คงฤทธิ ศึกษาการนิยามว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ ปกครองท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

สรุปการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างโดยดำเนินการเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆตามความเหมาะสม จะปราศจากการ ควบคุมของรัฐหาได้ไม่เพราะการ ปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น(อุทัย หิรัญ-โต, 2523 :2)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

ขณะที่โลกกำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระแสการพัฒนาก็เกิดขึ้นตามมาอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งการพัฒนา กลายมาเป็นตัวชี้วัดความเจริญทางด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะเห็นได้จากการที่ทั่วโลกพร้อมใจกันแบ่งพัฒนา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความหมายของการพัฒนาดังนี้

การพัฒนา ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2540 (แนวคิดการพัฒนา. 2007. ออนไลน์) คือ การพัฒนาจะต้องมีลักษณะของการได้ประโยชน์ร่วมกัน สร้างความรู้สึกสามัคคี และการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันซึ่งเป็นประโยชน์กับประชาชนมุ่งไปสู่วิถีการพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainability) การพัฒนานั้นต้องให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์ร่วมกัน จึงจะถือได้ว่าเป็นความสำเร็จ และก่อให้เกิดความร่วมมือ

การพัฒนา ตามความหมายของรูปศัพท์ที่ปรากฏในพจนานุกรม (พจนานุกรมฉบับเจริญพระเกียรติ. 2530 : 192) หมายถึง ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโต งอกงามและมากขึ้น และการเปลี่ยนแปลงที่เล็กลงน้อย โดยผ่านลำดับ ขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่ขยายตัวขึ้น

การพัฒนา ความหมายโดยทั่วไป (ทศพล กฤตยพิสิฐ. 2007. ออนไลน์) คือ การกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสถานภาพหนึ่งไปสู่อีกสถานภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่ดีกว่าอย่างเป็นระบบ กล่าวโดยสรุป การพัฒนา คือ กระบวนการที่ต่อเนื่อง (Continuing process) ดังนั้นการพัฒนาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับลำดับ/ขั้นตอน (Stages) และความเชื่อมโยง (Relation or Linkage) แนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาจึงปรากฏชัดเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มการพัฒนาว่าดำเนินการไปตามลำดับหรือขั้นตอนจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งโดยต้องสร้างความพร้อมด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม และกลุ่มการพัฒนาที่เกิดขึ้นได้โดยการกระตุ้นและชักนำ โดยปัจจัยการพัฒนา เช่น การสะสมทุน การค้าต่างประเทศ เป็นต้น โดยมีความเชื่อว่าความพร้อมนั้นสร้างได้ เพื่อให้สอดคล้องกับการสะสมทุนหรือการค้าระหว่างประเทศ บนความเชื่อดังกล่าวมักจะเกิดการพัฒนาแบบ “ก้าวกระโดด” เพราะประชาชนไม่สามารถสร้างความพร้อมตามแบบอย่างของนักพัฒนาและนักพัฒนาไม่สามารถปรับตนเองให้มีความพร้อมที่จะสอดคล้องกับความพร้อมของประชาชนทำให้เกิดช่องว่างและปัญหาได้

การจัดทำแผนพัฒนาความเป็นมาของการจัดทำแผนพัฒนา

นับตั้งแต่ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 เป็นต้นมา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทอำนาจหน้าที่กว้างขวางมากขึ้น โดยมีเพียงที่จะมีหน้าที่ให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่น เท่านั้น แต่ยังขยายบทบาทหน้าที่ออกไป รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น ด้วย โดยเฉพาะเป็น องค์กรที่เปิดให้ประชาชนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ ภายใต้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้มีองค์กรรับผิดชอบในการจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดรูปแบบการบริหารงาน บุคคล ส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นอิสระมากขึ้น

ดังนั้น เพื่อเป็นการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จึงได้จัดทำ "ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย การจัดทำแผนพัฒนาของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548" ขึ้น โดยได้กำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดทำแผนพัฒนาของ องค์กรเองแยก เป็น 2 ประเภท คือ

