



ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น

ปิยะพงษ์ แยมคำ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช 2555

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น

ปิยะพงษ์ แยมคำ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช 2555

**PERSONNEL' S OPINON TOWARDS GOVERNING OF TAMBOL  
ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN NAM PHONG  
DISTRICT, KHON KAEN PROVINCE**

**PIYAPONG YENGKHAM**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS  
DEPARTMENT OF GOVERNMENT  
GRADUATE SCHOOL  
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY  
B.E.2555 (2012)**

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
ชื่อนักศึกษา	: ปิยะพงษ์ แยมคำ
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก
ปีการศึกษา	: 2555

---

### บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ของบุคลากร ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และ ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 9 แห่ง จำนวน 183 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่า t-test และ ค่า F-test

### ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 มีสถานภาพการสมรสแล้วอยู่ด้วยกัน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 และมีประสบการณ์การทำงาน 5 – 9 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20

2) ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของ

บุคลากรอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านจริยธรรม ด้านบุคลากร ด้านการเงิน และด้านการบริหารจัดการทั่วไป และความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการประชาชน

3) บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน

4) บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) ด้านบุคลากร การสรรหาบุคลากรควรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2) ด้านการเงิน มีการใช้งบประมาณไม่คุ้มค่าและไม่เกิดประโยชน์แก่ประชาชน 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ งบต. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน 4) ด้านการจัดการทั่วไป ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 5) ด้านการให้บริการประชาชน บุคลากร งบต. ควรต้อนรับผู้มาใช้บริการอย่างจริงใจและเป็นมิตร และ 6) ด้านจริยธรรม ควรมีการฝึกอบรมด้านจริยธรรมแก่บุคลากร งบต. เป็นประจำทุกปี

**Thematic Title** : **Personnel’s Opinion towards Governing of Tambol Administration Organizations in Nam Phong District, Khon Kaen Province**

**Student’s Name** : **Piyapong Yangkam**

**Department** : **Government**

**Advisor** : **Asst. Prof. (Emeritus) Dr. Sukit Chaimusik**

**Academic Year** : **B.E. 2555 (2012)**

---

### **ABSTRACT**

The objectives of this thematic paper were 1) to study the personnel’s factors of the officers towards governing of Tambol Administration Organizations in Nam Phong district, Khon Kaen province, 2) to study the personnel’s opinion towards governing of Sub-district Administration Organizations in Nam Phong district, Khon Kaen province, 3) to compare the opinion towards governing of Tambol Administration Organizations in Nam Phong district, Khon Kaen province of the personnel with different sex, age, marital status, education and occupational experiences, 4) to study the suggestions on governing of Tambol Administration Organizations in Nam Phong district, Khon Kaen province.

The samples used in this research were 183 officers working at 9 Tambol Administration Organizations in Nam Phong district, Khon Kaen province. The data was collected using a questionnaire. The statistics employed at a data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

**The results of this research were as follows:**

1) Most of the samples replying the questionnaires were female accounting 114 (62.30%), within 31-40 years old accounting 86 (47.00%), with holding Bachelor degree accounting 125 (69.30%), with getting married accounting 89 (48.60%) and having 5-9 years working experience accounting 79 (43.20%).

2) The personnel's opinion towards governing of Tambol Administration Organizations in Nam Phong district, Khon Kaen province as a whole was at the high level. When considered each aspect, five aspects were at the high level, ordering from high to low level areas; aspect of equipment, ethics, personnel, finance and general administration. In the aspect of services, personnel's opinion was at the moderate level.

3) The personnel with different education level had different opinion towards governing of Tambol Administration Organizations in Nam Phong district, Khon Kaen province at a statistically significant level of .05. Those with different sex, age, marital status and working experience had no different opinion towards governing of Tambol Administration Organizations in Nam Phong district, Khon Kaen province.

4) Personnel's suggestions on governing of Tambol Administration Organizations in Nam Phong district, Khon Kaen province were as follows; 1) in case of personnel; Tambol Administration Organizations should select the appropriate personnel by their abilities; 2) in case of finance; the budget is used inefficiently and useless for the citizens; 3) in case of equipment; Tambol Administration Organizations should prepare enough equipments for the operations and services; 4) in case of general administration; it should give an opportunity to people to participate; 5) in case of services; the personnel should welcome everyone sincerely and friendly; 6) in case of ethics; it should provide annual ethics training for the personnel.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความกรุณาช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานและคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แนะแนวทางการเขียนสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก อาจารย์ที่ปรึกษา และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พุทธิรักษ์ ปราบนอก ที่กรุณาให้คำแนะนำ และสละเวลาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ได้สารนิพนธ์ที่ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สำเร็จ จันทรสวรรณ นายเอกชาติรี สุขแสนและนายปรีชา ศรีพุทธา ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ขอขอบคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่นทุกท่านที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย และขอบคุณบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่นทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยสำเร็จ และมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ได้ช่วยเหลือและติดต่อประสานงานให้ตลอดมา รวมถึงบุคลากรห้องสมุดของมหาวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการค้นคว้า

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา-มารดา ที่ได้อบรม สั่งสอน เลี้ยงดู สนับสนุน ให้การศึกษาผู้วิจัยตั้งแต่วัยเยาว์ และขอขอบพระคุณเพื่อนๆ พี่ๆ ร่วมรุ่นที่ให้กำลังใจและขอขอบพระคุณอีกหลาย ๆ ท่านที่มีไ้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ แต่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ส่งเสริมให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี หากมีข้อผิดพลาดและบกพร่องประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพื่อปรับปรุงต่อไป

ปิยะพงษ์ แยกคำ



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร	18
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	25
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	26
2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	35
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	48

<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>49</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	50
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	52
3.5 การวัดค่าตัวแปร	54
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	56
3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>58</b>
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	59
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น	63
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	70
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น	75
<b>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	<b>81</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	82
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	84
5.3 ข้อเสนอแนะ	92

บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	99
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	107
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	109
ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	113
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	120
ภาคผนวก ฉ คำสัมประสิทธิ์แอลฟา	130
ประวัติผู้วิจัย	132

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แยกเป็นแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น	51
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ	60
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ	60
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพองจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพการสมรส	61
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา	61
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนและร้อยละ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	62
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวม	63
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร	64
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการเงิน	65
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านวัสดุอุปกรณ์	66

ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดการทั่วไป	67
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการให้บริการประชาชน	68
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น ด้านจริยธรรม	69
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปรผลระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ	70
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปรผลระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ	71
ตารางที่ 4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปรผลระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา	72
ตารางที่ 4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปรผลระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพการสมรส	73
ตารางที่ 4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปรผลระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	74
ตารางที่ 4.18	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร	75

ตารางที่ 4.19	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการเงิน	76
ตารางที่ 4.20	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านวัสดุอุปกรณ์	77
ตารางที่ 4.21	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดการทั่วไป	78
ตารางที่ 4.22	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการให้บริการประชาชน	79
ตารางที่ 4.23	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการให้บริการประชาชน	80

## สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	28
แผนภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของอำเภอ	37
แผนภาพที่ 2.3 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	48

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ และสังคม เป็นการจัดตั้งตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ ได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ไขปัญหาและการสนองตอบความต้องการ โดยการเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง (Political Participation) หรือที่เรียกกันว่าการปกครองตนเอง (Local Self Government) องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบล่าสุดที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ย่อมต้องรับรู้ถึงปัญหาความเดือดร้อนและสามารถตอบสนองความต้องการในการรับบริการของประชาชนได้อย่างแท้จริง<sup>1</sup> สถานการณ์องค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน มีภารกิจอำนาจเพิ่มมากขึ้น ตามที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนั้นกระบวนการบริหารงานในองค์กรถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ การให้บริการประชาชน และจริยธรรมของบุคลากร ล้วนเป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมายหน้าที่

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลถือได้ว่าเป็นหน่วยงานหลักในการบริการสาธารณะที่ดูแลความเป็นอยู่ความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่น แต่จากผลงานการวิจัยของนักศึกษาและนักวิชาการหลายท่าน ได้ชี้ให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมิได้ตอบสนองความต้องการของประชาชนที่แท้จริง ซึ่งได้วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ไว้หลายประเด็น อาทิเช่น ปัญหา

---

<sup>1</sup>กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 2537, “คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2545), (อัดสำเนา).



อำนาจและหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล มุ่งเน้นดำเนินกิจกรรมที่มีลักษณะการทำกิจกรรมด้าน สาธารณะด้านกายภาพและโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านการคลัง ฐานรายได้ ปัญหาอำนาจอิทธิพล ปัญหาในการขาดทักษะในการบริหาร<sup>2</sup>

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ได้พบกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานในหลายด้าน โดยปัญหาส่วนใหญ่ในการบริหารงานเกิดจากปัญหาการบริหารงานด้านบุคคล การรับบุคลากรเข้ามาจนเกินความจำเป็นกับงาน จนทำให้เกิดคนล้นงาน ปัญหาจากการบริหารงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณที่ไม่ครอบคลุมการพัฒนา ในทุกด้าน และปัญหางบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการพัฒนาตำบล ทำให้ประชาชนเดือดร้อนไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ครอบคลุมและตรงตามความต้องการของประชาชน ปัญหาการบริหารงานทั่วไป เช่น การปฏิบัติงานมีความล่าช้า เพราะมีขั้นตอนซ้ำซ้อนและหลาย ขั้นตอนทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการเสียเวลา และปัญหาการบริหารด้านพัสดุ เช่น การจัดซื้อจัดจ้างครุภัณฑ์ วัสดุและอุปกรณ์ที่มีราคาแพง โดยซื้อมาแล้วใช้งานยังไม่เกิดความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ลงทุน ก็มีการชำรุดของวัสดุอุปกรณ์ก่อนระยะเวลา เช่น ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เป็นต้น เป็นผลให้การบริหารงบประมาณไม่เกิดประสิทธิภาพ กระทบต่อแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนและต่อเนื่องทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพองไม่เกิดการพัฒนาและก้าวหน้าเท่าที่ควร ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีส่วนที่จะพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุด และเป็น การประมวลปัญหาและความต้องการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เพื่อจะได้ปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร และเพื่อใช้เป็นข้อมูล สารสนเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวทางในความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น และนำผลการวิจัย มากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคข้อขัดข้องในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นต่อไป

<sup>2</sup>ดร.โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย,(กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2548), หน้า

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

1.2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ของบุคลากร ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน

1.2.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ระดับที่แตกต่างกัน

1.3.4 บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

1.3.5 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ระดับที่แตกต่างกัน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 9 แห่ง รวมประชากรทั้งหมด 337 คน

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านการเงิน 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการจัดการทั่วไป 5) ด้านการให้บริการประชาชน 6) ด้านจริยธรรม

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.5.1 ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น

1.5.2 ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น

1.5.3 ทำให้ทราบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่นตามความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน

1.5.4 ทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น

1.5.5 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลข่าวสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ของคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ดังนี้

**องค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 9 แห่ง ดังนี้ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม 3) องค์การบริหารส่วนตำบลวังชัย 4) องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด 5) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง 6) องค์การบริหารส่วนตำบลพังทวย 7) องค์การบริหารส่วนตำบลบัวเงิน 8) องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล 9) องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

**ความคิดเห็น** หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิด การตัดสินใจและความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุจากการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้นและมากระทบกับความรู้สึกด้านบวกและด้านลบของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

**การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง การบริหารงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านการเงิน 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการจัดการทั่วไป 5) ด้านการให้บริการประชาชน 6) ด้านจริยธรรม

**ด้านบุคลากร** หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับบุคลากรที่ประกอบไปด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรเช่นการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การเชิญบุคคลภายนอกเข้ามาช่วยพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

**ด้านการเงิน** หมายถึง การควบคุมตรวจสอบทางการเงิน มีการชี้แจงการบริหารงบประมาณให้ประชาชนทราบเป็นประจำ และมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีและสร้างรายได้ และมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า

**ด้านวัสดุอุปกรณ์** หมายถึง การจัดการแสดงแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานพร้อมติดประกาศให้ผู้มารับบริการทราบอย่างชัดเจน มีการควบคุมการใช้วัสดุอุปกรณ์ มีวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการเช่น โต๊ะ เก้าอี้ อย่างเพียงพอพร้อมทั้งการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

**ด้านการจัดการทั่วไป** หมายถึง การกำหนดนโยบายหรือการประกาศนโยบายวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีการบริหารงานแบบนักการเมืองท้องถิ่นที่มุ่งความสำเร็จอย่างรวดเร็วลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการระดมความคิดเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น และมีการสนับสนุนช่วยเหลือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกและมีการใช้กฎหมายในการบริหารงานอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม

**ด้านการให้บริการประชาชน** หมายถึง การให้บริการสาธารณะ การต้อนรับ และให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน การให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อย การให้บริการเคลื่อนที่ การออกพบปะเยี่ยมเยือนประชาชน การบริการประชาชนอย่างรวดเร็ว น่าเชื่อถือ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เป็นต้น

**ด้านจริยธรรม** หมายถึง การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเรียกร้องผลประโยชน์ บุคลากรมีการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเรียกร้องผลประโยชน์ มีการแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด

**บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

**เพศ** หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) เพศชาย 2) เพศหญิง

**อายุ** หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) อายุระหว่าง 21-30 ปี 2) อายุระหว่าง 31-40 ปี 3) อายุระหว่าง 41-50 ปี 4) อายุระหว่าง 51-60 ปี ซึ่งคิดจากอายุเต็มปี โดยเอา พ.ศ.ปัจจุบันลบด้วยพ.ศ.เกิด

**ระดับการศึกษา** หมายถึง การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ม.ปลาย/ปวช 2) ปวส/อนุปริญญา 3)ปริญญาตรี และ 4) สูงกว่าปริญญาตรี

**สถานภาพการสมรส** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) โสด 2) สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน 3) หม้าย/หย่าร้าง 4) สมรสแล้วแยกกันอยู่

**ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5-9 ปี และ 3) 10 ปีขึ้นไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและตั้งคำถามเพื่อการศึกษาวิจัยโดยแบ่งสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

##### 2.1.1 ทฤษฎีการบริหาร

ปัจจุบันการบริหารจัดการเป็นศาสตร์ที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทุกวงการ และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ การบริหารได้รับความสนใจและค้นคว้ากันอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง ทำให้เกิดทฤษฎีทางการบริหารต่างๆ มากมาย แนวความคิดในการบริหารได้พัฒนาขึ้นตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญมีสาระโดยสังเขปดังนี้

##### 2.1.1.1 ทฤษฎีการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ (Scientific Management)

ทฤษฎีการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ เป็นการนำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาศึกษาและวิเคราะห์ถึงหลักการและวิธีการทำงานของคน โดยพยายามที่จะค้นหารูปแบบหรือวิธีการที่ดีที่สุดที่จะใช้ทำงานแต่ละอย่าง มุ่งที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ

**เฟรเดอริค วินสโลว์ เทย์เลอร์ (Frederick Winslow Taylor)** ได้รับยกย่องว่าเป็นบิดาของนักบริหารที่มีหลักเกณฑ์ (Father of Scientific Management) โดยเขาเป็นคนแรกที่ได้ริเริ่ม

เปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานแบบไม่มีหลักเกณฑ์ (Rule-of-Thom Meghot) มาเป็นวิธีการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ (Scientific Management) เพื่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Time and Motion Study) จากผลการค้นพบดังกล่าวเทย์เลอร์ได้นำมาพัฒนาการสร้างเป็นหลักการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ขึ้นมา 4 ข้อดังนี้

1. พัฒนาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้กับการทำงานของคน แทนที่จะทำงานโดยวิธีเก่าที่ไม่มีหลักเกณฑ์อะไรเลย
2. จะต้องมีการคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนาคนงานด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาคนงานจะเลือกและฝึกอบรมโดยตัวของเขาเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะกระทำได้
3. จะต้องมีการทำงานร่วมกับคนงานเพื่อเป็นหลักประกันว่างานต่างๆได้กระทำถูกต้องตามหลักการวิทยาศาสตร์ที่ได้พัฒนาแล้ว
4. มีการแบ่งงานและความรับผิดชอบเกือบเท่าๆกันระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานฝ่ายบริหารจะต้องรับผิดชอบงานทั้งหมดที่เหมาะสมดีกว่าคนงาน ซึ่งในสมัยก่อนนั้นงานและความรับผิดชอบเกือบทั้งหมดจะอยู่ที่ฝ่ายคนงาน<sup>1</sup>

**เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol)** ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการซึ่งให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่การบริหารชั้นสูง ฟาโยล ได้เสนอการบริหารซึ่งมีแนวปฏิบัติ 5 ประการ นิยมเรียกย่อๆว่า OSCAR ซึ่งเป็นการนำเอาตัวอักษรตัวแรกในภาษาอังกฤษของแนวปฏิบัติทั้งห้าประการมารวมกันทำให้ง่ายต่อการกล่าวถึงและจดจำ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objective) องค์กรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ให้ชัดเจนตลอดจนการกำหนดตำแหน่งต่างๆแต่ละตำแหน่งก็ต้องกำหนดเป้าหมายไว้ให้สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่อผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ วัตถุประสงค์ขององค์กรก็จะสำเร็จไปด้วย
2. ความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (Specialization) งานของแต่ละตำแหน่งแต่ละคนควรจำกัดขอบเขตให้ทำคนละหน้าที่ อันจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่างกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกันก็ต้องจัดไว้ในกลุ่มเดียวกันด้วย ถือว่าเป็นหลักการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง การแบ่งงานออกเป็นแผนกจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น
3. การประสานงาน (Coordination) เมื่อมีการแบ่งงานกันทำเป็นแผนกๆและมีคนทำงานเป็นจำนวนมากการประสานงานย่อมมีความจำเป็นเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานของตนได้

---

<sup>1</sup>วิเชียร วิทญูธรรม, **ทฤษฎีองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์, 2549), หน้า 15-17.

อย่างราบรื่นโดยไม่ขัดแย้งกับแผนกอื่นๆทำให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์กรหากไม่มีการประสานงานที่ดีแล้วการดำเนินงานอาจล้มเหลวหรือไม่ราบรื่น องค์กรที่มีขนาดใหญ่มีการดำเนินงานสลับซับซ้อน มีบุคคลทำงานเป็นจำนวนมาก การประสานงานจึงมีความจำเป็นมาก

4. อำนาจหน้าที่ (Authority) องค์กรต้องมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงสุดในการกำหนดนโยบาย สามารถตัดสินใจสั่งการได้โดยไม่มีใครมีสิทธิโต้แย้งการจัดสายบังคับบัญชาในองค์กรต้องชัดเจน เริ่มตั้งแต่ผู้มีอำนาจสูงสุดขององค์กรผ่านสายบังคับบัญชาลงมาตามลำดับ เรียกว่า หลักการจัดอำนาจหน้าที่จากเบื้องสูงไปสู่เบื้องล่างและผลของการใช้อำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นเรียกว่า สายบังคับบัญชา

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) อำนาจหน้าที่ที่มอบให้แก่ตำแหน่งต่างๆ จะต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ บุคคลใดที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่อผลสำเร็จขององค์กรในระดับใดก็ควรได้รับมอบอำนาจหน้าที่ให้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในระดับที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้

ทฤษฎีการบริหารของฟายอล ที่สร้างขึ้นมาก็มุ่งให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงการบริหารโดยทั่วไป และสามารถนำไปใช้ในการบริหารองค์กรทุกประเภท ทำให้เขามีความเชื่อว่าศาสตร์ในการบริหารนั้นเป็นหลักสากล จึงสามารถนำไปใช้ในการบริหารองค์กรทุกประเภทได้<sup>2</sup>

#### 2.1.1.2 ทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Theory)

เป็นทฤษฎีการบริหารที่ศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มุ่งทำความเข้าใจในเรื่องของคนงานเป็นสำคัญ (People Centered) มีการใช้ระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ โดยใช้แขนงวิชาต่างๆ หลายสาขามาประสานรวมกันขึ้นมา นำวิชาสังคมวิทยา จิตวิทยา และสังคมมานุษยวิทยา มาผสมผสานกัน และมุ่งให้ความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน โดยมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ การฝึกอบรม การติดต่อสื่อสาร ตลอดจนศึกษาถึงภาวะผู้นำพิจารณามุ่งเน้นในเรื่องงานเป็นสำคัญ ทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 แนวทาง ดังต่อไปนี้

<sup>2</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 31.



