

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน
อำเภอบางสะพาน จังหวัดนครศรีธรรมราช

นายปิ่นนัท นอนนท

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2556

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
อำเภอบางบาล จังหวัดนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำ โครงการฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบโครงการ

(รศ. ดร. อวิรุทธิ์ ชินกุลกิจนิวัฒน์)

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. พรศิริ จงกล)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

(รศ. ดร. ฉัตรชัย โชติษฐียงกูร)

กรรมการ

(รศ. ร.อ. ดร. กนต์ธร ชานีประศาสน์)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

ปัทมทัต นอขุนทด : ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา
(FACTORS AFFECTING MANAGEMENT OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION : A CASE STUDY OF KHAM SAKAESAENG DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ใช้ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 160 คน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จากการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการวางแผนที่มีผลต่อการบริหารจัดการ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1. การจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 2. การประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนได้ทราบเพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน 3. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน ส่วนปัจจัยด้านการดำเนินงานที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1. ด้านงบประมาณ 2. ด้านวิธีปฏิบัติงาน 3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่วนปัจจัยด้านการประเมินผลที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1. การนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม 2. การติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานทำให้สามารถทราบได้ว่านโยบายที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จหรือไม่ 3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานเช่นเดียวกัน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของหน่วยงาน 2. บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพเชื่อฟังต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร 3. นโยบายของส่วน/กองต่างๆภายในหน่วยงานถูกสนองตอบโดยผู้บริหารในการนำไปปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าปัจจัยด้านส่วนงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน และภาวะความเป็นผู้นำ มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการวางแผน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน ประเมินผล และภาวะผู้นำ ส่วนในปัจจัยอื่นๆไม่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่อย่างใด

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนักศึกษา _____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

PANNATHAD NOKHUNTHOD : FACTORS AFFECTING
MANAGEMENT OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION : A
CASE STUDY OF KHAM SAKAESAENG DISTRICT, NAKHON
RATCHASIMA PROVINCE. ADVISOR : ASSOC. PROF. PORNSIRI
JONGKOL, Ph.D.

The objective of this project was to study factors affecting management of local government organization. In this study, a questionnaire with two parts was used to collect data from one hundred and sixty sample s. The result s showed that three planning factors with highest important level were : 1) operation plan creation, 2) public relations in duty of local government organization, and 3) assignment of responsibility for plan following. The first three operation factors were: 1) budge t, 2) work method, and 3) materials and equipment. The evaluation factors with highest important level were : 1) using suggestions received from evaluation to improve situations and operations wisely, 2) following effectiveness of operation process, and 3) comparing operations efficiency. The leadership factors with highest important level were : 1) good relationship with supervisor s and personnel, 2) respect to superior, and 3) response to policy management. The result s of analysis of variance showed that work currently performed, understanding of work planning, and leadership had significant effect on management of local government organization issues including planning, personnel, budget, materials, work method, evaluation, and leadership. Other factors had no significant effect on management of local government organization.

School of Civil Engineering
Academic Year 2013

Student's Signature _____
Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

โครงการศึกษานี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และให้ความเมตตากรุณาถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์เป็นอย่างดี ทั้งยังปลุกฝัง ให้ผู้ศึกษามีวินัย ความอดทน มั่นค้ำว่าหากความรู้เพิ่มเติมในการดำเนินงาน โครงการในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อวิรุทธิ์ ชินกุลกิจนิวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย โชติษฐียงกูร คณะกรรมการสอบโครงการที่ได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าอย่างยิ่ง ร่วมประเมิน ตรวจสอบให้งานวิจัยเกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งคณะผู้บริหารซึ่งเป็นข้าราชการการเมือง และข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอยางชุมน้อย จังหวัด นครราชสีมา ทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งเป็นประโยชน์ อย่างยิ่งที่ทำให้โครงการฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ที่สำคัญยิ่งขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ตลอดจนญาติพี่น้องทุกคนในครอบครัวที่คอย เป็นกำลังใจให้ฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนองค์การบริหารส่วนตำบลยางชุมน้อย อำเภอ ยางชุมน้อย จังหวัดนครราชสีมา ที่มอบทุนการศึกษาและให้โอกาสแก่ผู้ศึกษาจนจบหลักสูตรนี้ และ ทำยสุดขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดการศึกษาเป็นอย่างดี

ปีณตัท นอบุนท

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตการทำงานวิจัย.....	2
1.4 ประโยชน์ของผลการวิจัย.....	3
1.5 ตัวแปรที่ศึกษาแบ่งออกเป็น.....	3
1.6 นิยามศัพท์.....	3
2 ทัศนวิสัยวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น.....	5
2.1.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น.....	5
2.1.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น.....	6
2.1.3 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น.....	7
2.1.4 อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	8
2.1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำการศึกษา.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	9
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ.....	11
2.3.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	11
2.3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ.....	11
2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	12

2.4	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.5	ข้อมูลทั่วไปของอำเภอขามสะแกแสง.....	18
2.6	กรอบแนวคิดของงานวิจัย.....	22
3	ระเบียบวิธีวิจัย.....	24
3.1	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	24
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย.....	24
3.3	วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	25
3.4	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
3.5	การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล.....	26
3.6	สมมติฐานการวิจัย.....	27
4	ผลการศึกษา.....	28
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	28
4.2	ผลการวิเคราะห์การหาความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น.....	34
4.3	ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการให้ระดับความสำคัญ ของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	40
4.3.1	ผลการทดสอบปัจจัยด้านเพศ.....	40
4.3.2	ผลการทดสอบปัจจัยด้านการศึกษา.....	43
4.3.3	ผลการทดสอบปัจจัยด้านส่วนงานที่ปฏิบัติ.....	45
4.3.4	ผลการทดสอบปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน.....	54
4.3.5	ผลการทดสอบปัจจัยด้านภูมิลาเนา/ถิ่นฐานเดิม.....	57
4.3.6	ผลการทดสอบปัจจัยฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน.....	59
4.3.7	ผลการทดสอบปัจจัยด้านมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน.....	62
4.3.8	ผลการทดสอบปัจจัยด้านมีภาวะความเป็นผู้นำ.....	67
5	สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
5.1	สรุปผลการศึกษา.....	76
5.2	อภิปรายผล.....	77
5.3	ข้อเสนอแนะ.....	79
	เอกสารอ้างอิง.....	81
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามโครงการนมหาบัณฑิต.....	83
	ประวัติผู้เขียน.....	95

สารบัญญัตินำ

ตารางที่	หน้า
3.1 ข้อมูลพนักงานส่วนตำบลในอำเภอขามสะแกแสง.....	24
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ.....	29
4.2 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ.....	29
4.3 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา.....	29
4.4 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านส่วนงานที่ปฏิบัติ.....	30
4.5 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์ใน การทำงาน.....	30
4.6 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับตำแหน่ง.....	31
4.7 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเงินเดือน.....	32
4.8 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านภูมิลำเนา.....	32
4.9 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการฝึกอบรมด้าน ประสิทธิภาพในการทำงาน.....	32
4.10 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านมีความรู้ความเข้าใจ ในการวางแผนงาน.....	33
4.11 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านมีความรู้ความเข้าใจ ในการดำเนินงาน.....	33
4.12 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านมีการประเมินผล การทำงาน.....	34
4.13 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านมีภาวะความเป็น ผู้นำ.....	34
4.14 ความสำคัญของปัจจัยด้านการวางแผน ที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น.....	35
4.15 ความสำคัญของปัจจัยด้านการดำเนินงาน ที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น.....	36
4.16 ความสำคัญของปัจจัยด้านการประเมินผล ที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น.....	39
4.17 ความสำคัญของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น.....	39

4.33	ผลการวิเคราะห์ LSD ของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน.....	65
4.34	ผลการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามการมีภาวะความเป็นผู้นำ.....	67
4.35	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามการมีภาวะความเป็นผู้นำ.....	68
4.36	ผลการวิเคราะห์ LSD ของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามการมีภาวะความเป็นผู้นำ.....	70
4.37	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยว กับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา.....	75

สารบัญรูปร่าง

รูปที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา.....	23

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครอง จะเห็นได้ว่ารัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้น มีภาระหน้าที่อย่างมากมาในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุขความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต และดูแลความมั่นคงของชาติทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม แต่ย่อมเป็นไปได้ที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงานที่อาจจะไม่สนองต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้ รวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ ตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึง เมื่อเป็นเช่นนี้การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองต่อความต้องการของชุมชน เพื่อเกิดความสะดวกรวดเร็ว และตรงกับจุดประสงค์ของชุมชนนั้นๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น

การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กฎหมายต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารจัดการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การพัฒนาเป็นไปตามนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นควรคำนึงถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งถือได้ว่าเป็นนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดให้หน่วยงานราชการท้องถิ่น บริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการรวมทั้งกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการอำนวยความสะดวกและเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ การบริหารราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทางด้าน ปัจจัยการวางแผน ปัจจัยการดำเนินงาน ปัจจัยการประเมินผล และปัจจัยภาวะผู้นำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ประกอบกับการพัฒนาของประเทศได้ทำให้ท้องถิ่นมีความเจริญขึ้นเป็นลำดับ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงรูปแบบการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยที่มีอยู่ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนไป เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เพราะกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้นๆ ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่นซึ่งจะมีสภาพแตกต่างกันออกไป พื้นที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นเขตพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 9 แห่ง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณี ศึกษาในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา
- 1.2.2 ใช้ผลการศึกษาเพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการ แก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

1.3 ขอบเขตการทำงานวิจัย

- 1.3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา
- 1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร และข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา 9 แห่ง จำนวน 160 คน โดยจะทำการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถาม
- 1.3.3 ขอบเขตด้านห้วงเวลา ทำการศึกษาตั้งแต่เดือน มกราคม ถึงเดือน มีนาคม 2557
- 1.3.4 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยการวางแผน ปัจจัยการดำเนินงาน ปัจจัยการประเมินผล และปัจจัยภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 ประโยชน์ของผลการวิจัย

- 1.4.1 ใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา
- 1.4.2 สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

1.5 ตัวแปรที่ศึกษาแบ่งออกเป็น

1.5.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิฐานะ/ถิ่นฐานเดิม การฝึกอบรมประสิทธิภาพในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน และภาวะความเป็นผู้นำ
2. ปัจจัยด้านการบริหารงาน เช่น ปัจจัยการวางแผน ปัจจัยการดำเนินงาน ปัจจัยการประเมินผล และปัจจัยภาวะผู้นำ

1.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

1.6 นิยามศัพท์

การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง วิธีการใดๆ ที่หน่วยงานของรัฐ หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง หรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางเบื้องต้น คือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ หรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม หรือมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด คือการพัฒนาประเทศที่ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน เป็นต้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่นปัจจุบัน ราชการส่วนท้องถิ่น มีอยู่ 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

คณะผู้บริหาร หมายถึง กลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เครื่องมือ หมายถึง กฎหมาย พระราชบัญญัติ ระเบียบ หรือคำสั่ง ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

งบประมาณ หมายถึง งบประมาณรายจ่ายที่ได้รับการจัดสรรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นโยบาย หมายถึง หลักการและวิธีปฏิบัติซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ถือเป็นแนวดำเนินการตาม que ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ 2

ปริทัศน์วรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางละมุง จังหวัดนครราชสีมา” ซึ่งได้ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาและเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัย โดยได้กำหนดประเด็นของการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 ข้อมูลทั่วไปของอำเภอบางละมุง
- 2.6 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

2.1.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539) ได้กล่าวถึงความหมายของปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ของไทยจัดเป็น กรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา
2. การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้น เป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม
3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมาย เช่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นมี

สิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่น นั้นๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับ เป็นต้น

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่น จัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือองค์การฝ่ายบริหาร และองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตัวเองเพียงพอ ที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้
2. เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ย่อมมีความแตกต่างกันการรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชน ในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้
3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ
4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาปกครอง ระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการศึกษาการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตามการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนร่วมใน

การส่งเสริมการเรียนรู้ ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

2.1.3 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

1. การปกครองท้องถิ่น ถือเป็นรากฐานของการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยเพราะการปกครองท้องถิ่นเปรียบเสมือนจุดเริ่มต้นในการสอนการเมืองการปกครองแก่ประชาชนให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีส่วนในการปกครอง และการบริหารท้องถิ่นทำให้เกิดความรับผิดชอบ และวางแผนประโยชน์ต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝน ให้ประชาชนใช้ดุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม เข้าไปบริหารกิจการ ของท้องถิ่น ผู้นำในท้องถิ่นจะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่น เกิดความคุ้นเคยมีความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2518)
2. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชน ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการกระจายอำนาจ เนื่องจากภารกิจของรัฐบาลมีอยู่เป็นจำนวนมาก นับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ขณะที่แต่ละท้องถิ่นมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน ประชาชนจึงเป็นผู้มีความเหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นของตนเองมากที่สุด ซึ่งกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้นๆ ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539)

สรุป ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักการกระจายอำนาจทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม สามารถแบ่งออกเป็นสองด้าน คือ ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหาร กล่าวคือในด้านการเมืองการปกครองนั้นเป็นการปูพื้นฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยและเรียนรู้การปกครองตนเอง ส่วนด้านการบริหารนั้นเป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาลและประชาชนในท้องถิ่นได้หาทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ตามกลไกการบริหารต่าง ๆ ทั้งในแง่ของการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการจัดการ เป็นต้น (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539)

2.1.4 อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กิตติศักดิ์ แพรพพรายรัตน์ (2553) ได้กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองกล่าวคือ เป็นองค์กรที่รับมอบภารกิจบางอย่างจากรัฐมาดำเนินการจัดทำเอง โดยภารกิจที่จัดทำนั้นเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับท้องถิ่น และเป็นกิจการที่ท้องถิ่นสามารถจัดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่ารัฐ เนื่องจากเป็นกิจการที่มีลักษณะเฉพาะ ขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นอยู่ของท้องถิ่นแต่ละแห่ง ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้าใจปัญหาและจัดทำภารกิจได้ดีกว่าส่วนกลาง มีอิสระในการบริหารจัดการโดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนกลางและมีขอบเขตขึ้นอยู่กับรัฐเป็นผู้กำหนด อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วัตถุประสงค์ของการใช้อำนาจหน้าที่เป็นเกณฑ์สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ (Service Public) และอำนาจหน้าที่ในการควบคุมตรวจสอบ (Police) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น คือการใช้หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้กับประชาชนโดยตรง การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุให้ดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรืออาจจะได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

2.1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำการศึกษา

1. เทศบาล ถือว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญ และใช้ในการบริหารบ้านเมืองเป็นหลัก สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2542)
2. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาการกำกับดูแล องค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายกำหนดให้นายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัด กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2514) มีความเห็นว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรบริหาร (administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (process of administration) เช่น POSDCORB Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) กล่าวไว้ว่า คำว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (public administration) และคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ สมพงษ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการดังนี้

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือ (collective mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (group cooperation) อันจะนำไปสู่ พลังของกลุ่ม (group effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์
7. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
8. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์
9. การบริหารไม่มีตัวตน (intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523) ให้ความหมายการบริหารว่า เป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย 2 คน) และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ

ไพบุลย์ ช่างเรียน (2532) ให้ความหมายการบริหารว่า ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคน มาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2535) มองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการ โดยหมายถึงกระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจหมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

บุญทัน ดอกไธสง (2537) ให้ความหมายการบริหารว่า การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ส่วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบายแผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

กล่าวโดยสรุป การบริหารและการบริหารจัดการ มีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันเองภายในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อยซึ่งปัจจัยที่สำคัญสำหรับการบริหารงานนั้นประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (เครื่องมือ เทคโนโลยี สถานที่ปฏิบัติงาน) ปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติงาน มาประกอบกันตามกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารและการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง วิธีการใดๆ ที่หน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วย การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) เพื่อนำไปสู่จุดหมาย หรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร หรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ

ราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม หรือมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายสูงสุด คือการพัฒนาประเทศที่ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน เป็นต้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

2.3.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ครรรชิต สลับแสง (2540) ได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2519) ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึงการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ การทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพ หรือไม่ก็พิจารณาได้จากผลงาน

2.3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

สำหรับแนวคิดในเรื่องปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน มีนักทฤษฎีได้ศึกษาและสรุปปัจจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

ครรรชิต สลับแสง (2540) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรระบบเปิดยังมีปัจจัยประกอบซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขององค์กรมีความซ้ำซ้อนต่ำ หรือมีความแน่นอนมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติ ในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียด ถี่ถ้วน แน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซ้ำซ้อนสูงหรือมีความไม่แน่นอน
2. การกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