1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เป็นแผนพัฒนายาว
2. แผนพัฒนาสามปี เป็นแผนพัฒนาแบบหมุนเวียน (Rolling Plan) ที่ต้องมีการทบทวน และจัดทำทุกปี ซึ่ง จะนำไปสู่กระบวนการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องยาวไกลในอนาคต
2. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ กำหนดภารกิจหลัก ประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายและกลยุทธ์ แนวทางการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์ให้เหมาะสม ชัดเจน และทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา และสนองตอบปัญหาความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่น อย่างถูกต้อง แท้จริง
4. เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความต้องการแบบบูรณาการทั้งด้านบุคลากร องค์กรทุกภาคส่วนประชาชน และพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง
5. เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาตลอดจนกิจกรรม โครงการต่างๆ ของ เทศบาล และเพื่อให้มีการวางแผนปฏิบัติการให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ใน แผนกลยุทธ์นั้น ๆ
6. เพื่อใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด
7. เพื่อให้สามารถติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลได้อย่างชัดเจน
8. เพื่อให้เทศบาลก้าวไปข้างหน้าสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นใจ

ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 และมาตรา 17 ได้บัญญัติให้เทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล และการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งนอกจากจะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองแล้วยังมีอำนาจหน้าที่ในการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนดอีกด้วย

ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นแผนพัฒนาระยะยาวอย่างน้อย 5 ปี จึงเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุ บนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้ จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น ปัญหา และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าสิดา อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป และมีรายชื่อปรากฏอยู่ในทะเบียนสำมะโนครัวประชากรในเขตพื้นที่ของ เขตเทศบาลตำบลท่าสิดา อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวน 6,061 คน (ข้อมูลสำนักปลัดเทศบาลท่าสิดา) จาก 11 หมู่บ้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ประชากรในเขตองค์เทศบาลตำบลท่าสิดา อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ตารางการสุ่มของ Taro Yamane กำหนดความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน และใช้วิธีการเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จนครบตามจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง(ชัชวาล เรื่องประพันธ์ 2541:345)

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนการพัฒนาของเทศบาลเทศบาลตำบลท่าสิดา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนการพัฒนาของเทศบาลลำดับที่ 1 คือ การมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.46$) ลำดับที่ 2 คือ การมีส่วนร่วมในขั้นการตรวจสอบและประเมินผล ($\bar{X} = 4.42$) ลำดับที่ 3 คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\bar{X} = 4.34$) ลำดับที่ 4 คือ การมีส่วนร่วมในขั้นการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.31$) ลำดับที่ 5 คือ การมีส่วนร่วมในขั้นตอนริเริ่ม ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนการพัฒนาของเทศบาลตำบล: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลท่าสิดา อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ดซึ่งมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลของการศึกษา ดังนี้

1. ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในขั้นตอนแรกได้แก่ ร่วมในการริเริ่มในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าสิดา ซึ่งประกอบไปด้วย การค้นหาปัญหา แก่ปัญหา การร่วมคิด ร่วมประชุม และร่วมแสดงความคิดเห็น นี่เป็นกระบวนการของการริเริ่มในการมีส่วนร่วมของประชาชน ผลการศึกษา โดยรวมการมีส่วนร่วมจะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ถ้าวัดการแยกเป็นรายข้อโดยละเอียดจะพบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยได้แก่ การร่วมเป็นกรรมการ และการร่วมประชุม ที่ผลการศึกษาออกมาเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ประชาชนไม่ให้ความสำคัญ หรือประชาชน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน และหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ถ้าสถานการณ์ยังเป็นเช่นนี้ก็เป็นที่แน่นอนว่า ในการพัฒนาท้องถิ่นอาจทำให้เกิดการทุจริตได้ง่ายซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญศรี รัตนะ (2545:ข) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ของกรมพัฒนาชุมชน: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมน้อยกว่าครึ่ง (น้อยกว่า50%) เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจของการมีส่วนร่วม และท้องถิ่นก็ไม่ได้สนับสนุนอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลเสียต่อการบริหารท้องถิ่นในภาพรวม

2. ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมขั้นตอนที่สองได้แก่ ร่วมในการวางแผนการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาล ซึ่งประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนร่วมในการกำหนดแนวทางในการ และร่วมในการจัดหาแหล่งทรัพยากรผลการศึกษา โดย การมีส่วนร่วมจะอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ ก็ยังพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกันที่ผลการศึกษาออกมาเช่นนี้ อภิปรายได้ว่าประชาชนให้ความสนใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิลปะชัย คำชู (2548)ได้ทำการศึกษา เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปาง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ประชาชน จะมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบริหารส่วนท้องถิ่น แต่ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมเท่าที่ควร

3. ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ขั้นตอนที่สามได้แก่ ร่วมดำเนินการในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาล ซึ่งประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนพัฒนามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาร่วมประสานงานและขอความช่วยเหลือจากประชาชน และร่วมในการสังเกตความก้าวหน้าในการจัดทำแผน ผลการศึกษาโดยรวม พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อแยกพิจารณารายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกันแต่จะมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ซึ่ง อภิปรายได้ว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชน จะมีเป็นครั้ง คราว ไม่สม่ำเสมอ เริ่มแรกจะมีผู้เข้าร่วมมากเพราะความอยากรู้ อยากเห็น แต่พอผ่านไป ซึ่งเป็นวัฒนธรรมอย่างหนึ่งของคนภาคอีสาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2546, หน้า 25) ได้สรุปและเสนอปัญหาเกี่ยวกับชาวชนบทที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมไว้ว่า ในอดีตสังคมไทยเป็นสังคมที่มั่งคั่งจึงไม่มีความจำเป็นในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันต่างคนต่างก็เพียงพอแก่การยังชีพ ชาวชนบทจึงขาดนิสัยการทำงานร่วมกันอย่างจริงจัง และถาวร จะมีการทำงานร่วมกันเป็นครั้งคราว เช่น ลงแขก ร่วมงานประเพณี และชาวชนบทมีทัศนคติในแนวทางลัทธิปฏิบัตินิยม (pragmatism) ซึ่งจะยอมรับความคิดริเริ่มหรือของแปลกใหม่ก็ต่อเมื่อเห็นว่าได้ประโยชน์โดยตรงในระยะสั้น ชาวชนบทไม่ชอบแสดงตัวเป็น

ศัตรูกันซึ่งหน้า รวมทั้งไม่ชอบโต้เถียงขัดแย้งกับคนภายนอก เขาจึงรับทุกอย่างโดยไม่ค้านแต่ไม่เห็นด้วย เมื่อถึงเวลาดำเนินการเขาจะเข้าไปมีส่วนร่วม หรือเข้าไปตอนแรกแล้วขาดหายไป

4. ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ขั้นตอนที่ได้ได้แก่ ร่วมในการสนับสนุน การจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าสิดา ซึ่งประกอบไปด้วยร่วมในการเชื้อเชิญหรือชักนำผู้อื่นเข้าร่วมในการจัดทำแผนร่วมในการสนับสนุนด้านทุนทรัพย์ร่วมในการประชาสัมพันธ์ในการจัดทำแผนพัฒนา และร่วมในการให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือทางวิชาการในการจัดทำแผนพัฒนา จากการศึกษา พบว่า โดยรวม การสนับสนุนการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อแยกพิจารณารายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน อภิปรายได้ว่า อุปสรรค และเงื่อนไขของการส่วนร่วมนั้นมีหลายปัจจัย ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาครพลเชื้อ(2557.หน้า 49) ได้ทำ การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล: ศึกษากรณีเทศบาลตำบลบึงเลิศ อำเภอมะยงต์ จังหวัดร้อยเอ็ดผลการศึกษา พบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวโดยสรุปปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในทุกๆ ขั้นตอน เกิดขึ้นได้ หลายปัจจัย ทั้งนี้เพราะระบบราชการทำให้เจ้าหน้าที่และประชาชนเข้าใจแตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันทำให้ยากต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และประชาชนบางส่วนไม่ปรารถนาให้รวมตัวกัน และไม่ต้องการ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลและอภิปรายผลของการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล: ศึกษากรณีเทศบาลตำบลท่าสิดา อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ดที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งมีประเด็นที่ควรนำมาเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ด้านการมีส่วนร่วมในขั้นตอนริเริ่มควรให้มีการร่วมเป็นกรรมการมากขึ้น
2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไปควรนำเรื่องเดียวกันไปศึกษาในเขตพื้นที่ใกล้เคียง หรือพื้นที่อื่นๆ ผลการศึกษาน่าจะนำมาเป็นข้อเปรียบเทียบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2548) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น. สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนปกครองท้องถิ่น.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2550) พลวัตการมีส่วนร่วมของประชาชน สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- กรรณิกา ชมดี. (2525) การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการสารภี อำเภอรินช่าราบ จังหวัดอุบลราชธานี.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539) การปกครองท้องถิ่นไทย. โรงพิมพ์ส่วนปกครองท้องถิ่น.
- ธัชพล ประจักษ์จิตต์. (2542) การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบ องค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม.
- ศักดิ์ดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ. (2549) การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- พลเดช ปิ่นประทีป. (2542) สู่ความเป็นไทยด้วยพลังของท้องถิ่น: ข้อเสนอกรอบแนวคิดเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11. (2555-2559) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- พัทธยา สายหู. (2540) กลไกของสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 9. สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร .
- สนิท จรอนันต์. (2548) ความเข้าใจการปกครองท้องถิ่น (ฉบับสมบูรณ์) สถาบันนโยบายศึกษา.
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ. (2554) การกำหนดยุทธศาสตร์ภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน (2552) คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางแสน
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2545) ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่2) กรุงเทพฯ. อักษรพิมพ์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน. (2553) ลักษณะทั่วไปของการจัดการเชิงกลยุทธ์ บริษัท ดอลลาร์ริส กรุงเทพฯ.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2550) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- American Prosecutor Institute. (2004e). What does it mena to practice community prosecution: Organizational, functional and philosophical changes. Alexandria, Vuthor.
- Arnstein, S.R. (1969). July. Ladd of citizen participation. Journal of American Institute of Planer, 35 (2), 216-224.
- Inkles & D.H. Smith, Becoming Modern (London: Heinemann Educational Books, 1974), P.14
- R.Chicote & D.L Johnson (eds.) theories of Development (Beverly Hills: Sage Publication. Inc. 1983), P.9

บทความวิชาการ

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์การ

พระครูปลัดประวิทย์ วรธมโม¹

ธรรมาภิบาล ไม่ใช่เรื่องใหม่แต่มีสอนอยู่ในหลักศาสนาต่างๆ อยู่แล้ว เพียงแต่มีได้เรียกชื่ออย่างที่เราเรียกกันในปัจจุบัน ในพุทธศาสนามีการสอนเรื่องธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดีกันมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลแล้ว โดยหากเราพิจารณาคำสอนของพระพุทธเจ้าจะเห็นว่าเป็นหลักธรรมที่สอดคล้องกับเรื่องของการบริหารจัดการที่ดีและมีการนำมาใช้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่องมีคำสอนในพุทธศาสนาเป็นจำนวนมากที่กล่าวถึงหลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี ดังเช่น หลักสัปปุริสธรรม ซึ่งเป็นธรรมของคนดีการรู้หลักรู้จักเหตุและผล เป็นการรู้กฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายรู้หน้าที่ของตนเองอันจะทำให้ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ที่มีความสำนึกรับผิดชอบความมุ่งหมายและรู้จักผล เข้าใจวัตถุประสงค์ของงานที่ทำ ทำให้ทำงานแล้วเกิดผลสัมฤทธิ์ก่อให้เกิดประสิทธิผล รู้คน รู้จักตนเองว่าโดยฐานะ เพศ กำลัง ความรู้ความสามารถ เป็นอย่างไร และทำการต่างๆ ให้สอดคล้อง รู้ประมาณ รู้จักพอดี รู้กาลเวลาที่เหมาะสม ระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการงาน รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร อย่างไร วางแผนการใช้เวลา เป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั่นเอง รู้ชุมชน รู้จักถิ่นที่ชุมชน ชุมชน การอันควรประพฤติในที่ชุมชน รู้ระเบียบวินัย ประเพณี วัฒนธรรม ทำให้ประพฤติตัวถูกหลักกณิธิธรรม คุณธรรม จริยธรรมของท้องถิ่นนั้น รู้บุคคล รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล เป็นการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติสุขและเกิดสัมฤทธิ์ผลของงานได้ในที่สุด