### 1) กลุ่มมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)

เป็นกลุ่มที่มองปัญหาประสิทธิภาพขององค์กรแนวใหม่ โดยยอมรับว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร กลุ่มนี้เน้นความสำคัญที่ขวัญ รัศับ ความมุ่งมาดปรารถนาความเป็นเจ้าของร่วมกันและการมีส่วนร่วมในการทำงาน

#### ทฤษฎีของเอลตัน เมโย (Elton Mayo)

จุดเริ่มต้นของทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เริ่มขึ้นจากการทดลองของเมโย ที่โรงงาน Hawthorne หรือที่นิยมเรียกกันทั่วไปว่า Hawthorne Experiments ของบริษัท Western Electric Company ในระหว่างปี ค.ศ.1927-1932 วัตถุประสงค์ของการทดลองเพื่อศึกษาว่าการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมในการทำงานจะมีผลกระทบต่อผลผลิตหรือไม่ โดยการให้แสงสว่างในขนาดต่างๆกันแก่คนงานในโรงงานว่ามีอิทธิพลต่อผลผลิตหรือไม่ ผลจากการศึกษาครั้งนี้ถูกโจมตีว่าให้ความสนใจในตัวผู้ปฏิบัติงานมากกว่าองค์กร สามารถสรุปเป็นใจความสำคัญตามแนวคิดของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ได้ดังนี้

1. เงินมิใช่เป็นสิ่งล่อใจที่สำคัญเพียงอย่างเดียวในอันที่จะจูงใจให้คนงานตั้งหน้าตั้งตาทำงานอย่างเต็มที่
2. คนงานมักจะรวมกันกำหนดเงื่อนไขปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และกำหนดมาตรฐานการทำงาน แทนที่จะคอยรับคำสั่งจากเบื้องบนแต่อย่างเดียว
3. อิทธิพลของกลุ่มออรุปรนัย มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร<sup>3</sup>

#### 2. กลุ่มพฤติกรรมองค์กรนวมัย (Contemporary Organization Theory)

การศึกษาแนวความคิดของกลุ่มพฤติกรรมศาสตร์ มุ่งเน้นส่งเสริมความเข้าใจในบุคคล พฤติกรรมของกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน การจูงใจและการให้ความสำคัญกับคนงาน การติดต่อสื่อสารภาวะผู้นำ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ความพึงพอใจในการทำงาน ความร่วมมือ ตลอดจนอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม ละสิ่งทีกระทบต่อพฤติกรรม โดยแนวความคิดนี้มีความเชื่ออย่างหนึ่งว่า “งานทุกอย่างจะสำเร็จลงได้อยู่ที่มนุษย์ทั้งสิ้น” ซึ่งต่อมานักบริหารและนักวิชาการก็ได้ให้ความสนใจในการศึกษาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร<sup>4</sup>

<sup>3</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 40-42.

<sup>4</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 42-43.

### ทฤษฎีของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglisa McGregor)

แมคเกรเกอร์ ได้นำปรัชญาการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ มาใช้กับการบริหารจัดการบุคคลในองค์กร และได้ชี้ให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารจะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องทราบถึงลักษณะพฤติกรรมของคน ความต้องการและแรงจูงใจของคนให้ถ่องแท้เสียก่อน จึงได้สรุปเป็นสมมติฐานเกี่ยวกับตัวตนไว้ในหนังสือ “The Human Side of Enterprise” ไว้ว่า ลักษณะของคนมีด้วยกัน 2 ประเภท ประเภทแรกเป็นคนตามแนวคิดทฤษฎี X หรือทฤษฎีไม่แข็ง ประเภทที่สอง เป็นคนตามแนวคิดทฤษฎี Y หรือทฤษฎีไม่นุ่ม ซึ่งแนวความคิด 2 ทฤษฎีนี้จะเป็นแนวคิดที่ตรงข้ามกัน และลักษณะทฤษฎีทั้งสองนี้สามารถสรุปได้ดังนี้

#### ทฤษฎี X

1. โดยธรรมชาติแล้ว คนมักจะ ไม่ชอบทำงาน และถ้าเป็นไปได้จะพยายามหลีกเลี่ยงงาน
2. การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการให้เขาทำงานได้นั้น ต้องมีการควบคุมสั่งการอย่างใกล้ชิด
3. คนส่วนมากมักไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน ต้องการงานตามคำสั่งมากกว่าใช้ความคิดของตนเอง
4. คนต้องนำวิธีการลงโทษอย่างรุนแรงมาใช้ให้เกิดความเกรงกลัวจึงจะทำงานได้

#### ทฤษฎี Y

1. คนส่วนใหญ่มักจะพอใจในการทำงาน ให้ความร่วมมือสนับสนุนเพื่อจะทำงานนั้นให้สำเร็จ
2. คนชอบการควบคุมตนเองและตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง และตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง รวมทั้งรู้จักรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้
3. คนมักจะแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มักจะปฏิบัติงานมากกว่ากำหนด
4. คนมักต้องการรางวัลในความสำเร็จนั้นๆ
5. คนมักมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยอาศัยทฤษฎีประสบการณ์และหลักการ
6. คนส่วนใหญ่มีความคิดริเริ่ม อยากเข้ามีส่วนร่วมในองค์กรและปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น แต่มีโอกาใช้ความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ก็คือผู้บริหารที่มองคนในองค์กรมีลักษณะตามทฤษฎี X นั้นการจูงใจและการกระตุ้นให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงานต้องพยายามจัดระบบการจ่ายผลตอบแทนที่ยุติธรรมมากที่สุด ส่วนเทคนิคการจูงใจคนในองค์กรตาม

ทฤษฎี Y นั้นได้แก่ การออกแบบลักษณะงานให้มีความหลากหลาย ทำลายความคิดและให้โอกาสในการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจในงานได้<sup>5</sup>

### ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow)

อับราฮัม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงมากในเรื่องทฤษฎี การจูงใจที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดคือ ทฤษฎีการลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ซึ่งทัศนะความคิดของมาสโลว์ เห็นว่า มนุษย์นั้นมีความต้องการหลายระดับ โดยเรียงลำดับจากต่ำไปหาลำดับสูงเมื่อใดความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไป เพราะว่ามันุษย์เรามีความต้องการไม่สิ้นสุด มาสโลว์จึงได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์โดยลำดับตั้งแต่ขั้นสูงสุดไว้ 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่ออยู่รอดของมนุษย์ เช่น อาหาร น้ำดื่ม อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงความต้องการความมั่นคงด้วย เช่น ความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Belongingness And Love Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปคือความต้องการทางสังคม และความรัก ความต้องการดังกล่าว ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรหรือสังคม ความต้องการให้สังคมยอมรับในความสำคัญของตน ความต้องการมิตรภาพ ความต้องการได้รับความรักจากคนอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมและความรักได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปคือความต้องการยกย่อง หมายถึงความต้องการให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ ได้รับคำสรรเสริญ มีเกียรติ มีชื่อเสียง ในสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์หลังจากที่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในขั้นต่างๆแล้วเป็นความต้องการที่จะพยายามให้เกิดความสำเร็จในทุกด้านตามความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดของตนเอง<sup>6</sup>

<sup>5</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 47-49.

<sup>6</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 54-57.

### 2.1.2 หลักการบริหาร

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการบริหารที่สำคัญ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ให้เห็นว่าผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้าง มีงานอะไรจะต้องทำ และควรจะทำอะไรก่อนหลังนับว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

#### หลักการบริหารของเฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol)

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ได้เสนอหลักการจัดการในการดำเนินการ 14 ข้อดังนี้

1. หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) การแบ่งงานกันทำตามถนัดและความสามารถเพื่อการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การแบ่งงานกันทำช่วยให้คนงานมีความชำนาญในหน้าที่ของตนเองมากขึ้น

2. อำนาจและความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล อำนาจในการสั่งการเรื่องนั้นๆ ความรับผิดชอบเป็นการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นตามหน้าที่ที่มีอยู่ ซึ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องมีอยู่ควบคู่กันไปและได้สัดส่วนกันจะต้องมีความเหมาะสม

3. ระเบียบ (Discipline) คือ มาตรการที่เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ทั้ง 2 ฝ่ายมีความพอใจ วินัยเป็นการยอมรับข้อตกลง ซึ่งต้องประกอบด้วย ทุกฝ่ายเข้าใจในข้อตกลงที่มีต่อกันอย่างชัดเจนและเป็นข้อตกลงที่ยุติธรรมทั้ง 2 ฝ่าย โดยต้องมีบทลงโทษด้วยในกรณีที่ผิดจากที่ตกลงกันได้

4. หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งควรรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว การรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหลายคนเป็นการทำให้เกิดการซ้ำซ้อนของคำสั่งได้ และก่อให้เกิดข้อขัดแย้ง ขณะเดียวกันผู้รับคำสั่งเองก็อาจจะเกิดความลังเลใจที่จะเลือกปฏิบัติ

5. หลักเอกภาพของการอำนวยการ (Unity of Direction) เป็นการจัดแผนงานหรือลักษณะที่มีเป้าหมายเดียวกัน ต้องมีเอกภาพของภารกิจอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ภายใต้การดูแลของผู้บังคับบัญชารายเดียวกัน (One Head On Plan) มีการประสานงานมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน

6. หลักผลประโยชน์ทั่วไปสำคัญกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว (Subordination of Individual Interest to General Interest) มีการประสานผลประโยชน์ของกลุ่มคนหรือของเอกชน

7. หลักผลตอบแทน (Remuneration) ในระบบของการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิกในองค์กรนั้นต้องคำนึงถึงความยุติธรรม และความเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดการกระตือรือร้นหรือจูงใจในการทำงาน

8. หลักการรวมอำนาจ(Centralization) การรวมอำนาจเป็นที่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับต้องรับฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ซึ่งในการรวมอำนาจนั้นควรจะเหมาะสมกับสถานการณ์ จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของธุรกิจแต่ละประเภท คุณภาพของบุคลากรและผู้จัดการ

9. หลักสายการบังคับบัญชา(Scalar Chain) ลำดับการบังคับบัญชา หรือการจัดลำดับอำนาจหน้าที่จากระดับที่มีอำนาจหน้าที่สูงสุด มากจนถึงระดับที่มีอำนาจหน้าที่ต่ำสุด โดยการให้ผู้ที่อยู่ในระดับเดียวกันติดต่อกันเองได้โดยตรง ซึ่งจะช่วยให้การทำงานง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น

10. หลักการจัดระเบียบ(Order) เป็นการจัดระเบียบทั้งวัสดุสิ่งของและบุคลากร มีการจัดลำดับตำแหน่งและหน้าที่ของตำแหน่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน

11. หลักความเสมอภาค(Equity) การปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกัน โดยใช้หลักความเมตตาและความยุติธรรมเพื่อให้เกิดสภาพความพึงพอใจให้กับบุคคลในองค์การ

12. หลักความมั่นคงในการทำงาน(Stability of Tenure of Personnel) การโยกย้ายงานบ่อย ๆ ของคนงานทำให้เกิดความไม่มั่นใจในตนเอง ไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองและอาจทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ

13. หลักความคิดริเริ่ม(Initiative) บุคคลควรมีโอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มของตนเองภายใต้ขอบเขตจำกัดของอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจได้รับการยอมรับในการมีส่วนร่วมในการทำงาน

14. หลักความสามัคคี(Esprit de Corp) ความเป็นเอกภาพของกลุ่มหรือ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเป็นพลังใจการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจของคนในองค์การ ผู้จัดการในองค์การควรจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกให้เกิดขึ้น<sup>7</sup>

#### หลักการบริหารของลูเทอร์ กุลิก และลินดอลล์ เออร์วิก

ลูเทอร์ กุลิก และลินดอลล์ เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick) ได้นำหลักการจัดการของฟาโยลมาปรับปรุงประยุกต์กับการบริหารราชการ เขาได้เสนอแนะการจัดหน่วยงานในทำเนียบแก่ประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาเพื่อให้ตอบคำถามที่ว่า อะไรคืองานของประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ในที่สุดได้คำตอบสั้น ๆ คือ POSDCoB ซึ่งหมายถึงกระบวนการบริหาร 7 ประการดังนี้

P = Planning หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้าง และทำอย่างไร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

<sup>7</sup> เรืองเดียวกัน, หน้า 29-31.

O = Organizing หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้าง กำหนดโครงสร้างของหน่วยงานการแบ่งส่วนงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

S = Staffing หมายถึง การจัดตัวบุคคล เป็นการบริหารจัดการด้านบุคลากร ได้แก่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

D = Directing หมายถึง การอำนวยการ นับตั้งแต่การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และควบคุมการปฏิบัติงาน

Co = Coordinating หมายถึง การประสานงาน ประสานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าไปเพียงใด

B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและตรวจสอบด้านการเงิน

กระบวนการบริหารของคูติกและเออร์วิกเป็นที่ยอมรับของวงการทั่วไปอย่างกว้างขวาง รวมทั้งได้นำไปประยุกต์ในกิจการบริหารด้านต่าง ๆ ทั้งราชการและธุรกิจ นอกจากนั้นวงการวิชาการยังใช้อ้างอิงอยู่เสมอ<sup>8</sup>

#### หลักการบริหารของคูติก และ ซี โอ ดอนแนล (Koontz and C.O.Donnell)

คูติก และ ซี โอ ดอนแนล (Koontz and C.O.Donnell อ้างถึงใน พิมพ์จรีย์ นามวัฒน์) กำหนดขั้นตอนการบริหารไว้ 5 ขั้นตอน คือ POSDC ดังนี้

1. การวางแผน (Planning:P) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายไว้ในอนาคต การกำหนดในการใช้ทรัพยากร และการปฏิบัติที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การจัดองค์การ (Organizing:O) หมายถึง การจัดระเบียบงานภายในองค์การ โดยการแบ่งงานในองค์การออกเป็นกลุ่ม ๆ พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ของแต่ละกลุ่มไว้แน่นอน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานขึ้น เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานให้มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายอันเดียวกัน และเพื่อให้การดำเนินงานสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จะต้องจัดระเบียบขององค์การเพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงาน

<sup>8</sup>สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: นานีอักษรการพิมพ์, 2548), หน้า

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing : D) หมายถึง การเลือกสรร คัดเลือก ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคลเข้าทำงาน

4. การนำ(Directing:D) หมายถึง การที่บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และสามารถใช้ศาสตร์และศิลปะในการจูงใจให้คนอื่น ๆ คล้อย ๆ ตามทำตามและร่วมมืออย่างศรัทธา นับถือ ตามแนวทางที่ให้กระทำด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กัน จนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การควบคุม (Controlling:C) หมายถึง กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานโดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้หาหนทางที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดจากมาตรฐานที่วางไว้ให้บรรลุเป้าหมาย ในการควบคุมนั้นสามารถกระทำได้ 3 ระยะ คือ ก่อนการดำเนินงาน ขณะดำเนินงาน และหลังการปฏิบัติงาน ส่วนของประเภทการควบคุมนั้นแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย<sup>9</sup>

#### หลักการบริหารของเฮอร์เนสต์ เดล

เฮอร์เนสต์ เดล ได้จำแนกหน้าที่ของผู้จัดการไว้ 7 ขั้นตอน คือ POSDCIR เขาเห็นพ้องกับคูนต์ 5 ขั้นตอนแรก (POSDC) และได้เพิ่มเข้าไปอีก 2 ขั้นตอน (IP) ดังนี้

Planning หมายถึง การวางแผน

Organizing หมายถึง การจัดองค์การ

Staffing หมายถึง การจัดคนเข้าทำงาน

Directing หมายถึง การอำนวยการ

Coordinating หมายถึง การควบคุมการทำงาน

Innovation หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

Representation หมายถึง การเป็นตัวแทนขององค์การ

#### หลักการบริหารของเอ็ดเวิร์ด เดมิง

เอ็ดเวิร์ด เดมิง ได้ประยุกต์กระบวนการจัดการของคูติกและเออร์วิกให้สั้นลง เรียกว่าวัฏจักรเดมิง (Deming cycle) หรือ PDCA ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. Plan หมายถึง การวางแผน

2. Do หมายถึง การนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติ

---

<sup>9</sup>พิมลจรรย์ นามวัฒน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ระเบียบทองการพิมพ์ 2543), หน้า 210.

3. Check หมายถึง การตรวจสอบ เมื่อปฏิบัติไประยะหนึ่งต้องมีการตรวจสอบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรแล้วแก้ไขเสีย

4. Action หมายถึง การนำแผนที่แก้ไขแล้วไปปฏิบัติใหม่<sup>10</sup>

### 2.1.3 ปัจจัยในการบริหารงาน

ในการบริหารจัดการนั้น คนนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคนเป็นผู้นำมาซึ่งทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ และทำให้ทรัพยากรนั้นเกิดประโยชน์ ดังนั้นการบริหารจัดการจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปัจจัยมาเกื้อหรือสนับสนุนเพื่อให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัจจัยในการบริหารจัดการประกอบไปด้วย

#### 2.1.3.1 ด้านปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้า ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารจัดการ เป็นส่วนที่เตรียมไว้ล่วงหน้าสำหรับการดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหาร

คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การที่ทำงานร่วมกัน

เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกๆ ส่วนขององค์การ

วัสดุอุปกรณ์ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่างๆ

การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารจัดการขององค์การที่ทำโดยผู้บริหาร

#### 2.1.3.2 กระบวนการบริหาร

เป็นขั้นตอนการจัดการที่ช่วยให้งานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน สรรหา คัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงานในหน่วยงาน และการใช้บุคลากรให้ได้ผลงานเกิดประโยชน์ต่อองค์การให้มากที่สุด และในขณะเดียวกันก็พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและได้รับสวัสดิการตอบแทน ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ อย่างเพียงพอกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย

1) องค์ประกอบด้านที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2) การวิเคราะห์งาน

3) การสรรหา

4) การคัดเลือก

5) การแต่งตั้ง (การบรรจุ การรับ โอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง

รักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งที่ว่าง)

<sup>10</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 73.