หากพิจารณาควบคู่กัน จะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น ต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง และยังเชื่อว่า การสามารถมองเห็นผลของการทำงานองค์กรได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรเพราะองค์กรสามารถทดสอบและเลือกระเบียบปฏิบัติและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ฉะนั้น โครงสร้างระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ครรรชิต สลับแสง (2540) ได้กล่าวถึงแนวคิด Haring Emerson ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ Twelve Principle of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่องมากโดยมีหลัก 12 ประการ คือ

1. ความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ให้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของตน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ จับพลงัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ครรรชิต สลับแสง (2540) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนี้

1. ประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานบุคคลที่ทำงานมานานจะมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ
2. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ในการทำงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและแรงงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย
3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่าง ประกอบกันต้องมีสมาชิกที่ทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานมีส่วนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมากมักมีประสบการณ์ในการทำงานมานานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงาน
5. เวลาในการทำงาน ในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าที่จะต้องทำงานในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย
6. เซาว์ปัญญา เซาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะไม่พบความแตกต่าง แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน
7. การศึกษา มีผลไม่เด่นชัดนักกับความพึงพอใจในการทำงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่
8. บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพเนื่องจากเครื่องมือมีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจน คือคนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะเครียดกับภาวะไม่พึงพอใจในการทำงาน
9. ระดับเงินเดือน เงินเดือนมีส่วนในความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีพอีกด้วย
10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจในการแสดงออกให้เห็นถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนถนัดและพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ ความสนใจในชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับงาน

(ครรรชิต สลับแสง, 2540) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งตอบแทน ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว หรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ

3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพทางกายที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสภาพที่ทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคล ในด้านความภูมิใจที่แสดงฝีมือความรู้สึกรักพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
5. ความดีใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ผู้ร่วมงานการ ยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับ ความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน
7. โอกาสที่มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดง ความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน
8. สภาพของการอยู่ร่วมกันอย่างฉันท์มิตร หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่อยู่ ร่วมกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียวร่วมมือกันเป็นอย่างดี ในการทำงาน

Frederick Herzberg (1959 อ้างถึงใน งามพิศ แจ่มประจักษ์ 2539) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลให้ คนชอบงานหรือไม่ชอบงานจำแนกออกเป็น 2 ประเภทคือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยสร้างความพึงพอใจ ให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมี 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและ ประสพผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งงานสำเร็จเขาจึงเกิดความพึงพอใจในผลงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจเป็น การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผล สำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จของงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดย ลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคล บุคคลจะเกิดการไม่ชอบงาน มี 9 ประการ ได้แก่

1. เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน
2. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึงการจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารในองค์กร
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แรงงาน เสี่ยงอากาศ ชั่วโหม่งการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากครอบครัว ทำให้เราไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือให้ความยุติธรรมในการบริหาร

สรุป จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนี้ จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น คือการดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีกฎระเบียบ เป็นกรอบกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ และมีส่วนประกอบที่เอื้ออำนวยให้งานบรรลุผล จึงเกิดประสิทธิภาพได้

มากขึ้น หากงานนั้นเป็นที่สนใจต่อผู้ปฏิบัติและความสำเร็จของงานเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับ เป็นที่ไว้วางใจมากขึ้น ได้รับความยกย่อง จะเป็นปัจจัยเสริมกระตุ้นส่งผลให้การปฏิบัติงานในโอกาสต่อไปมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณีรัตน์ ลิ่มสืบเชื้อ (2521) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน พบว่าปัจจัยที่มีผลให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน คือ ความรู้ความสามารถของคณะกรรมการเอง แรงจูงใจ ความสนใจ ความพึงพอใจที่ได้มีโอกาสก้าวหน้าเป็นที่รู้จักของบุคคลอื่น คือ เป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญต่อคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน ให้ปฏิบัติงานได้ดี นอกจากนี้ บุคลิกภาพต่าง ๆ ส่วนบุคคลก็มีส่วนสำคัญต่อองค์กรชาวบ้าน เช่น กรรมการพัฒนาหมู่บ้านด้วย เพราะจากการศึกษาพบว่า กรรมการหมู่บ้านที่มีบุคลิกภาพที่เปิดเผย ขอบสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลทางบวกในการปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2524) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต พบว่าความมั่นใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการความมีมนุษยสัมพันธ์ของกรรมการมีอิทธิพลในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ นอกจากนี้ ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในลักษณะของกลุ่มกรรมการ และการได้รับการสนับสนุนและติดตาม ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ การได้รับการฝึกอบรมให้เข้าใจในหลักการ ดำเนินการของกลุ่ม และการได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากสมาชิกกลุ่มและจากบุคคลภายนอกหรือภายในครอบครัวก็เป็นปัจจัยต่อการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์หากกรรมการได้รับปัจจัยเหล่านี้สูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่ากรรมการที่ได้รับปัจจัยเหล่านี้ต่ำ

สุนันทา ภูสุวรรณ (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต: ศึกษากรณีกลุ่มออมทรัพย์ฯ ในพื้นที่ความรับผิดชอบของ สพข. 2 ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ได้แก่ ความสามารถของกลุ่มในการตอบสนองความต้องการของสมาชิกกลุ่มส่วนปัจจัยในเรื่องการสนับสนุนของผู้นำท้องถิ่นและการได้รับข้อมูลข่าวสาร ไม่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม

สมชัย แสงสว่าง (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ วุฒิการศึกษาตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการเข้าอยู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน

เรื่องอุไร ช่วยชู (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี พบว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 13 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมีอาชีพเกษตรกรรมในการประสานงานมีความสามารถระดับปานกลาง และได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานระดับปานกลาง สำหรับความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และปฏิบัติงานของ ผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับและพบอีกว่า อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพและการประสานงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การฝึกอบรมและศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

โสฬส ปัญจะวิสุทธิ (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ พบว่าในภาพรวมมีความสำเร็จอยู่ในระดับสูง โดยมีความสำเร็จมากที่สุดในการบริหารกิจการ รองลงมาคือ การบริการแก่สมาชิกและน้อยที่สุด คือ การมีกำไรจากกองทุน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารกิจการ คือ ระดับการศึกษากับการได้รับการนิเทศติดตามผลจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารกิจการ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน การได้รับการฝึกอบรมการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และการได้ติดต่อสื่อสาร

วริยา เอียววิบูลย์ (2541) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล พบว่า

- 1) คณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) มีความคิดเห็นต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการบริหาร อบต. อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง และมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในมิติย่อยในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในเกณฑ์ที่สูง ด้านการวางแผน ด้านการประเมินผล ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และด้านการเป็นผู้นำ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
- 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งของคณะทำงานสนับสนุนการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหาร อบต. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับสภาตำบล และ อบต. เดิม ความเชื่อในหลักประชาธิปไตยและความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต. ของคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร

เอกราช มณีภรณ์ (2542) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีจังหวัดมุกดาหาร พบว่าคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพรวมในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ตำแหน่ง และความรู้ความเข้าใจ บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฤทธิธ สันทนวิวัฒน์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ เทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่าทั้งฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่น และฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลมีความคิดว่าปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและ สถานที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านงบประมาณมีปัญหาหรืออุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง และ ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานควรได้รับการแก้ไข เป็นอันดับแรก ในด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่น และฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง เทศบาลมีความเห็นตรงกันว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย ถึงแม้ว่าทั้ง ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นและฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลคิดว่าปัจจัยด้านบุคลากรของกองช่าง อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายชื่อแล้วพบว่า ปัญหาด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพออยู่ในระดับสูง เทศบาลควรแก้ไขและจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อม สะดวก ทันสมัย และง่ายต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งควรสรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านกองช่างให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานกองช่างในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.5 ข้อมูลทั่วไปของอำเภอลำทะเมนชัย

ประวัติความเป็นมา

อำเภอลำทะเมนชัย เดิมมีฐานะเป็นตำบลหนึ่งในเขตการปกครองของอำเภอโนนสูง โดยมีบรรพบุรุษสืบเชื้อสายมาจากลาวและขอม จึงถือได้ว่าชาวอำเภอลำทะเมนชัยและชาวอำเภอโนนสูงเคยมีประวัติอันยาวนานร่วมกันมา ภายหลังกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งเป็น “กิ่งอำเภอ” เมื่อ พ.ศ. 2511 และต่อมาได้ประกาศยกฐานะเป็น “อำเภอลำทะเมนชัย” เมื่อ พ.ศ. 2516 นับเป็นอำเภอที่ 19 ของจังหวัดนครราชสีมา

คำขวัญของอำเภอลำทะเมนชัย

“ลำทะเมนชัย แหล่งพริกพันธุ์ดี เส้นหมี่อร่อยล้ำ คนขามฯ สามัคคี”

ลักษณะทางภูมิศาสตร์

ที่ตั้งอำเภอ อำเภอขามสะแกแสง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของ จังหวัดนครราชสีมา ระยะทางห่างจากจังหวัดประมาณ 50 กิโลเมตร

ขนาดพื้นที่ มีพื้นที่ทั้งหมด 292.50 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 182,812.50 ไร่

อาณาเขตการติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอกง จังหวัดนครราชสีมา
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอพระทองคำ จังหวัดนครราชสีมา

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ทั่วไป เป็นที่ราบ ไม่มีพื้นที่ป่าไม้ ไม่มีภูเขา ไม่มีแหล่งน้ำสายใหญ่ไหลผ่าน มีเพียงลำห้วยขนาดเล็กไหลผ่านซึ่งจะแห้งขอดหรือตื้นเขินในช่วงหน้าแล้ง สภาพของดินเป็นดินเค็มและเหนียว มีความชุ่มชื้นน้อย น้ำใต้ดินมีลักษณะกระด้างและมีความเค็มเจือปนอยู่มาก ความสูงเฉลี่ยจากระดับน้ำทะเล ประมาณ 180 - 190 เมตร

ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศแห้ง ความชื้นของอากาศมีน้อย ลักษณะอากาศแบ่งได้ 3 ฤดู ดังนี้

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงกลางเดือนพฤษภาคม ท้องฟ้าโปร่งอากาศร้อนถึงร้อนจัด
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงกลางเดือนตุลาคม ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยประมาณ ๒,๒๕๑.๓๕ มิลลิเมตรต่อปี ฝนตกน้อยและมักทิ้งช่วงคราวละนาน ๆ ทำให้การประกอบอาชีพทางการเกษตรไม่ค่อยได้ผล และเกิดความเสียหายเป็นประจำทุกปี
- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม ถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ จะมีอากาศหนาวแห้ง

การปกครองและประชากร

อำเภอขามสะแกแสง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 7 ตำบล 72 หมู่บ้าน จำนวน 8,645 ครัวเรือน และประชากรจำนวน 43,344 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตำบลขามสะแกแสง 15 หมู่บ้าน จำนวน 3,562 ครัวเรือน มีประชากร 12,532 คน
2. ตำบลเมืองนาท 10 หมู่บ้าน จำนวน 1,492 ครัวเรือน มีประชากร 5,787 คน
3. ตำบลโนนเมือง 9 หมู่บ้าน จำนวน 1,057 ครัวเรือน มีประชากร 3,991 คน
4. ตำบลชีวิค 12 หมู่บ้าน จำนวน 1,324 ครัวเรือน มีประชากร 5,148 คน

5. ตำบลพะวงด 10 หมู่บ้าน จำนวน 1,281 ครัวเรือน มีประชากร 4,920 คน
6. ตำบลหนองหัวฟาน 9 หมู่บ้าน จำนวน 1,835 ครัวเรือน มีประชากร 7,154 คน
7. ตำบลเมืองเกษตร 7 หมู่บ้าน จำนวน 1,079 ครัวเรือน มีประชากร 3,812 คน

สถานศึกษา

นอกระบบ (กศน.)1.....แห่ง
ในระบบ36.....แห่ง
ระดับประถม35.....แห่ง
ระดับมัธยม1.....แห่ง
ระดับอุดมศึกษา-.....แห่ง

สถาบันทางศาสนา

วัด/สำนักสงฆ์38.....แห่ง
มัสยิด-.....แห่ง
โบสถ์-.....แห่ง

สถานพยาบาล

โรงพยาบาล1.....แห่ง/.....60.....เตียง
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล6.....แห่ง
ศูนย์สุขภาพชุมชนขามสะแกแสง1.....แห่ง
ศูนย์บริการสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน/ชุมชน72.....แห่ง
แพทย์4.....คน
พยาบาล52.....คน
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน1,018.....คน

สถานประกอบการ

ร้านให้เช่า แลกเปลี่ยน จำหน่ายวัสดุก่อสร้าง6.....แห่ง
ร้านเกม/คาราโอเกะ14.....แห่ง
หอพัก/ที่พักอาศัยเชิงพาณิชย์-.....แห่ง
สถานประกอบการ/โรงงาน-.....แห่ง

พื้นที่สร้างสรรค์

ลานกีฬา22.....แห่ง
ลานดนตรี-.....แห่ง

ลานสร้างสรรค์-.....แห่ง
 ห้องสมุดประชาชน1.....แห่ง

ข้อมูลรายได้ของคนในพื้นที่

รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีของคนในพื้นที่ 57,650.54 บาท
 รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีที่ต่ำกว่า 30,000 บาท 14 ครัวเรือน

การคมนาคม

การคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัด รวมทั้งการคมนาคมภายในตำบล และหมู่บ้าน มีเส้นทางสำคัญ ดังนี้

1. รถโดยสารประจำทาง จำนวน 2 สาย คือ
 - นครราชสีมา - อำเภอโนนสูง - อำเภอขามสะแกแสง ระยะทาง 60 กิโลเมตร
 - นครราชสีมา - อำเภอโนนไทย - อำเภอขามสะแกแสง ระยะทาง 50 กิโลเมตร
2. การติดต่อระหว่างตำบล/หมู่บ้าน ส่วนใหญ่ใช้รถส่วนตัว มีถนนต่าง ๆ ดังนี้
 - ถนนคอนกรีต จำนวน 24 สาย ระยะทาง 15.735 กิโลเมตร
 - ถนนลาดยาง จำนวน 8 สาย ระยะทาง 40.75 กิโลเมตร
 - ถนนหินคลุก, ลูกกรง, ถนนดินจำนวน 108 สาย ระยะทาง 327.63 กิโลเมตร

ส่วนราชการและหน่วยงานสำคัญ

สังกัดภูมิภาค มีจำนวน 5 หน่วยงาน ประกอบด้วย

1. ที่ทำการปกครองอำเภอขามสะแกแสง
2. สำนักงานเกษตรอำเภอขามสะแกแสง
3. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอขามสะแกแสง
4. สัสดีอำเภอขามสะแกแสง
5. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอขามสะแกแสง

สังกัดส่วนกลาง มีจำนวน 6 หน่วย ประกอบด้วย

1. สถานีตำรวจภูธรขามสะแกแสง
2. โรงพยาบาลขามสะแกแสง
3. โรงเรียนขามสะแกแสง
4. สรรพากรพื้นที่ สาขาขามสะแกแสง
5. ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอขามสะแกแสง
6. สำนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมา สาขาขามสะแกแสง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบล มีจำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย

1. เทศบาลตำบลขามสะแกแสง
2. เทศบาลตำบลหนองหัวฟาน
3. เทศบาลตำบลโนนเมือง

องค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย

1. องค์การบริหารส่วนตำบลขามสะแกแสง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลพะวงด
3. องค์การบริหารส่วนตำบลชีวีค
4. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนาท
5. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร
6. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

สังกัดหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

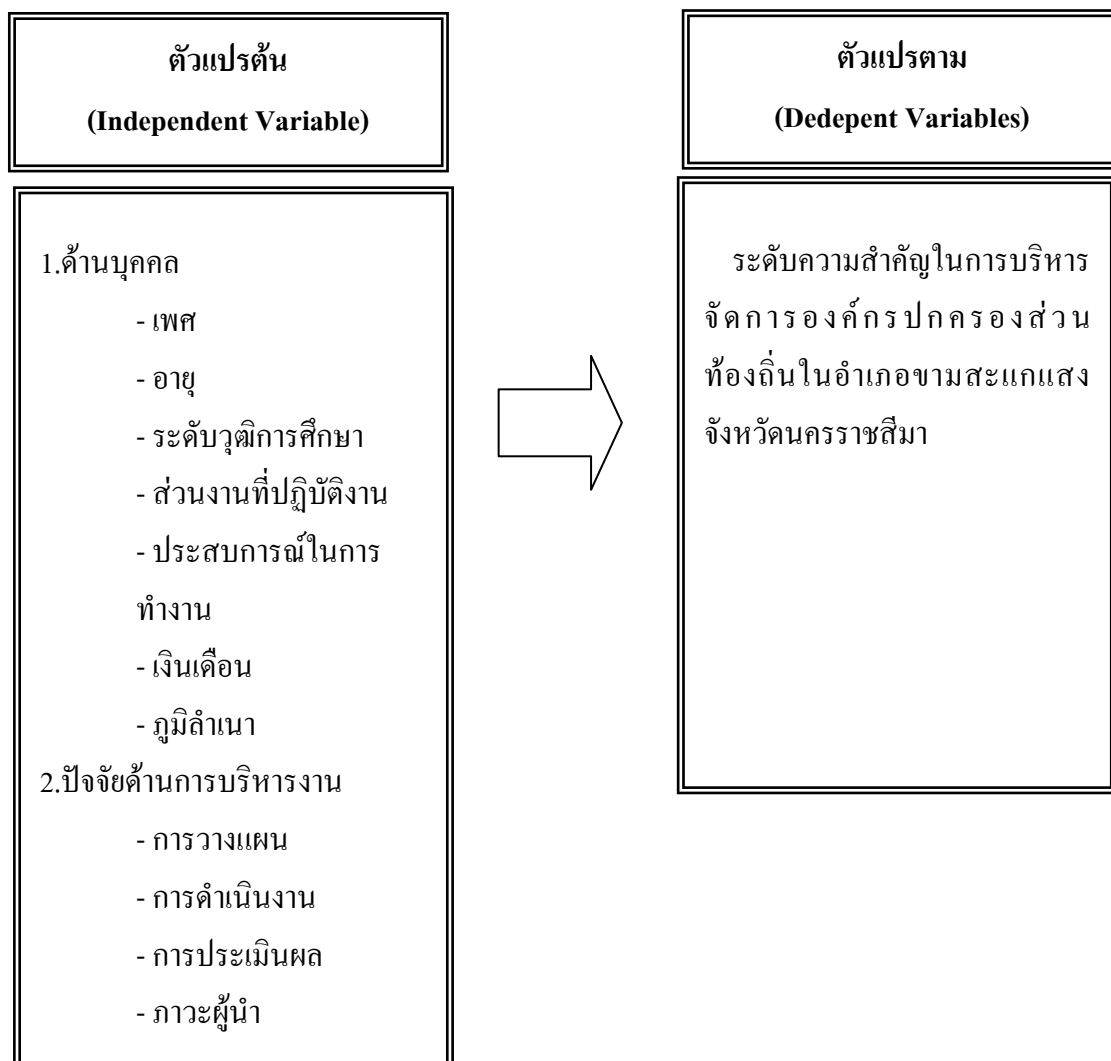
1. ที่ทำการไปรษณีย์ขามสะแกแสง
 2. หน่วยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สาขาขามสะแกแสง
 3. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาขามสะแกแสง
- ที่มา : ที่ว่าการอำเภอขามสะแกแสง

2.6 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ คือ

- ด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ส่วนงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และภูมิภานา
- ด้านการบริหารงาน ได้แก่ การวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล และภาวะผู้นำ

ดังนั้นจึงสรุปกรอบความคิดในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา ดังรูปที่ 2.1



รูปที่ 2.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสามแฉก จังหวัดนครราชสีมา” มีขั้นตอนการศึกษาดังนี้

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามแฉก จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร และข้าราชการส่วนท้องถิ่นรวมจำนวนทั้งสิ้น 160 คน ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลพนักงานส่วนตำบลในอำเภอสามแฉก ที่มา : ท้องถิ่นอำเภอสามแฉก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสามแฉก	ผู้บริหาร / ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (คน)	หมายเหตุ
1.เทศบาลตำบลสามแฉก	19	
2.เทศบาลตำบลหนองหัวฟาน	23	
3.เทศบาลตำบลโนนเมือง	17	
4.องค์การบริหารส่วนตำบลสามแฉก	19	
5.องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนาท	17	
6.องค์การบริหารส่วนตำบลพะวงด	18	
7.องค์การบริหารส่วนตำบลชีวีค	15	
8.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน	15	
9.องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร	17	
รวม	160	

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

ทำการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทำการ คั่นคว้าจากเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับเรื่อง การวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงาน ในระดับซี เงินเดือน ภูมิภาค ฟังก์ชันด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน มีการประเมินผลการทำงาน และมีภาวะความเป็นผู้นำ ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งจะทำให้ทราบถึงรายละเอียดของผู้ทำการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเหล่านี้จะนำไปใช้ในการคัดกรองแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลความคิดเห็นไปวิเคราะห์หาความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ต่อไป

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น ปัจจัยการวางแผน ปัจจัยการดำเนินงาน ปัจจัยการประเมินผล และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับความสำคัญ โดยมีระดับการให้ค่าคะแนนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัย ที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีดังนี้

เมื่อมีผลต่อการบริหารจัดการมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เมื่อมีผลต่อการบริหารจัดการมาก	ให้ 4 คะแนน
เมื่อมีผลต่อการบริหารจัดการปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เมื่อมีผลต่อการบริหารจัดการน้อย	ให้ 2 คะแนน
เมื่อมีผลต่อการบริหารจัดการน้อยที่สุด/ไม่มีผลเลย	ให้ 1 คะแนน

3.3 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การทดสอบเครื่องมือ ได้กำหนดการทดสอบเครื่องมือโดยวิธีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยวิธีการดังนี้

3.3.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และนำมาแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์

3.3.2 สร้างแบบสอบถามจริง เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่จะทำการวิจัย

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แนะนำตัวผู้วิจัยถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามไปยังประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 160 คน

- 3.4.2 ดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมาณ 30 วัน
- 3.4.3 เก็บรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแล้วนำมาทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องมือคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science)

3.5 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

- 3.5.1 เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
- 3.5.2 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถาม ลงรหัส (Coding Sheet)
- 3.5.3 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows โดยในส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะทำการพิจารณาความถี่ ค่าร้อยละ อายุต่ำสุด อายุสูงสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าเฉลี่ยอายุ ในส่วนที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำการพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนรายกลุ่มและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3.5.4 เกณฑ์การพิจารณาการแบ่งระดับค่าเฉลี่ยสำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์การให้คะแนนเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพได้ทำการหาค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจเป็นรายกลุ่มโดยกำหนดเกณฑ์ความคิดเห็นพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) 5 ระดับ การกำหนดเกณฑ์จะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากัน เป็นคะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนนต่ำสุดคือ 1 ช่วงห่าง (พิสัย) ของคะแนนทั้งหมด $= 5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ ดังนั้น แต่ละระดับจะมีช่วงห่าง $= 4 / 5 = 0.8$ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ให้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแบ่งระดับความสำคัญ ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความสำคัญในการบริหารจัดการ น้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความสำคัญในการบริหารจัดการ น้อย
 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความสำคัญในการบริหารจัดการ ปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความสำคัญในการบริหารจัดการ มาก
 ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความสำคัญในการบริหารจัดการ มากที่สุด

3.6 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานหลัก H_1 : ลักษณะทั่วไปของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น เพศ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิม ฝึกรอบรมประสิทธิภาพในการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน และภาวะความเป็นผู้นำต่างกัน มีผลต่อ การให้ระดับความสำคัญในการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานรอง H_0 : ลักษณะทั่วไปของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น เพศ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิม ฝึกรอบรมประสิทธิภาพในการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน และภาวะความเป็นผู้นำต่างกัน ไม่มีผลต่อ การให้ระดับความสำคัญในการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น ในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมาครั้งนี้มีความประสงค์มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินการพัฒนาการทำงานโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 9 แห่ง โดยระบุให้คณะผู้บริหารซึ่งเป็นข้าราชการการเมือง และข้าราชการส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง ทุกคน จำนวนทั้งสิ้น 160 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการนำข้อมูลมาประมวลผล ซึ่งผลการศึกษาในเรื่องนี้จะนำเสนอ โดยแบ่งเป็น 3 ข้อดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์การหาความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น
- 4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น

ลำดับต่อไปนี้เป็นกรนำเสนอผลของการวิจัย โดยเรียงลำดับการนำเสนอ ทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของ คณะผู้บริหารข้าราชการการเมือง และข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้ง 9 แห่ง ในเขตอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 160 คนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน ภูมิฐานะ/ถิ่นฐานเดิม ฝึกอบรมประสิทธิภาพในการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน มีการประเมินผลการทำงาน และมีภาวะความเป็นผู้นำ ผลปรากฏตามข้อมูลต่อไปนี้

เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.90 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.10 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	69	43.10
หญิง	91	56.90
รวม	160	100.00

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ อายุระหว่าง 31 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.30 รองลงมาได้แก่อายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.30 อายุระหว่าง 46 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.80 อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.60 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่อายุระหว่าง 20 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.10 ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 25 ปี	5	3.10
26 - 30 ปี	18	11.30
31 – 45 ปี	114	71.30
46 - 50 ปี	14	8.80
51 ปีขึ้นไป	9	5.60
รวม	160	100.00

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.80 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 18.80 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	23.80
ปริญญาตรี	92	57.50
ปริญญาโท	30	18.80
ปริญญาเอก	0	0
รวม	160	100.00

ส่วนงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ สำนักงานปลัด คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมาได้แก่ ส่วนการคลัง/กองคลัง คิดเป็นร้อยละ 23.10 ผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 17.50 ส่วนโยธา/กองช่าง คิดเป็นร้อยละ 13.10 และน้อยที่สุด ได้แก่ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 8.10 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านส่วนงานที่ปฏิบัติ

ส่วนงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	28	17.50
สำนักงานปลัด	61	38.10
ส่วนการคลัง/กองคลัง	37	23.10
ส่วนโยธา/กองช่าง	21	13.10
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	13	8.10
รวม	160	100.00

ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุดได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 6–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.90 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 3–5 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.00 น้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.90 ระหว่าง 16–20 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระหว่าง 11–15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.80 ระหว่าง 21–25 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.30 ประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.30 และ ประสบการณ์ในการทำงาน 26–30 ปี คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	19	11.90
3 – 5 ปี	24	15.00
6 - 10 ปี	83	51.90
11 – 15 ปี	14	8.80
11 - 20 ปี	16	10.00
21 – 25 ปี	2	1.30

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
21 – 25 ปี	2	1.30
26 – 30 ปี	0	0
31 ปีขึ้นไป	2	1.30
รวม	160	100.00

ระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ระดับ 5 คิดเป็นร้อยละ 21.90 รองลงมาได้แก่ ระดับ 6 คิดเป็นร้อยละ 16.90 ระดับ 8 คิดเป็นร้อยละ 14.40 ระดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 10.60 ระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับ 7 คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 9.40 ระดับ 2 คิดเป็นร้อยละ 6.30 และระดับ 9 คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 1	17	10.60
ระดับ 2	10	6.30
ระดับ 3	16	10.00
ระดับ 4	15	9.40
ระดับ 5	35	21.90
ระดับ 6	27	16.90
ระดับ 7	16	10.00
ระดับ 8	23	14.40
ระดับ 9	1	0.60
รวม	160	100.00

เงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุดได้แก่ ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.80 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.50 น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.40 ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.30 ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.10 และ เงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	31	19.40
ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท	52	32.50
ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท	54	33.80
ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท	18	11.30
ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท	5	3.10
30,001 บาทขึ้นไป	0	0
รวม	160	100.00

ภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ ภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง คิดเป็นร้อยละ 58.10 ที่เหลือได้แก่ ภูมิลำเนาอยู่นอกเขตพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง คิดเป็นร้อยละ 41.90 ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	93	58.10
อยู่นอกเขตพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	67	41.90
รวม	160	100.00

การฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ เคย คิดเป็นร้อยละ 84.40 ที่เหลือได้แก่ ไม่เคย คิดเป็นร้อยละ 15.60 ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

การฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	25	15.60
เคย	135	84.40
รวม	160	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน มากที่สุดได้แก่ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 68.80 รองลงมาได้แก่ มาก คิดเป็นร้อยละ 26.90 และ น้อย คิดเป็นร้อยละ 4.40 ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน

มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	7	4.40
ปานกลาง	110	68.80
มาก	43	26.90
รวม	160	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน มากที่สุดได้แก่ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 64.40 รองลงมาได้แก่ มาก คิดเป็นร้อยละ 33.10 และน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.50 ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน

มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	4	2.50
ปานกลาง	103	64.40
มาก	53	33.10
รวม	160	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการประเมินผลการทำงาน มากที่สุดได้แก่ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 61.30 รองลงมาได้แก่ มาก คิดเป็นร้อยละ 35.00 และ น้อย คิดเป็นร้อยละ 3.80 ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านมีการประเมินผลการ
ทำงาน

มีการประเมินผลการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	6	3.80
ปานกลาง	98	61.30
มาก	56	35.00
รวม	160	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามมีภาวะความเป็นผู้นำ มากที่สุดได้แก่ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมาได้แก่ มาก คิดเป็นร้อยละ 47.50 และ น้อย คิดเป็นร้อยละ 3.10 ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านมีภาวะความเป็นผู้นำ

มีภาวะความเป็นผู้นำ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	5	3.10
ปานกลาง	79	49.40
มาก	76	47.50
รวม	160	100.00

4.2 ผลการวิเคราะห์การหาความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ค่าปริมาณเกี่ยวปัจจัยต่าง ๆ การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 160 คน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลการวิเคราะห์ใน ภาพรวมและรายด้าน ผลปรากฏตามข้อมูลต่อไปนี้

ปัจจัยด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญรวม 3.92 โดยประเด็นนี้มีค่าระดับ ความสำคัญรวมสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ อันดับที่ 1 มีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ มีค่าระดับความสำคัญ 4.05 อันดับที่ 2 ประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนได้ทราบ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน ค่าระดับความสำคัญ 4.01 และอันดับที่ 3 มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน ค่า ระดับความสำคัญ 4.01 ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ความสำคัญของปัจจัยด้านการวางแผน ที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดปัจจัยด้านการวางแผน	\bar{X}	S.D.	ระดับการแปรผล
ปัจจัยด้านการวางแผน	3.92	0.77	มีผลต่อการบริหารมาก
1.ดำเนินงานตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญตามภารกิจที่ได้รับการพิจารณาและกำหนดโดยฝ่ายบริหาร	3.84	0.85	มีผลต่อการบริหารมาก
2.ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.86	0.97	มีผลต่อการบริหารมาก
3.มีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.05	0.89	มีผลต่อการบริหารมาก
4.แผนที่จัดทำได้กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ อัตราค่าจ้าง และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	3.88	0.91	มีผลต่อการบริหารมาก
5.มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนทราบ อย่างเข้าใจและทั่วถึง	3.81	0.91	มีผลต่อการบริหารมาก
6.มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน	4.01	0.96	มีผลต่อการบริหารมาก
7.ปฏิบัติงานตามแผนงานและนโยบายที่วางไว้ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว	3.99	0.92	มีผลต่อการบริหารมาก
8.ประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนได้ทราบ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน	4.01	0.95	มีผลต่อการบริหารมาก

ปัจจัยด้านการดำเนินงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญรวมสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญรวม 3.76 อันดับที่ 2 ด้านวิธีปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญรวม 3.74 และอันดับที่ 3 ด้านวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญรวม 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ในด้านบุคลากร ประเด็นที่มีความสำคัญรวมสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 บุคลากรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีค่าระดับความสำคัญรวม 4.08 อันดับที่ 2

บุคลากรมีความกระตือรือร้น สั้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน มีค่าระดับความสำคัญรวม 3.91 และอันดับที่ 3 บุคลากรมีทักษะความรู้ในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีค่าระดับความสำคัญรวม 3.70

ในด้านงบประมาณ ประเด็นที่มีความสำคัญรวมสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีค่าระดับความสำคัญรวม 3.82 อันดับที่ 2 มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และแผนงานการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน มีค่าระดับความสำคัญรวม 3.75 และอันดับที่ 3 การจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานในแต่ละส่วนมีระเบียบปฏิบัติชัดเจน มีค่าระดับความสำคัญรวม 3.72

ในด้านวัสดุอุปกรณ์ ประเด็นที่มีความสำคัญรวมสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 เทคโนโลยีที่ใช้มีความทันสมัยส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ มีค่าระดับความสำคัญรวม 3.73 อันดับที่ 2 ขั้นตอนการจัดหาวัสดุรวดเร็วส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีค่าระดับความสำคัญรวม 3.70 อันดับที่ 3 มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าระดับความสำคัญรวม 3.72 และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีสภาพสมบูรณ์ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีค่าระดับความสำคัญรวม 3.72