จึงอาจกล่าวได้ว่าธรรมาภิบาล สำหรับคนไทยแล้วมีใช้เรื่องใหม่แต่อย่างใด เพียงแต่มีได้นำมาปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ในช่วงปี พ.ศ. 2539-2540 แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการที่ดีได้เผยแพร่สู่สังคมไทย โดยองค์กรพัฒนาในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งนักวิชาการที่ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีใน การสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้หยิบยกปัญหาที่เป็นผลกระทบจากการมีระบบบริหารจัดการที่ไม่ดี และแนวทางสร้างระบบที่ดีขึ้นมาเป็นประเด็นในการสร้างความเข้าใจและระดมความเห็นจากประชาชนใน ภาคส่วนต่างๆ ของสังคมเป็นผลให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคมเกิดการตื่นตัวในเรื่องดังกล่าวอย่างกว้างขวาง องค์กรต่างประเทศที่ให้เงินกู้และเงินช่วยเหลือ เช่น ธนาคารโลก กองทุนการเงินระหว่างประเทศได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ เพื่อให้ประเทศที่กำลังพัฒนานำไปเป็นแนวปฏิบัติเพื่อการนำเงินไปใช้อย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักการของการมีธรรมาภิบาล มีหลายหลักการแตกต่างกันออกไป แต่ก็มักมีหลักการพื้นฐานคล้ายกัน คือ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส การสำนึกรับผิดชอบ และหลัก ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นต้น

¹ อาจารย์ประจำสาขาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี วัดไร่ขิง พระอารามหลวง จังหวัดนครปฐม

ธรรมาภิบาลคืออะไร

เกี่ยวกับความหมาย หรือคำจำกัดความ ของคำว่าธรรมาภิบาล ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Good Governance นั้น ผู้เขียนขอแนะนำในนัย ดังนี้ คือ คำว่า Governance เป็นเรื่องของธรรมาภิบาล เป็น วิธีการใช้อำนาจ ดังนั้นคำว่า Good Governance เป็นการรวมคำของคำว่า “ธรรม” และ “อภิบาล” เป็น ธรรมาภิบาล จึงหมายความว่า เป็นวิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร สำหรับในเรื่องการนำไปใช้นั้นหลักธรรมาภิบาล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการบริหารในหน่วยงานต่างๆ ทั้งในภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม รวมถึงองค์กรระหว่างประเทศ เป้าหมายของการใช้หลักธรรมาภิบาลคือ เพื่อการมีความเป็นธรรมความสุจริตความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งวิธีการที่จะสร้างให้เกิดมีธรรมาภิบาลขึ้นมาได้ก็คือการมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอาจประกอบไปด้วยหลักการ อื่นๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้นำไปใช้พิจารณาถึงความเหมาะสม

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) ประกอบไปด้วยหลักการสำคัญหลายประการ ขึ้นอยู่กับ การนำไปใช้ว่าจะให้ความสำคัญกับเรื่องใดมากกว่า แต่หลักการที่มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลายคือ การมีส่วนร่วมของ ประชาชนการมุ่งฉันทามติ การมีสำนึกรับผิดชอบ ความโปร่งใส การตอบสนอง ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ความเท่าเทียมกันและการคำนึงถึงคนทุกกลุ่มหรือพหุภาคี และการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ในบทความนี้ผู้เขียนจะนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) 6 ประการ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (Value for Money) ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (อ้างอิงจาก ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ, 2545)

1. หลักนิติธรรม (Rule of Laws) หลักการสำคัญที่ถือได้ว่าเป็นสาระสำคัญของหลักนิติธรรม ประกอบด้วย 7 หลักการ คือ

1.1 หลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติธรรม เพราะหลักการแบ่งแยกอำนาจ เป็น หลักการที่แสดงให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันของการแบ่งแยกอำนาจ การตรวจสอบอำนาจและการถ่วงดุลอำนาจ

1.2 หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักนิติธรรมมีความเกี่ยวพันกันกับสิทธิในเสรีภาพของบุคคลและ สิทธิในความเสมอภาค สิทธิทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้นถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” อันเป็น หลักการสำคัญตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

1.3 หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง การใช้กฎหมายของฝ่ายตุลาการ หรือ ฝ่ายปกครองที่เป็นการจำกัดสิทธิของประชาชนมีผลมาจากกฎหมายที่ได้รับความเห็นชอบจากตัวแทนของประชาชน โดย ฝ่ายตุลาการจะต้องไม่พิจารณาพิพากษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้แตกต่างไปจาก บทบัญญัติของกฎหมายฝ่ายตุลาการมีความ ผูกพันที่จะต้องใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกันฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้ดุลพินิจ โดยปราศจากข้อบกพร่อง

1.4 หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหาเป็นหลักที่เรียกร้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายปกครองที่ออก กฎหมายลำดับรองกำหนดหลักเกณฑ์ในทางกฎหมายให้เป็นตามหลักความแน่นอนของกฎหมายหลักห้ามมิให้กฎหมายมี ผลย้อนหลังและหลักความพอสมควรแก่เหตุ

1.5 หลักความอิสระของผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสามารถทำภาระหน้าที่ในทางตุลาการได้โดยปราศจากการ แทรกแซงใดๆ โดยผู้พิพากษามีความผูกพันเฉพาะต่อกฎหมายและทำการพิจารณาพิพากษาภายใต้มนธรรมของตน

เท่านั้น โดยวางอยู่บนพื้นฐานของความอิสระจาก 3 ประการ กล่าวคือ ความอิสระจากคู่ความ ความอิสระจากรัฐและความอิสระจากสังคม

1.6 หลัก “ ไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย ” เมื่อไม่มีข้อบัญญัติทางกฎหมายให้เป็นความผิดแล้วจะเอาผิดกับบุคคลนั้นๆ มิได้

1.7 หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ หมายความว่า รัฐธรรมนูญได้รับการยอมรับให้เป็นกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่สูงสุดในระบบกฎหมายของรัฐนั้น และหากกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญกฎหมายดังกล่าวย่อมไม่มีผลบังคับ

2. หลักคุณธรรม (Ethics) ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 หลักการคือ หน่วยงานปลอดการทุจริต หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย และหน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ องค์ประกอบของคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการคอร์รัปชัน หรือมีคอร์รัปชันน้อยลง คอร์รัปชัน (corruption) หรือการฉ้อราษฎร์บังหลวง โดยรวมหมายถึงการทำให้เสียหาย การทำลาย หรือการละเมิดจริยธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติและกฎหมาย พิษภัยของคอร์รัปชันได้สร้างความเสียหายและความเดือดร้อนและเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลในทางลบต่อคุณธรรมของการบริหารจัดการอย่างร้ายแรง เมื่อพิจารณาเรื่องของคุณธรรมจึงควรพิจารณาเรื่องต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายอย่างโจ่งแจ้งหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายน้อยลง

2.2 องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่น้อยกว่าหรือไม่ดีเท่าที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติเช่นนั้นน้อยลง

2.3 องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่มากกว่าที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติเช่นนั้นน้อยลง

2.4 องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายหรือปฏิบัติเช่นนั้นน้อยลงการที่หน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณนั้นเป็นการกระทำผิดวิชาชีพได้แก่ พฤติกรรมที่สวนทางหรือขัดแย้งกับองค์ประกอบของวิชาชีพนิยม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของการมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. ความโปร่งใส (Transparency) ประกอบไปด้วยหลักการย่อย 4 หลักการ คือ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้ทุน หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

3.1 ความโปร่งใสด้านโครงสร้างประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