## 2) องค์ประกอบด้านที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

- 1) การเลื่อนตำแหน่ง
- 2) การเลื่อนขึ้นเงินเดือน
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4) ค่าตอบแทน
- 5) การย้าย
- 6) การจูงใจ

## 3) องค์ประกอบด้านที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 1) การฝึกอบรม
- 2) การศึกษา
- 3) การวางแผนและพัฒนาอาชีพ

## 4) องค์ประกอบด้านที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

- 1) พนักงานสัมพันธ์
- 2) สุขภาพและความปลอดภัย
- 3) การดำเนินการทางวินัย (การลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์)
- 4) การพ้นจากตำแหน่ง (การโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การออกจาก

ราชการ

จากทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่กล่าวข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า การบริหารหมายถึง การค้นหารูปแบบหรือวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานแต่ละอย่างให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในกระบวนการบริหารนั้นคนนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดผู้บริหารต้องเลือกใช้คนให้ตรงตามความรู้ความสามารถ

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

คำว่าบริหารส่วนใหญ่มักจะคิดเฉพาะการบริหารราชการ คำศัพท์ที่ใช้มี 2 อย่างคือการบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารภาครัฐ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารของภาคธุรกิจเอกชน อย่างไรก็ตาม คำว่าบริหารกับคำว่าจัดการใช้แทนกันได้มีความหมายคล้ายคลึงกัน ซึ่งมีนักบริหารและนักวิชาการให้คำจำกัดความของคำว่าบริหารหรือการจัดการไว้ต่างๆดังนี้

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งร่วมมือกับกองวิชาการและแผนงานกรมการปกครอง สรุปว่า การบริหารจัดการประกอบด้วยส่วนสำคัญๆ 5 ประการคือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organization)
3. การอำนวยการ (Directing)
4. การประสานงาน (Coordination)
5. การควบคุมงาน (Controlling)

นอกจากนั้นยังได้พิจารณาต่อไปถึงหลักการบริหารจัดการตามหลักหลักการบริหารของ เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) อีกว่า ควรประกอบด้วยหลักเกณฑ์ต่างๆ 14 ประการคือ

1. หลักการแบ่งงาน (Division of Work) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

2. การกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ควรจะได้สัดส่วนกัน

3. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ ภายในโครงสร้างขององค์การ หนึ่งๆจะประกอบด้วยหน่วยงานผู้ปฏิบัติงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากมาตามหลักเอกภาพในการบังคับบัญชาคนเดียว เพื่อหลีกเลี่ยงและข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติตามคำสั่ง

4. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) หมายถึง เอกภาพของทิศทางในการปฏิบัติงานที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว มีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน

5. หลักการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง (Centralization of Authority) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเอกภาพในการบังคับบัญชา และเอกภาพในการอำนวยการ

6. หลักการบังคับบัญชาที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ (Scalar Chain) คืออำนาจในการบังคับบัญชาจะลดหลั่นลงมาเป็นลำดับตามสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงลงสู่ระดับล่าง

7. องค์การจะต้องมีวินัย (Discipline) เพื่อเป็นข้อบังคับในการปกครองและในการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์การ

8. องค์การจะต้องมีระเบียบ (Order) เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

9. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

10. ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบเงินอุดหนุน ควรได้สัดส่วนกับการทำให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่ายคือ องค์การและผู้ปฏิบัติงาน

11. องค์การจะต้องมีความยุติธรรมและความเสมอภาค

12. องค์กรจะต้องสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน (Sincerity of Tenure) ให้กับ  
ผู้ปฏิบัติงาน

13. องค์กรจะต้องสนับสนุนความคิดริเริ่มของบุคคล

14. ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน คือมีความ  
จงรักภักดีมีความจริงใจและสุจริตใจต่อกัน เพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยส่วนรวม<sup>11</sup>

**หุบ กาญจนประการ** นิยามว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคน  
ขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้นคำว่าบริหารจัดการนี้จึงใช้กำกับ  
แสดงให้เห็นลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภท ถ้าเป็นการทำงานโดยบุคคลคนเดียวเราเรียกว่า  
เป็นการทำงานเฉยๆ<sup>12</sup>

**ศิริวรรณ เสรีรัตน์** และคณะ กล่าวว่า “การจัดการหมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุ  
จุดหมายขององค์กร โดยการวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การชักนำ  
(Leading) การควบคุม (Control) มนุษย์สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากรข้อมูลองค์กรได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>13</sup>

**ธงชัย สันติวงษ์** ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง ภารกิจของบุคคลหนึ่งหรือ  
หลายคนที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำและมีปัจจัยในการ  
ดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

1. คน คือ ทรัพยากรบุคคลที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินให้ประสบ  
ผลสำเร็จ

2. เครื่องจักร คือ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่จัดหาและซื้ออย่างพิถีพิถัน เพื่อใช้ปฏิบัติงาน  
ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

<sup>11</sup>ดิน ปรัชญพฤทธิ, องค์กรการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2537), หน้า 8 .

<sup>12</sup>หุบ กาญจนประการ, เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร  
Introduction to Administration soj;pmuj 8-5, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
,2540), หน้า 8.

<sup>13</sup> ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร,  
2539 ), หน้า 11.

3. เงินทุน คือ การให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากร เพื่อหล่อเลี้ยงและเอื้ออำนวยให้กิจการขององค์กรดำเนินไปโดยไม่ติดขัด

4. วัตถุประสงค์ คือ สิ่งของที่ต้องมีการจัดหามาใช้ดำเนินการหรือสร้างบริการ<sup>14</sup>

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้ให้ความสำคัญไว้ในหนังสือการบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคนิโฎปการเมืองว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ควรมีอย่างน้อย 6 ประการ ประกอบด้วย 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) 4) การจัดการทั่วไป (Management) 5) ผู้รับบริการหรือประชาชน (Market) 6) จริยธรรมของบุคลากร (Morality) ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ประการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของหน่วยงาน ประกอบด้วย

1. เทคนิคด้านบุคลากร (Man) ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1. การบรรจุแต่งตั้งหรือใช้บุคลากรในเทศบาลให้ถูกกับงานเช่น การมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถหลีกเลี่ยงการนำเครือญาติหรือพวกพ้องที่ไม่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงาน

1.2. การทำตัวเป็นแบบอย่างของผู้นำ เช่นการไม่ทุจริตและไม่เปิดโอกาสให้ลูกน้องทุจริต

1.3. การเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร เช่นการให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ให้มีประสบการณ์มีความชำนาญหรือวิชาการที่ทันสมัยใช้บริการประชาชน

1.4. การเชิญบุคลากรภายนอกมาช่วยพัฒนาเทศบาล เช่นประชาชนผู้มีประสบการณ์ ผู้อาวุโส ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มาเป็นผู้ชี้แนะหรือที่ปรึกษาให้กับเทศบาล

จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปการบริหารงานด้านบุคลากรหมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับบุคลากรที่ประกอบไปด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรเช่นการส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม การเชิญบุคคลภายนอกเข้ามาช่วยพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

2. เทคนิคด้านการเงิน (Money) ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1. การสนับสนุนให้มีการควบคุมตรวจสอบด้านการเงิน ทั้งงานหน่วยงานภายใน เช่น ผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายและภายนอก เช่น ประชาชนในท้องถิ่นรวมทั้งมีการชี้แจงการบริหารงบประมาณให้แก่ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง

---

<sup>14</sup> ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2540), หน้า 1.

- 2.2. การชี้แจงการบริหารงบประมาณของตนให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง
- 2.3. การระดมทุนเพื่อให้การบริหารจัดการของเทศบาลต่อเนื่อง
- 2.4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีและสร้างรายได้ เช่นการนำแผนที่ภาษีมาใช้เพื่อช่วยให้การจัดเก็บภาษครครอบคลุมและเต็มเม็ดเต็มหน่วย รวมทั้งการให้เจ้าวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ในการทำกิจกรรมของเอกชน
- 2.5. การใช้จ่ายอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เช่นในการจัดซื้อจัดจ้างมีการดำเนินการอย่างสุจริต และพิจารณาถึงประโยชน์ของการใช้สอยก่อนดำเนินการจัดหา

จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปการบริหารงานด้านการเงิน หมายถึง การควบคุมตรวจสอบทางการเงิน มีการชี้แจงการบริหารงบประมาณให้ประชาชนทราบเป็นประจำ และมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีและสร้างรายได้ และมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า

### 3. เทคนิคด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ซึ่งประกอบไปด้วย

- 3.1. การจัดทำแผนแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและผลงานเวลาที่ใช้ และหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน พร้อมติดประกาศให้ประชาชนทราบอย่างชัดเจน และง่ายต่อการเข้าใจ
- 3.2. การใช้วัสดุอุปกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพหรือยกระดับการให้บริการ เช่น คอมพิวเตอร์เครื่องถ่ายเอกสาร ในการให้บริการหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
- 3.3. การติดตั้งโทรทัศน์วงจรปิด เพื่อรักษาความปลอดภัยหรือเพื่อช่วยให้เห็นการปฏิบัติงานบุคลากร

จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปการบริหารงานด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การจัดการแสดงแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานพร้อมติดประกาศให้ผู้มารับบริการทราบอย่างชัดเจน มีการควบคุมการใช้วัสดุอุปกรณ์ มีวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการเช่น โต๊ะ เก้าอี้ อย่างเพียงพอพร้อมทั้งการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

### 4. เทคนิคด้านการจัดการทั่วไป (Management) ซึ่งประกอบไปด้วย

- 4.1. การบริหารจัดการตามแบบของนักการเมืองท้องถิ่น คือการบริหารจัดการที่มุ่งความสำเร็จของงานอย่างรวดเร็วเพื่อหวังผลทางการเมืองที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากกว่าการบริหารจัดการแบบราชการที่มีขั้นตอน ชักช้า ไม่ทันความต้องการหรือแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อน
- 4.2. การประกาศนโยบายหรือวิสัยทัศน์ และกำหนดกรอบเวลา เช่นการประกาศนโยบายขจัดการทุจริตในหน่วยงาน การประกาศนโยบายสร้างสุขภาพของประชาชน หรืออื่น ๆ โดยมีกำหนดเวลาในการทำให้สำเร็จที่ชัดเจน

4.3. การบริหารจัดการเทศบาลให้สำเร็จมีได้หลายแนวทาง หลีกเลี่ยงการบริการที่เน้นให้ประชาชนมารับบริการเพียงฝ่ายเดียว การบริการ โดยมีข้อยกเว้นที่ไม่ผิดกฎหมายสามารถลดขั้นตอนได้เสมอ หากมีเหตุผลเพียงพอแต่เป็นไปได้ไปอย่างสุจริต

4.4. การระดมความคิดเห็นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชน การสร้างทางเลือกให้กับประชาชนโดยไม่ยึดความคิดเห็นของผู้บริหารแต่ฝ่ายเดียวเป็นหลัก

4.5. การชักชวน ขอความร่วมมือประสานงานกับบุคคลภายนอก เช่นภาคเอกชน สถาบันการศึกษา สื่อมวลชน ตลอดจนประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนหรือช่วยเหลือ โดยการทำกิจกรรมร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์กับประชาชนอย่างต่อเนื่อง

4.6. การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ เสมอภาค เช่นเมื่อมีการออกกฎหมายหรือข้อบัญญัติแล้วต้องบังคับใช้อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปการบริหารงานด้านการจัดการทั่วไปหมายถึง การกำหนดนโยบายหรือการประกาศนโยบายวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีการบริหารงานแบบนักการเมืองท้องถิ่นที่มุ่งความสำเร็จอย่างรวดเร็วลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการระดมความคิดเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นและมีการสนับสนุนช่วยเหลือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกและมีการใช้กฎหมายในการบริหารงานอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม

## 5. เทคนิคด้านการให้บริการประชาชน (Market) ซึ่งประกอบไปด้วย

5.1. การให้ประชาชนเลือกรับบริการ การให้บริการบางอย่าง เช่นการต่อใบอนุญาตเมื่อยื่นหลักฐานครบถ้วน โดยปกติใช้เวลาดำเนินการ 30 วัน หากประชาชนเสียค่าธรรมเนียมเพิ่มความสนใจ แต่ต้องมีใบเสร็จรับเงิน ก็จะลดเวลาเหลือ 20 วันเป็นต้น

5.2. การจัดบุคลากรต้อนรับและให้ความช่วยเหลือ โดยจัดให้มีบุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีหน้าที่คอยต้อนรับประชาชน หรือเมื่อมีประชาชนเข้ามาติดต่อให้มีบุคลากรคอยต้อนรับหรือให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ

5.3. การเปิดช่องทางให้บริการ การเปิดช่องทางการให้บริการหลายทาง เพื่ออำนวยความสะดวก ให้มีความรวดเร็วและประหยัดเวลาเช่นการให้ร้องทุกข์ทางโทรศัพท์ ทางอินเทอร์เน็ต หรือชำระภาษีทางไปรษณีย์

5.4. การช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อย หมายถึง การให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษสำหรับผู้มีรายได้น้อยหรือด้วยโอกาส เช่นการจัดหาสินค้าราคาถูกมาให้บริการ การผ่อนชำระภาษี

5.5. การจัดหาหน่วยงานให้บริการเคลื่อนที่ของทางเทศบาล เพื่อพบปะเยี่ยมชมเยือนหรือออกให้บริการการจัดเก็บภาษีตามหมู่บ้านเป็นประจำ

5.6. การให้บริการร่วมกันเสร็จสิ้นในจุดเดียว คือ การให้บริการประชาชนให้เสร็จสิ้นโดยรวมการบริการไว้สถานที่เดียวมีกำหนดเวลาแล้วเสร็จโดยไม่ให้ประชาชนต้องเสียเวลาไปติดต่อหลายโต๊ะ

5.7. การยึดหลักการให้บริการสาธารณะประชาชนอย่างประทับใจ คล่องตัวรวดเร็ว ใกล้ชิด ทัวถึง นำเชื่อถือ โปร่งใสและตรวจสอบได้ บุคลากรให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสให้เกียรติและเต็มใจให้บริการไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปการบริหารงานด้านการให้บริการประชาชน หมายถึง การให้บริการสาธารณะ การต้อนรับ และให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน การให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อย การให้บริการเคลื่อนที่ การออกพบปะเยี่ยมชมเยือนประชาชน การบริการประชาชนอย่างรวดเร็ว นำเชื่อถือ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เป็นต้น

#### 6. เทคนิคด้านจริยธรรม (Morality)

6.1. การนำหลักธรรมมาใช้ในการให้บริการ โดยเฉพาะความซื่อสัตย์ เสียสละและอดทน สุภาพ มีเมตตาธรรม

6.2. การมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้บริการ โดยคำนึงถึงหน้าที่ที่ได้รับเช่นการได้รับเลือกตั้งจากประชาชนมาบริหารงานแล้วต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนมิใช่เป็นนายประชาชน หรือการรับเงินเดือนจากภาษีของประชาชนก็ต้องบริการประชาชนด้วยความเต็มใจ

6.3. การวางตัวให้เหมาะสม ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำมีการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ไม่ทะเยอทะยานอยากจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่เกินตัวจนทำให้ทุจริตต่อหน้าที่

6.4. การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งในแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบเรียกร้องของกำนัล ของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อแลกกับการให้บริการ

6.5. การพบปะเยี่ยมชมเยือนและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน โดยรับหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

6.6. การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของทางราชการเพื่อให้ประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับตนเอง

6.7. การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารจัดการผิดพลาด เช่นเมื่อมีการบริหารงานผิดพลาดหรือตัดสินใจผิดก็ออกมาขอโทษประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจ รวมทั้งแสดงความรับผิดชอบโดยการย้ายหรือลาออกจากตำแหน่ง<sup>15</sup>

จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปการบริหารงานด้านจริยธรรมหมายถึง การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเรียกร้องรับผลประโยชน์ บุคลากรมีการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเรียกร้องผลประโยชน์ มีการแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การบริหารงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านการเงิน 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการจัดการทั่วไป 5) ด้านการให้บริการประชาชน 6) ด้านจริยธรรม

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ กล่าวไว้ว่า “ความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกซึ่งวิจาร์ณญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะความคิดเห็นของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริงทัศนคติของบุคคล ในขณะที่ทัศนคติแสดงความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งความคิดเห็นเป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ<sup>16</sup>

วิเชียร แพทยาคม กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นความเชื่อที่แรงและจริงจังกว่าการคิดหรือความรู้สึก แต่อ่อนกว่าความเชื่อที่มีหลักฐานอันได้รับรองพิสูจน์แล้ว ความคิดเห็นเป็นความเชื่ออันเกี่ยวกับปัญหา ขัดแย้งต่อผลประโยชน์ ต่อศีลธรรม ความคิดเห็นไม่หนักแน่นเหมือนความเชื่อ ความแน่ใจ เพราะความเชื่อมั่น ความแนใจนั้นมีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์<sup>17</sup>

<sup>16</sup>วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช, 2543 ), หน้า 78.

<sup>17</sup>สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : ชัยศิริการพิมพ์, 2522), หน้า 31.

<sup>18</sup>วิเชียร แพทยาคม, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529), หน้า162.



สุโข ตรีวิญญูสุข ได้กล่าว สรุปความคิดเห็นว่า “เป็นสภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจ ที่เกิดจาก ประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล อันเป็นผลให้บุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ ชอบ ไม่ชอบ เฉยๆ”<sup>18</sup>

นพมาศ ชีรเวทิม ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น “เป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกโดยการ พูดหรือการเขียน ซึ่งเมื่อพูดหรือเขียน ไปแล้วทำให้เกิดผลหรือคนส่วนใหญ่ถือว่าเป็นสิ่งที่แสดง ความในใจด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่นิยมกันทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพราะความคิดเห็นเป็น เครื่องมือสำคัญที่ทางวิชาการ ได้หยิบยื่นให้แก่วงการเมืองและสังคม”<sup>19</sup>

โยธิน ศันสนยุทธร กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง “ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่มีการแสดงออกแลสามารถสังเกตได้ และการแสดงความคิดเห็นของบุคคลหนึ่งที่บุคคลอื่นๆอาจ ไม่เห็นด้วย”<sup>20</sup>

จากนิยามและความหมายที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรม ระหว่างบุคคล เป็นเครื่องมือช่วยในการพิจารณาและประเมินค่าก่อนจะมีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกด้านความคิดเห็นนี้อาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

### 2.4.1 ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ที่จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 โดยจัดทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกฐานะสภาตำบลเดิมที่มีรายได้เฉลี่ย 3 ปี

<sup>18</sup>สุโข ตรีวิญญูสุข, *จิตวิทยาการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, 2525), หน้า 58-59 .

<sup>19</sup>นพมาศ ชีรเวทิม, “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินนโยบาย สาธารณะด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อในท้องถิ่น: ศึกษากรณีอำเภอโนนคูณ จังหวัด ศรีสะเกษ”, รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2546, หน้า 13.

<sup>20</sup>โยธิน ศันสนยุทธร, *จิตวิทยาสังคม*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ส่งเสริม วิชาการ, 2544), หน้า 6.

ย้อนหลังเกินกว่า 150,000 บาท ให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งให้มีการระงับข้อและเขตของ องค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ดังนี้

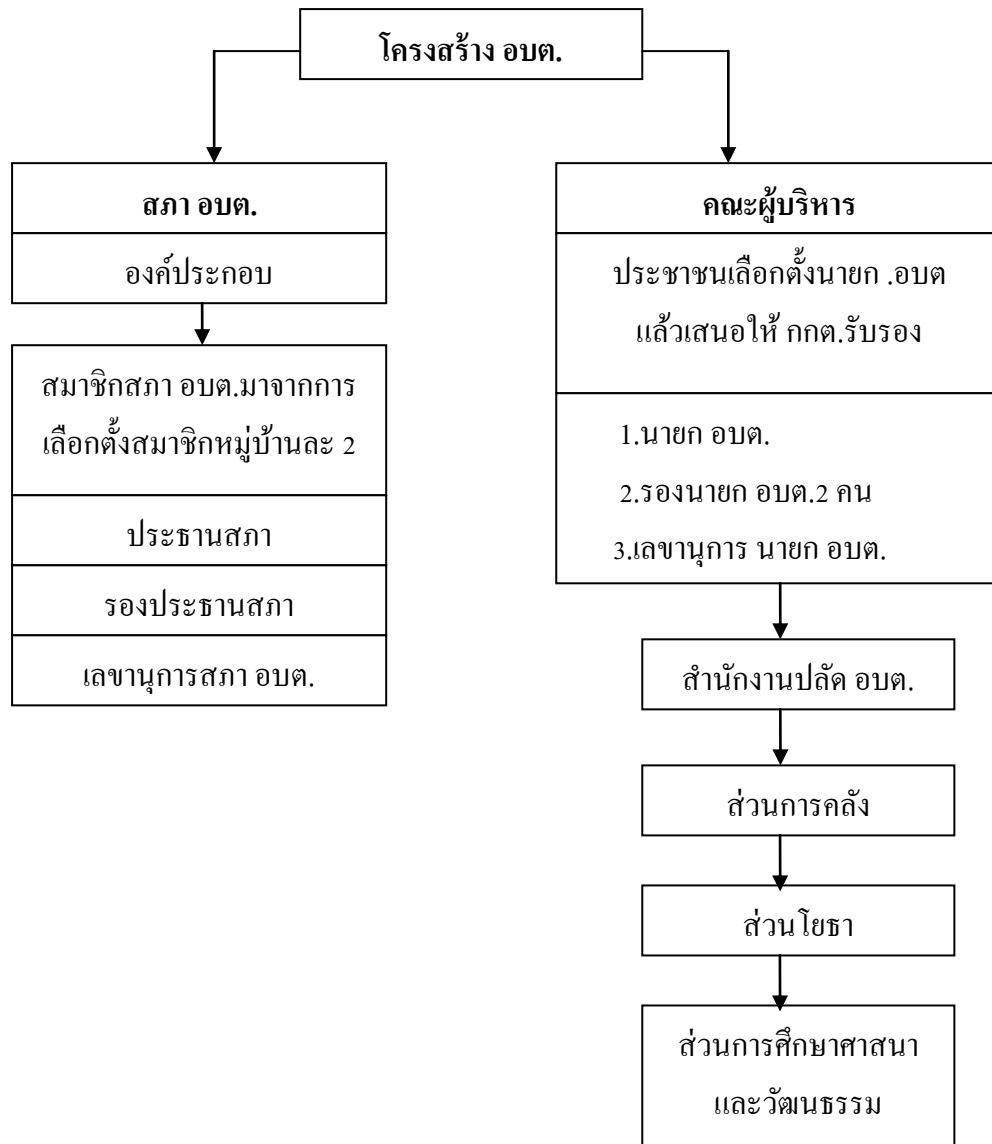
1. องค์การบริหารส่วนตำบลรูปแบบการปกครองท้องถิ่น ในลักษณะการกระจายอำนาจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ

- 1.1. เพื่อเป็น โรงเรียนฝึกสอนประชาธิปไตยให้กับประชาชน
- 1.2. เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง
- 1.3. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม
- 1.4. เพื่อประหยัดรายจ่ายของรัฐและให้บริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ลักษณะการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” มีลักษณะเช่นเดียวกับ รูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ กล่าวคือ

- 2.1. องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล
- 2.2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่และขอบเขตที่แน่นอน
- 2.3. องค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาและผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง
- 2.4. องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้ ทรัพย์สิน และงบประมาณของตนเอง
- 2.5. องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่อิสระในการบริหารจัดการพอสมควร
- 2.6. องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

ตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการแผ่นดิน พ.ศ.2536 กำหนดให้องค์การบริหารส่วน ตำบลเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และได้มีการตราพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และได้มีการปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวอยู่เป็นระยะจนถึง ปัจจุบัน



### แผนภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ได้แบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมีโครงสร้างเพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่งคือ พนักงานส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรง หมู่บ้านละ 2 คน นอกจากนี้ยังประกอบด้วยประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วน

ตำบลแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่ง ตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีเลขานุการ 1 คน โดยเลือกจากสมาชิกหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน จำนวน 1 คน และอาจมีรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง

จะเห็นได้ว่าการกำหนด โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะคล้ายกับการบริหารราชการแผ่นดิน มีฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และมีผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการบริหารราชการท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้

#### 2.4.2 บทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ.2546) มาตรา 66 มาตรา 67 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. พ.ศ.2542 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พ.ศ.2546) ได้บัญญัติถึงอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล<sup>21</sup> ดังนี้

**มาตรา 66** องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

**มาตรา 67** ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและปรับปรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

3. ป้องกันโรคและระงับโรคทางเดินอาหาร
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

---

<sup>21</sup> กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537, (ละเชิงเทรา : โรงพิมพ์ประสานมิตร จำกัด, 2537), หน้า 22– 24.