ในด้านวิธีปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีความสำคัญรวมสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานในแต่ละส่วน/กอง มีความชัดเจน มีค่าระดับความสำคัญรวม 3.84 อันดับที่ 2 มีการประสานงานระหว่างส่วน/กอง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีค่าระดับความสำคัญรวม 3.80 และอันดับที่ 3 มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน 3.58 ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความสำคัญของปัจจัยด้านการดำเนินงาน ที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดปัจจัยด้านการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการแปรผล
ด้านบุคลากร	3.68	0.73	มีผลต่อการบริหารมาก
1.อัตรากำลังของบุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	3.55	0.95	มีผลต่อการบริหารมาก
2.บุคลากรมีทักษะความรู้ในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	3.72	0.84	มีผลต่อการบริหารมาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัยด้านการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการแปรผล
3.บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ	3.72	0.87	มีผลต่อการบริหารมาก
4.บุคลากรมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	3.64	0.90	มีผลต่อการบริหารมาก
5.บุคลากรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.82	0.94	มีผลต่อการบริหารมาก
6.บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.57	1.00	มีผลต่อการบริหารมาก
7.บุคลากรมีความกระตือรือร้น ล้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	3.75	0.99	มีผลต่อการบริหารมาก
ด้านงบประมาณ	3.76	0.77	มีผลต่อการบริหารมาก
1.งบประมาณที่รัฐจัดสรรเพียงพอต่อการบริหารงาน	3.36	1.00	มีผลปานกลาง
2.การจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานในแต่ละส่วนมีระเบียบปฏิบัติชัดเจน	3.70	0.88	มีผลต่อการบริหารมาก
3.มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และแผนงานการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน	3.91	0.95	มีผลต่อการบริหารมาก
4.การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.08	0.92	มีผลต่อการบริหารมาก
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.69	0.78	มีผลต่อการบริหารมาก
1.มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.60	0.93	มีผลต่อการบริหารมาก
2.วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีสภาพสมบูรณ์ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	3.60	0.93	มีผลต่อการบริหารมาก
3.เทคโนโลยีที่ใช้มีความทันสมัยส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ	3.73	0.95	มีผลต่อการบริหารมาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัยด้านการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการแปรผล
4.ขั้นตอนการจัดหาวัสดุรวดเร็วส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	3.70	0.96	มีผลต่อการบริหารมาก
5.มีการจัดสรร ทรัพยากรที่ใช้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ดีที่สุดในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	3.64	0.82	มีผลต่อการบริหารมาก
6.สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.92	มีผลต่อการบริหารมาก
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	3.74	0.84	มีผลต่อการบริหารมาก
1.มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน	3.58	0.96	มีผลต่อการบริหารมาก
2.โครงสร้างการบริหารงานในแต่ละส่วน/กอง มีความชัดเจน	3.84	0.94	มีผลต่อการบริหารมาก
3.มีการประสานงานระหว่างส่วน/กอง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	3.80	0.96	มีผลต่อการบริหารมาก

ส่วนปัจจัยด้านการประเมินผลนั้นพบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญรวม 3.66 โดยประเด็นนี้มีความสำคัญรวมสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ อันดับที่ 1 นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม มีค่าระดับความสำคัญ 3.71 อันดับที่ 2 มีการติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทราบได้ว่านโยบายที่ปฏิบัติประสพผลสำเร็จหรือไม่ ค่าระดับความสำคัญ 3.68 และอันดับที่ 3 มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติ งานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานเช่นเดียวกัน ค่าระดับความสำคัญ 3.59 ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ความสำคัญของปัจจัยด้านการประเมินผล ที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดปัจจัยด้านการประเมินผล	\bar{X}	S.D.	ระดับการแปรผล
ด้านการประเมินผล	3.66	0.82	มีผลต่อการบริหารมาก
1.มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติ งานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานเช่นเดียวกัน	3.59	0.91	มีผลต่อการบริหารมาก
2.มีการติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทราบได้ว่านโยบายที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จหรือไม่	3.68	0.87	มีผลต่อการบริหารมาก
3.นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	3.71	0.93	มีผลต่อการบริหารมาก

ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญรวม 3.87 โดยประเด็นนี้มีความสำคัญรวมสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ อันดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของหน่วยงาน มีค่าระดับความสำคัญ 3.98 อันดับที่ 2 บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพเชื่อฟังต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร ค่าระดับความสำคัญ 3.93 และอันดับที่ 3 นโยบายของส่วน/กองต่าง ๆ ภายในหน่วยงานถูกสนองตอบโดยผู้บริหารในการนำไปปฏิบัติ ค่าระดับความสำคัญ 3.91 ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ความสำคัญของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับการแปรผล
ด้านภาวะผู้นำ	3.87	0.89	มีผลต่อการบริหารมาก
1.ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของท้องถิ่น มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่บังคับใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.84	1.00	มีผลต่อการบริหารมาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับการแปรผล
ด้านภาวะผู้นำ	3.87	0.89	มีผลต่อการบริหารมาก
2.ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของหน่วยงาน	3.98	1.02	มีผลต่อการบริหารมาก
3.ผู้นำในหน่วยงาน สามารถควบคุมการบริหารงาน และวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น	3.83	1.06	มีผลต่อการบริหารมาก
4.บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพเชื่อฟังต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร	3.93	1.00	มีผลต่อการบริหารมาก
5.ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร ของหน่วยงานให้ความสำคัญต่อบุคลากร อย่างเสมอภาค	3.84	0.98	มีผลต่อการบริหารมาก
6.ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร ของหน่วยงาน ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรม เมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กรหรือระหว่างผู้ร่วมงาน	3.76	1.03	มีผลต่อการบริหารมาก
7.นโยบายของส่วน/กองต่าง ๆ ภายในหน่วยงานถูกสนองตอบ โดยผู้บริหารในการนำไปปฏิบัติ	3.91	0.89	มีผลต่อการบริหารมาก
8.ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร มีการรับฟังและให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำไปปฏิบัติ	3.85	1.04	มีผลต่อการบริหารมาก
9.ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร เป็นผู้รับผิดชอบขององค์กร มีหน้าที่ควบคุมดูแลเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในองค์กรและรู้จักยอมรับสภาพที่ปรากฏไม่ว่าจะเป็นอย่างไร	3.87	1.01	มีผลต่อการบริหารมาก

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นดังนี้

4.3.1 ผลการทดสอบปัจจัยด้านเพศ

สมมติฐาน

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน ไม่มีผล ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน **มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านการวางแผน บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน การประเมินผล และภาวะผู้นำ มากกว่าเพศหญิง ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นจำแนกตามเพศ

กลุ่มปัจจัย	เพศ	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านการวางแผน	ชาย	3.98	0.86	0.11
	หญิง	3.89	0.70	0.07
ด้านบุคลากร	ชาย	3.77	0.74	0.09
	หญิง	3.62	0.72	0.08
ด้านงบประมาณ	ชาย	3.84	0.79	0.10
	หญิง	3.70	0.75	0.08
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ชาย	3.78	0.79	0.10
	หญิง	3.62	0.77	0.08
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	ชาย	3.86	0.90	0.11
	หญิง	3.65	0.79	0.08
ด้านการประเมินผล	ชาย	3.80	0.85	0.10
	หญิง	3.55	0.79	0.08
ด้านภาวะผู้นำ	ชาย	4.02	0.98	0.12
	หญิง	3.76	0.81	0.09

ผลการทดสอบปัจจัยด้านเพศ โดยสมมติว่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน พบว่าค่า p-value ของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เท่ากับ 0.48, 0.19, 0.22, 0.19, 0.13, 0.06, และ 0.08 ตามลำดับ > 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ กลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน **ไม่มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น ในด้านการวางแผน บุคลากร

งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน การประเมินผล และภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามเพศ

		Levene's Test for equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig (2- tailed)	Mean Diff.	Std. Error Diff.	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านการวางแผน	Equal Variances assumed	3.40	0.07	0.71	154.00	0.48	0.09	0.12	-0.16	0.34
	Equal Variances not assumed			0.69	124.33	0.49	0.09	0.13	-0.17	0.34
ด้านบุคลากร	Equal Variances assumed	0.60	0.44	1.31	157.00	0.19	0.15	0.12	-0.08	0.38
	Equal Variances not assumed			1.30	143.48	0.20	0.15	0.12	-0.08	0.38
ด้านงบประมาณ	Equal Variances assumed	0.39	0.53	1.22	158.00	0.22	0.15	0.12	-0.09	0.39
	Equal Variances not assumed			1.21	141.69	0.23	0.15	0.12	-0.09	0.39
ด้านวัสดุอุปกรณ์	Equal Variances assumed	0.07	0.80	1.30	158.00	0.19	0.16	0.12	-0.08	0.41
	Equal Variances not assumed			1.30	145.08	0.20	0.16	0.13	-0.08	0.41
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	Equal Variances assumed	0.09	0.77	1.52	158.00	0.13	0.20	0.13	-0.06	0.47
	Equal Variances not assumed			1.49	136.48	0.14	0.20	0.14	-0.07	0.47
ด้านการ ประเมินผล	Equal Variances assumed	0.06	0.81	1.88	158.00	0.06	0.24	0.13	-0.01	0.50
	Equal Variances not assumed			1.86	140.73	0.07	0.24	0.13	-0.02	0.50

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

		Levene's Test for equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Diff.	Std. Error Diff.	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านภาวะผู้นำ	Equal Variances assumed	0.53	0.47	1.79	156.00	0.08	0.25	0.14	-0.03	0.54
	Equal Variances not assumed			1.74	129.14	0.08	0.25	0.15	-0.03	0.54

4.3.2 ผลการทดสอบปัจจัยด้านการศึกษา

สมมติฐาน

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาต่างกัน **ไม่มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาต่างกัน **มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญ ด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน การประเมินผล และภาวะผู้นำ มากที่สุด ส่วนผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีคะแนนเฉลี่ย ของการให้ระดับความสำคัญ ด้านการวางแผนมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มปัจจัย	ระดับที่จบการศึกษา	Mean	Std Devi ation	Std Erro r	95% Confidence Interval for Mean		Minmu m	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ด้านการวางแผน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.97	0.85	0.14	3.69	4.26	2.00	5.00
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.88	0.72	0.08	3.73	4.03	1.88	5.00
	รวม	3.93	0.77	0.06	3.81	4.05	1.63	5.00

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

กลุ่มปัจจัย	ระดับที่จบการศึกษา	Meam	Std Devi ation	Std Error	95% Confidence Interval for Mean		Minnum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ด้านบุคลิกภาพ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.80	0.78	0.13	3.55	4.06	2.00	5.00
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.63	0.70	0.07	3.49	3.78	1.14	5.00
	ปริญญาโท	3.68	0.77	0.14	3.39	3.97	1.43	4.71
	รวม	3.68	0.73	0.06	3.57	3.80	1.14	5.00
ด้านงบประมาณ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.80	0.83	0.14	3.52	4.07	2.00	5.00
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.76	0.70	0.07	3.61	3.90	1.50	5.00
	ปริญญาโท	3.73	0.89	0.16	3.39	4.06	1.75	5.00
	รวม	3.76	0.77	0.06	3.64	3.88	1.50	5.00
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.90	0.81	0.13	3.63	4.16	2.00	5.00
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.63	0.76	0.08	3.47	3.78	1.33	5.00
	ปริญญาโท	3.60	0.81	0.15	3.30	3.90	2.00	5.00
	รวม	3.69	0.78	0.06	3.56	3.81	1.33	5.00
วิธีปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.87	0.90	0.15	3.57	4.16	1.67	5.00
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.64	0.80	0.08	3.48	3.81	1.33	5.00
	ปริญญาโท	3.87	0.87	0.16	3.54	4.19	1.67	5.00
	รวม	3.74	0.84	0.07	3.61	3.87	1.33	5.00
ด้านการประเมินผล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.81	0.85	0.14	3.53	4.09	1.33	5.00
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.62	0.79	0.08	3.46	3.78	2.00	5.00
	ปริญญาโท	3.59	0.89	0.16	3.26	3.92	1.00	5.00
	รวม	3.66	0.82	0.06	3.53	3.79	1.00	5.00
ด้านภาวะผู้นำ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.99	1.00	0.16	3.66	4.32	1.00	5.00
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.82	0.84	0.09	3.64	3.99	1.00	5.00
	ปริญญาโท	3.88	0.92	0.17	3.54	4.23	1.00	5.00
	รวม	3.87	0.89	0.07	3.73	4.01	1.00	5.00

จากผลการทดสอบพบว่าค่า p-value ของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เท่ากับ 0.69, 0.49, 0.93, 0.15, 0.26, 0.44, และ 0.60 ตามลำดับ > 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ กลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาต่างกัน **ไม่มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการวางแผน บุคลิกภาพ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน การประเมินผล และภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามระดับการศึกษา

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการวางแผน	Between Groups	0.45	2.00	0.23	0.38	0.69
	Within Groups	91.80	153.00	0.60		
	Total	92.25	155.00			
ด้านบุคลากร	Between Groups	0.76	2.00	0.38	0.71	0.49
	Within Groups	83.32	156.00	0.53		
	Total	84.08	158.00			
ด้านงบประมาณ	Between Groups	0.09	2.00	0.04	0.07	0.93
	Within Groups	93.65	157.00	0.60		
	Total	93.74	159.00			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	Between Groups	2.29	2.00	1.15	1.89	0.15
	Within Groups	95.21	157.00	0.61		
	Total	97.50	159.00			
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	Between Groups	1.94	2.00	0.97	1.37	0.26
	Within Groups	110.88	157.00	0.71		
	Total	112.82	159.00			
ด้านการประเมินผล	Between Groups	1.12	2.00	0.56	0.83	0.44
	Within Groups	106.20	157.00	0.68		
	Total	107.32	159.00			
ด้านภาวะผู้นำ	Between Groups	0.81	2.00	0.41	0.51	0.60
	Within Groups	124.44	155.00	0.80		
	Total	125.25	157.00			

4.3.3 ผลการทดสอบปัจจัยด้านส่วนงานที่ปฏิบัติ

สมมติฐาน

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่ส่วนงานที่ปฏิบัติต่างกัน **ไม่มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่ส่วนงานที่ปฏิบัติต่างกัน **มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตำแหน่งผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญ ด้านการวางแผน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน การประเมินผล และภาวะผู้นำมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามส่วนงานที่ปฏิบัติ

กลุ่มปัจจัย	ส่วนงาน	Mean	Std Deviation	Std Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ด้านการวางแผน	คณะผู้บริหาร	4.47	0.58	0.11	4.24	4.47	2.50	5.00
	สำนักงานปลัด	3.82	0.75	0.10	3.62	3.82	1.63	5.00
	ส่วนการคลัง/กองคลัง	3.69	0.72	0.12	3.45	3.69	2.00	4.75
	ส่วนโยธา/กองช่าง	3.90	0.95	0.21	3.45	3.90	1.88	5.00
	ส่วนการศึกษาฯ	4.03	0.58	0.17	3.66	4.03	3.13	4.88
	รวม	3.93	0.77	0.06	3.81	3.93	1.63	5.00
ด้านบุคลากร	คณะผู้บริหาร	4.18	0.58	0.11	3.96	4.18	2.43	5.00
	สำนักงานปลัด	3.59	0.74	0.10	3.40	3.59	1.29	5.00
	ส่วนการคลัง/กองคลัง	3.56	0.70	0.11	3.33	3.56	1.14	4.71
	ส่วนโยธา/กองช่าง	3.54	0.77	0.17	3.19	3.54	2.00	4.71
	ส่วนการศึกษาฯ	3.62	0.62	0.17	3.24	3.62	2.86	4.86
	รวม	3.68	0.73	0.06	3.57	3.68	1.14	5.00
ด้านงบประมาณ	คณะผู้บริหาร	4.27	0.54	0.10	4.06	4.48	2.75	5.00
	สำนักงานปลัด	3.60	0.87	0.11	3.38	3.82	1.50	5.00
	ส่วนการคลัง/กองคลัง	3.64	0.62	0.10	3.43	3.84	2.25	4.75
	ส่วนโยธา/กองช่าง	3.61	0.76	0.17	3.26	3.95	2.25	4.75
	ส่วนการศึกษาฯ	4.02	0.62	0.17	3.65	4.39	3.00	5.00
	รวม	3.76	0.77	0.06	3.64	3.88	1.50	5.00
ด้านวัสดุอุปกรณ์	คณะผู้บริหาร	4.30	0.68	0.13	4.03	4.56	2.17	5.00
	สำนักงานปลัด	3.54	0.72	0.09	3.36	3.73	1.33	5.00
	ส่วนการคลัง/กองคลัง	3.54	0.75	0.12	3.29	3.79	1.83	5.00
	ส่วนโยธา/กองช่าง	3.48	0.85	0.18	3.09	3.86	1.83	4.67
	ส่วนการศึกษาฯ	3.79	0.67	0.19	3.39	4.20	3.00	5.00
	รวม	3.69	0.78	0.06	3.56	3.81	1.33	5.00
วิธีปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร	4.35	0.69	0.13	4.08	4.61	2.00	5.00
	สำนักงานปลัด	3.57	0.83	0.11	3.36	3.79	1.67	5.00
	ส่วนการคลัง/กองคลัง	3.62	0.72	0.12	3.38	3.86	1.67	4.67
	ส่วนโยธา/กองช่าง	3.65	1.03	0.22	3.18	4.12	1.33	5.00
	ส่วนการศึกษาฯ	3.69	0.69	0.19	3.28	4.11	3.00	5.00
	รวม	3.74	0.84	0.07	3.61	3.87	1.33	5.00