- 1) มีการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เช่น มีคณะกรรมการตรวจสอบมีคณะกรรมการสอบสวน
- 2) โปร่งใสเห็นระบบงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน
- 3) ประชาชน ลูกค้า หรือผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้การทำงาน
- 4) มีเจ้าหน้าที่ที่ได้มาด้วยระบบคุณธรรมมีความสามารถสูงที่เข้ามาอยู่ใหม่มีจำนวนมากขึ้น
- 5) มีการตั้งกรรมการหรือหน่วยงานตรวจสอบขึ้นมาใหม่
- 6) มีฝ่ายบัญชีที่เข้มแข็ง

3.2 ความโปร่งใสด้านให้ทุน ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

- 1) มีค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ
- 2) มีค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
- 3) มีค่าตอบแทนพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ที่ซื่อสัตย์

- 4) มีมาตรฐานเงินเดือนสูงพอเพียงกับค่าใช้จ่าย
- 3.2 ความโปร่งใสด้านการให้โทษประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้
 - 1) มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ
 - 2) มีวิธีการพิจารณาโทษผู้ทำผิดอย่างยุติธรรม
 - 3) มีการลงโทษจริงจหนักเบาตามเหตุแห่งการกระทำผิด
 - 4) มีระบบการฟ้องร้องผู้กระทำผิดที่มีประสิทธิภาพ
 - 5) หัวหน้างานลงโทษผู้ทุจริตอย่างจริงจัง
 - 6) มีการปรามผู้ส่อทุจริตให้เลิกความพยายามทุจริต
 - 7) มีกระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว
- 3.3 ความโปร่งใสด้านการเปิดเผย ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้
 - 1) ประชาชนได้เข้ามารับรู้การทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบ
 - 2) ประชาชนและสื่อมวลชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดหาการให้สัมปทาน การออกกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ
 - 3) ประชาชนสื่อมวลชนและองค์กรพัฒนาเอกชนได้มีโอกาสควบคุมฝ่ายบริหารโดยวิธีการต่างๆมากขึ้น
 - 4) มีการใช้กลุ่มวิชาชีพภายนอกเข้าร่วมตรวจสอบ
4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการซึ่งประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของรัฐบาลมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม ระดับการให้ข้อมูลเป็นระดับต่ำสุด และเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใดๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูล เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ หลักการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ 4 หลักการคือ
 - 4.1 ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่าง ผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใดๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดง นิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ
 - 4.2 ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าระดับแรก กล่าวคือ ผู้ วางแผนโครงการเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และประเด็นในการประเมินข้อดีข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการริเริ่มโครงการต่างๆ และการบรรยายให้ประชาชนฟังเกี่ยวกับโครงการต่างๆ แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ฟังรวมไปถึงการร่วมปรึกษาหารือ เป็นต้น
 - 4.3 ระดับการวางแผนร่วมกัน และการตัดสินใจ เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าการปรึกษาหารือ กล่าวคือ เป็นเรื่อง การมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตกว้างมากขึ้นมีความรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจ และวางแผนเตรียมโครงการ และเตรียมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ ระดับนี้มักใช้ในกรณีที่เป็น เรื่องซับซ้อนและมีข้อโต้แย้งมาก เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องการไขข้อสงสัยตลการเพื่อปัญหาข้อขัดแย้ง และการเจรจาเพื่อหาทางประนีประนอมกัน เป็นต้น

4.4 ระดับการพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจให้กับสาธารณชน เป็นระดับขั้นที่สูงที่สุดของการมีส่วนร่วม คือเป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบโครงการได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับการมีส่วนร่วมของประชาชนและได้มีการพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถ

4.5 ในการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้นจนอยู่ในระดับที่สามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่และเกิดประโยชน์สูงสุด

5. หลักสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) มีความหมายกว้างกว่าความสามารถในการตอบคำถามหรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้โดยในมุมมองของการปฏิบัติถือว่าสำนึกรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติหรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าได้ยอมรับในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไป ปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ ประกอบด้วยหลักการย่อยดังนี้