6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้

ตามความจำเป็นและสมควร

**มาตรา 69/1** การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยกรณีนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

**มาตรา 71** องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อใช้บังคับในเขตองค์การบริหารตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีกฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบล ออกข้อบัญญัติหรือให้มีอำนาจออกข้อบัญญัติ ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

รายได้และค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

**มาตรา 82** องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

1. รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
5. เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
6. รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
7. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
8. รายได้อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

**มาตรา 83** องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกู้เงินจากกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือมีติดบุคคลต่าง ๆ ได้ เมื่อได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

การกู้เงินตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

**มาตรา 85** องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่าย ดังต่อไปนี้

1. เงินเดือน
2. ค่าจ้าง
3. เงินค่าตอบแทนอื่น
4. ค่าใช้สอย
5. ค่าวัสดุ
6. ค่าครุภัณฑ์
7. ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น
8. ค่าสาธารณูปโภค
9. เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น
10. รายจ่ายอื่นตามข้อผูกพัน หรือตามที่มีกฎหมายหรือระเบียบของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 ได้บัญญัติให้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล<sup>22</sup> ดังนี้

**มาตรา 16** ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดให้มีแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณูปการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การส่งเสริมและพัฒนากิจการของเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

---

<sup>22</sup>กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, รวมกฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสงวนการพิมพ์ จำกัด, 2547), หน้า 87-88.

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวให้ กระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินการนั้นด้วย

**พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า หมวด 1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร**

**มาตรา 7** หน่วยงานของรัฐต้องส่งข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างน้อยดังต่อไปนี้ลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา

1. โครงสร้างและการจัดองค์กรในการดำเนินงาน
2. สรุปอำนาจหน้าที่ที่สำคัญและวิธีการดำเนินงาน
3. สถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร หรือคำแนะนำในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐ
4. กฎ มติคณะรัฐมนตรี ข้อบังคับ คำสั่ง หนังสือเวียน ระเบียบ แบบแผน นโยบาย หรือการตีความ ทั้งนี้ เฉพาะที่จัดให้มีขึ้นโดยมีสภาพอย่างกฎ เพื่อให้มีผลเป็นการทั่วไปต่อเอกชนที่เกี่ยวข้อง
5. ข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด ข้อมูลข่าวสารใดที่ได้มีการจัดพิมพ์เพื่อให้แพร่หลายตามจำนวนพอสมควรแล้ว ถ้ามีการลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษาโดยอ้างอิงถึงสิ่งพิมพ์นั้นก็ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติตามบทบัญญัติวรรคหนึ่งแล้ว ให้หน่วยงานของรัฐรวบรวมและจัดให้มีข้อมูลข่าวสารตามวรรคหนึ่งไว้เผยแพร่เพื่อขายหรือจำหน่ายจ่ายแจก ณ ที่ทำการของหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นตามที่เห็นสมควร

**มาตรา 8** ข้อมูลข่าวสารที่ต้องลงพิมพ์ตามมาตรา 7 (4) ถ้ายังไม่ได้ลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา จะนำมาใช้บังคับในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ผู้ใดไม่ได้ เว้นแต่ผู้นั้นจะได้อำนาจถึงข้อมูลข่าวสารนั้นตามความเป็นจริงมาก่อนแล้วเป็นเวลาพอสมควร

**มาตรา 9** ภายใต้บังคับมาตรา 14 และมาตรา 15 หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างน้อยดังต่อไปนี้ไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจสอบได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

1. ผลการพิจารณาหรือคำวินิจฉัยที่มีผลโดยตรงต่อเอกชน รวมทั้งความเห็นแย้งและคำสั่งที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาวินิจฉัยดังกล่าว
2. นโยบายหรือการตีความที่ไม่เข้าข่ายต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 7 (4)
3. แผนงาน โครงการ และงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่กำลังดำเนินการ
4. คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของเอกชน
5. สิ่งพิมพ์ที่ได้มีการอ้างอิงถึงตามมาตรา 7 วรรคสอง
6. สัญญาสัมปทานสัญญาที่มีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอนหรือสัญญาร่วมทุนกับเอกชนในการจัดทำบริการสาธารณะ



7. มติคณะรัฐมนตรี หรือมติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมายหรือโดยมติคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ให้ระบุรายชื่อรายงานทางวิชาการ รายงานข้อเท็จจริง หรือข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการพิจารณาไว้ด้วย

8. ข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด ข้อมูลข่าวสารที่จัดให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ตามวรรคหนึ่ง ถ้ามีส่วนที่ต้องห้ามมิให้เปิดเผยตามมาตรา 15 หรือมาตรา 16 อยู่ด้วย ให้ลบหรือตัดทอนหรือทำโดยประการอื่นใดที่ไม่เป็นการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารนั้น บุคคลไม่ว่าจะมีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องหรือไม่ก็ตาม ย่อมมีสิทธิเข้าตรวจดูขอสำเนาหรือขอสำเนาที่มีคำรับรองถูกต้องของข้อมูลข่าวสารตามมาตราหนึ่งได้ ในกรณีที่เหมาะสมหน่วยงานของรัฐโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ จะวางหลักเกณฑ์เรียกค่าธรรมเนียมในการนั้นก็ได้ในกรณีนี้ให้คำนึงถึงการช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยประกอบด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่จะมีกฎหมายเฉพาะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น คนต่างด้าวจะมีสิทธิตามมาตราหนึ่งเพียงใดให้เป็นไปตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวง

**มาตรา 10** บทบัญญัติมาตรา 7 และมาตรา 9 ไม่กระทบถึงข้อมูลข่าวสารของราชการที่มีกฎหมายเฉพาะกำหนดให้มีการเผยแพร่หรือเปิดเผย ด้วยวิธีการอย่างอื่น

**มาตรา 11** นอกจากข้อมูลข่าวสารของราชการที่ลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษาแล้ว หรือที่จัดไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้แล้ว หรือที่มีการจัดให้ประชาชนได้ค้นคว้าตามมาตรา 26 แล้ว ถ้าบุคคลใดขอข้อมูลข่าวสารอื่นใดของราชการและคำขอของผู้นั้นระบุข้อมูลข่าวสารที่ต้องการในลักษณะที่อาจเข้าใจได้ตามควร ให้หน่วยงานของรัฐผู้รับผิดชอบจัดหาข้อมูลข่าวสารนั้นให้แก่ผู้ขอภายในเวลาอันสมควร เว้นแต่ผู้นั้นขอจำนวนมากหรือบ่อยครั้งโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ข้อมูลข่าวสารของราชการใดมีสภาพที่อาจบอบสลายง่าย หน่วยงานของรัฐจะขอขยายเวลาในการจัดหาให้หรือจะจัดทำสำเนาให้ในสภาพอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ข้อมูลข่าวสารนั้นก็ ได้ ข้อมูลข่าวสารของราชการที่หน่วยงานของรัฐจัดหาให้ตามวรรคหนึ่งต้องเป็นข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่แล้วในสภาพที่พร้อมจะให้ได้มิใช่เป็นการต้องไปจัดทำวิเคราะห์จำแนก รวบรวม หรือจัดให้มีขึ้นใหม่เว้นแต่เป็นการแปรสภาพเป็นเอกสารจากข้อมูลข่าวสารที่บันทึกไว้ในระบบการบันทึกภาพ หรือเสียง ระบบคอมพิวเตอร์ หรือระบบอื่นใด ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการกำหนด แต่ถ้าหน่วยงานของรัฐเห็นว่ากรณีที่ขอนั้นมิใช่การแสวงหาผลประโยชน์ทางการค้า และเป็นเรื่องที่จะต้องปกป้องสิทธิเสรีภาพสำหรับผู้นั้นหรือเป็นเรื่องที่จะเป็นประโยชน์แก่สาธารณะ หน่วยงานของรัฐจะจัดหาข้อมูลข่าวสารนั้นให้ก็ได้ บทบัญญัติวรรคสามไม่เป็นการห้ามหน่วยงานของรัฐที่จะจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการใดขึ้นใหม่ให้แก่ผู้ร้องขอ หากเป็นการสอดคล้องด้วยอำนาจหน้าที่ตามปกติของหน่วยงานของรัฐนั้นอยู่แล้ว ให้นำความในมาตรา 9 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การจัดหาข้อมูลข่าวสารให้ตามมาตราหนึ่ง โดยอนุโลม

**มาตรา 12** ในกรณีที่มีผู้ยื่นคำขอข้อมูลข่าวสารของราชการตามมาตรา 11 แม้ว่าข้อมูลข่าวสารที่จะอยู่ในความควบคุมดูแลของหน่วยงานส่วนกลาง หรือส่วนสาขาของหน่วยงานแห่งนั้นหรือจะอยู่ในความควบคุมดูแลของหน่วยงานของรัฐแห่งอื่นก็ตาม ให้หน่วยงานของรัฐที่รับคำขอให้คำแนะนำเพื่อไปยื่นคำขอต่อหน่วยงานของรัฐที่ควบคุมดูแลข้อมูลข่าวสารนั้น โดยไม่ชักช้า ถ้าหน่วยงานของรัฐผู้รับคำขอเห็นว่าข้อมูลข่าวสารที่มีคำขอเป็นข้อมูลข่าวสารที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐแห่งอื่น และได้ระบุนำห้ามการเปิดเผยไว้ตามระเบียบที่กำหนดตามมาตรา 16 ให้ส่งคำขอนั้นให้หน่วยงานของรัฐผู้จัดทำข้อมูลข่าวสารนั้นพิจารณาเพื่อมีคำสั่งต่อไป

กล่าวโดยสรุป การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจจากส่วนกลางส่วนภูมิภาคไปให้กับประชาชน ท้องถิ่นเป็นผู้วางนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น แก้ไขปัญหาอุปสรรคของตนเอง และสามารถมีรายได้ งบประมาณ และอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลกลาง สำหรับการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นการกระจายให้กับประชาชนท้องถิ่นมากที่สุด เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและรับทราบข้อมูลปัญหา ความต้องการของประชาชนที่ใกล้ชิดที่สุด ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารจัดการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ โดยมีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ ทั้งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 รวมถึงพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ซึ่งอำนาจหน้าที่ดังกล่าวนี้ เป็นบริการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องให้บริการประชาชน โดยมุ่งให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

## 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

### 2.5.1 ประวัติอำเภอหนอง

อำเภอหนอง เดิมชื่ออำเภอ ท่าหว้า ก่อตั้งเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2450 โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย มี หลวงผดุงแคว้นประจักษ์ เป็นนายอำเภอคนแรก นามเดิมนี้นี้จากหลักฐานเอกสารการก่อตั้งเมืองและคำบอกเล่าของคนเฒ่าคนแก่ เล่าว่า ถือเอาตามลักษณะภูมิประเทศที่ตั้งของอำเภอหนอง ในขณะที่ตั้งอยู่ใกล้ทำน้ำ อันเหมาะสมสำหรับการเดินทางสัญจรด้วยเรือเป็นหลัก การคมนาคมขนส่งสินค้า ท่ามาค้าขาย ริมฝั่งแม่น้ำพอง ล้วนมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ทั้งยังเป็นลำน้ำที่ใช้ในการอุปโภค - บริโภคของประชาชนในยามนั้น (ลำน้ำพองสายเก่า-ปัจจุบันอยู่ในพื้นที่บ้านน้ำพอง หมู่ที่ 2 ตำบลน้ำพอง เล่าว่าบริเวณทำน้ำที่มี ต้นหว้า ขนาดใหญ่ เป็นร่มเงา อยู่ใกล้กับแหล่งชุมชน ตลาด โรงสีไฟ)

ครั้นต่อมาเมื่อความเจริญก้าวหน้าด้านการขนส่งเปลี่ยนแปลงไป มีการใช้การสัญจรทางบกแทนการเดินทางสัญจรทางน้ำ มีการก่อสร้างถนนมิตรภาพ ช่วงจากจังหวัดขอนแก่นไปจังหวัดอุดรธานี รวมทั้งการก่อสร้างทางรถไฟสายกรุงเทพ - หนองคาย ช่วงตอนจังหวัดขอนแก่น - อุดรธานี ได้มีการย้ายที่ว่าการอำเภอไปอยู่สถานที่ต่างๆ หลายครั้ง ทั้งบริเวณริมถนนมิตรภาพสายเก่า (บริเวณที่ตั้งโรงเรียนน้ำพองบุรีพัฒนา ในปัจจุบัน) ที่ยังคงปรากฏหลักฐานของอาคารที่ว่าการอำเภอหลังเก่า สถาปัตยกรรมทรงยุโรปที่โอ้อ่าที่แม้จะถือว่ามีขนาดเล็กในปัจจุบัน และมีการขอเปลี่ยนชื่ออำเภอเป็น อำเภอน้ำพอง โดยถือเอาภูมิประเทศอันสำคัญอย่างยิ่งตามลำน้ำพอง ลำน้ำสายหลักที่หล่อเลี้ยงชีวิตของราษฎรทั้งคนต่างถิ่นและคนพื้นเพเดิม

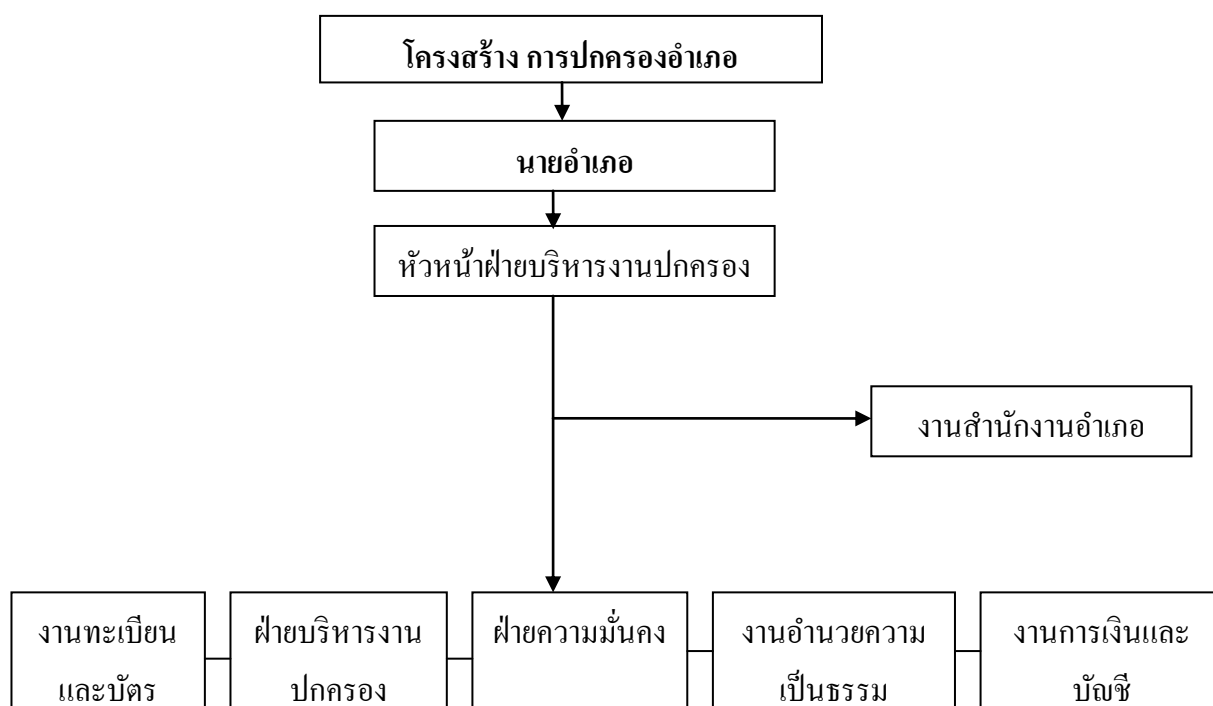
ปี พ.ศ. 2452 ที่ว่าการอำเภอน้ำพอง ย้ายมาตั้งอยู่ใกล้กับ สถานีรถไฟหนองกุงหรือสถานีรถไฟน้ำพองในปัจจุบัน ขณะเมื่อเริ่มก่อตั้งอำเภอนั้น อำเภอน้ำพอง มีอาณาเขตกว้างขวางมาก กล่าวคือ ทิศเหนือจรดอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ทิศตะวันออกจรดอำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ทิศใต้จรดอำเภอมืองขอนแก่น และทิศตะวันตกจรดอำเภอโนนสังข์ จังหวัดอุดรธานี (หนองบัวลำภูในปัจจุบัน)

ภายในเวลาต่อมาได้มีการแยกพื้นที่การปกครองบางส่วนออกเพื่อความสะดวกในการบริหารบ้านเมืองและการติดต่อราชการของประชาชน ตั้งขึ้นเป็นกิ่งอำเภอและอำเภอต่างๆ ตามลำดับ ทั้ง อำเภอกระนวน อำเภออุบลรัตน์ อำเภอเขาสวนกวาง และอำเภอชำสูง (แยกจากอำเภอกระนวน)<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup>สำนักงานอำเภอน้ำพอง, “ประวัติอำเภอน้ำพอง”, ม.ป.ป., 27 เมษายน 2554 <[http://www.kkdopo.com/ampo4/index/about\\_me.html](http://www.kkdopo.com/ampo4/index/about_me.html)>.

## 2.5.2 ด้านการปกครอง



แผนภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของอำเภอ

อำเภอน้ำพอง ประกอบด้วยตำบล หมู่บ้านในเขตปกครองทั้งสิ้น 12 ตำบล 168 หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งสิ้นจำนวน 113,181 คน แบ่งเป็นชาย จำนวน 56,799 คน เป็นหญิง 56,382 คน จำนวนครัวเรือน 25,212 ครัวเรือน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ 14 แห่ง แยกเป็น เทศบาลตำบลจำนวน 5 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 แห่ง ตามเขตตำบลที่ตั้ง ดังนี้<sup>24</sup>

1. ตำบลน้ำพอง 4 หมู่บ้าน ประกอบด้วย 1 เทศบาลตำบล คือ เทศบาลตำบลน้ำพอง
2. ตำบลน้ำพอง 13 หมู่บ้าน ประกอบด้วย 1 เทศบาลตำบล คือ เทศบาลตำบลลำน้ำพอง
3. ตำบลวังชัย 3 หมู่บ้าน ประกอบด้วย 1 เทศบาลตำบล คือ เทศบาลตำบลวังชัย
4. ตำบลวังชัย 13 หมู่บ้าน ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล 1 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลวังชัย
5. ตำบลหนองกง 11 หมู่บ้าน ประกอบด้วย 1 เทศบาลตำบล คือ เทศบาลตำบลวังชัย (3 หมู่บ้าน) และองค์การบริหารส่วนตำบล 1 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกง (8 หมู่บ้าน)

<sup>24</sup> สำนักงานอำเภอน้ำพอง, “ข้อมูลทั่วไปอำเภอน้ำพอง”, ม.ป.ป., 27 เมษายน 2554 <[http://www.kkdopo.com/ampo4/index/about\\_2.me.html](http://www.kkdopo.com/ampo4/index/about_2.me.html)>.

6. ตำบลบัวใหญ่ ประกอบด้วย 17 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนตำบล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ (17 หมู่บ้าน)
7. ตำบลสะอาด ประกอบด้วย 14 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนตำบล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด (14 หมู่บ้าน)
8. ตำบลม่วงหวาน ประกอบด้วย 14 หมู่บ้าน 1 เทศบาลตำบล คือ เทศบาลตำบลม่วงหวาน (14 หมู่บ้าน)
9. ตำบลบานขาม ประกอบด้วย 17 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนตำบล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม (17 หมู่บ้าน)
10. ตำบลบัวเงิน ประกอบด้วย 17 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนตำบล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวเงิน (17 หมู่บ้าน)
11. ตำบลทรายมูล ประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนตำบล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล (13 หมู่บ้าน)
12. ตำบลท่ากระเสริม ประกอบด้วย 10 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนตำบล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม (10 หมู่บ้าน)
13. ตำบลพังทวย ประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนตำบล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลพังทวย (13 หมู่บ้าน)
14. ตำบลกุดน้ำใส ประกอบด้วย 10 หมู่บ้าน 1 เทศบาลตำบล คือ เทศบาลตำบลกุดน้ำใส (10 หมู่บ้าน)

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัมภพร ภูจุไร ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.47 และในรายด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการ

บริหารวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณ”<sup>25</sup>

**ชุดห้พินิจ** ด้าน**ขุนทด**ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการเคาน์เตอร์บริการประชาชน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 56.28 มีอายุระหว่าง 15 – 25 ปี จำนวน 128 คิดเป็นร้อยละ 33.51 มีสถานภาพการสมรสโสด จำนวน 199 คนคิดเป็นร้อยละ 52.09 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 51.83 มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 15,000 บาท จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 42.15 และมีอาชีพพนักงาน/เจ้าหน้าที่บริษัท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 12.83

2) ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการเคาน์เตอร์บริการประชาชนจังหวัดขอนแก่น มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุดไปหาน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และด้านการอำนวยความสะดวก ตามลำดับ

3) ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการเคาน์เตอร์บริการประชาชนจังหวัดขอนแก่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประชาชนที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ และอาชีพ ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการเคาน์เตอร์บริการประชาชนจังหวัดขอนแก่นไม่แตกต่างกัน

4) ประชาชนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการให้บริการเคาน์เตอร์บริการประชาชนจังหวัดขอนแก่น ที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) ด้านอำนวยความสะดวก ไม่มีเครื่องถ่ายเอกสารบริการ เพราะฉะนั้นควรจัดให้มีเครื่องถ่ายเอกสารเพื่อบริการประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการ 2) ด้านคุณภาพการให้บริการ ไม่มีงานบริการบางงานที่ตรงกับความต้องการของประชาชน เช่น ไม่มีการเปิดให้บริการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนกรณีบัตรหาย เพราะฉะนั้นควรเพิ่มงานบริการที่ประชาชนมีความต้องการสูง เช่น การจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนกรณีบัตรหาย 3)

<sup>25</sup> อัมภพร ภูจุไร, “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์”, สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย), 2552, 77 หน้า.

ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ปัญหาคือ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีจำนวนน้อย เพราะฉะนั้นควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ”<sup>26</sup>

วิเชียร ประสมทรัพย์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพกระบวนการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านซ้ายจังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเงินการคลัง รองลงมาด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริการประชาชน และด้านบริหารงานบุคคลและกิจการสภาฯ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการทำแผนวิเคราะห์งานกรอบอัตรากำลัง และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานหรือตำแหน่ง ด้วยความโปร่งใส ประชาสัมพันธ์ และประกาศเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นพัฒนาผู้บริการเกิดความรู้อากขึ้นควรมีป้ายประชาสัมพันธ์ หรือออกพื้นที่ เพื่อประชาสัมพันธ์ด้านการเงิน และการคลังให้ประชาชนและปรับปรุงบุคลิกภาพการให้บริการที่ดีเท่าเทียมกัน ปรับขั้นตอนการบริการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้รวดเร็ว ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน เพื่อประกอบการปฏิบัติงาน มีการติดตามและประเมินผล โครงการต่างๆ เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงงาน<sup>27</sup>

กัญญาณัฐ วงษ์สมศรี ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าน้อย อำเภอเสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าน้อย อำเภอเสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 6 ด้านคือด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารวัสดุ ด้านการให้บริการประชาชน และด้านการบริหารจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน มีด้านการบริหารจริยธรรม ในรายชื่อเรื่องการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ คือ 3.50 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก 2) ข้อเสนอแนะ อันเป็นแนวทางการพัฒนาการ

---

<sup>26</sup> ชูณหิพินาณ ด่านขุนทด, “การพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2553, 115 หน้า .

<sup>27</sup> วิเชียร ประสมทรัพย์, “การพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2552, 110 หน้า.

บริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าน้อย อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยสรุปแล้ว ประชาชนได้มีข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาในเรื่องต่างๆเช่น การเพิ่มความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับลักษณะงานยิ่งขึ้น โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ จัดโครงการฝึกอบรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแก้ปัญหาในหน่วยงานระหว่าง อบต.ควรจัดบุคลากร แนะนำ ให้ความรู้ด้านกฎหมาย หรือส่งเสริมด้านการศึกษาต่อบุคลากรในองค์กร เป็นต้น<sup>28</sup>

ร.ต.ท.ชินวัฒน์ ศรีสวัสดิ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ด้านการสั่งการ และด้านการงบประมาณ โดยมีความสอดคล้องอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน และด้านการการบรรจุหรือแต่งตั้ง 2) ข้าราชการตำรวจอยู่ในสายงานต่างกัน (ป้องกันและปราบปราม สอบสวน สืบสวน จราจร และธุรการ) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน<sup>29</sup>

สุนิสา ทวิชสังข์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษากระบวนการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการปฏิบัติต่อกระบวนการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ด้านการวางแผน ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงาน ด้านการประสานงาน และด้านงบประมาณ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ด้านการวางแผน ได้มีการกำหนดแผนงานและโครงการต่างๆ ด้านการจัดองค์การ ได้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน และด้านอำนวยความสะดวก

<sup>28</sup> กัญญาณัฐ วงษ์สมศรี, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าน้อย อำเภอเสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด”, สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2550, 83 หน้า.

<sup>29</sup> ร.ต.ท.ชินวัฒน์ ศรีสวัสดิ์, “กระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2547, 107 หน้า.



แบ่งสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนในการบริหารงาน และด้านการประสานงาน ได้จัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคลากรทุกระดับเพื่อความสามัคคีภายใน<sup>30</sup>

**ชัยศิริ โรจนกิจ** ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการรายงาน ด้านการจัดสรรงบประมาณ และด้านการประสานงาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี เพศ และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน<sup>31</sup>

**ปณิตดา พุฒทอง** ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์<sup>32</sup>

**ยุติธรรม ชิงค์** ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลกุดชมพู อำเภอพิบูลมังสาหาร ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดชมพู ด้านการการคลังมีการ

<sup>30</sup>สุนิสา ทวิชสังข์, “การศึกษากระบวนการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานี”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาสารคาม), 2548, 84 หน้า.

<sup>31</sup>ชัยศิริ โรจนกิจ, “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดกาฬสินธุ์”, สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2552, 109 หน้า.

<sup>32</sup>ปณิตดา พุฒทอง, “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์”, สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2552, 106 หน้า.

ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารองค์กร ด้านการบริหารบุคลากร และด้านการตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) องค์กรบริหารส่วนตำบลกุดชุมพภูมิมีประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการบริหารการคลังอยู่ในระดับสูงส่วนประสิทธิภาพด้านการบริหารองค์กร ด้านการบริหารงานด้านบุคลากร และด้านการตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง<sup>33</sup>

ฉวี เขื่อนอก ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสี่ด้านเช่นเดียวกัน ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และด้านกระบวนการให้บริการ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ประชาชนที่มีเพศ และอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประชาชนส่วนใหญ่เสนอแนะให้องค์กรบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จัดบริการให้มีขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อน เข้าใจง่ายและรัดกุมมากยิ่งขึ้น รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ควรเอาใจใส่ผู้มารับบริการเพิ่มมากขึ้น และควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่คอยบริการในช่วงเวลาพักกลางวัน<sup>34</sup>

ยอดเพชร ภูพานเพชร ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลกุดธาตุ อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลกุดธาตุ อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น พบว่าประชาชนที่มารับบริการองค์กร

<sup>33</sup>ยุติธรรม ชิงค์, “การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี องค์กรบริหารส่วนตำบลกุดชุมพภูมิ อำเภอพิบูลมังสาหาร”, รายงานค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2547, 98 หน้า.

<sup>34</sup>ฉวี เขื่อนอก, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม”, สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2552, 93 หน้า.

บริหารส่วนตำบลทุกชาติ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่ามีด้านเจ้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ, ด้านความรวดเร็วในการให้บริการ, ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ 2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกชาติ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น พบว่าประชาชนที่ได้รับการบริการทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกชาติ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน, ประชาชนที่ได้รับการบริการมีความคิดเห็นที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกชาติ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน และประชาชนที่ได้รับการบริการมีความคิดเห็นที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกชาติ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกชาติ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น ที่สำคัญในแต่ละด้านดังนี้ คือ 1) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการควรจัดให้มีจุดรับบริการทุกอย่างแบบเบ็ดเสร็จเพียงจุดเดียว 2) ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการควรให้บริการด้วยความเต็มใจและเอาใจใส่ต่อประชาชนที่มารับบริการเหมือนกันทุกคนไม่ควรเลือกปฏิบัติ 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกควรมีป้ายบอกรายละเอียดแต่ละขั้นตอนเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนอย่างชัดเจน 4) ด้านความรวดเร็วในการบริการควรปรับปรุงระยะเวลาในการให้บริการแต่ละขั้นตอน<sup>35</sup>

สุวารี เหล่าอรรค ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง โดยศึกษาจากประชาชนที่มารับบริการในงานสำนักปลัด งานประชาสัมพันธ์ ส่วนการศึกษา ส่วนการคลัง ส่วนการโยธา ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในการให้บริการด้านข้อมูล ด้านความสะดวก ด้านบุคลิกภาพของผู้ให้บริการ ด้านการประสานงานใน

<sup>35</sup>ยอดเพชร ภูพานเพชร, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกชาติ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2553, 84 หน้า.

การบริการ และด้านความรวดเร็วของการบริการ ซึ่งผลการศึกษาโดยภาพรวมและรายได้ออยู่ในระดับมาก<sup>36</sup>

**จันทร์จิรา มาสว่าง** ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าด้านการบริหารบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เช่นด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการให้บริการประชาชน ส่วนด้านการบริหารจริยธรรม จะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด สาเหตุมาจากบุคลากรยังขาดหลักธรรมาภิบาลที่ดีในการปกครอง จึงทำให้การบริหารปกครองยังมีปัญหาในเรื่องความโปร่งใส เกิดการทุจริตในหลายๆโครงการ เกิดการร้องเรียน และฟ้องร้องดำเนินคดีทั้งในทางอาญาและในทางแพ่ง หลายโครงการกำลังถูกตรวจสอบและอยู่ระหว่างการร้องขออำนาจศาลเพื่อขอคุ้มครองฉุกเฉิน สาเหตุมาจากบุคลากรขาดจิตสำนึกและขาดความรับผิดชอบในเรื่องการบริหารจัดการ และขาดคุณธรรมจริยธรรมเป็นต้น<sup>37</sup>

**อารยา เดชพิมล** ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าคณะกรรมการบริหารสมาชิกสภาและพนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> สุวารี เหล่าอรระคะ, “ความคิดเห็นของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2547, 132 หน้า.

<sup>37</sup> จันทร์จิรา มาสว่าง, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2546, 130 หน้า.

<sup>38</sup> อารยา เดชพิมล, “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี”, การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2546, 76 หน้า.

**สุทธิรัตน์ จรรย์โกมล** ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักกิจการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ประชากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเป็นรายข้อมูลในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกิจการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ประชากรที่มีรายได้และอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกิจการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกันทุกด้าน<sup>39</sup>

**ทะนงศักดิ์ อภัยโส** ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารและจัดการของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีปัญหาการบริหารด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล และด้านสภาพองค์การมากกว่าเพศชาย บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีปัญหาการบริหารด้านองค์ประกอบส่วนบุคคลมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และบุคลากรที่มีสถานภาพ โสดมีปัญหาการบริหารด้านองค์ประกอบส่วนบุคคลมากกว่าสถานภาพสมรส ส่วนตัวแปรอื่น ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารไม่แตกต่างกัน ทางด้านการจัดการกับปัญหาของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก วิธีที่ใช้ในการจัดการกับปัญหาใช้วิธีร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ วิธีประนีประนอมและวิธีสุดท้ายคือวิธีหลีกเลี่ยง<sup>40</sup>

**รัชนิย์ แก้วมิม** ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการบริหารงานตามหลักการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลยโสธรมีความคิดเห็นด้วยในการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีโดยรวมและเป็นรายหลัก 6 หลัก มาใช้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายชื่อการนำมาใช้ในระดับปานกลางและค่อนข้างน้อย คือหลักคุณธรรม มีการติดตามประเมินผลโดยหน่วยงานเองและหน่วยงานภายนอก การจัดให้มีหน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์และขั้นตอนการปฏิบัติงานต่อเรื่องราวร้องทุกข์ในระยะเวลาที่กำหนดชัดเจน และการจัดให้มีระบบยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม

<sup>39</sup>สุทธิรัตน์ จรรย์โกมล, “การบริหารงานตามหลักกิจการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2550, 119 หน้า.

<sup>40</sup>ทะนงศักดิ์ อภัยโส, “ปัญหาการบริหารและจัดการของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2550, 105 หน้า.

ดีเด่นหลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การสร้างตัวชี้วัดในการประเมินเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน และหลักความคุ้มค่า มีการจ้างหน่วยงานเอกชนให้ดำเนินการด้านการบำรุงรักษาความสะอาด ความปลอดภัย และยานพาหนะ ผู้ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยโสธร เพศหญิง มีการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีโดยรวม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบต่างกัน มีการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีโดยรวมมาใช้ในการบริหารงานมากกว่าเพศชาย แต่ผู้ปฏิบัติที่มีความแตกต่างกันในด้านตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือนระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน<sup>41</sup>

**เอกวิวัฒน์ นาคคุณทรง** ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษากระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรบุคลากรฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายได้ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นโดยรวมและรายได้ 6 ด้านไม่แตกต่างกัน แต่เพศหญิงเห็นว่าการมีส่วนร่วมประสานงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าเพศชาย ส่วนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั้งเพศชายเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปีหรือน้อยกว่า 5 ปีที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน โดยรวมและรายได้ อีก 5 ด้านไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลและด้านการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปีหรือน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน โดยรวมและรายได้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน<sup>42</sup>

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องประกอบไปด้วยทรัพยากรการบริหาร อันได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุ

---

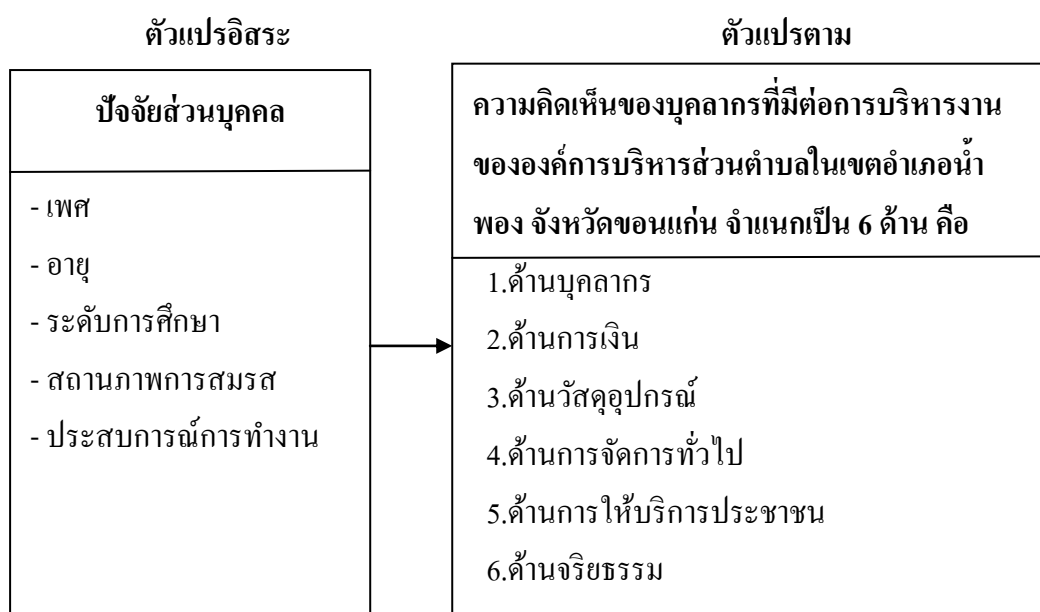
<sup>41</sup> รัชนิษฐ์ เค้ามิม, “ผลการบริหารงานตามหลักการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร”, รายงานค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2548, 124 หน้า.

<sup>42</sup> เอกวิวัฒน์ นาคคุณทรง, “การศึกษากระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2547, 84 หน้า.

อุปกรณ์ ด้านการจัดการทั่วไป ด้านการให้บริการประชาชนด้านจริยธรรม จึงจะส่งผลให้การ  
บริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องต่อไป

## 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการศึกษาความคิดเห็นของ  
บุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น  
โดยผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ<sup>43</sup> มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย  
แนวทางในการศึกษาวิจัยจึงได้กรอบแนวคิดที่จะศึกษาวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการ  
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 6 ด้าน โดย  
เขียนเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2.3 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

<sup>43</sup>วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง,  
(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2543 ), อ้างแล้ว, หน้า 22-26.

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การวัดค่าตัวแปร
- 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 9 แห่ง รวมประชากรทั้งหมด 337 คน<sup>1</sup>

##### 3.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 9 แห่ง จำนวน 183 คน โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างตามวิธีการของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane's)<sup>2</sup> ซึ่งมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

---

<sup>1</sup> สำนักงานท้องถิ่นอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 1 สิงหาคม 2554

<sup>2</sup> สำเร็จ จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน, ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547), หน้า 64.



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

เมื่อ  $n$  = ขนาดตัวอย่างที่ต้องการหา

$N$  = ประชากรทั้งหมด จำนวน

$d$  = ค่าสัดส่วนที่ต้องการให้ค่าสัดส่วนจากตัวอย่างแตกต่างกัน  
ทุกประการไม่เกินร้อยละ 5 หรือ .05

$$\text{ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \quad n = \frac{377}{1 + 377(.05)^2}$$

$$n = 183$$

### 3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนต่างๆ คือการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างตามวิธีการของทาโรยามานะ (Taro Yamane's)<sup>3</sup> จากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 337 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 183 คน แล้วนำมาหาอัตราส่วนของประชากร (Proportional to Size) เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างแยกแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ตามสูตรดังนี้<sup>4</sup>

$$n_1 = \frac{Ni}{N} \times n$$

$n_1$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

$Ni$  = จำนวนประชากรในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

$n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

<sup>3</sup>เรื่องเดียวกัน. หน้า 67.

<sup>4</sup>กัลยา วานิชปัญญา, สถิติสำหรับงานวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548), หน้า 19.

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกตามเพศของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ต่อจากนั้น จึงใช้การสุ่มแบบบังเอิญ คือการสุ่มที่มีได้กำหนดไว้ล่วงหน้าว่ามีใครจะเป็นตัวอย่างบ้าง ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 9 แห่ง เมื่อพบใครที่สุ่มคนนั้นเป็นตัวอย่าง ไม่จำกัดว่าคนไหน ให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำแนกออกเป็น บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แยกเป็นแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น**

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ประชากร (Ni)		รวม (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n1)		รวม (n)
		ชาย	หญิง		ชาย	หญิง	
1	องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่	20	18	38	11	10	21
2	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม	11	18	29	6	10	16
3	องค์การบริหารส่วนตำบลวังชัย	5	27	32	2	15	17
4	องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด	21	24	45	11	13	24
5	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง	13	19	32	7	10	17
6	องค์การบริหารส่วนตำบลพังทวย	12	23	35	7	12	19
7	องค์การบริหารส่วนตำบลบัวเงิน	19	38	57	11	20	31
8	องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล	13	25	38	7	14	21
9	องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม	13	18	31	7	10	17
รวม		127	210	337	69	114	183

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยจัดสร้างขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** บัญชีส่วนบุคคลของตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบเชิงสำรวจรายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านการเงิน 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการจัดการทั่วไป 5) ด้านการให้บริการประชาชน 6) ด้านจริยธรรม

ในตอนที่ 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert)<sup>3</sup> แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

### 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

#### 3.4.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอนดำเนินการดังนี้

---

<sup>3</sup>สำเร็จ จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน, *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547), หน้า 148-152

- 1) ศึกษา ทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดกรอบเนื้อหาของแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3) สร้างแบบสอบถาม และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน นำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่  
 ศึกษาศาสตร์นิพนธ์ และอาจารย์ที่ศึกษาศาสตร์นิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบเนื้อหา และปรับปรุงเพื่อให้  
 ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
- 4) นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและผ่านการแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน  
 3 ท่าน ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบ  
 ของแบบสอบถาม (Format) ความเหมาะสมด้านภาษา (Wording) ความสมบูรณ์ของคำชี้แจง และ  
 ความเหมาะสมของใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม
- 5) นำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruency : IOC)  
 ของแบบสอบถาม

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ<sup>6</sup>

โดยที่ +1 แน่ใจว่าสอดคล้อง

0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

-1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 32 ข้อใช้ได้จำนวน 32 ข้อ  
 ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป

- 6) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา  
 ศาสตร์นิพนธ์ และอาจารย์ที่ศึกษาศาสตร์นิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปทดลองใช้

### 3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

- 1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง  
 แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วย  
 โจด อำเภอกะนวน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลมาหาคำถามแบบสอบถาม

---

<sup>6</sup> ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณฺ์เลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา: การสร้างและพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), หน้า 65.

2) นำแบบทดสอบไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าคงที่ภายในเนื้อหาเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยการใช้สูตรของ ครอนบาค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่ามีความเที่ยง โดยใช้สูตร คือ

การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม หาความเที่ยงภายในโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตร<sup>7</sup> คือ

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

เมื่อ  $\alpha$  = สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K = จำนวนของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$  = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S_t^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3) การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ สามารถหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ได้ .85 ซึ่งเป็นค่าที่เชื่อถือได้

4) นำเครื่องมือที่ทดลองแล้วพร้อมผลการทดสอบนำเสนออาจารย์ที่ศึกษาศาสนาปริพนธ์ และอาจารย์ที่ศึกษาศาสนาปริพนธ์ร่วม ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล

5) จัดพิมพ์เครื่องมือเป็นฉบับจริง และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.5 การวัดค่าตัวแปร

#### 3.5.1 การวัดค่าตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พิจารณาแบ่งกลุ่มเพศ เป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง

อายุ พิจารณาจากอายุจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วแบ่งกลุ่มเป็น 4 ช่วงคือ 1)อายุระหว่าง 21-30 ปี 2) อายุระหว่าง 31-40 ปี 3) อายุระหว่าง 41-50 ปี 4) อายุระหว่าง 51-60 ปี

สถานภาพการสมรส พิจารณาตามสถานะของบุคคลตามสถานะความเป็นจริง คือ 1) โสด 2) สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน 3) หม้าย/หย่าร้าง 4) สมรสแล้วแยกกันอยู่ รวม 4 กลุ่ม

---

<sup>7</sup>บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, 2545), หน้า 99.

**ระดับการศึกษา** พิจารณาจากระดับการศึกษาจริงของ บุคลากร ที่ตอบแบบสอบถาม เนื่องจากบุคลากร โดยทั่วไปมีระดับการศึกษาต่างกันจึงแบ่งกลุ่มระดับการศึกษา ดังนี้ 1) ม.ปลาย/ปวช. 2) ปวส./อนุปริญญา 3) ปริญญาตรี และ 4) สูงกว่าปริญญาตรี รวมเป็น 4 กลุ่ม

**ประสบการณ์การทำงาน** พิจารณาจากอายุการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น แล้ว แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5-9 ปี และ 3) 10 ปีขึ้นไป

### 3.5.2 การวัดค่าตัวแปรตาม

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านการเงิน 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการจัดการทั่วไป 5) ด้านการให้บริการประชาชน 6) ด้านจริยธรรม โดยคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) การสร้างคำถามตามแนวของ Likert มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้ค่าดังนี้ คือ

5 คะแนน	เท่ากับ	มากที่สุด
4 คะแนน	เท่ากับ	มาก
3 คะแนน	เท่ากับ	ปานกลาง
2 คะแนน	เท่ากับ	น้อย
1 คะแนน	เท่ากับ	น้อยที่สุด

โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับตามแนวของ (Scoring Rubric)<sup>8</sup> เพื่อแปลผลซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยจากสูตร ดังนี้

$$\text{ขนาดชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ขนาดชั้น} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

$$(\text{ขีดจำกัดบนของชั้นแรก} = \text{ขีดจำกัดล่างของชั้นแรก} + \text{ขนาดชั้น} - 0.01)$$

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	แปลผล
1.00-2.33	น้อย
2.34-3.66	ปานกลาง
3.67-5.00	มาก

<sup>8</sup> บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2546.) หน้า 89.

### 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.6.1 แหล่งข้อมูล

รวบรวมและจัดเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

#### 3.6.2 ขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาวิถยามกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอน้ำพอง เพื่อให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2) ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3) เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจึงตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล เพื่อที่จะนำข้อมูลเหล่านั้นที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.7.1 บัญชีส่วนบุคคล โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.2 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.7.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและ F-test

3.7.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

### 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาและผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ประมวลผล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

**ตอนที่ 1** เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และอธิบายสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็น ของบุคลากรขององค์การบริหารงานส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นที่มีต่อการบริหารจัดการจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านการเงิน 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการจัดการทั่วไป 5) ด้านการให้บริการ 6) ด้านจริยธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน

สำหรับการหาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่า t-test และ F-test โดยใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 3** เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะต่างๆ โดยการรวบรวมข้อมูลแล้วแจกแจงความถี่และสรุปผลเป็นความเรียงตามลำดับ



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ของบุคลากร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 คน แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย(Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)

F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

## 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ จำนวนนับ (Count) ค่าร้อยละ (Percentage) และอธิบายสถานะภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดกาทั่วไประดับ การให้บริการประชาชน และด้านจริยธรรม วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

**ตอนที่ 3** การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่

**ตอนที่ 4** เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวบรวมข้อมูลแล้วสรุปผลเรียงตามลำดับ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

## 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 183 คน ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าจำนวนนับ (Count) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปากฎดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอหนองน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	69	37.70
หญิง	114	62.30
<b>รวม</b>	<b>183</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 คนรองลงมาคือเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอหนองน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุระหว่าง 21 - 30 ปี	48 □	26.30
อายุระหว่าง 31 - 40 ปี	86	47.00
อายุระหว่าง 41 - 50 ปี	44	24.00
อายุระหว่าง 51 - 60 ปี	5	2.70
<b>รวม</b>	<b>183</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปีมากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 44 คนคิดเป็นร้อยละ 24.00 และอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอป่าพองจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	76	41.50
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	89	48.60
หม้าย/หย่าร้าง	12	6.60
สมรสแล้วแยกกันอยู่	6	3.30
<b>รวม</b>	<b>183</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพสมรสแล้วอยู่ด้วยกันมากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 สถานภาพโสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 และ สถานภาพสมรสแล้วแยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม.ปลาย/ปวช.	13 □	7.10
ปวส./อนุปริญญา	31	16.90
ปริญญาตรี	125	68.30
สูงกว่าปริญญาตรี	14	7.70
<b>รวม</b>	<b>183</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 125คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 ปวส./อนุปริญญา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และม.ปลาย/ปวช. จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอหนองน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	76 □	41.50
5-9 ปี	79	43.20
10 ปีขึ้นไป	28	15.30
<b>รวม</b>	<b>183</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์การทำงาน 5-9 ปี มากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 รองลงมาคือต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น**

การศึกษาวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ปრაกฏดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคิดเห็นของ  
บุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ  
น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวม**

ระดับการปฏิบัติหน้าที่	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านบุคลากร	3.67	0.73	มาก
2. ด้านการเงิน	3.67	0.78	มาก
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.77	0.69	มาก
4. ด้านการจัดการทั่วไป	3.76	0.76	มาก
5. ด้านการให้บริการประชาชน	3.66	0.86	ปานกลาง
6. ด้านจริยธรรม	3.74	0.74	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการให้บริการประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคิดเห็นของบุคลากร  
ที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง  
จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร

ข้อที่	ด้านบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใน อบต. เหมาะสมกับงาน ตรงตามความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานใน อบต.	3.73	0.82	มาก
2.	การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กร	3.78	0.91	มาก
3.	อบต. มีการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของตนอยู่เสมอ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ กับงานในตำแหน่ง	3.85	1.00	มาก
4.	อบต. มีการเชิญบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาช่วยพัฒนาหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรในอบต.	3.34	1.11	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.67</b>	<b>0.73</b>	<input type="checkbox"/> มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 อบต. มีการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของตนอยู่เสมอ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ กับงานในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ ข้อ 2 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กรค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 อบต. มีการเชิญบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาช่วยพัฒนาหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรในอบต. ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการเงิน

ข้อที่	ด้านการเงิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	อบต. มีการควบคุมตรวจสอบ ด้านการเงินทั้งจากภายในและจากภายนอก	3.78	0.93	มาก
2.	อบต. มีการชี้แจงการบริหารงบประมาณให้ประชาชนทราบเป็นประจำ	3.62	0.96	ปานกลาง
3.	อบต. มีการจัดทำรายงานข้อมูลรายรับ – รายจ่ายงบประมาณประจำปี พร้อมประกาศให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง	3.79	0.94	มาก
4.	อบต. มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีและสร้างรายได้เช่นการนำแผนที่ภาษีมาใช้เพื่อช่วยในการจัดเก็บภาษี	3.60	1.11	ปานกลาง
5.	อบต. มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คำนึงค่าตามอำนาจหน้าที่	3.58	0.92	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.67</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการเงินโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 3 อบต. มีการจัดทำรายงานข้อมูลรายรับ – รายจ่ายงบประมาณประจำปี พร้อมประกาศให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ ข้อ 1 อบต. มีการควบคุมตรวจสอบ ด้านการเงินทั้งจากภายในและจากภายนอก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 5 อบต. มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คำนึงค่าตามอำนาจหน้าที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58



ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านวัสดุอุปกรณ์

ข้อที่	ด้านวัสดุอุปกรณ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	อบต. มีการจัดทำแผนภาพแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและผลงาน	3.61	0.85	ปานกลาง
2.	อบต. มีการควบคุมการใช้วัสดุอุปกรณ์ เช่น ทะเบียนการเบิก-จ่ายวัสดุอุปกรณ์	3.77	0.88	มาก
3.	อบต. ใช้วัสดุอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องถ่ายเอกสารเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน	3.99	0.88	มาก
4.	อบต. มีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดเสียหายเพื่อให้สามารถกลับมาใช้งานได้	3.70	0.93	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.77</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านวัสดุอุปกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 3 อบต. ใช้วัสดุอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องถ่ายเอกสารเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาคือ ข้อที่ 2 อบต. มีการควบคุมการใช้วัสดุอุปกรณ์ เช่นทะเบียนการเบิก-จ่ายวัสดุอุปกรณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 1 อบต. มีการจัดทำแผนภาพแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและผลงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดการทั่วไป

ข้อที่	ด้านการจัดการทั่วไป	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	อบต. มีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน เช่น ในปีนี้ๆว่าจะทำอะไรบ้าง	3.79	0.86	มาก
2.	อบต. มีการบริหารงานที่มุ่งความสำเร็จของงานอย่างรวดเร็ว	3.86	0.88	มาก
3.	อบต. มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.69	0.94	มาก
4.	อบต. มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม	3.70	0.96	มาก
5.	อบต. มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้รวดเร็วขึ้น	3.75	0.94	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.76</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดการทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 2 อบต. มีการบริหารงานที่มุ่งความสำเร็จของงานอย่างรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือข้อที่ 1 อบต. มีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน เช่น ในปีนี้ๆว่าจะทำอะไรบ้าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 3 อบต. มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการให้บริการประชาชน

ข้อที่	ด้านการให้บริการประชาชน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	อบต. มีการจัดบุคลากรคอยต้อนรับพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้มารับบริการ	3.78	1.04	มาก
2.	อบต. มีการเปิดกว้างช่องทางการให้บริการ เช่น การร้องทุกข์ทางโทรศัพท์	3.58	1.01	ปานกลาง
3.	อบต. มีการจัดหน่วยงานเคลื่อนที่ให้บริการแก่ประชาชน เช่น อบต. เคลื่อนที่	3.54	1.06	ปานกลาง
4.	อบต. มีการให้บริการประชาชน อย่างรวดเร็วทั่วถึง น่าเชื่อถือ โปร่งใส และตรวจสอบได้	3.73	1.01	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.66</b>	<b>0.86</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการให้บริการประชาชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 อบต. มีการจัดบุคลากรคอยต้อนรับพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้มารับบริการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือข้อ ที่ 4 อบต. มีการให้บริการประชาชน อย่างรวดเร็วทั่วถึง น่าเชื่อถือ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 3 อบต. มีการจัดหน่วยงานเคลื่อนที่ให้บริการแก่ประชาชน เช่น อบต. เคลื่อนที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านจริยธรรม

ข้อที่	ด้านจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	อบต. มีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน	3.77	0.97	มาก
2.	บุคลากรของอบต. วางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.69	1.02	มาก
3.	บุคลากร อบต. ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์	3.72	1.01	มาก
4.	อบต. มีการแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด	3.70	1.04	มาก
5.	อบต. ไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	3.83	1.02	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.74</b>	<b>0.86</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 5 อบต. ไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของทางราชการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ ข้อ 1 อบต. มีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 2 บุคลากรของอบต. วางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากร ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน ซึ่งผลของการวิเคราะห์และการทดสอบสมมติฐานปรากฏดังตารางต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากร ที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปรผลระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็น	เพศ				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย (n=69)		หญิง (n=114)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบุคลากร	3.64	0.68	3.69	0.76	0.44	0.66
2. ด้านการเงิน	3.66	0.79	3.68	0.77	0.14	0.89
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.74	0.71	3.79	0.68	0.53	0.60
4. ด้านการจัดการทั่วไป	3.75	0.76	3.76	0.77	0.09	0.93
5. ด้านการให้บริการประชาชน	3.67	0.86	3.65	0.87	0.14	0.16
6. ด้านจริยธรรม	3.86	0.83	3.67	0.88	1.41	0.89
<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.70</b>	<b>3.71</b>	<b>0.69</b>	<b>0.11</b>	<b>0.91</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากร ที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปรผลระดับความ  
คิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็น	อายุ								F	Sig.
	อายุระหว่าง 21-30 ปี (n=48)		อายุระหว่าง 31-40 ปี (n=86)		อายุระหว่าง 41-50 ปี (n=44)		อายุระหว่าง 51-60 ปี (n=5)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบุคลากร	3.86	0.76	3.67	0.71	3.47	0.71	3.65	0.58	2.27	0.08
2. ด้านการเงิน	3.78	0.80	3.70	0.82	3.50	0.65	3.72	0.88	1.05	0.37
3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์	3.89	0.69	3.78	0.70	3.65	0.68	3.55	0.45	1.04	0.38
4. ด้านการจัดการ ทั่วไป	3.76	0.78	3.81	0.77	3.67	0.75	3.60	0.85	0.38	0.77
5. ด้านการให้ บริการ ประชาชน	3.80	0.85	3.65	0.92	3.56	0.77	3.30	0.69	0.88	0.45
6. ด้านจริยธรรม	3.87	0.91	3.72	0.89	3.62	0.75	3.92	0.94	0.73	0.54
<b>รวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.71</b>	<b>3.72</b>	<b>0.72</b>	<b>3.58</b>	<b>0.62</b>	<b>3.62</b>	<b>0.67</b>	<b>0.99</b>	<b>0.40</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่าบุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ  
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากร ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปรผลระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็น	ระดับการศึกษา								F	Sig.
	ม.ปลาย/ ปวช (n=13)		ปวส/ อนุปริญญา (n=31)		ปริญญาตรี (n=125)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n=14)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบุคลากร	3.25	0.71	3.69	0.68	3.73	0.71	3.54	0.91	1.88	0.14
2. ด้านการเงิน	3.25	0.62	3.84	0.71	3.68	0.77	3.61	1.02	1.84	0.14
3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์	3.29	0.76	3.81	0.70	3.84	0.65	3.48	0.77	3.57	0.02
4. ด้านการจัดการ ทั่วไป	3.42	0.67	3.77	0.67	3.79	0.77	3.73	0.94	0.97	0.41
5. ด้านการให้ บริการ ประชาชน	3.29	0.54	3.76	0.63	3.68	0.89	3.55	1.23	1.04	0.38
6. ด้านจริยธรรม	3.32	0.67	3.81	0.76	3.77	0.84	3.73	1.23	1.12	0.34
<b>รวม</b>	<b>3.30</b>	<b>0.60</b>	<b>3.78</b>	<b>0.60</b>	<b>3.75</b>	<b>0.68</b>	<b>3.61</b>	<b>0.97</b>	<b>1.87</b>	<b>0.14</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านวัสดุอุปกรณ์ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าบุคลากร มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลากร ที่มี สถานภาพการสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ  
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปรผลระดับความ  
คิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความคิดเห็น	สถานภาพการสมรส								F	Sig.
	โสด (n=76)		สมรสแล้ว อยู่ด้วยกัน (n=89)		หย่าร้าง/ หม้าย (n=12)		สมรสแล้ว แยกกันอยู่ (n=6)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบุคลากร	3.63	0.75	3.66	0.74	3.92	0.56	3.92	0.38	0.77	0.51
2. ด้านการเงิน	3.58	0.83	3.58	0.83	3.62	0.51	3.93	0.62	0.88	0.45
3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์	3.72	0.72	3.72	0.72	4.00	0.76	3.96	0.46	0.72	0.54
4. ด้านการ จัดการทั่วไป	3.68	0.79	3.80	0.76	3.82	0.73	4.03	0.39	0.66	0.58
5. ด้านการ ให้บริการ ประชาชน	3.55	0.92	3.72	0.81	3.69	1.01	4.04	0.49	0.96	0.41
6. ด้านจริยธรรม	3.60	0.94	3.82	0.80	3.82	0.91	4.20	0.36	1.52	0.21
<b>รวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.74</b>	<b>3.75</b>	<b>0.68</b>	<b>3.81</b>	<b>0.62</b>	<b>4.01</b>	<b>0.31</b>	<b>0.95</b>	<b>0.42</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่าบุคลากร มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ  
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวม ไม่  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น  
ต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สมมติฐานข้อที่ 5 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ระดับที่แตกต่าง

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปรผลระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความคิดเห็น	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=76)		5-9 ปี (n=79)		10 ปีขึ้นไป (n=28)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบุคลากร	3.63	0.72	3.67	0.74	3.76	0.74	0.34	0.71
2. ด้านการเงิน	3.64	0.69	3.67	0.85	3.79	0.76	0.36	0.70
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.80	0.69	3.76	0.69	3.71	0.71	0.21	0.81
4. ด้านการจัดการทั่วไป	3.73	0.72	3.76	0.80	3.82	0.78	0.13	0.88
5. ด้านการให้บริการประชาชน	3.69	0.75	3.58	0.96	3.81	0.87	0.52	0.60
6. ด้านจริยธรรม	3.71	0.83	3.72	0.91	3.89	0.83	0.85	0.43
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>0.64</b>	<b>3.69</b>	<b>0.74</b>	<b>3.80</b>	<b>0.70</b>	<b>0.24</b>	<b>0.78</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

บุคลากร ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปราบกฏดังตารางต่อไปนี้

##### ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	การสรรหาบุคลากรควรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	10
2.	ควรส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้พนักงานได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	6
3.	อบต. มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานมากกว่าปริมาณงาน	2
4.	ควรจัดหาบุคลากรด้านสาธารณสุขมาปฏิบัติงานใน อบต.	1

จากตารางที่ 4.18 พบว่าข้อเสนอแนะของบุคลากรในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร โดยเรียงลำดับความถี่จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ การสรรหาบุคลากรควรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จำนวน 10 คน รองลงมาคือ ควรส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้พนักงานได้รับความรู้เพิ่มขึ้น จำนวน 6 คน และน้อยที่สุดคือ ควรจัดหาบุคลากรด้านสาธารณสุขมาปฏิบัติงานใน อบต. จำนวน 1 คน

ตารางที่ 4.19 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง  
จังหวัดขอนแก่น ด้านการเงิน

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	มีการใช้งบประมาณไม่คุ้มค่าและไม่เกิดประโยชน์แก่ประชาชน	8
2.	ควรมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด	6
3.	งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนา	4
4.	อบต. ควรมีการชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณให้ประชาชนทราบอย่างเปิดเผย	3

จากตารางที่ 4.19 พบว่าข้อเสนอแนะของบุคลากรในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการเงิน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือมีการใช้งบประมาณไม่คุ้มค่าและไม่เกิดประโยชน์แก่ประชาชน จำนวน 8 คน รองลงมาคือ ควรมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด จำนวน 6 คนและน้อยที่สุดคือ อบต. ควรมีการชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณให้ประชาชนทราบอย่างเปิดเผย จำนวน 3 คน

ตารางที่ 4.20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง  
จังหวัดขอนแก่น ด้านวัสดุอุปกรณ์

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	อบต. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน	9
2.	ควรใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดและใช้ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด	4
3.	ควรมีการควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ เช่น ทะเบียนคุมอย่างเคร่งครัด	3
4.	บุคลากรควรช่วยกันดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้ใช้งานได้ยาวนานและคุ้มค่ามากที่สุด	3

จากตารางที่ 4.20 พบว่าข้อเสนอแนะของบุคลากรในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 1. อบต. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน จำนวน 9 คน รองลงมาคือ 2. ควรใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดและใช้ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด จำนวน 4 คน และน้อยที่สุดคือ 3. ควรมีการควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ เช่น ทะเบียนคุมอย่างเคร่งครัด และ 4. บุคลากรควรช่วยกันดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้ใช้งานได้ยาวนานและคุ้มค่ามากที่สุด จำนวน 3 คน เท่ากันตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง  
จังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดการทั่วไป

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	5
2.	ควรมีการบังคับใช้ระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	2
3.	ควรมีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว	2
4.	ควรมีการแบ่งมอบหมายงานให้เกิดความชัดเจนในแต่ละส่วนงาน	1

จากตารางที่ 4.21 พบว่าข้อเสนอแนะของบุคลากรในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดการทั่วไป โดยเรียงลำดับความถี่จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จำนวน 5 คน รองลงมาคือ ควรมีการบังคับใช้ระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดและควรมีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว จำนวน 2 คนเท่ากัน และน้อยที่สุดคือควรมีการแบ่งมอบหมายงานให้เกิดความชัดเจนในแต่ละส่วนงาน จำนวน 1 คน

ตารางที่ 4.22 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง  
จังหวัดขอนแก่น ด้านการให้บริการประชาชน

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	บุคลากร อบต. ควรต้อนรับผู้มาใช้บริการอย่างจริงใจและเป็นมิตร	7
2.	บุคลากรควรเพิ่มความกระตือรือร้นในการให้บริการผู้มารับบริการ	4
3.	ควรมีการประชาสัมพันธ์รับทราบหน้าที่ของประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง	3
4.	ควรมีการจัดหน่วย อบต. เคลื่อนที่เพื่อบริการประชาชน	3

จากตารางที่ 4.22 พบว่าข้อเสนอแนะของบุคลากรในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการให้บริการประชาชน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือบุคลากร อบต. ควรต้อนรับผู้มาใช้บริการอย่างจริงใจและเป็นมิตร จำนวน 7 คน รองลงมาคือบุคลากรควรเพิ่มความกระตือรือร้นในการให้บริการผู้มารับบริการ จำนวน 4 คนและน้อยที่สุดคือควรมีการประชาสัมพันธ์รับทราบหน้าที่ของประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึงและควรมีการจัดหน่วย อบต. เคลื่อนที่เพื่อบริการประชาชน จำนวน 3 คนเท่ากันตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง  
จังหวัดขอนแก่น ด้านจริยธรรม

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรมีการฝึกอบรมด้านจริยธรรมแก่บุคลากร อบต. เป็นประจำทุกปี	6
2.	อบต. ควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส สุจริต ตรวจสอบได้และนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน	5
3.	บุคลากรขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	4
4.	ไม่ควรบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	3

จากตารางที่ 4.23 พบว่าข้อเสนอแนะของบุคลากรในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านจริยธรรม โดยเรียงลำดับความถี่จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือควรมีการฝึกอบรมด้านจริยธรรมแก่บุคลากร อบต. เป็นประจำทุกปี จำนวน 6 คน รองลงมาคืออบต. ควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส สุจริต ตรวจสอบได้และนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน จำนวน 5 คน และน้อยที่สุดคือไม่ควรบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของทางราชการ จำนวน 3 คน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ของบุคลากร ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า บุคลากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 9 แห่ง รวมประชากรทั้งหมด 337 กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ จำนวนนับ (Count) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาสรุปผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ



## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

### 5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าทั้งหมด 183 คน เป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 และเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 มีสถานภาพการสมรสสมรสแล้วอยู่ด้วยกัน มากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 มีการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 และมีประสบการณ์การทำงาน 5-9 ปี มากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20

### 5.1.2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

จากการวิจัยถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 6 ด้าน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาทางด้านได้ผลดังต่อไปนี้

1) ด้านบุคลากร ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

2) ด้านการเงิน ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

4) ด้านการจัดการทั่วไป ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดการทั่วไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

5) ด้านการให้บริการประชาชน ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

6) ด้านจริยธรรม ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

### 5.1.3 ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ของบุคลากร ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1) บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

2) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวัสดุอุปกรณ์พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4) บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

5) บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

### 5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เรียงตามลำดับความถี่ในแต่ละด้านดังนี้คือ

1) ด้านบุคลากร การสรรหาบุคลากรควรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ควรส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้พนักงานได้รับความรู้เพิ่มขึ้น อบรมมีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานมากกว่าปริมาณงาน และควรจัดหาบุคลากรด้านสาธารณสุขมาปฏิบัติงานใน อบต.

2) ด้านการเงิน มีการใช้งบประมาณไม่คุ้มค่าและไม่เกิดประโยชน์แก่ประชาชน ควรมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและอบต.ควรมีการชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณให้ประชาชนทราบอย่างเปิดเผย

3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ วัตถุประสงค์.ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน ควรใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดและใช้ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด ควรมีการควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ เช่นทะเบียนคุมอย่างเคร่งครัด และ บุคลากรควรช่วยกันดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้ใช้งานได้นานและคุ้มค่าที่สุด

4) ด้านการจัดการทั่วไป ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ควรมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ควรมีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และ ควรมีการแบ่งมอบหมายงานให้เกิดความชัดเจนในแต่ละส่วนงาน

5) ด้านการให้บริการประชาชน บุคลากร วัตถุประสงค์.ควรต้อนรับผู้มาใช้บริการอย่างจริงใจและเป็นมิตร บุคลากรควรเพิ่มความกระตือรือร้นในการให้บริการผู้มารับบริการ ควรมีการประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่ของประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง และควรมีการจัดหน่วย วัตถุประสงค์.เคลื่อนที่เพื่อบริการประชาชน

6) ด้านจริยธรรม ควรมีการฝึกอบรมด้านจริยธรรมแก่บุคลากร วัตถุประสงค์.เป็นประจำทุกปี วัตถุประสงค์.ควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส สุจริต ตรวจสอบได้และนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน บุคลากรขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และไม่ควรบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

### 5.2.1 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระในการบริหารงานในด้านการบริหารงานบุคคล การบริการจัดการในเรื่องการเงิน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการทั่วไปรวมทั้งด้านการให้บริการประชาชน ที่อยู่ในขอบเขตอำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ดังนั้นบุคลากรจึงเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นสาเหตุให้ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ.2546) มาตรา 69/1 การปฏิบัติงาน

ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น นำมาอภิปรายได้ดังนี้

**ด้านบุคลากร** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมตรงกับสายงานที่ปฏิบัติและมีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำจึงช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารงานได้อย่างรวดเร็ว และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิเชียร ประสมทรัพย์** ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ผลการวิจัยดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อบต.มีการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของตนอยู่เสมอ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ กับงานในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า อบต.เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองจึงมีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับหลักแนวคิดของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** ได้ให้ความสำคัญไว้ในหนังสือการบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมืองว่าปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของหน่วยงานประกอบด้วย การเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร เช่นการให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ให้มีประสบการณ์มีความชำนาญหรือ วิชาการที่ทันสมัยในการให้บริการประชาชน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อบต.มีการเชิญบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาช่วยพัฒนาหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรในอบต.อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ปัจจุบัน อบต.มีการเชิญบุคคลจากภายนอกมาเป็นที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจจะไม่ค่อยมีบทบาทในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีผลทำให้ระดับความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กัญญาณัฐ วงษ์สมศรี** ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าน้อย อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าความคิดเห็น

ของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าน้อย อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง

**ด้านการเงิน** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า อบต. มีการควบคุม ตรวจสอบทางการเงินจากทั้งหน่วยงานภายในคือเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกอย่างประจำและมีการชี้แจงให้ประชาชนทราบประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชินวัฒน์ ศรีสวัสดิ์** ศึกษากระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธร ด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ผลการวิจัยดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อบต.มีการจัดทำรายงานข้อมูลรายรับ – รายจ่ายงบประมาณ ประจำปี พร้อมประกาศให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดทำรายงานแสดงรายรับรายจ่ายและงบทดลองรายเดือน และจัดทำงบแสดงฐานะการเงินตามแบบที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคตรวจสอบภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปี และประกาศให้ประชาชนทราบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุนิสา ทวิชสังข์** ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า สำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานีมีการจัดทำระบบบัญชีเพื่อติดตามและควบคุมงบประมาณขององค์กรอย่างถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ อบต. มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่าตามอำนาจหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่าปัจจุบันงบประมาณขององค์การบริหารได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณที่ใช้ไปนั้น ไม่ได้รับการยอมรับว่าใช้ไปอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและประชาชนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชัยศิริ โรจนกิจ** ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการจัดสรรงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**ด้านวัสดุอุปกรณ์** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และเพียงพอในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์เครื่องถ่ายเอกสาร และมีการควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์สำนักงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปนัดดา พุฒทอง** ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความคิดเห็น

ของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ผลการวิจัยดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อบต. ใช้วัสดุอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องถ่ายเอกสารเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่าการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีอุปกรณ์เครื่องมือครบครัน เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและเพียงพอต่อการให้บริการประชาชนทำให้การบริหารงานขององค์การนั้นเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อัมพพร ภูจุไร** ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ในด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อบต. มีการจัดทำแผนภาพแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและผลงานอยู่ในระดับ ปานกลาง อภิปรายได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีแผนผังขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่แสดงให้ประชาชนผู้มาติดต่อเห็นอย่างชัดเจนเช่นแผนผังขั้นตอนการเสียภาษี แผนผังขั้นตอนการขออนุญาตปลูกสร้างบ้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับหลักแนวคิดของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** ได้ให้ความสำคัญไว้ในหนังสือการบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมืองว่าปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของหน่วยงานประกอบด้วย การจัดทำแผนแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและผลงานเวลาที่ใช้และหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน พร้อมติดประกาศให้ประชาชนทราบอย่างชัดเจนและง่ายต่อการเข้าใจ

**ด้านการจัดการทั่วไป** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรส่วนมากยอมรับในการจัดการองค์การมีความเชื่อมั่นว่า อบต. ได้มีการกำหนดนโยบายและแผนงานในการดำเนินงานอย่างชัดเจนและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชัยศิริ โรจนกิจ** ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการจัดองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ผลการวิจัยดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อบต. มีการบริหารงานที่มุ่งความสำเร็จของงานอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การบริหารงานต้องมุ่งความสำเร็จของงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนอย่างรวดเร็วซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของร.ต.ท.ชินวัฒน์ ศรีสวัสดิ์ ได้ศึกษากระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ พบ ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการจัดการองค์การอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อบต. มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจจะเห็นว่าประชาชนยังไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่นในการจัดประชาคมทำแผนพัฒนาสามปียังมีประชาชนจำนวนน้อยที่เข้าร่วมทำการประชาคม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุติธรรม ชิงค์ ได้ศึกษาเรื่องการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุมชภู อำเภอพิบูลมังสาหาร ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพด้านการบริหารองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการให้บริการประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า อบต. มีการให้บริการประชาชนโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง จึงมีการพัฒนารูปแบบงานเช่นการออกหน่วยอบต. เคลื่อนที่ ลดความซ้ำซ้อนและขั้นตอนของการขอรับบริการ มีบุคลากรคอยต้อนรับและช่วยเหลือประชาชนผู้มาขอรับบริการอย่างเป็นกันเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวี เจื่อนอกได้ศึกษา ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า “ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อบต. มีการจัดบุคลากรคอยต้อนรับพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้มารับบริการ อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างรวดเร็วและแนะนำให้ความช่วยเหลือประชาชนอย่างเสมอภาคกันทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยอดเพชร ภูพานเพชร ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดธาตุ อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น พบว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดธาตุด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อบต. มีการจัดหน่วยงานเคลื่อนที่ให้บริการแก่ประชาชน เช่น อบต. เคลื่อนที่ อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งได้มีการจัด

โครงการ อบต.เคลื่อนที่ แต่ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณอาจทำให้ไม่สามารถจัดโครงการอบต. เครื่องที่ได้บ่อยๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวารี เหล่าอรรค ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขามเรียง โดยศึกษาจากประชาชนที่มารับบริการในงานสำนักปลัด งานประชาสัมพันธ์ ส่วน การศึกษา ส่วนการคลัง ส่วน โยธา ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในการให้บริการด้านข้อมูล ด้านอำนวยความสะดวกด้านบุคลิกภาพของผู้ให้บริการ ด้านการประสานงานในการบริการ และ ด้านความรวดเร็วของการบริการซึ่งผลการศึกษาโดยรวมละครายด้านอยู่ในระดับมาก

**ด้านจริยธรรม** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ในการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการตรวจสอบการบริหารงานจากหน่วยงานภายในโดยฝ่าย ตรวจสอบภายในและการตรวจสอบและจากหน่วยงานภายนอกและมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการบริหารงานด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จันทร์จิรา มาสว่าง** ศึกษาความคิดเห็นของ ประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัยพบว่า ด้าน การบริหารจริยธรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ผลการวิจัยดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อบต. ไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของทางราชการ อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ประชาชน สามารถเข้าเข้ามาตรวจสอบข้อมูลข่าวสารของทางราชการในการบริหารราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับ **พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการพ.ศ.2540 มาตรา 9** หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างน้อยดังต่อไปนี้ไว้ให้ ประชาชนเข้าตรวจดูได้ 1) ผลการพิจารณาหรือคำวินิจฉัยที่มีผลโดยตรงต่อเอกชน รวมทั้งความเห็น แย้งและคำสั่งที่เกี่ยวข้องในการ พิจารณาวินิจฉัยดังกล่าว 2) นโยบายหรือการตีความที่ไม่เข้าข่าย ต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 7 (4) 3) แผนงาน โครงการ และงบประมาณรายจ่าย ประจำปีของปีที่กำลังดำเนินการ 4) คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมี ผลกระทบถึงสิทธิหน้าที่ของเอกชน 5) สิ่งพิมพ์ที่ได้มีการอ้างอิงถึงตามมาตรา 7 วรรคสอง 6) สัญญาสัมปทาน สัญญาที่มีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอนหรือสัญญาร่วมทุนกับเอกชนในการ จัดทำบริการ สาธารณะ 7) มติคณะรัฐมนตรี หรือมติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมายหรือโดย มติคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ให้ระบุรายชื่อ รายงานทางวิชาการ รายงานข้อเท็จจริง หรือข้อมูลข่าวสารที่ นำมาใช้ในการพิจารณาไว้ด้วย 8) ข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรของอบต. วางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่ใน ระดับมาก อธิบายได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความสารถตรงกับสายงานและให้เกียรติกับตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ



**กัญญาณัฐ วงศ์สมศรี** ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าน้อย อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านการบริหารจริยธรรม การวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

**5.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้**

1) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า คิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีส่วนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าเทียมกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ได้มีการส่งเสริมและจัดการฝึกอบรมและ ให้ความรู้ด้านการบริหารงานร่วมกับบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยไม่มีการ เลือกว่าเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ทั้งให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น จึงน่าจะส่งผลให้บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อารยา เดชพิมล** ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าความ คิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ไม่ว่าจะมียุมาก หรืออายุน้อยย่อมมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเท่าเทียมกันตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายมา ดังนั้นจึงน่าจะส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุทธิรัตน์ จรรย์โกมล** ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วน ตำบลทุ่งนาเลา อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่มีรายได้และอายุ

แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ ไม่แตกต่างกัน

3) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรไม่ว่าจะมีสถานภาพการสมรสเช่นใดก็มีความรับผิดชอบหน้าที่ มีความสามารถในการบริหารจัดการงาน มีความมั่นคงในการจัดการงานได้อย่างเท่ากันดังนั้นจึงน่าจะส่งผลให้บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทะนงศักดิ์ อภัยโส ศึกษาปัญหาการบริหารและจัดการของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ โสดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านองค์ประกอบส่วนบุคคลมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรส เนื่องจากคนที่ใช้ชีวิตโสด ใช้ชีวิตตามลำพัง ปัญหาที่พบไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างเรื่องความรู้สึก ทักษะคิด ค่านิยม การรับรู้ ประสบการณ์ทำงาน วิธีการทำงานคน โสดมีความอดทนต่อสิ่งที่พบเจอได้น้อยกว่าคนที่สมรส เพราะภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของคนที่มีสมรสมีมากกว่าคน โสดดังนั้นแนวคิดของคนที่มีสมรสเมื่อเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคใดๆจึงสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆดีกว่าคน โสด

4) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ระดับที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบ คิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ด้านวัสดุอุปกรณ์ เมื่อทดสอบเป็นรายกลุ่มพบว่า บุคลากร กลุ่มปวส/อนุปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ มากกว่ากลุ่ม ม.ปลาย/ปวช และกลุ่มกลุ่มปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ มากกว่ากลุ่มม.ปลาย/ปวช ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการพิจารณาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในมุมมองที่ต่างกัน ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น อาจมีการคิดวิเคราะห์มากขึ้น มีความคิดรอบคอบ มองประเด็นต่างๆอย่างละเอียดมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงน่าจะส่งผลให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ในรายด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิย์ เค้ามิม ศึกษาผลการบริหารงานตามหลักการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ยโสธร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันในด้านการศึกษา มีการบริหารงานตามหลักการบริหารงานที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ระดับที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า คิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรมีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานและมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายและได้มีการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงน่าจะส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวิวัฒน์ นาคคุณทรง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการวางแผนของอบต.และด้านการงบประมาณของอบต.บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี หรือน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นด้วยมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริหารที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่า 5 ปี

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยและการอภิปรายผลแล้ว สามารถสรุปข้อเสนอแนะ โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ควรรักษาระดับและมาตรฐานการบริหารงานไว้ เพื่อการบริหารและพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อบต.มีการจัดทำแผนภาพแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและผลงาน จึงเห็นสมควร ปรับปรุงให้มีการจัดแสดงแผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมองเห็นได้ง่าย เช่นแผนภาพแสดงขั้นตอนการขออนุญาตก่อสร้างบ้าน เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มารับบริการ

2) ด้านการให้บริการประชาชนซึ่ง พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อบต.มีการจัดหน่วยงานเคลื่อนที่ให้บริการแก่ประชาชน เช่น อบต.เคลื่อนที่ เห็นควร มีการจัด

หน่วยให้บริการประชาชนเคลื่อนที่ เช่นการออกเก็บภาษีเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนยิ่งขึ้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการให้บริการประชาชน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการให้บริการของประชาชน เพื่อที่จะได้ค้นหาสาเหตุและข้อมูลเชิงลึกต่อไป

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความพร้อมในการบริหารงานด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะ เรื่องการจัดทำแผนภาพแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและผลงานและเพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาด้านวัสดุอุปกรณ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

3) ควรศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

## บรรณานุกรม

### 1. ภาษาไทย

#### 1) หนังสือทั่วไป

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 2537. คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2545. (อัครา).

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. ฉะเชิงเทรา : โรงพิมพ์ประสานมิตร จำกัด, 2537.

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. รวมกฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสงวนการพิมพ์ จำกัด, 2547.

กัลยา วานิชบัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

ชูป กาญจนประกร. เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร Introduction to Administration soj;pmuj 8-5. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540.

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : วิญญชน, 2548.

ดิน ปรัชญพฤกษ์. องค์การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2540.

ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณเลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, 2545.

พิมลจรรย์ นามวัฒน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ระเบียบของการพิมพ์, 2543.

โยธิน ศันสนยุทธ. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ส่งเสริมวิชาการ, 2544.

วิเชียร แพทยาคม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.

วิเชียร วิทญูดม. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์, 2549.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช, 2543.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, 2539.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : ชัยศิริการพิมพ์, 2522.

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 1 สิงหาคม 2554.(อัดสำเนา)

สำเร็จ จันทรสวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.

สุโข เจริญสุข. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, 2525.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์, 2548.

## 2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กัญญาณัฐ วงษ์สมศรี. “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าน้อย อำเภอเสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด”. สารนิพนธ์ ศาสตราศตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.

จันทร์จิรา มาสว่าง. “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.

ณวี เขื่อนอก. “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม”. สารนิพนธ์ศาสตราศตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

ชญห์พิมาน ด่านขุนทด. “การพัฒนากระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย”. สารนิพนธ์ศาสตราศตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

ชัยศิริ โรจนกิจ, “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดกาฬสินธุ์”. สารนิพนธ์ศาสตราศตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

ชินวัฒน์ ศรีสวัสดิ์. “กระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอมืองกาฬสินธุ์”. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตราศตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.

ทะนงศักดิ์ อภัยโส. “ปัญหาการบริหารและจัดการของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”. **สารนิพนธ์  
ศาสตราศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.

นพมาศ ชีระเวทิม. “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินนโยบายสาธารณะด้าน  
การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อในท้องถิ่น: ศึกษากรณีอำเภอโนนคูณ จังหวัด  
ศรีสะเกษ”. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม.

ปนัดดา พุฒทอง. “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์”. **สารนิพนธ์ศาสตราศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

ยอดเพชร ภูพานเพชร. “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลกุดธาตุ อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น”. **สารนิพนธ์ศาสตราศาสตร  
มหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

ยุดิธรรม ชิงค์. “การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะ  
กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุมพူ อำเภอพิบูลมังสาหาร”. รายงานค้นคว้าอิสระ  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.

รัชนิย์ เค้ามี้ม. “ผลการบริหารงานตามหลักการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร”. รายงานค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร-  
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.

วิเชียร ประสมทรัพย์. “การพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ  
ด่านซ้าย จังหวัดเลย”. **สารนิพนธ์ศาสตราศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,  
2552.

สุนิสา ทวิชสังข์. “การศึกษากระบวนการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานี”.  
**การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาสารคาม,  
2548.

สุวาริ เหล่าอรระคะ. “ความคิดเห็นของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ขามเรียง”. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม, 2547.

สุทธิรัตน์ จรรย์โกมล. “การบริหารงานตามหลักกิจการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลทุ่งนาเลา อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**.  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.

เอกวิวัฒน์ นาคุณทรง. “การศึกษากระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล  
อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา”. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.

อัมภพร ภูจุไร, “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนา  
ดี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์”. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย:  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

อารยา เดชพิมล. “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การ  
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.

### 3) เว็บไซต์

สำนักงานอำเภอน้ำพอง, “ประวัติอำเภอน้ำพอง”, ม.ป.ป., 27 เมษายน 2554 < [http://www.kkdopo.com/ampo4/index/about\\_me.html](http://www.kkdopo.com/ampo4/index/about_me.html)>.

สำนักงานอำเภอน้ำพอง, “ข้อมูลทั่วไปอำเภอน้ำพอง”, ม.ป.ป., 27 เมษายน 2554 < [http://www.kkdopo.com/ampo4/index/about\\_2.me.html](http://www.kkdopo.com/ampo4/index/about_2.me.html)>.



ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถาม**

เลขที่แบบสอบถาม □□□

## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น

## คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม โดยจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น

แบบสอบถามชุดนี้ มีจำนวน 7 หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านบุคลากร
- 2) ด้านการเงิน
- 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์
- 4) ด้านการจัดการทั่วไป
- 5) ด้านการให้บริการประชาชน
- 6) ด้านจริยธรรม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายปิยะพงษ์ แสงคำ

นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	[ ] V1
2. อายุ <input type="checkbox"/> 1. อายุระหว่าง 21-30 <input type="checkbox"/> 2. อายุระหว่าง 31-40 <input type="checkbox"/> 3. อายุระหว่าง 41-50 <input type="checkbox"/> 4. อายุระหว่าง 51-60	[ ] V2
3. สถานภาพการสมรส <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน <input type="checkbox"/> 3. หย่าร้าง/หม้าย <input type="checkbox"/> 4. สมรสแล้วแยกกันอยู่	[ ] V3
4. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ม.ปลาย/ปวช <input type="checkbox"/> 2. ปวส/อนุปริญญา <input type="checkbox"/> 3.ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 4. สูงกว่าปริญญาตรี	[ ] V4
5. ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5-9 ปี <input type="checkbox"/> 3. 10 ปีขึ้นไป	[ ] V5

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด  
4 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก  
3 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง  
2 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย  
1 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<b>1) ด้านบุคลากร</b>						
1.1) มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใน อบต.เหมาะสมกับงาน ตรงตามความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานใน อบต.						[ ] V6
1.2) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กร						[ ] V7
1.3) อบต.มีการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของตนอยู่เสมอ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ กับงานในตำแหน่ง						[ ] V8
1.4) อบต.มีการเชิญบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาช่วยพัฒนาหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรใน อบต.						[ ] V9
<b>2) ด้านการเงิน</b>						
2.1) อบต.มีการควบคุมตรวจสอบ ด้านการเงินทั้งจากภายในและจากภายนอก						[ ] V10
2.2) อบต.มีการชี้แจงการบริหารงบประมาณให้ประชาชนทราบเป็นประจำ						[ ] V11
2.3) อบต.มีการจัดทำรายงานข้อมูลรายรับ – รายจ่ายงบประมาณประจำปี พร้อมประกาศให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง						[ ] V12
2.4) อบต.มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีและสร้างรายได้เช่นการนำแผนที่ภาษีมาใช้เพื่อช่วยในการจัดเก็บภาษี						[ ] V13

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
2.5) อบต.มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่าตามอำนาจหน้าที่						[ ] V14
<b>3) ด้านวัสดุอุปกรณ์</b>						
3.1) อบต.มีการจัดทำแผนภาพแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและผลงาน						[ ] V15
3.2) อบต.มีการควบคุมการใช้วัสดุอุปกรณ์ เช่น ทะเบียนการเบิก-จ่ายวัสดุอุปกรณ์						[ ] V16
3.3) อบต.ใช้วัสดุอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องถ่ายเอกสารเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน						[ ] V17
3.4) อบต.มีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดเสียหายเพื่อให้สามารถกลับมาใช้งานได้						[ ] V18
<b>4) ด้านการจัดการทั่วไป</b>						
4.1) อบต.มีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน เช่น ในปีนี้จะทำอะไรบ้าง						[ ] V19
4.2) อบต.มีการบริหารงานที่มุ่งความสำเร็จของงานอย่างรวดเร็ว						[ ] V20
4.3) อบต.มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น						[ ] V21
4.4) อบต.มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม						[ ] V22
4.5) อบต.มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้รวดเร็วขึ้น						[ ] V23
<b>5) การให้บริการประชาชน</b>						
5.1) อบต.มีการจัดบุคลากรคอยต้อนรับพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้มารับบริการ						[ ] V24

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
5.2) อบต.มีการเปิดกว้างช่องทางการให้บริการ เช่น การร้องทุกข์ทางโทรศัพท์						[ ] V25
5.3) อบต.มีการจัดหน่วยงานเคลื่อนที่ให้บริการแก่ประชาชน เช่น อบต.เคลื่อนที่						[ ] V26
5.4) อบต.มีการให้บริการประชาชน อย่างรวดเร็วทั่วถึง น่าเชื่อถือ โปร่งใส และตรวจสอบได้						[ ] V27
<b>6) ด้านจริยธรรม</b>						
6.1) อบต.มีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน						[ ] V28
6.2) บุคลากรของอบต.วางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่						[ ] V29
6.3) บุคลากร อบต.ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์						[ ] V30
6.4) อบต.มีการแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด						[ ] V31
6.5) อบต.ไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของทางราชการ						[ ] V32

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง  
จังหวัดขอนแก่น

1) ด้านบุคลากร

.....  
.....  
.....  
.....

2) ด้านการเงิน

.....  
.....  
.....  
.....

3) ด้านวัสดุอุปกรณ์

.....  
.....  
.....  
.....

4) ด้านการจัดการทั่วไป

.....  
.....  
.....  
.....

5) ด้านการให้บริการประชาชน

.....  
.....  
.....  
.....



**6) ด้านจริยธรรม**

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. รองศาสตราจารย์ สำเริง จันทรสวรรณ

- พบ.ม. (สถิติประยุกต์ สาขาวิชาประชากรศาสตร์)
- รองศาสตราจารย์ ระดับ 9
- อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

### 2. นายเอกชาติ สุขแสน

- ศน.บ.(ภาษาอังกฤษ), ศส.ม. (ทางการศึกษา)
- ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
- อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

### 3. นายปรีชา ศรีพุทธา

- รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศร 6012/ว634

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

7 ธันวาคม 2554

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร รองศาสตราจารย์สำเร็จ จันทรสวรรณ

ด้วย นายปิยะพงษ์ แวงคำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ และพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



ที่ ศธ 6012/ว634

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

7 ธันวาคม 2554

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายปรีชา ศรีพุทธา

ด้วย นายปิยะพงษ์ แยกคำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” ในกรณี จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 0-4324-1495



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน งานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร.  
043-241488

ที่ ศธ 6012/217 วันที่ 7 ธันวาคม 2554

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายเอกชาติ สุขแสน

ด้วย นายปิยะพงษ์ แวงคำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก ง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม



## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต  
อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม โดยจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น

แบบสอบถามชุดนี้ มีจำนวน 7 หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านบุคลากร
- 2) ด้านการเงิน
- 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์
- 4) ด้านการจัดการทั่วไป
- 5) ด้านการให้บริการประชาชน
- 6) ด้านจริยธรรม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายปิยะพงษ์ แสงคำ

นักศึกษาลัทธิศาสตร์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

3) วิธีการประเมิน ให้ทำ  $\sqrt{\quad}$  ลงในช่องระดับการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้

วัดได้ (+1) หมายถึง มีความสอดคล้องกับค่านิยม

ไม่แน่ใจ (0) หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับค่านิยม

วัดไม่ได้ (-1) หมายถึง ไม่มีความสอดคล้องกับค่านิยม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\Sigma R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.	เพศ ชาย หญิง	1	1	1	3	1
2.	อายุ อายุระหว่าง 21-30 อายุระหว่าง 31-40 อายุระหว่าง 41-50 อายุระหว่าง 51-60	1	1	1	3	1
3.	สถานภาพการสมรส โสด สมรส สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน สมรสแล้วแยกกันอยู่	1	1	1	3	1
4.	ระดับการศึกษา ม.ปลาย/ปวช. ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	3	1
5.	ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5-9 ปี 10 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1

**ตอนที่ 2**    **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต  
อำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น**

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\Sigma R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	<b>1. ด้านบุคลากร</b>					
1	มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใน อบต. เหมาะสมกับงาน ตรงตามความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานใน อบต.	1	1	1	3	1
2	การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กร	1	1	1	3	1
3	อบต.มีการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของตน อยู่เสมอ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ กับงานในตำแหน่ง	1	1	1	3	1
4	อบต. มีการเชิญบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาช่วยพัฒนาหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรใน อบต.	1	1	1	3	1
	<b>2. ด้านการเงิน</b>					
5	อบต.มีการควบคุมตรวจสอบ ด้านการเงิน ทั้งจากภายในและจากภายนอก	1	1	1	3	1
6	อบต.มีการชี้แจงการบริหารงบประมาณให้ประชาชนทราบเป็นประจำ	1	1	1	3	1
7	อบต.มีการจัดทำรายงานข้อมูลรายรับ – รายจ่ายงบประมาณประจำปี พร้อมประกาศให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\Sigma R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
8	อบต.มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีและสร้างรายได้เช่นการนำแผนที่ภาษีมาใช้เพื่อช่วยในการจัดเก็บภาษี	1	1	1	3	1
9	อบต.มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คำนวณตามอำนาจหน้าที่	1	1	1	3	1
	<b>3.ด้านวัสดุอุปกรณ์</b>					
10	อบต.มีการจัดทำแผนภาพแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและผลงาน	1	1	1	3	1
11	อบต.มีการควบคุมการใช้วัสดุอุปกรณ์ เช่น ทะเบียนการเบิก-จ่ายวัสดุอุปกรณ์					
12	อบต.ใช้วัสดุอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องถ่ายเอกสารเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน	1	1	1	3	1
13	อบต.มีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดเสียหายเพื่อให้สามารถกลับมาใช้งานได้	1	1	1	3	1
	<b>4.ด้านการจัดการทั่วไป</b>					
14	อบต.มีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน เช่น ในปีหนึ่งๆจะทำอะไรบ้าง	1	1	1	3	1
15	อบต.มีการบริหารงานที่มุ่งความสำเร็จของงานอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1
16	อบต.มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	1	1	1	3	1
17	อบต.มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม	1	1	1	3	1

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\Sigma R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
18	อบต.มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้รวดเร็วขึ้น	1	1	1	3	1
	<b>5. ด้านการให้บริการประชาชน</b>					
19	อบต.มีการจัดบุคลากรคอยต้อนรับพร้อม ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้มารับ บริการ	1	1	1	3	1
20	อบต.มีการเปิดกว้างช่องทางการให้บริการ เช่น การร้องทุกข์ทางโทรศัพท์	1	1	1	3	1
21	อบต. มีการจัดหน่วยงานเคลื่อนที่ ให้บริการแก่ประชาชน เช่น อบต.เคลื่อนที่	1	1	1	3	1
22	อบต.มีการให้บริการประชาชน อย่าง รวดเร็วทั่วถึง น่าเชื่อถือ โปร่งใส และ ตรวจสอบได้	1	1	1	3	1
	<b>6.ด้านจริยธรรม</b>					
	อบต.มีการนำหลักธรรมมาใช้ในการ บริหารงาน	1	1	1	3	1
23	บุคลากรของอบต.วางตัวให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่	1	1	1	3	1
24	บุคลากร อบต. ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่ง ไปแสวงหาผลประโยชน์	1	1	1	3	1
25	อบต.มีการแสดงความรับผิดชอบในการ บริหารงานผิดพลาด	1	1	1	3	1
26	อบต. ไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของทาง ราชการ	1	1	1	3	1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าพอง  
จังหวัดขอนแก่น

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\Sigma R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ด้านบุคลากร	1	1	1	3	1
2	ด้านการเงิน	1	1	1	3	1
3	ด้านวัสดุอุปกรณ์	1	1	1	3	1
4	ด้านการจัดการทั่วไป	1	1	1	3	1
5	ด้านการให้บริการประชาชน	1	1	1	3	1
6	ด้านจริยธรรม	1	1	1	3	1

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6012/ว3032

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ด้วย นายปิยะพงษ์ แวงคำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” โดยมี ผศ.พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระเดช พระคุณท่านเพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกิจการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 0-4324-1495





ที่ ศธ 6012/ว3032

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ด้วย นายปิยะพงษ์ แวงคำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” โดยมี ผศ.พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระเดช พระคุณท่านเพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 0-4324-1495



ที่ ศธ 6012/ว032

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

ด้วย นายปิยะพงษ์ แวงคำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” โดยมี ผศ.พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณท่านเพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้อไปดำเนินการในขั้นต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี



ที่ ศธ 6012/ว3032

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ด้วย นายปิยะพงษ์ แวงคำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” โดยมี ผศ.พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระเดช พระคุณท่านเพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 0-4324-1495



ที่ ศธ 6012/ว3032

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลวังชัย

ด้วย นายปิยะพงษ์ แวงคำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” โดยมี ผศ.พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระเดช พระคุณท่านเพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 0-4324-1495



ที่ ศธ 6012/ว3032

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพังทวย

ด้วย นายปิยะพงษ์ แวงคำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” โดยมี ผศ.พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระเดช พระคุณท่านเพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 0-4324-1495



ที่ ศธ 6012/ว3032

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสะอาด

ด้วย นายปิยะพงษ์ แวงคำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” โดยมี ผศ.พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระเดช พระคุณท่านเพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 0-4324-1495



ที่ ศร 6012/ว032

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบัวเงิน

ด้วย นายปิยะพงษ์ แสงคำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” โดยมี ผศ.พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณท่านเพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้อไปดำเนินการในขั้นต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาราชการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 0-4324-1495



ที่ ศธ 6012/ว032

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คินทร์ ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบลหนองกุง

ด้วย นายปิยะพงษ์ แสงคำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” โดยมี ผศ.พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณท่านเพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาราชการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



ภาคผนวก ฉ  
คำสัมภาษณ์พิเศษแอลฟา

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

—

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

	Mean	Std Dev	Cases
1. เพศ	1.5333	.7761	30.0
2. อายุ	1.9000	.7120	30.0
3. การศึกษา	2.8000	.7611	30.0
4. สถานภาพ	1.6667	.6609	30.0
5. ประสบการ	1.4333	.6789	30.0
6. V6	3.2333	.7279	30.0
7. V7	3.2667	.8683	30.0
8. V8	3.3000	.9154	30.0
9. V9	3.6333	.6687	30.0
10. V10	3.1667	.7466	30.0
11. V11	3.3667	.6149	30.0
12. V12	3.1667	.7466	30.0
13. V13	3.1333	.8193	30.0
14. V14	3.3667	.8503	30.0
15. V15	3.7000	.9879	30.0
16. V16	3.5667	.5040	30.0
17. V17	3.2667	.5833	30.0
18. V18	3.4000	.7701	30.0
19. V19	3.5000	.8200	30.0
20. V20	3.2333	1.0063	30.0
21. V21	3.7000	.8769	30.0
22. V22	3.5667	.7279	30.0
23. V23	3.6333	.9279	30.0
24. V24	3.5667	.6789	30.0
25. V25	3.8000	.9248	30.0
26. V26	3.7000	.7497	30.0
27. V27	3.8667	.8193	30.0
28. V28	3.7333	.6397	30.0
29. V29	3.4333	.6789	30.0
30. V30	3.6333	.7184	30.0
31. V32	3.6333	.8899	30.0
32. V33	3.6333	.7184	30.0

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 32

Alpha = .8515

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายปิยะพงษ์ แสงคำ
วัน/เดือน /ปีที่เกิด	23 ตุลาคม 2525
ที่อยู่ปัจจุบัน	43 หมู่ที่ 13 ตำบลบัวใหญ่ อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6ว
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น