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

กลุ่มปัจจัย	ส่วนงาน	Mean	Std Deviation	Std Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					ด้านการ ประเมินผล	คณะผู้บริหาร		
สำนักงานปลัด	3.48	0.84	0.11	3.27		3.69	1.00	5.00
ส่วนการคลัง/กองคลัง	3.45	0.81	0.13	3.18		3.72	1.33	5.00
ส่วนโยธา/กองช่าง	3.78	0.86	0.19	3.39		4.17	2.00	5.00
ส่วนการศึกษาฯ	3.51	0.55	0.15	3.18		3.85	2.67	4.67
รวม	3.66	0.82	0.06	3.53		3.79	1.00	5.00
ด้านภาวะผู้นำ	คณะผู้บริหาร	4.48	0.71	0.13	4.20	4.75	1.67	5.00
	สำนักงานปลัด	3.75	0.86	0.11	3.52	3.97	1.00	5.00
	ส่วนการคลัง/กองคลัง	3.62	0.84	0.14	3.33	3.90	1.44	5.00
	ส่วนโยธา/กองช่าง	3.86	1.07	0.24	3.36	4.36	1.00	5.00
	ส่วนการศึกษาฯ	3.90	0.76	0.21	3.44	4.36	2.78	5.00
	รวม	3.87	0.89	0.07	3.73	4.01	1.00	5.00

จากผลการทดสอบพบว่าค่า p-value ของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เท่ากับ $0.00 < 0.05$ แสดงว่าปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ กลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีผล ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการวางแผน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน การประเมินผล และภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามส่วนงานที่ปฏิบัติ

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการวางแผน	Between Groups	10.88	4.00	2.72	5.04	0.00
	Within Groups	81.38	151.00	0.54		
Total		92.25	155.00			
ด้านบุคลากร	Between Groups	8.62	4.00	2.16	4.40	0.00
	Within Groups	75.45	154.00	0.49		
	Total	84.08	158.00			
ด้านงบประมาณ	Between Groups	10.76	4.00	2.69	5.02	0.00
	Within Groups	82.98	155.00	0.54		
	Total	93.74	159.00			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านวัตถุประสงค์	Between Groups	13.62	4.00	3.40	6.29	0.00
	Within Groups	83.88	155.00	0.54		
	Total	97.50	159.00			
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	Between Groups	12.66	4.00	3.16	4.90	0.00
	Within Groups	100.16	155.00	0.65		
	Total	112.82	159.00			
ด้านการประเมินผล	Between Groups	15.54	4.00	3.88	6.56	0.00
	Within Groups	91.78	155.00	0.59		
	Total	107.32	159.00			
ด้านภาวะผู้นำ	Between Groups	13.62	4.00	3.40	4.67	0.00
	Within Groups	111.63	153.00	0.73		
	Total	125.25	157.00			

จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD ผลการทดสอบพบว่า ในส่วนของปัจจัยด้านการวางแผน กลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มสำนักงานปลัด 0.66 และกลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มส่วนการคลัง/กองคลัง 0.78

ในส่วนของปัจจัยด้านบุคลากร กลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มสำนักงานปลัด 0.60 กลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มส่วนการคลัง/กองคลัง 0.62 และกลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มส่วนโยธา/กองช่าง 0.65

ในส่วนของปัจจัยด้านงบประมาณ กลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มสำนักงานปลัด 0.67 กลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มส่วนการคลัง/กองคลัง 0.63 และกลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มส่วนโยธา/กองช่าง 0.66

ในส่วนของปัจจัยด้านวัตถุประสงค์ กลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มสำนักงานปลัด 0.76 กลุ่มผู้บริหาร มี

ค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มส่วนการคลัง/กองคลัง 0.76 และกลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มส่วนโยธา/กองช่าง 0.82

ในส่วนของปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติงาน กลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มสำนักงานปลัด 0.77 และกลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มส่วนการคลัง/กองคลัง 0.72

ในส่วนของปัจจัยด้านประเมินผล กลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มสำนักงานปลัด 0.82 และกลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มส่วนการคลัง/กองคลัง 0.85

ในส่วนของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ กลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มสำนักงานปลัด 0.73 และกลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มส่วนการคลัง/กองคลัง 0.86 ดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ LSD ของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นจำแนกตามส่วนงานที่ปฏิบัติ

Dependent Variable	(I) ส่วนงานที่ปฏิบัติ	(J) ส่วนงานที่ปฏิบัติ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95%	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านการวางแผน	คณะผู้บริหาร	สำนักงานปลัด	0.66 [*]	0.17	0.01	0.13	1.19
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.78 [*]	0.19	0.00	0.19	1.36
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.57	0.22	0.14	-0.10	1.25
		ส่วนการศึกษาฯ	0.44	0.25	0.56	-0.35	1.24
	สำนักงานปลัด	คณะผู้บริหาร	-0.66 [*]	0.17	0.01	-1.19	-0.13
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.12	0.15	0.96	-0.36	0.60
		ส่วนโยธา/กองช่าง	-0.08	0.19	1.00	-0.67	0.51
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.22	0.23	0.93	-0.94	0.51
	ส่วนการคลัง/กองคลัง	คณะผู้บริหาร	-0.78 [*]	0.19	0.00	-1.36	-0.19
		สำนักงานปลัด	-0.12	0.15	0.96	-0.60	0.36
		ส่วนโยธา/กองช่าง	-0.21	0.20	0.91	-0.84	0.43
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.34	0.24	0.76	-1.10	0.43

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

Dependent Variable	(I) ส่วนงานที่ปฏิบัติ	(J) ส่วนงานที่ปฏิบัติ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95%	
						Lower Bound	Upper Bound
	ส่วนโยธา/ กองช่าง	คณะผู้บริหาร	-0.57	0.22	0.14	-1.25	0.10
		สำนักงานปลัด	0.08	0.19	1.00	-0.51	0.67
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.21	0.20	0.91	-0.43	0.84
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.13	0.27	0.99	-0.97	0.70
	ส่วนการศึกษาฯ	คณะผู้บริหาร	-0.44	0.25	0.56	-1.24	0.35
		สำนักงานปลัด	0.22	0.23	0.93	-0.51	0.94
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.34	0.24	0.76	-0.43	1.10
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.13	0.27	0.99	-0.70	0.97
ด้านบุคลากร	คณะผู้บริหาร	สำนักงานปลัด	0.60 [*]	0.16	0.01	0.10	1.10
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.62 [*]	0.18	0.02	0.08	1.17
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.65 [*]	0.20	0.04	0.02	1.28
		ส่วนการศึกษาฯ	0.57	0.23	0.22	-0.16	1.30
	สำนักงานปลัด	คณะผู้บริหาร	-0.60 [*]	0.16	0.01	-1.10	-0.10
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.03	0.15	0.00	-0.43	0.48
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.05	0.18	1.00	-0.50	0.60
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.03	0.21	1.00	-0.69	0.64
	ส่วนการคลัง/ กองคลัง	คณะผู้บริหาร	-0.62 [*]	0.18	0.02	-1.17	-0.08
		สำนักงานปลัด	-0.03	0.15	1.00	-0.48	0.43
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.02	0.19	1.00	-0.57	0.62
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.06	0.23	1.00	-0.76	0.65
	ส่วนโยธา/ กองช่าง	คณะผู้บริหาร	-0.65 [*]	0.20	0.04	-1.28	-0.02
		สำนักงานปลัด	-0.05	0.18	1.00	-0.60	0.50
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	-0.02	0.19	1.00	-0.62	0.57
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.08	0.25	1.00	-0.85	0.69
	ส่วนการศึกษาฯ	คณะผู้บริหาร	-0.57	0.23	0.22	-1.30	0.16
		สำนักงานปลัด	0.03	0.21	1.00	-0.64	0.69
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.06	0.23	1.00	-0.65	0.76
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.08	0.25	1.00	-0.69	0.85
ด้านงบประมาณ	คณะผู้บริหาร	สำนักงานปลัด	0.67 [*]	0.17	0.00	0.15	1.19
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.63 [*]	0.18	0.02	0.06	1.20
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.66 [*]	0.21	0.05	0.00	1.32
		ส่วนการศึกษาฯ	0.25	0.25	0.91	-0.52	1.01

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

Dependent Variable	(I) ส่วนงานที่ปฏิบัติ	(J) ส่วนงานที่ปฏิบัติ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95%	
						Lower Bound	Upper Bound
	สำนักงานปลัด	คณะผู้บริหาร	-0.67 [*]	0.17	0.00	-1.19	-0.15
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	-0.04	0.15	1.00	-0.51	0.44
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.00	0.19	1.00	-0.59	0.57
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.42	0.22	0.47	-1.12	0.28
	ส่วนการคลัง/ กองคลัง	คณะผู้บริหาร	-0.63 [*]	0.18	0.02	-1.20	-0.06
		สำนักงานปลัด	0.04	0.15	1.00	-0.44	0.51
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.03	0.20	1.00	-0.60	0.65
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.38	0.24	0.62	-1.12	0.35
	ส่วนโยธา/ กองช่าง	คณะผู้บริหาร	-0.66 [*]	0.21	0.05	-1.32	0.00
		สำนักงานปลัด	0.01	0.19	1.00	-0.57	0.59
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	-0.03	0.20	1.00	-0.65	0.60
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.41	0.26	0.64	-1.22	0.39
	ส่วนการศึกษาฯ	คณะผู้บริหาร	-0.25	0.25	0.91	-1.01	0.52
		สำนักงานปลัด	0.42	0.22	0.47	-0.28	1.12
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.38	0.24	0.62	-0.35	1.12
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.41	0.26	0.64	-0.39	1.22
ด้านวัสดุอุปกรณ์	คณะผู้บริหาร	สำนักงานปลัด	0.76 [*]	0.17	0.00	0.23	1.28
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.76 [*]	0.18	0.00	0.18	1.33
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.82 [*]	0.21	0.01	0.16	1.48
		ส่วนการศึกษาฯ	0.50	0.25	0.39	-0.27	1.27
	สำนักงานปลัด	คณะผู้บริหาร	-0.76 [*]	0.17	0.00	-1.28	-0.23
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.00	0.15	1.00	-0.48	0.48
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.06	0.19	1.00	-0.52	0.65
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.25	0.22	0.86	-0.95	0.45
	ส่วนการคลัง/ กองคลัง	คณะผู้บริหาร	-0.76 [*]	0.18	0.00	-1.33	-0.18
		สำนักงานปลัด	0.00	0.15	1.00	-0.48	0.48
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.06	0.20	1.00	-0.56	0.69
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.25	0.24	0.89	-0.99	0.49
	ส่วนโยธา/ กองช่าง	คณะผู้บริหาร	-0.82 [*]	0.21	0.01	-1.48	-0.16
		สำนักงานปลัด	-0.06	0.19	1.00	-0.65	0.52
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	-0.06	0.20	1.00	-0.69	0.56
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.32	0.26	0.83	-1.13	0.49

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

Dependent Variable	(I) ส่วนงานที่ปฏิบัติ	(J) ส่วนงานที่ปฏิบัติ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95%	
						Lower Bound	Upper Bound
	ส่วนการศึกษาฯ	คณะผู้บริหาร	-0.50	0.25	0.39	-1.27	0.27
		สำนักงานปลัด	0.25	0.22	0.86	-0.45	0.95
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.25	0.24	0.89	-0.49	0.99
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.32	0.26	0.83	-0.49	1.13
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	สำนักงานปลัด	0.77 [*]	0.18	0.00	0.20	1.34
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.72 [*]	0.20	0.01	0.10	1.35
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.69	0.23	0.07	-0.03	1.42
		ส่วนการศึกษาฯ	0.65	0.27	0.22	-0.19	1.49
	สำนักงานปลัด	คณะผู้บริหาร	-0.77 [*]	0.18	0.00	-1.34	-0.20
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	-0.05	0.17	1.00	-0.57	0.47
		ส่วนโยธา/กองช่าง	-0.08	0.20	1.00	-0.71	0.56
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.12	0.25	0.99	-0.88	0.65
	ส่วนการคลัง/ กองคลัง	คณะผู้บริหาร	-0.72 [*]	0.20	0.01	-1.35	-0.10
		สำนักงานปลัด	0.05	0.17	1.00	-0.47	0.57
		ส่วนโยธา/กองช่าง	-0.03	0.22	1.00	-0.71	0.66
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.07	0.26	1.00	-0.88	0.74
	ส่วนโยธา/ กองช่าง	คณะผู้บริหาร	-0.69	0.23	0.07	-1.42	0.03
		สำนักงานปลัด	0.08	0.20	1.00	-0.56	0.71
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.03	0.22	1.00	-0.66	0.71
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.04	0.28	1.00	-0.93	0.84
	ส่วนการศึกษาฯ	คณะผู้บริหาร	-0.65	0.27	0.22	-1.49	0.19
		สำนักงานปลัด	0.12	0.25	0.99	-0.65	0.88
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.07	0.26	1.00	-0.74	0.88
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.04	0.28	1.00	-0.84	0.93
ด้านการประเมินผล	คณะผู้บริหาร	สำนักงานปลัด	0.82 [*]	0.18	0.00	0.27	1.36
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.85 [*]	0.19	0.00	0.25	1.45
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.52	0.22	0.25	-0.17	1.21
		ส่วนการศึกษาฯ	0.78	0.26	0.06	-0.02	1.59
	สำนักงานปลัด	คณะผู้บริหาร	-0.82 [*]	0.18	0.00	-1.36	-0.27
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.03	0.16	1.00	-0.47	0.53
		ส่วนโยธา/กองช่าง	-0.30	0.19	0.68	-0.90	0.31
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.03	0.24	1.00	-0.76	0.70

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

Dependent Variable	(I) ส่วนงานที่ปฏิบัติ	(J) ส่วนงานที่ปฏิบัติ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95%	
						Lower Bound	Upper Bound
	ส่วนการคลัง/ กองคลัง	คณะผู้บริหาร	-0.85 [*]	0.19	0.00	-1.45	-0.25
		สำนักงานปลัด	-0.03	0.16	1.00	-0.53	0.47
		ส่วนโยธา/กองช่าง	-0.33	0.21	0.66	-0.98	0.33
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.06	0.25	1.00	-0.84	0.71
	ส่วนโยธา/ กองช่าง	คณะผู้บริหาร	-0.52	0.22	0.25	-1.21	0.17
		สำนักงานปลัด	0.30	0.19	0.68	-0.31	0.90
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.33	0.21	0.66	-0.33	0.98
		ส่วนการศึกษาฯ	0.26	0.27	0.92	-0.58	1.11
	ส่วนการศึกษาฯ	คณะผู้บริหาร	-0.78	0.26	0.06	-1.59	0.02
		สำนักงานปลัด	0.03	0.24	1.00	-0.70	0.76
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.06	0.25	1.00	-0.71	0.84
		ส่วนโยธา/กองช่าง	-0.26	0.27	0.92	-1.11	0.58
ด้านภาวะผู้นำ	คณะผู้บริหาร	สำนักงานปลัด	0.73 [*]	0.20	0.01	0.12	1.34
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.86 [*]	0.21	0.00	0.19	1.53
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.62	0.25	0.19	-0.16	1.40
		ส่วนการศึกษาฯ	0.58	0.29	0.40	-0.32	1.47
	สำนักงานปลัด	คณะผู้บริหาร	-0.73 [*]	0.20	0.01	-1.34	-0.12
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.13	0.18	0.97	-0.43	0.69
		ส่วนโยธา/กองช่าง	-0.11	0.22	0.99	-0.80	0.58
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.15	0.26	0.99	-0.97	0.66
	ส่วนการคลัง/ กองคลัง	คณะผู้บริหาร	-0.86 [*]	0.21	0.00	-1.53	-0.19
		สำนักงานปลัด	-0.13	0.18	0.97	-0.69	0.43
		ส่วนโยธา/กองช่าง	-0.24	0.24	0.91	-0.98	0.50
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.28	0.28	0.90	-1.14	0.58
	ส่วนโยธา/ กองช่าง	คณะผู้บริหาร	-0.62	0.25	0.19	-1.40	0.16
		สำนักงานปลัด	0.11	0.22	0.99	-0.58	0.80
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.24	0.24	0.91	-0.50	0.98
		ส่วนการศึกษาฯ	-0.04	0.30	1.00	-0.99	0.91
	ส่วนการศึกษาฯ	คณะผู้บริหาร	-0.58	0.29	0.40	-1.47	0.32
		สำนักงานปลัด	0.15	0.26	0.99	-0.66	0.97
		ส่วนการคลัง/กองคลัง	0.28	0.28	0.90	-0.58	1.14
		ส่วนโยธา/กองช่าง	0.04	0.30	1.00	-0.91	0.99

*. The mean difference is significant at the .05 level

4.3.4 ผลการทดสอบปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐาน

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่ประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ไม่มีผล ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่ประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีผล ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และการประเมินผลมากที่สุด กลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการปัจจัยด้านการวางแผน บุคลากร งบประมาณ วิธีปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน

กลุ่มปัจจัย	ประสิทธิภาพ	Mean	Std Deviation	Std Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ด้านการวางแผน	น้อยกว่า 3 ปี	3.99	0.79	0.18	3.61	4.38	2.50	5.00
	3-5 ปี	3.78	0.72	0.15	3.47	4.09	2.00	5.00
	6-10 ปี	3.91	0.73	0.08	3.75	4.08	2.00	5.00
	11-15 ปี	4.21	0.86	0.23	3.72	4.71	1.88	5.00
	16-20 ปี	3.89	0.91	0.23	3.41	4.38	1.63	4.88
	21-25 ปี	4.19	1.15	0.81	-6.14	14.51	3.38	5.00
	31 ปีขึ้นไป	3.63	1.41	1.00	-9.08	16.33	2.63	4.63
	Total	3.93	0.77	0.06	3.81	4.05	1.63	5.00
ด้านบุคลากร	น้อยกว่า 3 ปี	3.79	0.71	0.16	3.45	4.13	2.43	5.00
	3-5 ปี	3.48	0.64	0.13	3.21	3.76	2.00	4.43
	6-10 ปี	3.71	0.73	0.08	3.55	3.87	1.14	5.00
	11-15 ปี	3.88	0.82	0.22	3.41	4.35	2.00	4.71
	16-20 ปี	3.60	0.83	0.21	3.15	4.04	1.43	4.57
	21-25 ปี	3.79	0.51	0.36	-0.75	8.32	3.43	4.14
	31 ปีขึ้นไป	3.07	0.10	0.07	2.16	3.98	3.00	3.14
	Total	3.68	0.73	0.06	3.57	3.80	1.14	5.00
ด้านงบประมาณ	น้อยกว่า 3 ปี	3.76	0.88	0.20	3.34	4.19	2.00	5.00
	3-5 ปี	3.68	0.69	0.14	3.39	3.97	2.25	5.00

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

กลุ่มปัจจัย	ระดับ	Mean	Std Deviation	Std Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
	6-10 ปี	3.79	0.76	0.08	3.62	3.95	1.50	5.00
	11-15 ปี	3.95	0.69	0.19	3.55	4.35	2.25	4.75
	16-20 ปี	3.66	0.89	0.22	3.18	4.13	1.75	5.00
	21-25 ปี	3.63	0.53	0.37	-1.14	8.39	3.25	4.00
	31 ปีขึ้นไป	3.13	1.24	0.88	-7.99	14.24	2.25	4.00
	Total	3.76	0.77	0.06	3.64	3.88	1.50	5.00
	น้อยกว่า 3 ปี	3.76	0.84	0.19	3.36	4.17	2.17	5.00
	3-5 ปี	3.54	0.75	0.15	3.23	3.86	1.83	4.83
	6-10 ปี	3.74	0.80	0.09	3.56	3.91	1.33	5.00
	11-15 ปี	3.75	0.75	0.20	3.32	4.18	2.00	5.00
	16-20 ปี	3.57	0.81	0.20	3.14	4.00	2.00	4.67
	21-25 ปี	3.58	0.59	0.42	-1.71	8.88	3.17	4.00
	31 ปีขึ้นไป	3.08	0.59	0.42	-2.21	8.38	2.67	3.50
Total	3.69	0.78	0.06	3.56	3.81	1.33	5.00	
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 3 ปี	3.81	0.92	0.21	3.36	4.25	2.00	5.00
	3-5 ปี	3.61	0.88	0.18	3.24	3.98	1.33	5.00
	6-10 ปี	3.77	0.80	0.09	3.59	3.94	1.67	5.00
	11-15 ปี	3.90	1.00	0.27	3.33	4.48	1.67	5.00
	16-20 ปี	3.69	0.82	0.21	3.25	4.12	1.67	4.67
	21-25 ปี	3.50	0.71	0.50	-2.85	9.85	3.00	4.00
	31 ปีขึ้นไป	3.00	0.94	0.67	-5.47	11.47	2.33	3.67
	Total	3.74	0.84	0.07	3.61	3.87	1.33	5.00
ด้านการประเมินผล	น้อยกว่า 3 ปี	3.79	0.76	0.18	3.42	4.16	2.67	5.00
	3-5 ปี	3.67	0.76	0.15	3.35	3.99	2.00	5.00
	6-10 ปี	3.67	0.81	0.09	3.49	3.85	1.33	5.00
	11-15 ปี	3.71	0.78	0.21	3.26	4.17	2.00	4.67
	16-20 ปี	3.46	1.09	0.27	2.88	4.04	1.00	5.00
	21-25 ปี	3.50	0.71	0.50	-2.85	9.85	3.00	4.00
	31 ปีขึ้นไป	3.17	1.18	0.83	-7.42	13.76	2.33	4.00
	Total	3.66	0.82	0.06	3.53	3.79	1.00	5.00
ด้านภาวะผู้นำ	น้อยกว่า 3 ปี	4.15	0.90	0.21	3.71	4.58	1.67	5.00
	3-5 ปี	3.74	0.89	0.19	3.36	4.13	1.00	5.00
	6-10 ปี	3.86	0.83	0.09	3.68	4.04	1.44	5.00
	11-15 ปี	4.15	1.09	0.30	3.49	4.80	1.00	5.00

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

กลุ่มปัจจัย	ระดับ	Mean	Std Deviation	Std Error	95% Confidence Interval for Mean		Minmum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					16-20 ปี	3.65		
21-25 ปี	3.94	0.71	0.50	-2.41	10.30	3.44	4.44	
31 ปีขึ้นไป	3.00	1.10	0.78	-6.88	12.88	2.22	3.78	
Total	3.87	0.89	0.07	3.73	4.01	1.00	5.00	

จากผลการทดสอบพบว่าค่า p-value ของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เท่ากับ 0.75, 0.57, 0.82 ,0.82, 0.81, 0.89 และ 0.38 ตามลำดับ > 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ กลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถามที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ไม่มีผล ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการวางแผน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน การประเมินผล และภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในดังแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการวางแผน	Between Groups	2.07	6.00	0.35	0.57	0.75
	Within Groups	90.18	149.00	0.61		
	Total	92.25	155.00			
ด้านบุคลากร	Between Groups	2.59	6.00	0.43	0.80	0.57
	Within Groups	81.49	152.00	0.54		
	Total	84.08	158.00			
ด้านงบประมาณ	Between Groups	1.74	6.00	0.29	0.48	0.82
	Within Groups	92.00	153.00	0.60		
	Total	93.74	159.00			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	Between Groups	1.84	6.00	0.31	0.49	0.82
	Within Groups	95.66	153.00	0.63		
	Total	97.50	159.00			
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	Between Groups	2.18	6.00	0.36	0.50	0.81
	Within Groups	110.64	153.00	0.72		
	Total	112.82	159.00			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการประเมินผล	Between Groups	1.56	6.00	0.26	0.38	0.89
	Within Groups	105.76	153.00	0.69		
	Total	107.32	159.00			
ด้านภาวะผู้นำ	Between Groups	5.13	6.00	0.86	1.08	0.38
	Within Groups	120.12	151.00	0.80		
	Total	125.25	157.00			

4.3.5 ผลการทดสอบปัจจัยด้านภูมิลาเนา/ถิ่นฐานเดิม

สมมติฐาน

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลาเนา/ถิ่นฐานเดิมต่างกัน **ไม่มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลาเนา/ถิ่นฐานเดิมต่างกัน **มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ที่มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่อำเภอขามสะแกแสงมีคะแนนเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญอง ปัจจัยด้านการวางแผน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การประเมินผล และภาวะผู้นำ มากกว่า ผู้ที่มีภูมิลาเนาอยู่นอกพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง ส่วนด้านวิธีปฏิบัติงานนั้นพบว่า ผู้ที่มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง กับผู้ที่มีภูมิลาเนาอยู่นอกพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง มีคะแนนเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญเท่ากัน ดังแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ผลการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามภูมิลาเนา/ถิ่นฐานเดิม

กลุ่มปัจจัย	ภูมิลาเนา/ถิ่นฐานเดิม	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านการวางแผน	อยู่ในพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	3.95	0.78	0.08
	อยู่นอกพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	3.89	0.76	0.10
ด้านบุคลากร	อยู่ในพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	3.75	0.74	0.08
	อยู่นอกพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	3.59	0.71	0.09
ด้านงบประมาณ	อยู่ในพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	3.80	0.74	0.08
	อยู่นอกพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	3.71	0.81	0.10

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

กลุ่มปัจจัย	ภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิม	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านวัสดุอุปกรณ์	อยู่ในพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	3.69	0.79	0.08
	อยู่นอกพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	3.68	0.78	0.09
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	อยู่ในพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	3.74	0.85	0.09
	อยู่นอกพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	3.74	0.84	0.10
ด้านการประเมินผล	อยู่ในพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	3.70	0.84	0.09
	อยู่นอกพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	3.60	0.80	0.10
ด้านภาวะผู้นำ	อยู่ในพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	3.89	0.88	0.09
	อยู่นอกพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง	3.84	0.92	0.11

จากผลการทดสอบปัจจัยด้านภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิม โดยสมมติว่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน พบว่าค่า p-value ของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เท่ากับ 0.65, 0.18, 0.45, 0.96, 0.97, 0.42, และ 0.70 ตามลำดับ > 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ กลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถามที่ภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิมต่างกัน **ไม่มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการวางแผน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน การประเมินผล และภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิม

		Levene's Test for equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Diff.	Std. Error Diff.	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านการวางแผน	Equal Variances assumed	0.26	0.61	0.45	154.00	0.65	0.06	0.13	-0.19	0.31
	Equal Variances not assumed			0.45	135.67	0.65	0.06	0.13	-0.19	0.31

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

		Levene's Test for equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig	t	df	Sig (2-tailed)	Mean Diff.	Std. Error Diff.	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านบุคลากร	Equal Variances assumed	0.99	0.32	1.35	157.00	0.18	0.16	0.12	-0.07	0.39
	Equal Variances not assumed			1.36	145.19	0.18	0.16	0.12	-0.07	0.39
ด้านงบประมาณ	Equal Variances assumed	0.03	0.86	0.76	158.00	0.45	0.09	0.12	-0.15	0.34
	Equal Variances not assumed			0.75	134.49	0.46	0.09	0.13	-0.15	0.34
ด้านวัสดุอุปกรณ์	Equal Variances assumed	0.25	0.62	0.05	158.00	0.96	0.01	0.13	-0.24	0.26
	Equal Variances not assumed			0.05	144.13	0.96	0.01	0.13	-0.24	0.25
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	Equal Variances assumed	0.00	0.98	0.04	158.00	0.97	0.01	0.14	-0.26	0.27
	Equal Variances not assumed			0.04	143.20	0.97	0.01	0.14	-0.26	0.27
ด้านการ ประเมินผล	Equal Variances assumed	0.73	0.39	0.80	158.00	0.42	0.11	0.13	-0.15	0.37
	Equal Variances not assumed			0.81	146.30	0.42	0.11	0.13	-0.15	0.36
ด้านภาวะผู้นำ	Equal Variances assumed	0.20	0.65	0.39	156.00	0.70	0.06	0.14	-0.23	0.34
	Equal Variances not assumed			0.38	138.32	0.70	0.06	0.15	-0.23	0.34

4.3.6 ผลการทดสอบปัจจัยฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐาน

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่ฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน **ไม่มีผล** ต่อการให้
ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่ฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน **มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ที่ไม่เคยฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญด้านบุคลากร และภาวะผู้นำ มากกว่า ผู้ที่เคยฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนผู้ที่เคยฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญปัจจัยด้านการวางแผน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการประเมินผล มากกว่าผู้ที่ไม่เคยฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงานดังแสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ผลการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นจำแนกตามการฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

กลุ่มปัจจัย	ฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านการวางแผน	ไม่เคย	3.83	0.86	0.18
	เคย	3.95	0.76	0.07
ด้านบุคลากร	ไม่เคย	3.69	0.96	0.20
	เคย	3.68	0.68	0.06
ด้านงบประมาณ	ไม่เคย	3.74	0.88	0.18
	เคย	3.76	0.75	0.06
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ไม่เคย	3.60	1.09	0.22
	เคย	3.70	0.72	0.06
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	ไม่เคย	3.64	1.06	0.21
	เคย	3.76	0.80	0.07
ด้านการประเมินผล	ไม่เคย	3.57	0.86	0.17
	เคย	3.67	0.82	0.07
ด้านภาวะผู้นำ	ไม่เคย	3.92	1.09	0.22
	เคย	3.86	0.86	0.07

ผลการทดสอบปัจจัยด้านฝึกอบรมประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสมมติว่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน พบว่าค่า p-value ของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เท่ากับ 0.51, 0.96, 0.89, 0.66, 0.60, 0.57,

และ 0.79 ตามลำดับ > 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ กลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถามฝึกอบรมประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน **ไม่มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับปัจจัยด้านการวางแผน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านวิธีปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผล และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามฝึกอบรมประสิทธิภาพในการทำงาน

		Levene's Test for equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig (2-tailed)	Mean Diff.	Std. Error Diff.	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านการวางแผน	Equal Variances assumed	0.75	0.39	-0.66	154.00	0.51	-0.11	0.17	-0.45	0.23
	Equal Variances not assumed			-0.60	29.80	0.55	-0.11	0.19	-0.50	0.27
ด้านบุคลากร	Equal Variances Assumed	4.20	0.04	0.06	157.00	0.95	0.01	0.16	-0.31	0.33
	Equal Variances not assumed			0.05	27.26	0.96	0.01	0.21	-0.41	0.43
ด้านงบประมาณ	Equal Variances assumed	1.24	0.27	-0.14	158.00	0.89	-0.02	0.17	-0.35	0.31
	Equal Variances not assumed			-0.12	30.72	0.90	-0.02	0.19	-0.41	0.36
ด้านวัสดุอุปกรณ์	Equal Variances assumed	9.40	0.00	-0.59	158.00	0.55	-0.10	0.17	-0.44	0.24
	Equal Variances not assumed			-0.45	28.00	0.66	-0.10	0.23	-0.56	0.36
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	Equal Variances assumed	4.04	0.05	-0.64	158.00	0.52	-0.12	0.18	-0.48	0.24
	Equal Variances not assumed			-0.53	29.28	0.60	-0.12	0.22	-0.57	0.34

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

		Levene's Test for equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig	t	df	Sig (2-tailed)	Mean Diff.	Std. Error Diff.	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านการ ประเมินผล	Equal Variances assumed	0.37	0.54	-0.56	158.00	0.57	-0.10	0.18	-0.45	0.25
	Equal Variances not assumed			-0.54	32.44	0.59	-0.10	0.19	-0.48	0.28
ด้านภาวะผู้นำ	Equal Variances assumed	1.24	0.27	0.27	156.00	0.79	0.05	0.20	-0.34	0.45
	Equal Variances not assumed			0.23	28.35	0.82	0.05	0.23	-0.43	0.53

4.3.7 ผลการทดสอบปัจจัยด้านมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน

สมมติฐาน

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานต่างกัน ไม่มีผล ต่อการให้ระดับ
ความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานต่างกัน **มีผล** ต่อการให้ระดับ
ความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานมากมี
คะแนนเฉลี่ยด้านการวางแผน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน การประเมินผล
และภาวะผู้นำมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ผลการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นจำแนก
ตามการมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน

กลุ่มปัจจัย	มีความรู้ความเข้าใจใน การวางแผนงาน	Mean	Std Deviation	Std Error	95% Confidence Interval for Mean		Minnum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					ด้านการวางแผน	น้อย		
ปานกลาง	3.83	0.77	0.07	3.69		3.98	1.63	5.00

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ด้านบุคลากร	มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน	Mean	Std Deviation	Std Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					มาก	4.24		
รวม	3.93	0.77	0.06	3.81	4.05	1.63	5.00	
ด้านงบประมาณ	น้อย	3.53	1.13	0.43	2.49	4.58	2.00	4.86
	ปานกลาง	3.58	0.73	0.07	3.44	3.72	1.14	5.00
	มาก	3.97	0.58	0.09	3.79	4.14	2.86	4.86
	รวม	3.68	0.73	0.06	3.57	3.80	1.14	5.00
ด้านงบประมาณ	น้อย	3.71	0.91	0.34	2.88	4.55	2.25	4.50
	ปานกลาง	3.66	0.78	0.07	3.51	3.81	1.50	5.00
	มาก	4.02	0.67	0.10	3.81	4.22	2.00	5.00
	รวม	3.76	0.77	0.06	3.64	3.88	1.50	5.00
ด้านวัสดุอุปกรณ์	น้อย	3.38	1.07	0.40	2.40	4.37	2.00	4.50
	ปานกลาง	3.59	0.79	0.08	3.44	3.74	1.33	5.00
	มาก	3.97	0.65	0.10	3.77	4.17	2.67	5.00
	รวม	3.69	0.78	0.06	3.56	3.81	1.33	5.00
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	น้อย	3.19	1.23	0.46	2.05	4.33	1.67	4.33
	ปานกลาง	3.67	0.85	0.08	3.51	3.83	1.33	5.00
	มาก	4.02	0.68	0.10	3.81	4.22	2.33	5.00
	รวม	3.74	0.84	0.07	3.61	3.87	1.33	5.00
ด้านการประเมินผล	น้อย	3.48	1.00	0.38	2.55	4.40	2.00	4.33
	ปานกลาง	3.56	0.81	0.08	3.41	3.71	1.00	5.00
	มาก	3.95	0.78	0.12	3.70	4.19	2.00	5.00
	รวม	3.66	0.82	0.06	3.53	3.79	1.00	5.00
ด้านภาวะผู้นำ	น้อย	3.27	1.60	0.61	1.79	4.75	1.00	5.00
	ปานกลาง	3.80	0.86	0.08	3.64	3.97	1.00	5.00
	มาก	4.15	0.75	0.12	3.92	4.39	2.22	5.00
	รวม	3.87	0.89	0.07	3.73	4.01	1.00	5.00