5.1 การมีเป้าหมายที่ชัดเจนการมีเป้าหมายชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรกของระบบสำนึกรับผิดชอบกล่าวคือ องค์การจะต้องทำการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้ชัดเจนว่าต้องการบรรลุอะไรและเมื่อไรที่ต้องการเห็นผลลัพธ์นั้น

5.2 ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกันจากเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ต้องประกาศให้ทุกคนได้รับรู้ และเกิดความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุและเงื่อนไขเวลาที่ต้องการให้เห็นผลงานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นเจ้าของโครงการสร้างวัฒนธรรมนี้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานกำลังคนร่วมใจกันทำงานเพื่อผลิตภาพโดยรวมขององค์การ

5.3 การปฏิบัติกรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมสำนึกรับผิดชอบอยู่ที่ความสามารถของหน่วยงานในการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นในองค์การ ผู้บริหารให้ความสนับสนุนแนะนำ ทำการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆในองค์การ

5.4 การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงนับว่าเป็นเรื่องปกติ และทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงมักจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเสมอ หน่วยงานต้องมีมาตรการในการจัดการกับพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับแนวความคิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ

5.5 การมีแผนการสำรองส่วนประกอบสำคัญขององค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมสำนึกรับผิดชอบต้องมีการวางแผนพื้นที่ที่สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์การได้ทราบและเข้าใจถึงแผน และนโยบายขององค์การและที่สำคัญคือ ต้องมีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องสมบูรณ์อย่างเปิดเผย

5.6 การติดตามและประเมินผลการทำงาน องค์การจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล การทำงานเป็นระยะๆอย่างสม่ำเสมอเพื่อตรวจสอบดูว่าผลงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลงานที่พบว่ายังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันทีขณะที่ผลงานที่ได้มาตรฐานต้องได้รับการยอมรับยกย่องในองค์การ

6. หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หลักการนี้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการ บริหารการจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สิ่งเหล่านี้เป็นผลในการปฏิบัติอันเกิดจากการใช้ หลักธรรมาภิบาลนั่นเอง ประกอบด้วย

6.1 การประหยัด หมายถึง

- 1) การทำงานและผลตอบแทนบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม
- 2) การไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์
- 3) การมีผลผลิตหรือบริการได้มาตรฐาน
- 4) การมีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน

- 5) การมีการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ
- 6.2 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง
 - 1) มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2) มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - 3) มีการใช้ผลตอบแทนตามผลงาน
- 6.3 ความสามารถในการแข่งขัน หมายถึง
 - 1) การมีนโยบายแผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
 - 2) การมีภาระเน้นผลงานด้านบริการ
 - 3) การมีภาระประเมินผลการทำงาน
 - 4) ผู้บริหารระดับสูงมีสภาวะผู้นำ

บทสรุป

แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการที่ดี หรือการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้เผยแพร่สู่สังคมไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2539-2540 โดยองค์กรพัฒนาในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งนักวิชาการที่ตระหนักถึง

ความสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีในการสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้หยิบยกปัญหาที่เป็นผลกระทบจากการมีระบบบริหารจัดการที่ไม่ดีและแนวทางสร้างระบบที่ดีขึ้นมาเป็นประเด็นในการสร้าง ความเข้าใจและระดมความเห็นจากประชาชนในภาคส่วนต่างๆ ของสังคมเป็นผลให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคมเกิดการตื่นตัวในเรื่องดังกล่าวอย่างกว้างขวาง การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในหน่วยงานนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำไปใช้พิจารณาถึงความเหมาะสม ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามหลักธรรมาภิบาล มีเป้าหมายเพื่อการมีคุณธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งวิธีการที่จะสร้างให้เกิดมีธรรมาภิบาลขึ้นมาได้ก็คือ การมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วม เป็นต้น การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล อาจประกอบไปด้วยหลักการอื่นๆ ตามความเหมาะสม โดยในบทความนี้ผู้เขียนได้เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

เอกสารอ้างอิง

- ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ. 2545. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหาร จัดการที่ดี. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้าฯ
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. 2542. การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : วิญญูชน
- เสนีย์ คำสุข. 2544. ธรรมรัฐ (2) นักบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.