จากผลการทดสอบพบว่าค่า p-value ของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เท่ากับ 0.00, 0.01, 0.03, 0.02, 0.01, 0.03 และ $0.02 < 0.05$ ตามลำดับ แสดงว่าปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ กลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานต่างกัน **มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น ในด้านการวางแผน บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน การประเมินผล และภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามการมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการวางแผน	Between Groups	6.49	2.00	3.24	5.79	0.00
	Within Groups	85.76	153.00	0.56		
	Total	92.25	155.00			
ด้านบุคลากร	Between Groups	4.80	2.00	2.40	4.72	0.01
	Within Groups	79.28	156.00	0.51		
	Total	84.08	158.00			
ด้านงบประมาณ	Between Groups	3.93	2.00	1.97	3.44	0.03
	Within Groups	89.80	157.00	0.57		
	Total	93.74	159.00			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	Between Groups	5.03	2.00	2.51	4.27	0.02
	Within Groups	92.47	157.00	0.59		
	Total	97.50	159.00			
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	Between Groups	5.97	2.00	2.98	4.39	0.01
	Within Groups	106.85	157.00	0.68		
	Total	112.82	159.00			
ด้านการประเมินผล	Between Groups	4.90	2.00	2.45	3.76	0.03
	Within Groups	102.42	157.00	0.65		
	Total	107.32	159.00			
ด้านภาวะผู้นำ	Between Groups	6.41	2.00	3.21	4.18	0.02
	Within Groups	118.84	155.00	0.77		
	Total	125.25	157.00			

จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD ผลการทดสอบพบว่า ในส่วนของปัจจัยด้านการวางแผน กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานน้อย 0.77 และ กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานปานกลาง 0.40

ในส่วนของปัจจัยด้านบุคลากร กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานปานกลาง 0.39

ในส่วนของปัจจัยด้านงบประมาณ กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่ากลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานปานกลาง 0.36

ในส่วนของปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่ากลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานปานกลาง 0.38

ในส่วนของปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติงาน กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่ากลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานปานกลาง 0.35

ในส่วนของปัจจัยด้านประเมินผล กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่ากลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานปานกลาง 0.39

ในส่วนของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ กลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่ากลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานน้อย 0.88 ดังแสดงในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ LSD ของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นจำแนกตามมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน

Dependent Variable	(I) มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน	(J) มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95%	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านการวางแผน	น้อย	ปานกลาง	-0.37	0.29	0.45	-1.09	0.35
		มาก	-0.77*	0.31	0.04	-1.53	-0.02
	ปานกลาง	น้อย	0.37	0.29	0.45	-0.35	1.09
		มาก	-0.40*	0.14	0.01	-0.74	-0.07
	มาก	น้อย	0.77*	0.31	0.04	0.02	1.53
		ปานกลาง	0.40*	0.14	0.01	0.07	0.74
ด้านบุคลากร	น้อย	ปานกลาง	-0.05	0.28	0.98	-0.74	0.64
		มาก	-0.44	0.29	0.33	-1.15	0.28
	ปานกลาง	น้อย	0.05	0.28	0.98	-0.64	0.74
		มาก	-0.39*	0.13	0.01	-0.70	-0.07
	มาก	น้อย	0.44	0.29	0.33	-0.28	1.15
		ปานกลาง	0.39*	0.13	0.01	0.07	0.70

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

Dependent Variable	(I) มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน	(J) มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95%	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านงบประมาณ	น้อย	ปานกลาง	0.05	0.29	0.98	-0.68	0.78
		มาก	-0.30	0.31	0.62	-1.06	0.46
	ปานกลาง	น้อย	-0.05	0.29	0.98	-0.78	0.68
		มาก	-0.36*	0.14	0.03	-0.69	-0.02
	มาก	น้อย	0.30	0.31	0.62	-0.46	1.06
		ปานกลาง	0.36*	0.14	0.03	0.02	0.69
ด้านวัสดุอุปกรณ์	น้อย	ปานกลาง	-0.21	0.30	0.78	-0.95	0.53
		มาก	-0.59	0.31	0.17	-1.36	0.18
	ปานกลาง	น้อย	.021	0.30	0.78	-0.53	0.95
		มาก	-0.38*	0.14	0.03	-0.72	-0.03
	มาก	น้อย	0.59	0.31	0.17	-0.18	1.36
		ปานกลาง	0.38*	0.14	0.03	0.03	0.72
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	น้อย	ปานกลาง	-0.48	0.32	0.34	-1.27	0.32
		มาก	-0.83	0.34	0.05	-1.66	0.01
	ปานกลาง	น้อย	0.48	0.32	0.34	-0.32	1.27
		มาก	0.35*	0.15	0.07	-0.72	0.02
	มาก	น้อย	0.83	0.34	0.05	0.00	1.66
		ปานกลาง	0.35*	0.15	0.07	-0.02	0.72
ด้านการประเมินผล	น้อย	ปานกลาง	-0.08	0.31	0.97	-0.86	0.70
		มาก	-0.47	0.33	0.36	-1.28	0.34
	ปานกลาง	น้อย	0.08	0.31	0.97	-0.70	0.86
		มาก	-0.39*	0.15	0.03	-0.75	-0.03
	มาก	น้อย	0.47	0.33	0.36	-0.34	1.28
		ปานกลาง	0.39*	0.15	0.03	0.03	0.75
ด้านภาวะผู้นำ	น้อย	ปานกลาง	-0.53	0.34	0.30	-1.38	0.31
		มาก	-0.88*	0.36	0.05	-1.77	0.00
	ปานกลาง	น้อย	0.53	0.34	0.30	-0.31	1.38
		มาก	-0.35	0.16	0.09	-0.75	0.04
	มาก	น้อย	0.88*	0.36	0.05	0.00	1.77
		ปานกลาง	0.35	0.16	0.09	-0.04	0.75

*. The mean difference is significant at the .05 level

4.3.8 ผลการทดสอบปัจจัยด้านมีภาวะความเป็นผู้นำ

สมมติฐาน

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะความเป็นผู้นำต่างกัน ไม่มีผล ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะความเป็นผู้นำต่างกัน มีผล ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะความเป็นผู้นำมาก มีคะแนนเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญด้านการวางแผน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน การประเมินผล และภาวะผู้นำมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ผลการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามการมีภาวะความเป็นผู้นำ

กลุ่มปัจจัย	มีภาวะความเป็นผู้นำ	Mean	Std Deviation	Std Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ด้านการวางแผน	น้อย	3.88	0.53	0.24	3.22	4.53	3.50	4.63
	ปานกลาง	3.67	0.73	0.08	3.51	3.84	1.63	5.00
	มาก	4.21	0.74	0.09	4.03	4.38	1.88	5.00
	รวม	3.93	0.77	0.06	3.81	4.05	1.63	5.00
ด้านบุคลากร	น้อย	3.46	0.67	0.30	2.63	4.28	2.57	4.43
	ปานกลาง	3.46	0.73	0.08	3.30	3.63	1.14	4.71
	มาก	3.93	0.66	0.08	3.78	4.08	2.00	5.00
	รวม	3.68	0.73	0.06	3.57	3.80	1.14	5.00
ด้านงบประมาณ	น้อย	3.80	0.57	0.25	3.09	4.51	3.00	4.50
	ปานกลาง	3.55	0.80	0.09	3.37	3.73	1.50	5.00
	มาก	3.98	0.68	0.08	3.82	4.13	2.25	5.00
	รวม	3.76	0.77	0.06	3.64	3.88	1.50	5.00
ด้านวัสดุอุปกรณ์	น้อย	3.70	0.49	0.22	3.09	4.31	3.33	4.50
	ปานกลาง	3.45	0.77	0.09	3.28	3.63	1.33	5.00
	มาก	3.93	0.75	0.09	3.75	4.10	1.83	5.00
	รวม	3.69	0.78	0.06	3.56	3.81	1.33	5.00
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	น้อย	3.27	0.95	0.43	2.08	4.45	2.00	4.67
	ปานกลาง	3.46	0.75	0.08	3.30	3.63	1.67	5.00
	มาก	4.06	0.82	0.09	3.87	4.25	1.33	5.00

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

กลุ่มปัจจัย	มีภาวะความเป็นผู้นำ	Mean	Std Deviation	Std Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					รวม	3.74		
ด้านการ ประเมินผล	น้อย	3.47	0.38	0.17	2.99	3.94	3.00	4.00
	ปานกลาง	3.37	0.83	0.09	3.19	3.56	1.00	5.00
	มาก	3.97	0.73	0.08	3.80	4.14	2.00	5.00
	รวม	3.66	0.82	0.06	3.53	3.79	1.00	5.00
ด้านภาวะผู้นำ	น้อย	3.67	0.53	0.24	3.01	4.32	3.22	4.56
	ปานกลาง	3.54	0.87	0.10	3.34	3.73	1.00	5.00
	มาก	4.24	0.80	0.09	4.06	4.43	1.00	5.00
	รวม	3.87	0.89	0.07	3.73	4.01	1.00	5.00

จากผลการทดสอบพบว่าค่า p-value ของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เท่ากับ $0.00 < 0.05$ แสดงว่าปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ กลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภาวะความเป็นผู้นำต่างกัน **มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการวางแผน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน การประเมินผล และภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามการมีภาวะความเป็นผู้นำ

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการวางแผน	Between Groups	10.70	2.00	5.35	10.04	0.00
	Within Groups	81.55	153.00	0.53		
	Total	92.25	155.00			
ด้านบุคลากร	Between Groups	8.57	2.00	4.28	8.85	0.00
	Within Groups	75.51	156.00	0.48		
	Total	84.08	158.00			
ด้านงบประมาณ	Between Groups	7.15	2.00	3.58	6.49	0.00
	Within Groups	86.58	157.00	0.55		
	Total	93.74	159.00			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	Between Groups	8.63	2.00	4.31	7.62	0.00
	Within Groups	88.87	157.00	0.57		

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Total	97.50	159.00			
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	Between Groups	14.77	2.00	7.39	11.83	0.00
	Within Groups	98.05	157.00	0.62		
	Total	112.82	159.00			
ด้านการประเมินผล	Between Groups	14.04	2.00	7.02	11.82	0.00
	Within Groups	93.28	157.00	0.59		
	Total	107.32	159.00			
ด้านภาวะผู้นำ	Between Groups	19.18	2.00	9.59	14.01	0.00
	Within Groups	106.07	155.00	0.68		
	Total	125.25	157.00			

จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD ผลการทดสอบพบว่า ในส่วนของปัจจัยด้านการวางแผน กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำปานกลาง 0.53

ในส่วนของปัจจัยด้านบุคลากร กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำปานกลาง 0.46

ในส่วนของปัจจัยด้านงบประมาณ กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำปานกลาง 0.43

ในส่วนของปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำปานกลาง 0.47

ในส่วนของปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติงาน กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำปานกลาง 0.59

ในส่วนของปัจจัยด้านประเมินผล กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำปานกลาง 0.60

ในส่วนของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำปานกลาง 0.70 ดังแสดงในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ LSD ของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นจำแนกตามการมีภาวะความเป็นผู้นำ

Dependent Variable	(I) มีภาวะความเป็นผู้นำ	(J) มีภาวะความเป็นผู้นำ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95%	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านการวางแผน	น้อย	ปานกลาง	0.20	0.34	0.84	-0.63	1.03
		มาก	-0.33	0.34	0.62	-1.16	0.50
	ปานกลาง	น้อย	-0.20	0.34	0.84	-1.03	0.63
		มาก	-0.53*	0.12	0.00	-0.83	-0.24
	มาก	น้อย	0.33	0.34	0.62	-0.50	1.16
		ปานกลาง	0.53*	0.12	0.00	0.24	0.83
ด้านบุคลากร	น้อย	ปานกลาง	0.00	0.32	1.00	-0.80	0.79
		มาก	-0.47	0.32	0.34	-1.26	0.32
	ปานกลาง	น้อย	0.01	0.32	1.00	-0.79	0.80
		มาก	-0.46*	0.11	0.00	-0.74	-0.19
	มาก	น้อย	0.47	0.32	0.34	-0.32	1.26
		ปานกลาง	0.46*	0.11	0.00	0.19	0.74
ด้านงบประมาณ	น้อย	ปานกลาง	0.25	0.34	0.76	-0.59	1.10
		มาก	-0.18	0.34	0.88	-1.02	0.67
	ปานกลาง	น้อย	-0.25	0.34	0.76	-1.10	0.59
		มาก	-0.43*	0.12	0.00	-0.72	-0.13
	มาก	น้อย	0.18	0.34	0.88	-0.67	1.02
		ปานกลาง	0.43*	0.12	0.00	0.13	0.72
ด้านวัสดุอุปกรณ์	น้อย	ปานกลาง	0.25	0.35	0.78	-0.61	1.10
		มาก	-0.23	0.35	0.81	-1.08	0.63
	ปานกลาง	น้อย	-0.25	0.35	0.78	-1.10	0.61
		มาก	-0.47*	0.12	0.00	-0.77	-0.17
	มาก	น้อย	0.23	0.35	0.81	-0.63	1.08
		ปานกลาง	0.47*	0.12	0.00	0.17	0.77
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	น้อย	ปานกลาง	-0.20	0.36	0.86	-1.10	0.70
		มาก	-0.79	0.36	0.10	-1.69	0.11
	ปานกลาง	น้อย	0.20	0.36	0.86	-0.70	1.10

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

Dependent Variable	(I) มีภาวะความเป็นผู้นำ	(J) มีภาวะความเป็นผู้นำ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95%	
						Lower Bound	Upper Bound
	มาก	มาก	-0.59*	0.13	0.00	-0.91	-0.28
		น้อย	0.79	0.36	0.10	-0.11	1.69
		ปานกลาง	0.59*	0.13	0.00	0.28	0.91
ด้านการประเมินผล	น้อย	ปานกลาง	0.10	0.36	0.96	-0.78	0.97
		มาก	-0.50	0.36	0.37	-1.38	0.38
	ปานกลาง	น้อย	-0.10	0.36	0.96	-0.97	0.78
		มาก	-0.60*	0.12	0.00	-0.90	-0.29
	มาก	น้อย	0.50	0.36	0.37	-0.38	1.38
		ปานกลาง	0.60	0.12	0.00	-0.90	-0.29
ด้านภาวะผู้นำ	น้อย	ปานกลาง	0.13	0.38	0.94	-0.81	1.07
		มาก	-0.58	0.38	0.33	-1.52	0.37
	ปานกลาง	น้อย	-0.13	0.38	0.94	-1.07	0.81
		มาก	-0.70*	0.13	0.00	-1.04	-0.37
	มาก	น้อย	0.58	0.38	0.33	-0.37	1.52
		ปานกลาง	0.70*	0.13	0.00	0.37	1.04

*. The mean difference is significant at the .05 level

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครราชสีมา ได้สรุปกรณีปัจจัยที่ **มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า

กลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีผล ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจากการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD ผลการทดสอบพบว่า

ในส่วนของปัจจัยด้านการวางแผน กลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มสำนักงานปลัด 0.66 และกลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มส่วนการคลัง/กองคลัง 0.78

ในส่วนของปัจจัยด้านบุคลากร กลุ่มผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มสำนักงานปลัด 0.60 กลุ่มผู้บริหาร มี

ในส่วนของปัจจัยด้านงบประมาณ กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำปานกลาง 0.43

ในส่วนของปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำปานกลาง 0.47

ในส่วนของปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติงาน กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำปานกลาง 0.59

ในส่วนของปัจจัยด้านประเมิณผล กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำปานกลาง 0.60

ในส่วนของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำมาก มีค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่า กลุ่มที่มีภาวะความเป็นผู้นำปานกลาง 0.70

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา ได้สรุปกรณีปัจจัยที่ **ไม่มีผล** ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า

ปัจจัยด้าน เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิม ฝึกอบรม ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีผล ต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีนี้อาจเป็นเพราะถึงกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจะมีปัจจัยดังกล่าวที่แตกต่างกัน แต่พื้นฐานความรู้รวมถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่ไม่แตกต่างกันมากนัก จึงทำให้ไม่มีผลต่อการให้ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังแสดงในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
	ด้านการวางแผน	ด้านบุคลากร	ด้านงบประมาณ	ด้านวัสดุอุปกรณ์	ด้านวิธีปฏิบัติงาน	ด้านประเมินผล	ด้านภาวะผู้นำ
เพศ	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล
การศึกษา	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล
ส่วนงานที่ปฏิบัติ	มีผล*	มีผล*	มีผล*	มีผล*	มีผล*	มีผล*	มีผล*
ประสบการณ์ในการทำงาน	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล
ภูมิลำเนาถิ่นฐานเดิม	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล
ฝึกรอบรมประสิทธิภาพในการทำงาน	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล	ไม่มีผล
มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน	มีผล*	มีผล*	มีผล*	มีผล*	มีผล*	มีผล*	มีผล*
มีภาวะความเป็นผู้นำ	มีผล*	มีผล*	มีผล*	มีผล*	มีผล*	มีผล*	มีผล*

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา โดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในส่วนท้องถิ่น โดยตรง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานบริหารงานในองค์กร โดยงานวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการการเมือง และข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน ในอำเภอสามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 160 ตัวอย่าง จากนั้นนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม และทดสอบสมมติฐานของการวิจัย จากการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.90 อายุระหว่าง 31 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.30 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.50 ปฏิบัติงานสำนักงานปลัด คิดเป็นร้อยละ 38.10 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.90 ดำรงตำแหน่งระดับ 5 คิดเป็นร้อยละ 21.90 เงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.80 ภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอสามสะแกแสง คิดเป็นร้อยละ 58.10 เคยฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 84.40 มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 68.80 มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 64.40 มีการประเมินผลการทำงาน ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 61.30 มีภาวะความเป็นผู้นำ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 49.40
2. การหาค่าปริมาณปัจจัยที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านการวางแผน โดยมีค่าระดับความสำคัญ 3.92 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าระดับความสำคัญ 3.87 และปัจจัยด้านงบประมาณ โดยมีค่าระดับความสำคัญ 3.76 และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อพบว่า การบริหารงานนั้นต้องใช้งบประมาณให้

เป็นไปตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยมีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนได้รับทราบ เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน รวมถึงมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานแก่บุคลากรให้ปฏิบัติตามแผนงานอย่างชัดเจน ซึ่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรมีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในหน่วยงานจะทำให้เกิดความเคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติงานตามแผนงานและนโยบายที่วางไว้ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว

3. ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าส่วนงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน มีภาวะความเป็นผู้นำ มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน

5.2 อภิปรายผล

ผลของการวิจัย มีประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน ด้านมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ด้านมีการประเมินผลการทำงาน ด้านมีภาวะความเป็นผู้นำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในด้านเหล่านี้ให้อยู่ในเกณฑ์ มาก โดยอาจเพิ่มการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่างๆ เพราะในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นสิ่งที่สำคัญ
2. ปัจจัยด้านการวางแผนงาน ที่พบว่ามีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ต้องมีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ พร้อมประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนได้รับทราบ เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานแก่บุคลากรให้ปฏิบัติตามแผนงาน และนโยบายที่วางไว้ แผนที่จัดทำต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานงบประมาณ อัตราค่าจ้าง และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน โดยต้องควบคุมการใช้จ่ายตามงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน ระเบียบ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งดำเนินงานตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญตามภารกิจที่ได้รับการพิจารณาและ

กำหนดโดยฝ่ายบริหาร โดยมีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบในสายงานปฏิบัติ ให้ทราบ แผนงานอย่างเข้าใจและทั่วถึง

3. ปัจจัยด้านการดำเนินงาน ที่พบว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ

ด้านงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณควรเป็นไปตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานในแต่ละส่วนงานควรมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน และเพียงพอต่อการบริหารงาน

ด้านวิธีปฏิบัติงาน โครงสร้างการบริหารงานในแต่ละส่วน/กองควรมีความชัดเจนมีการประสานงานระหว่างส่วน/กอง ในองกรจึงจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง พร้อมทั้งมีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน

ด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ทำงานควรมีความเหมาะสมสามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีที่ใช้ควรทันสมัย สภาพสมบูรณ์ มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ หากวัสดุที่ใช้ปฏิบัติงานเกิดชำรุดเสียหายหรือไม่เพียงพอ ขั้นตอนในการจัดหาวัสดุควรมีความรวดเร็ว มีการจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอเพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ดีที่สุดทั้งในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านบุคลากร บุคลากรในองค์กรควรมีความสามัคคีให้ความร่วมมือ มีความกระตือรือร้น และเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน มีทักษะความรู้ในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือรวมถึงเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารควรเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรให้มีเพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

4. ปัจจัยด้านการประเมินผล ที่พบว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน มีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ติดตามประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทราบได้ว่านโยบายที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จหรือไม่ มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนกัน

5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่พบว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรใน

หน่วยงาน จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความเคารพเชื่อฟัง พร้อมรับฟังและให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงพิจารณานโยบายของส่วน/กองต่างๆภายในหน่วยงานโดยการนำไปปฏิบัติ ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในองค์กร และรู้จักยอมรับสภาพที่ปรากฏไม่ว่าจะเป็นอย่างไร พร้อมหมั่นฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่บังคับใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น และตัดสินใจปัญหาต่างๆด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรมเมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กรหรือระหว่างผู้ร่วมงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ควรมีความเข้มแข็งเพื่อตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทำได้โดยดำเนินการร่วมกับประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเองที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างถูกต้องจะส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริหารงานอย่างโปร่งใสลดปัญหาการทุจริตตลอดจนใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ส่งเสริมศักยภาพให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เช่น จัดการฝึกอบรมให้ความรู้ให้ผู้บริหาร ประธานสภา ที่ได้รับเลือกตั้งใหม่ ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ และการประสานความร่วมมือหน่วยการศึกษาต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพแก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบล สร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขอันก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ชุมชนได้เป็นอย่างดี ในปัจจุบันการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ

หลักนิติธรรม ได้แก่ การออกระเบียบหรือข้อบังคับของท้องถิ่น โดยการเปิดเวทีให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในระเบียบข้อบังคับของท้องถิ่นที่จะประกาศใช้ ทั้งนี้เพื่อให้ระเบียบ

ข้อบังคับมีความเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของชุมชนและชุมชนยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเหล่านี้

หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ความซื่อสัตย์ จริใจ ขยัน อดทน และมีระเบียบวินัย โดยธรรมาภิบาลให้คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือหลักการนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่ชุมชน

หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับประชาชน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของท้องถิ่น ให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าใจง่าย เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเสนอความเห็นต่างๆ ไม่ว่าจะด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเสนอร่างข้อบังคับตำบล การร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อ - จัดจ้าง หรืออื่น ๆ

หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อชุมชน การใส่ใจในปัญหาสาธารณะของชุมชนและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ซึ่งในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนอย่างแท้จริง

หลักความคุ้มค่า ได้แก่การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม โดยธรรมาภิบาลให้ประชาชนมีความประหยัดตามหลักการใช้ชีวิตแบบพอเพียง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติม โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยมุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยที่มีระดับความสำคัญในการบริหารจัดการของแต่ละส่วนงาน ซึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แบ่งงานออกเป็นหลายส่วน เช่น สำนักงานปลัด กองคลัง/ส่วนการคลัง กองช่าง/ส่วนโยธา กองประปา กองสาธารณสุข ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น ซึ่งลักษณะงานในแต่ละส่วนนั้นมีความแตกต่างกันไป จึงเห็นควรศึกษามุ่งเน้นเจาะจงเฉพาะของงานในแต่ละประเภทอย่างละเอียดในทุกๆด้าน พร้อมทั้งศึกษาวิจัยเพิ่มเติมจากด้านประชาชนผู้รับบริการด้วย ซึ่งข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลจากด้านผู้ให้บริการฝ่ายเดียว และศึกษาความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ว่ามีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์เนสพริ้นท์ดีจิทัลเซ็นเตอร์ จำกัด.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2518). การบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2514). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ = **Modern personnel management.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2523). การบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2532). วัฒนธรรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2535). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2537). การจัดองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. วารสารข่าวสารวิจัย.
- ครรชิต สลับแสง. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการใช้จ่ายเงินอุดหนุนหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มณีรัตน์ ลิมสืบเชื้อ. (2521). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมนึก ปัญญาสิงห์. (2524). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ กลุ่มคอมพิวเตอร์เพื่อการผลิต. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุนันทา ภูสุวรรณ. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมชัย แสงสว่าง. (2540). ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เรืองอุไร ช่วยชู. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน:กรณีศึกษา จังหวัดปทุมธานี. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสพล ปัญจะวิสุทธิ. (2541). ปัจจัยที่มีผลในความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ ในจังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วริษา เอียววิบูลย์. (2541). ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เอกราช มณีภรณ์. (2542). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีจังหวัดมุกดาหาร. โครงการงานวิจัยวิศวกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ฤทธิธม สันทนวิวัฒน์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. โครงการงานวิจัยวิศวกรรมศาสตร์มหาบัณฑิตสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Herzberg and Other. (1959). **Participation management: Concept theory and implementation** Atlanta, Ga: Georgia State university Press.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามโครงการมหาบัณฑิต



แบบสอบถามโครงการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

ในอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

โดย

นายปิ่นนัท นอขุนทด

นักศึกษาปริญญาโท วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สำนักวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งศึกษาปัญหาปัจจัย ที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปาง จังหวัดนครราชสีมา
2. ขอความกรุณาท่านได้อ่านและตอบแบบสอบถามทุกข้อในแต่ละตอนเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของการศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปาง จังหวัดนครราชสีมา
3. เป้าหมายผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลำปาง จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยคณะผู้บริหารและข้าราชการส่วนท้องถิ่น
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลต่างๆของท่านที่ได้ตอบลงในแบบสอบถามนี้จะใช้เป็นข้อมูลทางวิชาการเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะทำลายเอกสารชุดนี้หลังการวิจัยเสร็จสิ้นทันที
6. ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้

นายปิ่นนัท นอนนท

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารงานก่อสร้างและ

สาธารณูปโภค

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

แบบสอบถามเลขที่

--	--	--

แบบสอบถามโครงการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในอำเภอ
ขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของ

ท่าน

1. เพศ

- 1.ชาย 2.หญิง

2. อายุ

1. 20 – 25 ปี 2. 26 – 30 ปี
3. 31 – 45 ปี 4. 46 – 50 ปี 5. 51 ปี ขึ้นไป

3. ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด

- 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี 2.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 3.ปริญญาโท 4.ปริญญาเอก

4. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในส่วนงานใด

- 1.ผู้บริหาร 2.สำนักงานปลัด
- 3.ส่วนการคลัง/กองคลัง 4.ส่วนโยธา/กองช่าง
- 5.ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. น้อยกว่า 3 ปี 2. 3 - 5 ปี 3. 6 - 10 ปี
 4. 11 - 15 ปี 5. 16 - 20 ปี 6. 21 - 25 ปี
 7. 26 - 30 ปี 8. 31 ปีขึ้นไป

6. ปัจจุบันรับราชการในระดับ

1. ระดับซี 1 2. ระดับซี 2 3. ระดับซี 3
 4. ระดับซี 4 5. ระดับซี 5 6. ระดับซี 6
 7. ระดับซี 7 8. ระดับซี 8 9. ระดับซี 9

7. เงินเดือน

1. น้อยกว่า 10,000 บาท 2. 10,001 – 15,000 บาท
 3. 15,001 – 20,000 บาท 4. 20,001 – 25,000 บาท
 5. 25,001 – 30,000 บาท 6. 30,000 บาทขึ้นไป

8. ภูมิลำเนา / ถิ่นฐานเดิม

1. อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอขามสะแกแสง 2. อยู่นอกเขตพื้นที่อำเภอขาม

สะแกแสง

9. ฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

1. ไม่เคย 2. เคย

10. มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน

- 1.น้อย 2.ปานกลาง 3.มาก

11. มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน

- 1.น้อย 2.ปานกลาง 3.มาก

12. มีการประเมินผลการทำงาน

- 1.น้อย 2.ปานกลาง 3.มาก

13. มีภาวะความเป็นผู้นำ

- 1.น้อย 2.ปานกลาง 3.มาก

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความสำคัญ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง (เลือกข้อละ 1 ตัวเลือกเท่านั้น)

- | | |
|---------|--|
| เลือก 5 | มีระดับความสำคัญต่อการบริหารมากที่สุด |
| เลือก 4 | มีระดับความสำคัญต่อการบริหารมาก |
| เลือก 3 | มีระดับความสำคัญต่อการบริหารปานกลาง |
| เลือก 2 | มีระดับความสำคัญต่อการบริหารน้อย |
| เลือก 1 | มีระดับความสำคัญต่อการบริหารน้อยที่สุด |

ลำดับ	รายละเอียด	ระดับความสำคัญ					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ปัจจัยด้านการวางแผน							
1	ดำเนินงานตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญตามภารกิจที่ได้รับการพิจารณาและกำหนดโดยฝ่ายบริหาร						
2	ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง						
3	มีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์						
4	แผนที่จัดทำได้กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ อัตราค่าจ้าง และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน						
5	มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนทราบ อย่างเข้าใจและทั่วถึง						
6	มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน						
7	ปฏิบัติงานตามแผนงานและนโยบายที่วางไว้ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว						
8	ประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนได้ทราบ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน						

ลำดับ	รายละเอียด	ระดับความสำคัญ					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ปัจจัยด้านการดำเนินงาน							
	ด้านบุคลากร						
9	อัตรากำลังของบุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น						
10	บุคลากรมีทักษะความรู้ในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน						
11	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ						
12	บุคลากรมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน						
13	บุคลากรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน						
14	บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						
15	บุคลากรมีความกระตือรือร้น ล้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน						
	ด้านงบประมาณ						
16	งบประมาณที่รัฐจัดสรรเพียงพอต่อการบริหารงาน						
17	การจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานในแต่ละส่วนมีระเบียบปฏิบัติชัดเจน						
18	มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและ แผนงานการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน						

ลำดับ	รายละเอียด	ระดับความสำคัญ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ปัจจัยด้านการดำเนินงาน (ต่อ)							
19	การใช้งบประมาณเป็นไปตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง						
	ด้านวัสดุอุปกรณ์						
20	มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ						
21	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีสภาพสมบูรณ์ทำให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ						
22	เทคโนโลยีที่ใช้มีความทันสมัยส่งผลให้ การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ						
23	ขั้นตอนการจัดหาวัสดุรวดเร็วส่งผลให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ						
24	มีการจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ดี ที่สุดในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพ						
25	สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สามารถ รองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ						
	ด้านวิธีปฏิบัติงาน						
26	มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการ ปฏิบัติงาน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน						

ลำดับ	รายละเอียด	ระดับความสำคัญ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ปัจจัยด้านการดำเนินงาน (ต่อ)							
27	โครงสร้างการบริหารงานในแต่ละส่วน/ กอง มีความชัดเจน						
28	มีการประสานงานระหว่างส่วน/กอง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ						
ปัจจัยด้านการประเมินผล							
29	มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานเช่นเดียวกัน						
30	มีการติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทราบได้ว่านโยบายที่ปฏิบัติประสพผลสำเร็จหรือไม่						
31	นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม						
32	ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของท้องถิ่น มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ และข้อบังคับที่บังคับใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
33	ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของหน่วยงาน						

ลำดับ	รายละเอียด	ระดับความสำคัญ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ							
34	ผู้นำในหน่วยงาน สามารถควบคุมการบริหารงาน และวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น						
35	บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพเชื่อฟังต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร						
36	ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร ของหน่วยงานให้ความสำคัญต่อบุคลากร อย่างเสมอภาค						
37	ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร ของหน่วยงาน ตัดสินปัญหาต่างๆ ด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรม เมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กรหรือระหว่างผู้ร่วมงาน						
38	นโยบายของส่วน/กอง ต่างๆ ภายในหน่วยงาน ถูกสนองตอบโดยผู้บริหารในการนำไปปฏิบัติ						
39	ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร มีการรับฟังและให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำไปปฏิบัติ						
40	ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร เป็นผู้รับผิดชอบขององค์กร มีหน้าที่ควบคุมดูแลเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในองค์กรและรู้จักยอมรับสภาพที่ปรากฏไม่ว่าจะเป็นอย่างไร						

ประวัติผู้เขียน

นายปิ่นพัฒน์ นอขุนทด เกิดเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2524 มีภูมิลำเนาอยู่ที่ 23/2 หมู่ที่ 4 ตำบลด่านใน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านการศึกษาจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาช่างก่อสร้าง จากวิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณ ปริสุทฺโธ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาช่างก่อสร้าง จากวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีก่อสร้าง) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง 6 สังกัดส่วนโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลขามสะแกแสง อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย