



ความคิดเห็นของบุคคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี
อำเภอฆางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

นิตยา สุระพร

สารนิเทศน์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของมหาลัยอุตสาหกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พฤษภาคม ๒๕๕๖

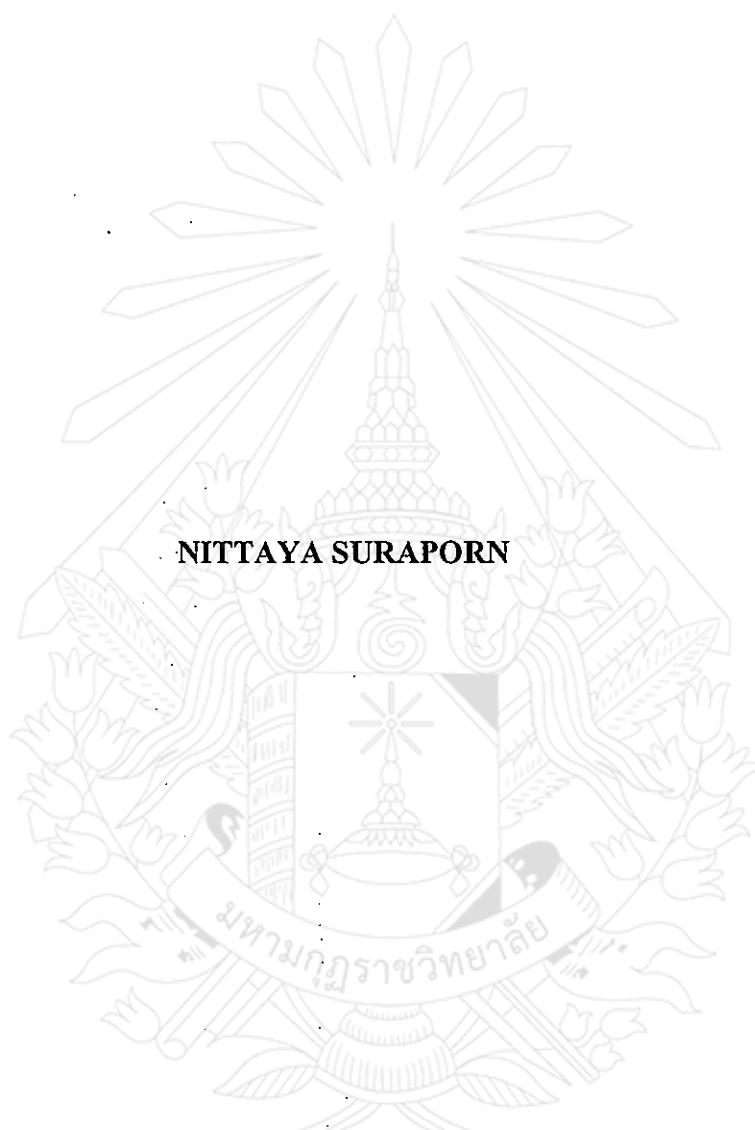
ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

B 20102

**PERSONNEL'S OPINIONS ON THE ADMINISTRATION OF
KHOKSI TAMBON MUNICIPALITY, YANG TALAT
DISTRICT, KALASIN PROVINCE**



NITTAYA SURAPORN

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

DEPARTMENT OF GOVERNMENT

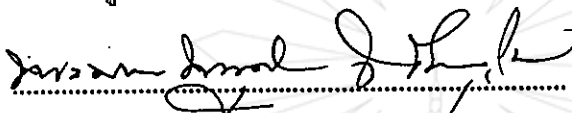
GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

B.E. 2556 (2013)


หัวข้อสารนิพนธ์ : ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาล
ตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
ชื่อนักศึกษา : นิตยา สุระพร
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ไพรัช พันชมภู

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

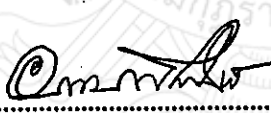

..... รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระมหาบุญศรี ภาณวุฑโฒ (ผศ.ดร.))

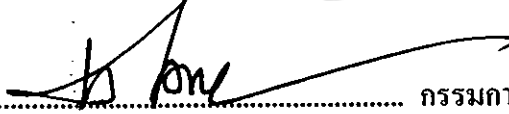
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.ไพรัช พันชมภู)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศรชัย ท้าวมิตร)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ อุดม/พิริยสิงห์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Personnel's Opinions on the Administration of Khoksi Tambon
Municipality, Yang Talat District, Kalasin Province

Student's Name : Nittaya Suraporn

Department : Government

Advisor : Dr. Phairat Phuenchomphoo

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P.S. Nanavuddho Acting Dean of Graduate School
(Phramaha Boonsri Nanavuddho (Asst.Prof.Dr.))

Thematic Committee

S. Chaimusik Chairman
(Asst. Emeritus Prof.Dr. Sukit Chaimusik)

P. Phuenchomphoo Advisor
(Dr. Phairat Phuenchomphoo)

S. Sornchai Toamit Member
(Assoc. Prof. Sornchai Toamit)

Udom Piriysing Member
(Assoc. Prof. Udom Piriysing)

Somkiet Kietjareon Member
(Asst. Prof. Dr. Somkiet Kietjareon)

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
ชื่อนักศึกษา	: นิตยา สุระพร
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.ไพรัช พันชมภู
ปีการศึกษา	: 2556

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์เรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาดจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ทั้ง 4 ด้านอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ

2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3) บุคลากรได้เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเรียงลำดับตามความถี่สูงไปหาต่ำสามอันดับแรก คือ มีบุคลากรมากเกินไปไม่มีปริมาณงานทำ ควรมีการลดบุคลากรบางตำแหน่ง ผู้บริหารควรคำนึงถึงความถูกต้อง

และประโยชน์ต่อส่วนรวมไม่ใช่ใช้แต่ความรู้สึกและความพอใจของตนเอง และการสรรหาบุคลากรในหน่วยงานควรสรรหาด้วยความโปร่งใสและความรู้ความสามารถโดยไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์



Thematic Title : **Personnel's Opinions on the Admini – Stration of Khoksi Tambon Municipality, Yang Talat District, Kalasin Province**

Student's Name : **Nittaya Suraporn**

Department : **Government**

Advisor : **Dr. Phairat Phuenchomphoo**

Academic Year : **B.E. 2556 (2013)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were as follows: 1) to gauge personnel's opinions on Tambon Khoksi Municipality's administration in Kalasin's Yang Talat district, 2) to compare their opinions on its administration in its authorized area, resting upon differences in their genders, ages, educational backgrounds and work experiences, and 3) to examine their suggestions on its administration here. The sampling group was comprised of its municipality members, officials and employees, totaling 50 respondents. The statistical instrument used for collecting data was rating scale questionnaire with thirty questions and the reliability for the whole issue at .93. Data were processed with the computer software package. The statistical tools utilized for computing data included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test (One-way ANOVA).

The results of the research were found as follows

1) Personnel's opinions on Tambon Khoksi Municipality's administration in Kalasin's Yang Talat district in the overall four aspects were rated average. When taking a single aspect into consideration, they were also found scored average. Those four aspects placed in descending order of an individual mean included: 1) the allotted budget, 2) personnel, 3) materials and equipment and, 4) management.

2) The comparative results of their opinions on its administration here found that no significant differences in their genders, ages, educational backgrounds and working experiences were correlated with their opinions on its administration, which was not in conformity with the established hypothesis.

3) Personnel suggested Tambon Khoksi Municipality's managements in descending order first three frequencies, were enumerated. First, the number of personnel exceeded work

volumes. Second, administrators should take into account appropriateness and benefits of the public, not using their own feelings and satisfaction. Third, the selection procedures of personnel recruitment should be done with transparency, neglecting the patronage system.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้คำชี้แนะแนวทางในการทำสารนิพนธ์

ขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาที่เป็นสถานศึกษาให้ความรู้ ค้ำค้ำ รวบรวมความรู้ต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาเล่าเรียน

ขอกราบขอบพระคุณ พระปริยัติสารเวที ดร. ผู้อำนวยการ และผู้บริหาร คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและประสบการณ์ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก ประธานสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ชี้แนะการปรับปรุงแก้ไขให้สารนิพนธ์ถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ไพรัช พันธ์ชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้คำแนะนำในการแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูลทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้แล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศรชัย ท้าวมิตร รองศาสตราจารย์ อุดม พิริยสิงห์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมเกียรติ เกียรติเจริญ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ชี้แนะการปรับปรุงแก้ไขให้สารนิพนธ์ถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ พระกษิตศ สุธุทธิจิตโต รองศาสตราจารย์ ดร. สุทัศน์ ดันสุวรรณ นายสุวิทย์ บุญสวัสดิ์กุลชัย กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยและให้คำแนะนำปรับปรุงเนื้อหาสาระเพื่อให้ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ภรรยาและลูก ๆ ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จ

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ทุกท่านที่คอยแลกเปลี่ยนให้คำปรึกษาซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ที่ดีในการเรียนมหาวิทยาลัยแห่งนี้ตลอดทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้ระบุนามที่ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบเป็นกตัญญูตราบเท่าบิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน

นิตยา สุระพร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนียามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล	28
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	33
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	40
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	41

	๗
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	43
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	45
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	47
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	51
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์	55
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test (One way ANOVA)	60
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์	80
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
5.1 สรุปผล	84
5.2 อภิปรายผล	86
5.3 ข้อเสนอแนะ	94
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	94
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	95

บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	101
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	103
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	107
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	109
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	117
ประวัติผู้วิจัย	120



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง	- 42
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	53
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	53
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	54
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	54
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน	55
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร	56
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ	57
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์	58
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบริหารจัดการ	59
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกตามเพศ	60
ตารางที่ 4.11	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ที่มีเพศต่างกัน	60

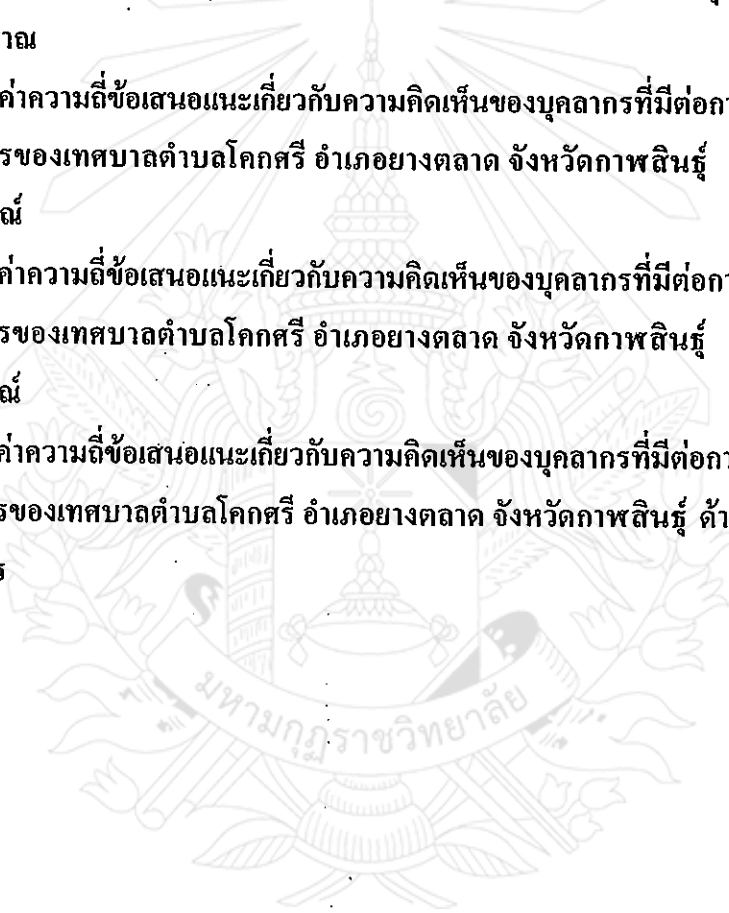
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเขาชะเมา จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศ	61
ตารางที่ 4.13	แสดงผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเขาชะเมา จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร ที่มีเพศต่างกัน	61
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเขาชะเมา จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามเพศ	62
ตารางที่ 4.15	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเขาชะเมา จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ ที่มีเพศต่างกัน	62
ตารางที่ 4.16	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเขาชะเมา จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามเพศ	63
ตารางที่ 4.17	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเขาชะเมา จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่มีเพศต่างกัน	63
ตารางที่ 4.18	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเขาชะเมา จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบริหารจัดการ จำแนกตามเพศ	64
ตารางที่ 4.19	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเขาชะเมา จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบริหารจัดการ ที่มีเพศต่างกัน	64
ตารางที่ 4.20	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเขาชะเมา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกตามอายุ	65

ตารางที่ 4.21	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุต่างกัน	65
ตารางที่ 4.22	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ	66
ตารางที่ 4.23	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร ที่มีอายุต่างกัน	66
ตารางที่ 4.24	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามอายุ	67
ตารางที่ 4.25	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ ที่มีอายุต่างกัน	67
ตารางที่ 4.26	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอายุ	68
ตารางที่ 4.27	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่มีอายุต่างกัน	68
ตารางที่ 4.28	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบริหารจัดการ จำแนกตามอายุ	69
ตารางที่ 4.29	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบริหารจัดการ ที่มีอายุต่างกัน	69

ตารางที่ 4.30	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	70
ตารางที่ 4.31	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	70
ตารางที่ 4.32	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	71
ตารางที่ 4.33	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	71
ตารางที่ 4.34	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา	72
ตารางที่ 4.35	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	72
ตารางที่ 4.36	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา	73
ตารางที่ 4.37	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	73
ตารางที่ 4.38	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบริหารจัดการ จำแนกตามระดับการศึกษา	74

ตารางที่ 4.39	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบริหารจัดการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	74
ตารางที่ 4.40	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	75
ตารางที่ 4.41	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน	75
ตารางที่ 4.42	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	76
ตารางที่ 4.43	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน	76
ตารางที่ 4.44	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	77
ตารางที่ 4.45	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน	77
ตารางที่ 4.46	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	78
ตารางที่ 4.47	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน	78

- ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบริหารจัดการ จำแนกตามประเภทผลการดำเนินงาน 79
- ตารางที่ 4.49 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบริหารจัดการ ที่มีประเภทผลการดำเนินงานต่างกัน 79
- ตารางที่ 4.50 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ 80
- ตารางที่ 4.51 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ 81
- ตารางที่ 4.52 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ 81
- ตารางที่ 4.53 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบริหารจัดการ 82



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 2.1 โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการบริหารงานของเทศบาลตำบลโคกศรี	35
แผนภูมิที่ 2.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	39



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ได้มีการจัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546¹ ในการจัดตั้งเทศบาล เมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้นๆ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย องค์กรเทศบาลประกอบด้วยสภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี ให้มีประธานสภาเทศบาล และรองประธานสภาเทศบาล ที่มาจากการแต่งตั้งของผู้ว่าราชการจังหวัด จากสมาชิกสภาเทศบาล ตามมติของสภาเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาล ในส่วนของนายกเทศมนตรี ให้เทศบาลมีนายกเทศมนตรี จำนวนหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี นายกเทศมนตรี อาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการ นายกเทศมนตรี เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้

ในการบริหารจัดการเทศบาลจะประสบความสำเร็จหรือบรรลุจุดมุ่งหมายได้นั้น เทศบาลควรมีการการบริหารจัดการที่ดี โดยให้บุคลากรในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อลดช่องว่างที่เกิดจากการทำงาน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่ง อันจะก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการพัฒนาเทศบาลให้สามารถรองรับและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาที่จะมีขึ้นในเทศบาล ตลอดจนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้สามารถแก้ไขปัญหาของพื้นที่ได้ด้วยตนเอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาที่ตรงประเด็นที่สุด และเป็นแนวทางที่จะเสริมสร้างความมั่นคงขึ้น

¹ทองอาน พาโทสง, ประมวลกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานท้องถิ่น (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน จำกัด วิ.เจ. พรินต์ติ้ง, 2549), หน้า 143 - 243.

พื้นฐานของระบอบประชาธิปไตย ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องนำหลักการบริหารจัดการไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมขององค์กร

เทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้พบกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการภายในองค์กร จากการที่เทศบาลได้รับการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2554 ที่ผ่านมามีปัญหาส่วนใหญ่ในการบริหารงานเทศบาล พบว่า บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ การจัดสรรคนเข้าทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล จำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ขาดการเรียนรู้ การอบรม เพิ่มเติมเพื่อมาพัฒนางานของตนเอง งบประมาณเป็นทรัพยากรที่สำคัญแต่มีจำนวนจำกัดในการบริหารงาน ทำให้การบริหารงานงานคลังและงบประมาณ โดยเฉพาะเรื่องการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีจะต้องมีการตั้งงบประมาณจำกัดกับรายได้ที่ได้รับจากปีที่ผ่านมาและจะต้องอยู่ภายใต้ภาระใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายรับหักเงินอุดหนุนทั่วไป ในการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์นั้นไม่มีการใช้หลักธรรมาภิบาลมาเท่าที่ควร จากที่กล่าวมาส่งผลให้เทศบาลตำบลโคกศรีขาดหลักการบริหารงานที่เหมาะสมอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารจัดการไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้เท่าที่ควร

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในเทศบาลตำบลโคกศรีมองเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลตำบลโคกศรี จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี เพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรีและเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

1.3.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และจ้างเหมาบริการ เทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 115 คน² ประกอบด้วย

1. สมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน 12 คน
2. พนักงานเทศบาลสามัญ	จำนวน 34 คน
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 21 คน
4. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 12 คน
5. ลูกจ้างประจำ	จำนวน 5 คน
6. จ้างเหมาบริการ	จำนวน 31 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเอาปัจจัยพื้นฐานการบริหาร ของ สมพงษ์ เกษมสิน³ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

²สำนักงานเทศบาลตำบล โลกศรี, ข้อมูลบุคลากร, ปีงบประมาณ 2554

³สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ, 2514), หน้า 4-5

1. ด้านบุคลากร
2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์
4. ด้านการบริหารจัดการ

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ การศึกษาวิจัยเฉพาะบุคลากรเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาล ตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอ ขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

1.5.4 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยเสนอผู้บริหารระดับสูง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นต่อไป

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความคิดหรือความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี

บุคลากร หมายถึง สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอ ขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการที่เทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ การบริหารจัดการ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบล หมายถึง เทศบาลตำบล โศภศรี อำเภอปางศิลาทอง จังหวัดกำแพงเพชร

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โศภศรี อำเภอปางศิลาทอง จังหวัดกำแพงเพชร หมายถึง การแสดงออกทางด้านความคิดหรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โศภศรี ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึงองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

ด้านบุคลากร หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการใช้หลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการจัดการเกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การสรรหาบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม และการพิจารณาความดีความชอบ

ด้านงบประมาณ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับจัดสรรเงินในการบริหารงานเกี่ยวกับงบประมาณ ตลอดจนการชี้แจงการใช้งบประมาณ มีการติดตามควบคุมการใช้งบประมาณ เพื่อให้งบประมาณมีการใช้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ปฏิบัติงานมีการจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชน ด้วยความสุจริต โปร่งใส และมีการควบคุมและการจ่ายวัสดุอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าต่อองค์กร

ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการ 4 ด้าน อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับ สारนิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งประกอบด้วย 1) เพศ, 2) อายุ, 3) ระดับการศึกษา และ 4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 เพศ ได้แก่ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) อายุ 20-30 ปี, 2) อายุ 31-40 ปี และ 3) อายุ 41 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับมัธยมศึกษาลงมา, 2) ระดับอนุปริญญา และ 3) ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล โศก
ศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3
ช่วง ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 5 ปี, 2) 5-8 ปี และ 3) เกิน 8 ปี



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอปางศิลาทอง จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

2.1.1 ความหมายของความคิดเห็น

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของความคิดเห็นไว้ดังต่อไปนี้

สุโท เจริญสุข กล่าวถึงความคิดเห็นว่า “เป็นสภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจ ที่เกิดจาก ประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล อันเป็นผลให้บุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ ชอบ ไม่ชอบ เฉย ๆ”¹

วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งความรู้สึกของ บุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันมีผลมาจาก ความรู้ ความเชื่อ ประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่ง ใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยอาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่ก็ได้และ อาจมีการแสดงพฤติกรรม หรือคำพูดออกมา หรือไม่ก็ได้²

¹สุโท เจริญสุข, จิตวิทยาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, 2525) หน้า 58-59.

²วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์, การแก้ไขปัญหายาวชนกระทำได้ด้วยการประชุมกลุ่มครอบครัว, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550), หน้า 8 - 9

อุทัย หิรัญโต ให้ความเห็นว่า “ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็ได้ อย่างลึกซึ้งก็ได้ สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคติ (Attitude) นั้นเป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่วๆ ไปเฉพาะอย่างและมีอยู่ในเวลาอันสั้นเรียกว่า Opinion เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่ง ที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานที่เพียงพอต่อการพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อย เกิดขึ้นง่ายแต่สลายเร็ว”³

สุชา จันทรเอม และสุรางค์ จันทรเอม กล่าวได้ว่า “ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้ เพราะความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายทัศนคติแต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเป็นเพียงความคิดเห็นทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำ ทัศนคติไม่เหมือนกันกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่แสดงออกมาได้อย่างเปิดเผยหรือตอบสนองอย่างตรงๆ และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนกับทัศนคติ”⁴

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือ สถานการณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยการแสดงออกในทางพฤติกรรมด้านบวกหรือด้านลบก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรากฐานของความรู้สึก ความรู้ ความเชื่อ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ความคิดเห็นนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธ ก็ได้

2.1.2 ความสำคัญของความคิดเห็น

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดเห็นไว้ดังต่อไปนี้

จิตรจำนง สุภาพ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความคิดเห็นว่า “ความคิดเห็นมีอิทธิพลครอบงำและมีบทบาทในการกำหนดวิถีชีวิตและสังคมของมนุษย์เป็นอย่างมากสามารถนำชีวิตสังคมหรือมนุษย์ชาติทั้งหมดไปสู่ความเจริญงอกงามหลุดพ้นหรือนำไปสู่ความเสื่อม ความพินาศก็ได้ ดังจะมองเห็นในชีวิตของบุคคล ทิฐิ (ความเห็น) เป็นตัวชักจูงและกำหนดวิถีชีวิตทั้งในด้านรับเข้าและด้านแสดงออก กล่าวคือ จะมองเห็น โลกและชีวิตเป็นอย่างไร และจะปฏิบัติต่อโลกและชีวิตนั้นอย่างไรเริ่มตั้งแต่การแปลความหมายของประสบการณ์ที่รับรู้เข้ามาใหม่อย่างไรจะตีค่าจะตัดสินวินิจฉัยอย่างไรจะหักไปหาหรือเลือกรับสิ่งใดส่วนใดในแง่ใด จะเห็นด้วยหรือไม่จะอยู่ฝ่ายใด แล้วชักนำแนวความคิด การพูด การกระทำ ที่จะสนองตอบได้แสดงปฏิกิริยาออกไปว่าจะเอาอย่างไร

³อุทัย หิรัญโต, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2519), หน้า 80-81.

⁴สุชา จันทรเอม และสุรางค์ จันทรเอม, หลักการศึกษาจิตวิทยาหลักการสอน, (กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, 2527) หน้า 104.

พูดหรือทำอย่างไรกับบุคคล สิ่งสภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์นั้น ๆ พร้อมทั้งสร้างเหตุผลประกอบสำหรับการที่จะเราจะทำเช่นนั้น”⁵

จิรวัดน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ ได้กล่าวถึงหน้าที่และความสำคัญของความคิดเห็นไว้ 4 ประการ คือ

1. หน้าที่ให้ความเข้าใจ (Understanding or Knowledge) ความเห็นหลายอย่างช่วยให้เข้าใจโลกและสภาวะแวดล้อม ได้เรียนรู้ และเข้าใจการกระทำของบุคคลในสังคมสามารถอธิบายและคาดคะเนการกระทำของตนเองและบุคคลอื่น

2. หน้าที่ป้องกันตนเอง (Ego-Defense or Protect Their Self Esteem) บ่อยครั้งที่บุคคลจำเป็นต้องหาทางออกให้กับตนเอง เพื่อความสบายใจ เป็นต้นว่า คนที่ชอบพูดว่าคนอื่นตรง ๆ ก็จะหาทางออกปกป้องตนเองว่า การที่ตนเองทำเช่นนั้นก็เพราะมีความจริงใจกับเพื่อผู้

3. หน้าที่ในการปรับตัว (Adjustment Function or Need Satisfaction) ความคิดเห็นจะช่วยบุคคลในด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม โดยปกติมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ ที่จะได้รับเป็นสำคัญ และจะพัฒนาความคิดเห็นตามแนวทางที่คาดว่าจะสนองตอบความต้องการของตนเองได้ เช่น คนหันมาชอบการศึกษาเล่าเรียนเพราะเชื่อว่าการศึกษจะช่วยให้มีชีวิตดีขึ้น

4. หน้าที่แสดงออกซึ่งค่านิยม (Value Expression) ทศนคติช่วยให้บุคคลได้แสดงออกซึ่งค่านิยมของตนเอง ตัวอย่าง คนที่มีความซื่อสัตย์มากก็จะแสดงออกโดยการไม่ฉ้อโกง⁶

เบสท์ (Best) อ้างใน สุรัชย์ ดอนเมือง กล่าวว่า การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูดการเขียน การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ เพราะจะทำให้สำเร็จบรรลุตามเป้า หมายอย่างแท้จริง⁷

สรุปความสำคัญของความคิดเห็นได้ว่า การศึกษาความคิดเห็นของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะทำให้ทราบถึงความเชื่อ ความรู้สึกต่าง ๆ ของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้น

⁵จิตรจำนง สุภาพ, ระบบทริชาวด์, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์พลชัย, 2544), หน้า 239.

⁶จิรวัดน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, ทศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม : การวัด การพยากรณ์และการเปลี่ยนแปลง, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2547), หน้า 77.

⁷สุรัชย์ ดอนเมือง, “ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดกาฬสินธุ์”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2554, หน้า 10.

โดยการแสดงออกมาโดยการพูดการเขียน ความคิดเห็นนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.1.3 องค์ประกอบของความคิดเห็น

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดเห็นไว้ดังต่อไปนี้

เทรนดิส (Triandis) อ้างใน บุศรินทร์ จันทร์เพ็ญ ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของความคิดเห็นมี 3 ส่วน ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) ได้แก่ ความรู้และความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่มหรือสภาวะการณ์ใด ๆ ความรู้และความคิดดังกล่าวจะเป็นส่วนกำหนดลักษณะและทิศทางของความคิดเห็นของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้และการติดต่อกับสิ่งเร้าได้ครบถ้วนแล้ว บุคคลจะมีความคิดเห็นต่อสิ่งเร้าในทางบวกหรือลบชัดเจนขึ้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ได้แก่ อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า อารมณ์หรือความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นสิ่งกำหนดลักษณะและทิศทางของความคิดเห็นของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใด บุคคลก็จะมีความคิดเห็นทางบวกต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าบุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลจะมีความคิดเห็นในทางลบ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง พฤติกรรมดังกล่าวจะเป็นสิ่งบอกลักษณะและทิศทางของความคิดเห็นของบุคคล กล่าวคือ ถ้าพฤติกรรมของบุคคลที่จะแสดงออกต่อสิ่งเร้านั้นชัดเจนแน่นอน ความคิดเห็นก็ย่อมมีลักษณะเป็นบวกหรือลบชัดเจนแน่นอน

สาริณี พงษ์เจริญไทย กล่าวถึง องค์ประกอบของความคิดเห็นว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้หรือความคิด (Cognitive component) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น และเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งนั้นทางด้านที่ว่า สิ่งนั้นมีคุณหรือโทษมากน้อยเพียงใด เป็นความรู้หรือความเชื่อถือที่ใช้ประเมินค่าสิ่งนั้นได้

บุศรินทร์ จันทร์เพ็ญ, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคามกาฬสินธุ์วิทยาเขต), 2553, หน้า 8.

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น พอใจหรือไม่พอใจสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นเอง เมื่อบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับคุณหรือโทษของสิ่งนั้นแล้วมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3. องค์ประกอบด้านความพร้อมที่จะกระทำ (Action tendency component) หมายถึง ความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติเมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่า และมีความรู้สึกชอบ ไม่ชอบสิ่งนั้นแล้ว สิ่งที่สอดคล้องกันซึ่งติดตามมา คือ ความพร้อมที่จะกระทำการให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนต่อสิ่งนั้นด้วยคำว่า⁹

สรุปได้ว่า องค์ประกอบความคิดเห็นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง คือ องค์ประกอบด้านความรู้หรือความคิดเห็น ประการที่สอง คือ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และประการสุดท้ายคือ องค์ประกอบด้านความพร้อมที่จะกระทำหรือด้านพฤติกรรม ซึ่งมีการเรียนรู้จากประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ ตา หู จมูก ลิ้น และกาย ตาและหู เป็นส่วนประกอบทางร่างกายที่ทำให้เกิดทัศนคติมากที่สุดเป็นความรู้สึกที่แสดงออกเองเพื่อบ่งบอกถึงความรัก ความโกรธ หรือความเกลียดชังต่าง ๆ การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเลียนแบบในสังคมและการปรับตัวให้เข้ากับสังคม

2.1.4 การเกิดความคิดเห็น

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง การเกิดความคิดเห็น ไว้ดังต่อไปนี้

ธีระพร อุวรรณโณ กล่าวว่า ความคิดเห็นเกิดขึ้นจากอิทธิพลต่าง ๆ ดังนี้

1. อิทธิพลจากพ่อแม่ เป็นแหล่งอิทธิที่สูงสุดต่อเด็ก เด็กจะพัฒนาค่านิยม (Value) ความเชื่อ (Belief) และความรู้สึกนึกคิดขึ้นมาในกรอบของครอบครัวซึ่งมีพ่อแม่เป็นหลัก
2. อิทธิพลจากกลุ่มต่าง ๆ กลุ่มในโรงเรียนคือครูและเพื่อน กลุ่มอ้างอิง (Reference Group) ในวัยเด็กกลุ่มอ้างอิงจะเป็นพ่อแม่พี่น้อง ในวัยรุ่นจะเป็นกลุ่มเพื่อนและในวัยทำงานจะเป็นกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกันหรือกลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องหนึ่งเรื่องใดเหมือนกัน
3. อิทธิพลจากประสบการณ์ส่วนตัว ประสบการณ์ในวัยเด็กจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคคลรวมทั้งการพัฒนาทัศนคติด้วยประสบการณ์ที่รุนแรงหรือกระทบกระเทือนในบุคคลจะเป็นสิ่งที่ฝังแน่นในจิตใจของบุคคลได้นานขณะเดียวกันการได้พบเห็นบ่อย ๆ ก็เป็นทางหนึ่งในการสร้างทัศนคติสิ่งที่พบอาจเป็นสิ่งของ คน หรือมโนทัศน์

⁹สารณี พงษ์เจริญไทย, “ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อทัศนคติต่อการสูบบุหรี่ของนักเรียนชาย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพฯ”, ปริญาานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2534, หน้า 26.

4. อิทธิพลจากสื่อมวลชน สื่อมวลชนรวมถึงวิทยุหนังสือพิมพ์และนิตยสารต่าง ๆ สิ่งที่ได้ชัดเจนที่สุดคือการโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่จะพยายามเปลี่ยนทัศนคติของคนให้หันไปนิยมใช้สิ่งที่ผู้โฆษณาต้องการขาย¹⁰

ศักดิ์ สุนทรเสณี ได้เสนอว่า ความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนเกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข 3 ประการ คือ

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูน และบูรณาการของการตอบสนองแนวความคิดต่าง ๆ เช่น ความคิดจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอนอื่น ๆ

2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อย ๆ แล้วยังทำให้มีรูปแบบเป็นของตัวเอง ดังนั้นความคิดเห็นบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลแล้วแต่พัฒนาการ และความเจริญเติบโตของคน ๆ นั้น

3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดความคิดเห็นของคนบางคนได้มาจากการเลียนแบบความคิดเห็นของคนอื่นที่ตนพอใจ เช่น พ่อแม่ ครู พี่น้อง และคนอื่น ๆ อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนย่อมมีความคิดเห็นคล้ายตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น ความคิดเห็นต่อศาสนา สถาบันต่าง ๆ¹¹

พรพิมล วรวิฑูพรวงศ์ กล่าวว่า ความคิดเห็นที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลย่อมมีประสบการณ์อันเป็นสิ่งที่เสริมสร้างความคิดเห็นต่างกันไป สังคมนี้อ้อมรอบตัวบุคคลซึ่งบุคคลสังสรรค์ด้วยทั้งในทางตรงและทางอ้อม เป็นกลจักรสำคัญที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นขึ้น ความคิดเห็นจึงสร้างขึ้นโดยรับอิทธิพลจากครอบครัว โรงเรียน เพื่อนฝูงกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม สื่อมวลชนและสิ่งรอบตัวบุคคล เราสามารถเรียนรู้ความคิดเห็นโดยมีการสังสรรค์กับสิ่งที่เรามีความคิดเห็นโดยตรง บางครั้งบุคคลอาจมีประสบการณ์ที่นับได้ว่าสูงด้วยการอธิบายถึงการสร้างความคิดเห็นนี้จะแยกกล่าวตามองค์ประกอบของความคิดเห็น คือ ในขั้นแรกจะเกิดการสร้างความรู้ ความเชื่อก่อน จากนั้นความรู้สึกและอารมณ์จะถูกสร้างขึ้นตามมาและเกิดการแสดงพฤติกรรมให้ปรากฏหลังจากเกิดความรู้สึกแล้ว¹²

¹⁰ธีระพร อุวรรณ โฉ, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 51-54.

¹¹ศักดิ์ สุนทรเสณี, เจตคติ, (กรุงเทพมหานคร : ดี.ดี.บุ๊คส โตร์, 2531), หน้า 4.

¹²พรพิมล วรวิฑูพรวงศ์, การศึกษาความรู้สึกของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532), หน้า 32.

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลย่อมมีประสบการณ์อันเป็น สิ่งเสริมสร้างความคิดเห็นต่างกันไป สังคมนี้อ้อมรอบตัวบุคคลซึ่งบุคคลสังสรรค์ด้วยทั้งในทางตรง และทางอ้อม โดยรับอิทธิพลจากอิทธิพลจากครอบครัวจากการเลียนแบบ อิทธิพลจากโรงเรียนเป็น กระบวนการเรียนรู้ อิทธิพลจากประสบการณ์ส่วนตัว และอิทธิพลจากสื่อมวลชน เป็นต้น

2.1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ไว้ดังต่อไปนี้

โสภา ชูพิชญกุล ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลทำให้ความคิดเห็นของบุคคลแตกต่างกันว่าเกิด จากประสบการณ์ การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การเลียนแบบและองค์ประกอบทางสถาบันของสังคม ดังนี้

1. ประสบการณ์ บุคคลจะมีความคิดเห็นที่ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ดีต่อสิ่งนั้น ๆ ในลักษณะใด หากบุคคลนั้นมีประสบการณ์ที่ดีก็จะทำให้มีความคิดเห็นที่ดี และหากบุคคลนั้นมี ประสบการณ์ที่ไม่ดีก็จะทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่ดีเช่นกัน

2. การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคิดเห็นของบางคนอาจเกิดจากความสัมพันธ์ใกล้ชิด กับคนอื่น โดยได้รับข้อมูลเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้ที่สัมพันธ์ด้วย แล้วถ่ายทอดความคิดเห็นนั้นมาเป็น ของตน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีต่อพ่อ แม่ ครูอาจารย์ บุคคลนั้นจะได้รับการถ่ายทอดความคิดเห็น จากบุคคลที่ใกล้ชิดได้เป็นอย่างมาก

3. ตัวแบบความคิดเห็นของบุคคลบางอย่างเกิดจากการเลียนแบบพฤติกรรมอย่างที่ท่าน ชอบจากพ่อ แม่ ครูอาจารย์ บุคคลที่ใกล้ชิด นอกจากนั้นอาจเรียนแบบจากภาพยนตร์และสื่อต่างๆ ที่ ได้พบเห็น หากตัวแบบดังกล่าวมีความคิดเห็นที่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ผู้เลียนแบบก็จะรับเอา ข้อมูลฝังเข้าไปในจิตใจและความคิดเห็นต่อสิ่งต่างๆ เหมือนตัวแบบ

4. องค์ประกอบทางสถาบันทางสังคม สถาบันและสังคมต่าง ๆ เช่น โรงเรียน วัด โรงเรียน ภาพยนตร์ และองค์การต่างๆ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในการสร้างความคิดเห็นให้เกิดขึ้นกับบุคคลได้เป็น อย่างดี โดยที่บุคคลจะค่อย ๆ รับประสบการณ์จากชีวิตประจำวัน และสะสมมากขึ้นจนเป็นความ คิดเห็นและมีพฤติกรรมที่ดีต่อไป¹³

สุชา จันทร์เอม กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็น ซึ่งมีประเด็นสอดคล้องและแตกต่าง จากการศึกษาของโสภาชูพิชญกุล ในบางประเด็น ดังนี้

¹³โสภา ชูพิชญกุล, จิตวิทยาสังคมประยุกต์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนา พานิช, 2521), หน้า 25-27.

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย เป็นปัจจัยตัวแรกที่ไม่ค่อยจะพูดถึงมากนัก โดยมี การศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งอาจจะมีผลต่อการ ศึกษาเจตคติหรือความคิดเห็นของบุคคลนั้น ๆ ได้ ปัจจัยทางร่างกาย เช่น อายุ ความเจ็บป่วย และ ผลกระทบจากการใช้ยาเสพติดจะมีผลต่อความคิดเห็นและเจตคติของบุคคล เช่น คนที่มีความคิด อ่อนรัชนียมมักจะเป็นผู้ที่มีอายุมาก

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือ บุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่าง ๆ จาก ประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือได้พบเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ โดยตนเองทำให้เกิดเจตคติหรือ ความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเอง ได้รับ เช่น เด็กทารกที่แม่ได้ป้อนน้ำส้มคั้นให้รับประทาน เขามีความรู้สึกชอบเนื่องจากน้ำส้มหวาน เย็น หอม ชื่นใจ ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีต่อน้ำส้มที่ได้รับ รับประทานเป็นครั้งแรกเป็นประสบการณ์โดยตรงที่เขาได้รับมา

3. อิทธิพลจากครอบครัวเป็นปัจจัยที่บุคคลเมื่อเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยง ดูของพ่อแม่และครอบครัว ทั้งนี้เมื่อตอนเป็นเด็กเล็ก ๆ จะได้รับการอบรมสั่งสอนทั้งในด้านความ คิด การตอบสนองความต้องการเลี้ยงดูทางด้านร่างกาย การให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้อรับจากครอบครัวและจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา

4. เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่มเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจต คติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่ว่าจะเพื่อนใน โรงเรียน กลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความคล้อยตามเป็นไปตามกลุ่มได้

5. สื่อมวลชน คือ สื่อต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับ สื่อต่างๆ เหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพ ยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ จะมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็น มีความรู้สึกต่างๆ เป็นไปตามข้อมูลข่าวสาร ที่ได้รับจากสื่อ¹⁴

สรุปได้ว่า จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น ปัจจัยที่มีผลต่อ ความคิดเห็น ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลทางตรง เช่น เพศ อายุ อาชีพ และการศึกษา

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลทางอ้อม เช่น ครอบครัว สื่อมวลชน และกลุ่มต่าง ๆ ทางสังคมที่เกี่ยวข้อง

¹⁴สุชา จันท์ธอม, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 9-13.

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

นักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของคำว่าการบริหารไว้ ดังนี้
 ชงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ประการหนึ่งของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหาร จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำรงไว้ซึ่งสภาพของกลุ่มหรือหน่วยงาน เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลมากที่สุด¹⁵

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของ ธรรมาภิบาล เป็นหลักคิดและแนวปฏิบัติที่องค์กรต่าง ๆ ได้เสนอแนะไว้เพื่อให้เป็นหลักปฏิบัติเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลของหน่วยงานต่างๆ เช่นองค์การระหว่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานธุรกิจเอกชน สถานศึกษา เป็นต้น โครงสร้างและกระบวนการของธรรมาภิบาลนั้น มีนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ กำหนดให้ดังนี้

สาระสำคัญอันเป็นองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล แต่ละองค์ประกอบมี ดังนี้

1. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้อง คิงาม โดยตรงรค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ ใจจริง ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัยประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ
2. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ
3. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความ รับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน
4. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงรค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

¹⁵ชงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนานิข, 2530), หน้า 4.

5. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

6. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล¹⁶

แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีที่ต้องจัดทำให้เกิดขึ้นตามคุณลักษณะสำคัญของกลไกการบริหารจัดการที่ดีมี 6 ประการ

1. หลักความรับผิดชอบ โดยตระหนักถึงหน้าที่ การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาของบ้านเมือง มีความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบผลจากการกระทำ

2. หลักคุณธรรม คือ ยึดมั่นในความถูกต้อง ตั้งใจยึดหลักข้อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย

3. หลักความมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ

4. หลักความคุ้มค่า โดยบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัด ให้มีการใช้อย่างประหยัดคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาที่ยั่งยืน

5. หลักความโปร่งใส คือเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ประชาชนเข้าถึงได้สะดวก และมีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงาน

6. หลักนิติธรรม โดยตรากฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม¹⁷

สถาบันพระปกเกล้า ได้กล่าวถึงหลักธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

1. หลักนิติธรรม กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรมสามารถปกป้องคนดี และลงโทษคนไม่ดีได้ มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยน

¹⁶สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2544), หน้า 56-57.

¹⁷สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545-2549, (กรุงเทพมหานคร : อรุณสภาลาดพร้าว, 2544), หน้า 26.

ไปการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสและตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน ประชาชนตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ของตนเอง เข้าใจ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ

2. หลักความโปร่งใส ประชาชนมีความพึงพอใจในการมารับบริการของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของราชการ มีการสำรวจความพึงพอใจดังกล่าว จำนวนเรื่องร้องเรียน กล่าวหาหรือสอบสวน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนเกณฑ์ที่ใช้ในการใช้ดุลพินิจของส่วนราชการมีความชัดเจน เป็นที่ยอมรับ ส่วนราชการมีตัวชี้วัดผลปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

3. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การทำงานได้ผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติ ผลงานได้รับการยอมรับและความพอใจมาก ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ผลงานมีคุณภาพ สามารถตรวจสอบได้ ทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้องครบถ้วนรวมทั้งสามารถตรวจสอบความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และจำนวนการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ

4. หลักความคุ้มค่า การทำงานเป็นที่พอใจของผู้รับบริการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ

5. หลักการมีส่วนร่วม สามารถตรวจสอบได้จากการวัดสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบ จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม

หลักคุณธรรม การทำงานตามหลักคุณธรรมจะทำให้การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด สังคมมีเสถียรภาพอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย¹⁸

ปธาน สุวรรณมงคล กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมเพื่อกำหนดและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสภาพแวดล้อมที่ผันแปรตลอดเวลา¹⁹

พยอม วงษ์สารศรี กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การ

¹⁸สถาบันพระปกเกล้า, ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544), หน้า 18.

¹⁹ปธาน สุวรรณมงคล, การบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532), หน้า 12.

ตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวัง ด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การด้วย องค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้²⁰

สมาน รั้งสิโยกฤษณ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน²¹

นิพนธ์ กินาวงศ์ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ การร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน ในการร่วมมือทำงานนั้นจะต้องมีบุคคลที่เป็นหัวหน้า ที่เราเรียกว่า ผู้บริหาร และการร่วมมือนั้นจะจัดในรูปองค์การประเภทต่าง ๆ แล้วแต่วัตถุประสงค์ที่มีองค์การนั้น ๆ²²

วรลักษณ์ มนัสเอื้อศิริ ให้คำอธิบายว่า ธรรมรัฐ หมายถึง การบริหารจัดการประเทศที่ดีในทุก ๆ ด้าน และทุก ๆ ระดับ การบริหารจัดการที่ดี ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีหลักคิดที่ทั้งประชาชน ข้าราชการ ผู้บริหารประเทศ เป็นหุ้นส่วนกันในการกำหนดชะตากรรมของประเทศ แต่การเป็นหุ้นส่วนไม่ใช่หลักประกันว่าจะเกิด ธรรมรัฐ หรือ Good Governance ยังต้องหมายถึงการมีกฎเกณฑ์ กติกาที่จะทำให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมของสังคมในการกำหนดนโยบายการบริหารตรวจสอบประเมินผลอย่างจริงจัง²³

สุดจิต นิมิตกุล ให้ความหมายว่า “ธรรมาภิบาล” หรือ “การบริหารจัดการที่ดี” จะเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยา ภาวะวิกฤติภัยอันตราย ถ้าหากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ความเป็นไทย และกระแสโลกในปัจจุบัน²⁴

²⁰พยอม วงษ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา, 2532), หน้า 4.

²¹สมาน รั้งสิโยกฤษณ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2532), หน้า 1.

²²นิพนธ์ กินาวงศ์, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, 2541), หน้า 44.

²³วรลักษณ์ มนัสเอื้อศิริ, “ธรรมรัฐภาคีราชการ”, พัฒนาชุมชน 37, (มิถุนายน 2541) : 14.

²⁴สุดจิต นิมิตกุล, กระทบพหุศาสตร์ไทยกับการบริหารกิจการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance), (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2543), หน้า 13-24.

สรุปได้ว่า จากความหมายของการบริหารของนักวิชาดังกล่าวข้างต้น การบริหารเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาศัยมีปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการบริหารจัดการ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด และในการบริหารนั้นจะต้องใช้หลักธรรมาภิบาลมาเป็นกฎเกณฑ์เพื่อการบริหารเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1. หลักความรับผิดชอบ คือ การตระหนักถึงหน้าที่ การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาของบ้านเมือง มีความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบผลจากการกระทำ
2. หลักคุณธรรม คือ ยึดมั่นในความถูกต้อง ตั้งามยึดหลักข้อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย
3. หลักความมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ
4. หลักความคุ้มค่า โดยบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัด ให้มีการใช้อย่างประหยัดคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาที่ยั่งยืน
5. หลักความโปร่งใส คือเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ประชาชนเข้าถึงได้สะดวก และมีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงาน
6. หลักนิติธรรม โดยตรากฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม

2.2.2 ความหมายของการจัดการ

นักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการ” ไว้ดังนี้
บรรจง อภิติกุล กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง ศิลปะของการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยนำทรัพยากรทางบริหารมาช่วย²⁵

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง ภารกิจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคน (ที่เรียกว่า ผู้บริหาร) ที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำและไม่อาจประสบความสำเร็จจากการแยกกันทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี²⁶

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ กล่าวว่า “การจัดการ” หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยการวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การชักนำ (Leading) และ

²⁵บรรจง อภิติกุล, การจัดการ (สสส 5102), (กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษร, 2529), หน้า 5.

²⁶ธงชัย สันติวงษ์, หลักการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2535), หน้า 1.

การควบคุม (Control) มนุษย์ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากรข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล²⁷

อำนาจ ชีระวนิช กล่าวว่าการจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการทำงานร่วมกันและอาศัยบุคลากรและทรัพยากรอื่น โดยใช้การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม เพื่อให้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งหัวใจสำคัญของการจัดการ คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล²⁸

สรุปได้ว่า จากความหมายของการจัดการของนักศึกษาดังกล่าวข้างต้น การจัดการ เป็นกระบวนการที่ดำเนินหรือทำงานร่วมกันขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยนำหัวใจสำคัญของการจัดการมาใช้ นั่นคือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.3 ความหมายของการบริหารจัดการ

นักบริหารและนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้คำจำกัดความหมายของคำว่า บริหารจัดการ ที่มีลักษณะและคล้ายคลึงกันไว้ ดังนี้

อุทัย เลหาวิเชียร ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง เป็นกระบวนการการออกแบบ และรักษาซึ่งสภาพแวดล้อมซึ่งบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิผล²⁹

วิจิตร ศรีสะอ้าน และทองอินทร์ วงโสธร ได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารไว้ว่า “การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม”³⁰

หุบ กาญจนประภกร อ่างใน เกษม พระสิทธิ นิยามว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้นคำว่า การบริหารงานนี้จึงใช้กำกับแสดงให้เห็นลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภท ถ้าเป็นการทำงานโดย

²⁷ศิริวรรณ เสรีรัตน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, 2539), หน้า 11.

²⁸อำนาจ ชีระวนิช, การจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ซี.วี.แอลการพิมพ์, 2547), หน้า 9.

²⁹อุทัย เลหาวิเชียร, รัฐประศาสนศาสตร์การบริหารการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : เนชั่น, 2525), หน้า 8-9.

³⁰วิจิตร ศรีสะอ้าน และทองอินทร์ วงโสธร, แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยการบริหารการศึกษา ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วย 8 - 9, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535), หน้า 19.

บุคคลเดียวเราเรียกว่าเป็นการทำงานเฉย ๆ เท่านั้นจากนิยามของนักวิชาการดังกล่าวพอสรุปได้ว่าการบริหารงานนั้นมืองค์ ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. จะต้องมีบุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไป
2. ต้องมีการกระทำอย่างร่วมแรงร่วมใจของกลุ่มบุคคลนั้น
3. จะต้องมุ่งสู่วัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีเหตุผล

จากความหมายที่กล่าวถึง จะเห็นได้ว่า การบริหารและการจัดการมีความหมายที่คล้ายกันในองค์การขนาดใหญ่จึงมีการแบ่งการบริหารออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. การบริหารระดับสูง (Top Management) ผู้บริหารในระดับนี้หากเป็นองค์กรเอกชนได้แก่ ประธานบริษัท กรรมการบริหาร กรรมการผู้จัดการเป็นต้น หากเป็นองค์กรของรัฐ ได้แก่ รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง อธิบดี เป็นต้น ผู้บริหารระดับนี้มีหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน และตัดสินใจในปัญหาสำคัญๆ ขององค์กร

2. การบริหารระดับกลาง (Middle Management) ผู้บริหารระดับนี้หากเป็นองค์กรเอกชนได้แก่ ผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการสาขา หัวหน้าแผนก หากเป็นองค์กรของรัฐ ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการระดับเขต ระดับจังหวัด ทำหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน และกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนของผู้บริหารระดับสูงที่กำหนดไว้ โดยการสั่งงาน และรับรายงานจากผู้บริหารระดับต้นที่อยู่ในความรับผิดชอบ

3. การบริหารระดับต้น (Supervisory Management) ผู้บริหารระดับนี้ หากเป็นองค์กรเอกชนได้แก่ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน หรือหากเป็นองค์กรรัฐ ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นต้น มีหน้าที่มอบหมายงาน ลักษณะงานของผู้บริหารระดับนี้เป็นงานประจำ ไม่ต้องตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย ปฏิบัติตามแผนงานที่ผู้บริหารระดับกลางกำหนดไว้

ดังนั้นผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ระดับไหนจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการดำเนินงาน และจะประสบความสำเร็จเมื่อสามารถทำให้ผู้ร่วมงาน ซึ่งมีความชำนาญหรือความสามารถต่างกันร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ในองค์กรด้วยความราบรื่น ทักษะที่กล่าวถึง ได้แก่

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) คือ สามารถปฏิบัติงานด้วยความเชี่ยวชาญ ตามสาขาอาชีพโดยการใช้ฝีมือหรือการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วยมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งหัวหน้างาน (Supervisor) จำเป็นต้องมีความสามารถด้านนี้มากกว่าผู้บริหารระดับอื่น เพื่อเป็นที่ปรึกษาหรือผู้สอนงานแก่ผู้ปฏิบัติให้เกิดความรู้ความชำนาญ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relation Skill) คือ ความสามารถในการใช้วิธีการต่างๆ จูงใจให้สมาชิกในองค์กรร่วมมือร่วมใจในการทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำทุกระดับ

จำเป็นต้องพัฒนา และปลูกฝังให้คนมีความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการจูงใจ และพฤติกรรมของบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการประสานงานและการสั่งการ

3. ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การใช้วิจารณญาณริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจ การวางแผนนโยบาย การวางแผนหรือเตรียมวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งผู้นำระดับสูง ระดับกลาง ระดับล่างจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านนี้³¹

เสนาะ ดิเียว ก่อไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับคน โดยอาศัยคนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา แยกลักษณะออกเป็น 5 อย่าง คือ การทำงานร่วมกับคน, มีเป้าหมายร่วมกันขององค์กร, เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ, การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในโลกให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา³²

สรุปได้ว่า จากความหมายการบริหารจัดการดังกล่าวข้างต้น การบริหารจัดการหมายถึง กระบวนการทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์โดยการทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.4 หลักการบริหารจัดการ

นักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการบริหารจัดการไว้หลายประการ ดังนี้
 สุกัญญา อิมอมธรรม ได้นำเสนอหลักการบริหารขององรี ฟาโยล (Henri Fayol) ว่า “หลักการบริหาร (The Principles of Management)” 14 ประการ เป็นหลักการที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารที่ชนะของฟาโยลถือว่าหลักการบริหารทั้ง 14 ประการ เป็นทฤษฎีทางการบริหารที่มีความสำคัญ โดยสรุปแล้ว มีดังนี้

1. หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) เป็นหลักการบริหารที่เป็นที่รู้จักมากที่สุด ให้ความสำคัญกับการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ เพื่อให้เกิดความแม่นยำในการทำงานมาก ลดความสูญเสียในการทำงาน เพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรและสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

³¹เกษม ทรุสสิทธิ, “ ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์”, สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552, หน้า 22.

³²เสนาะ ดิเียว, การบริหารกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545), หน้า 32.

2. หลักการกำหนดหน้าที่ (Authority) เป็นหลักการบริหารที่ฟาโยล เห็นว่าผู้บริหารมีสิทธิที่จะสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและทำตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย และผู้บริหารที่ดีย่อมต้องมีทั้งอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง และอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะเฉพาะของตนเอง

3. หลักการรักษาระเบียบวินัย (Discipline) เป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความเชื่อฟังและถือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การ เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการเคารพกฎระเบียบมากกว่าที่จะเป็นความเกรงกลัว ฉะนั้น การขาดระเบียบวินัยจะทำให้ภาวะผู้นำขององค์การมีความอ่อนแอ และการรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดจะนำไปสู่การสร้างสรรค์ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

4. หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unit of Command) เป็นหลักการบริหารที่เสนอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาหนึ่งคน จะต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่เกิดความสับสนในการปฏิบัติตามคำสั่ง

5. หลักเอกภาพของเป้าหมาย (Unit of Direction) เป็นหลักการบริหารที่องค์การจะต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ทำให้เกิดเอกภาพในการดำเนินงาน มีการประสานงานที่แข็งแกร่ง และทุ่มเทการใช้ทรัพยากรขององค์การได้ตรงตามเป้าหมาย

6. หลักผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนผลประโยชน์ขององค์กร (Subordination of Individual to the General Interests) เป็นหลักการบริหารที่ ฟาโยลมีเป้าหมายเพื่อการบริหารงานในองค์กรเกิดสถานการณ์ต่อไปน้อยที่สุด คือ การเพิกเฉยของบุคลากรความเห็นแก่ตัว ความขี้เกียจ ความอ่อนแอ และความเฉื่อยชา เพราะสาเหตุดังกล่าวเป็นที่มาของความขัดแย้งในทุครั้งทั้งองค์กรจะก้าวไปข้างหน้า

7. หลักการจ่ายค่าจ้าง (Remuneration) เป็นหลักการบริหารที่มุ่งให้องค์การเลือกวิธีการจ่ายค่าจ้างให้เหมาะสมกับบุคลากร และทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรมากที่สุด และจำเป็นที่จะต้องใช้หลาย ๆ วิธีคละกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและลักษณะเฉพาะของคนแต่ละคน

8. หลักการรวมอำนาจ (Centralization) เป็นหลักการบริหารที่ฟาโยลเห็นว่า เป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะรับข้อมูลข่าวสารทุกอย่างขององค์การ แล้วจึงดำเนินการตัดสินใจ ทั้งนี้จะได้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหาร

9. หลักการกำหนดสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) เป็นหลักการบริหารที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาสูงสุดเชื่อมโยงไปถึงตำแหน่งต่ำสุด เป็นการแสดงให้เห็นถึงช่องทางในการติดต่อสื่อสารตามสายงานหรือสายการบังคับบัญชาตามปกติอย่างไรก็ตามฟาโยล

เห็นว่า จะทำให้การติดต่อประสานงานระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกันซึ่งอยู่คนละแผนกมีความรวดเร็วขึ้นโดยให้มีการติดต่อประสานงานกันได้โดยตรง และเรียกวีธีการติดต่อประสานงานแบบนี้ว่า “สายประสานงานระดับล่าง” (Gangplank)

10. หลักการกำหนดขั้นตอนในการทำงาน (Order) เป็นหลักการบริหารที่ฟาโยลเสนอว่าการจัดทรัพยากรตาม โครงสร้างขององค์การ และโครงสร้างของงานจะต้องมีความเหมาะสม สมกันจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเขาเสนอแนะว่าองค์การควรมีการยกวางและจัดทำกรพรรณงานในตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ก่อน และให้จัดสรรทรัพยากรให้ตรงตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้

11. หลักความเป็นธรรม (Equity) เป็นหลักการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความยุติธรรมและความเมตตาต่อผู้บังคับบัญชา และจะนำไปสู่การอุทิศตนและการจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การ

12. หลักความมั่นคงของบุคลากร (Stability of tenure of Personnel) เป็นหลักการบริหารงานที่สามารถสร้างความมั่นคงในการทำงานให้บุคลากร เพราะการเข้าออกจกงานในอัตราส่วนที่สูงขึ้น จะส่งผลเสียต่อองค์การในแง่ของการเพิ่มต้นทุนที่มองไม่เห็นให้เกิดขึ้นได้ ในขณะที่บุคลากรก็จะมีเจตคติทางลบต่อองค์การ

13. หลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) เป็นหลักการบริหารงานที่มีความ สำคัญยิ่งที่ผู้นำในระดับต่างๆ จะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เทียบคมในอันที่จะนำไปสู่การริเริ่มแผนงานที่มีคุณค่ายิ่งต่อองค์การ

14. หลักความสามัคคี (Esprit de Corps) เป็นหลักการบริหารงานที่จะต้องสร้างขึ้นในทุกองค์การทุกแห่งเพราะถือว่าเป็นความจำเป็นยิ่งของทีมงานและนำไปสู่การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเสนอหลักการบริหาร 14 ประการนี้ ได้รับการยอมรับทั้งในระดับความคิดและการนำไปปฏิบัติตลอดจนใช้เป็นข้อเตือนในการปฏิบัติงาน จนบางครั้งมีผู้เรียกหลักการบริหารนี้ว่าเป็น “กฎทองของการบริหาร”³³

ติน ปรัชญพทุทธ์ ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ต่าง ๆ 14 ประการ คือ

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

³³ สุกัญญา อิมเอมธรรม, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : หลักการ แนวคิด และทฤษฎี, พิมพ์ครั้งที่ 2, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548), หน้า 50-54.

2. การกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ควรจะได้ สักส่วนกัน

3. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unit of Command) คือ ภายในโครงสร้างขององค์การ หนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานและผู้ใต้บังคับบัญชารายงานมาตามหลัก เอกภาพในการบังคับบัญชาคนเดียว เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาและข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในการ ปฏิบัติตามคำสั่ง

4. เอกภาพในการอำนวยการ (Unit of Direction) หมายถึง เอกภาพของทิศทางในการ ปฏิบัติงานที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว มีแผนปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกัน

5. หลักการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization of Authority) เพื่อให้สอดคล้องกับ หลักเอกภาพในการบังคับบัญชาและเอกภาพในการอำนวยการ

6. หลักการบังคับบัญชาที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ (Scalar Chain) คืออำนาจในการบังคับ บัญชาจะลดหลั่นลงมาเป็นลำดับตามสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงลงสู่ระดับล่าง

7. องค์การจะต้องมีวินัย (Discipline) เพื่อเป็นข้อบังคับในการปกครองและในการควบคุม พฤติกรรมของคนในองค์การ

8. องค์การจะต้องมีระเบียบ (Order) เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

9. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

10. ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน ควรได้สัดส่วนกับการทำให้เกิดความ พอใจทั้งสองฝ่าย คือ องค์การและผู้ปฏิบัติงาน

11. องค์การจะต้องมีความยุติธรรมและความเสมอภาค

12. องค์การจะต้องสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน (Security of tenure) ให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน

13. องค์การจะต้องสนับสนุนความคิดริเริ่มของบุคคล

14. ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน คือ มีความจริงรัก ักดี มีความจริงใจและสุจริตในต่อกันและกัน เพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยส่วนรวม³⁴

เอเจอร์ แซม (Agere Sam) อังโน สุเมธ แสงนิมณฑล ได้กล่าวว่า การบริหารและการจัดการ ล้วนมุ่งหวังการทำงานให้สำเร็จ โดยอาศัยผู้อื่นเป็นหลัก และการบริหารงานใด ๆ ในองค์กร ต้อง

³⁴ติน ปรัชญพทธี, องค์การการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537), หน้า 7.

เริ่มต้นจากการสำรวจความพร้อมในการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร โดยยึดหลัก 4 M คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ส่วนภาคเอกชนนั้นจะต้องอีกได้ 2 M ตามความจำเป็นและความเหมาะสม คือ เครื่องจักร (Machine) และการตลาด (Marketing)³⁵

ธงชัย สันติวงษ์ อ่างใน วิรุพห์ โพธิ์ไทร ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย หลักการบริหารจัดการ (4 M) มีเนื้อหาสำคัญดังนี้

1. คน (Man) คือ ทรัพยากรที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อผลสำเร็จให้กับกิจการได้อย่างมาก ทั้งในแง่ของปริมาณงานและคุณภาพงาน

2. เงินทุน (Money) นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการให้การสนับสนุนในการจัดหา ทรัพยากรเพื่อหล่อเลี้ยงและเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปโดยไม่ติดขัด ซึ่งเงินทุนนี้มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงราคาต้นทุนของเงิน คือ ดอกเบี้ยอีกด้วย

3. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร (Material) คือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่จัดหาและซื้อมาอย่างพิถีพิถัน เพื่อใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

4. การบริหารจัดการ (Management) คือ กระบวนการบริหารจัดการ คน เงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร³⁶

ปีเตอร์ ดร็คเกอร์ (Peter F. Drukker) อ่างใน เปรม กรีตวิงค์ชวัล ได้กล่าวว่า ปัจจัยนำเข้าที่นำมาใช้ในกระบวนการดำเนินงานให้ผลผลิตหรือปัจจัยนำออกมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) จัดคนบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งของการดำเนินงานทุกประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีความรู้ มีทักษะหรือมีความสามารถเป็นทรัพยากรที่หายาก สมควรที่จะทะนุบำรุงเอาไว้ให้ดี³⁷

³⁵สุเมธ แสงนิมนวล, ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : ส เจริญ การพิมพ์, 2552), หน้า 44.

³⁶วิรุพห์ โพธิ์ไทร, “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552), หน้า 14.

³⁷เปรม กรีตวิงค์ชวัล, กฎทองแห่งผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ทีบีเค มีเดีย พับลิชชิ่ง, 2552), หน้า 13.

วัฒน์ศิลป์ อินทร์วิเศษ กล่าวถึง หลักการบริหาร 4 M คือ

Man หมายถึง การบริหารกำลังคน จะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด

Money หมายถึง การบริหารเงิน จะจัดสรรอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุดและให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Materiel หมายถึง การบริหารวัสดุในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุดหรือเกิดประโยชน์สูงสุด

Management หมายถึง การจัดการ คือ กระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล³⁸

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวการบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยในการบริหาร โดยทั่วไปการบริหารจะต้องมีปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ หรือเรียกว่า ทรัพยากรการบริหาร (administration resources) คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) หรือเรียกสั้นๆ ว่า 4 M ปัจจัยทั้ง 4 ประการ นับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานทั้งนี้เพราะ การบริหารทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็ตามจำเป็นต้องอาศัย คน เงิน วัสดุและการจัดการองค์การเป็นองค์ประกอบที่ขาดเสียมิได้³⁹

วิพร เกตุแก้ว กล่าวถึง ทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร หรือการจัดการในองค์การ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย (4 M) ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management)

การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการปฏิบัติงานขององค์กร หรือหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ กล่าวอย่างย่อ ๆ ก็คือ วิธีการทำงานให้สำเร็จเรียบร้อยนั่นเอง การที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบหลายประการ จะขอยกตัวอย่างเช่น ทฤษฎี 4 M หรือ 4 เอ็ม กล่าวคือ

M.แรก (Man) หมายถึง คน จะต้องมีคนทำงาน อันประกอบด้วย ฝ่ายผู้สั่งงาน ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารและฝ่ายผู้ปฏิบัติการ คือผู้ดำเนินการทำงาน ลงมือปฏิบัติงาน

³⁸วัฒน์ศิลป์ อินทร์วิเศษ, หลักการบริหารด้วย 4 M, (Online).Available :

<http://watsil.spece.live.com> (12 กันยายน 2009)

³⁹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, อ่างแก้ว, หน้า 4-5.

M.ที่ 2 (Money) หมายถึง เงิน หรือ งบประมาณในการทำงาน งานจะสำเร็จหรือไม่ประการใดก็อยู่ที่เงินหรืองบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งด้วย

M.ที่ 3 (Material) หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องมือในการทำงาน คือ ของที่จะเอามาใช้ทำงาน นั้น ๆ ให้สำเร็จ

M.ที่ 4 (Management) หมายถึง การจัดการ หรือวิธีการดำเนินการให้งานนั้น ๆ สำเร็จเรียบร้อยไปด้วยดี ซึ่งปัจจัยหลักที่สำคัญในประการแรกก็คือ M (Man) คือ คน ที่จะต้องมาจัดการหรือดำเนินการให้งานสำเร็จ⁴⁰

สรุปได้ว่า “หลักการบริหาร” หรือ “กระบวนการบริหาร” นั้น มีการทำหน้าที่คล้ายคลึงกัน เช่น หลักการบริหารโดยการใช้หลัก “POSDCORB” ซึ่งประกอบด้วยหลักการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ ความร่วมมือ การรายงานและงบประมาณ หรือหลักการบริหารโดยการใช้หลัก 4 M ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับงานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรั อําเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ซึ่งได้กล่าวถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยในการบริหาร โดยทั่วไปการบริหารจะต้องมีปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ หรือเรียกว่า ทรัพยากรการบริหาร (administration resources) คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) หรือเรียกสั้นๆ ว่า 4 M ปัจจัยทั้ง 4 ประการ นับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานทั้งนี้เพราะ การบริหารทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็ตามจำเป็นต้องอาศัย คน เงิน วัสดุและการจัดการองค์การเป็นองค์ประกอบที่ขาดเสียมิได้ มาเป็นแนวคิดทฤษฎีในการวิจัยครั้งนี้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ประธาน คณะกรรมาธิการ ให้ความหมายว่า “การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐและ โดยนัยที่จะเกิดการทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจใน

⁴⁰วิพร เกตุแก้ว, เอกสารประกอบการสอน วิชาองค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552), หน้า 42.

การกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง” อย่างไรก็ตาม ใดก็ตามที่ขัดจากคำจำกัดความดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะได้รับการจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายและหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ จะมีสภาพเป็นนิติบุคคล

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะได้รับการจัดตั้งขึ้น จะต้องไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ของหน่วยงานทางราชการเพราะจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการปกครองตนเอง (Autonomy)

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้น ต้องมีองค์การที่มาจากการเลือกตั้ง (Election) โดยประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญเพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน (Political Participation)

4. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้น จะต้องมีความสามารถในการจัดเก็บรายได้ (Revenue) โดยการอนุญาตจากรัฐเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้นำมาทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

5. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ควรมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองตามครรลองของการปกครองที่มีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองอย่างแท้จริง

6. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีอำนาจในการออกกฎข้อบังคับที่บังคับซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดของรัฐ

7. หน่วยการปกครองท้องถิ่นเมื่อได้รับจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในความรับผิดชอบและอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงแห่งรัฐ⁴¹

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ ได้กล่าวถึงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบเทศบาลไว้ดังนี้ เทศบาลได้เกิดขึ้นมาภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองพ.ศ. 2475 โดยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2476 เทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทยที่สมบูรณ์แบบซึ่งมีลักษณะใช้หลักการกระจายอำนาจมากที่สุดและได้กำหนดโครงสร้างของเทศบาลเป็นไปในทำนองรัฐในระบบรัฐสภาต่อมาเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะรูปแบบประธานาธิบดีเป็นรูปแบบการปกครองที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริงในรูปแบบเทศบาลในปัจจุบันดำเนินการตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กับฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมซึ่งได้กำหนดรายละเอียดการปกครองและวิธีการบริหารงานไว้ดังนี้

⁴¹ ประทาน คงฤทธิศึกษากร, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียน สโตร์, 2526), หน้า 8 - 9.

1. การจัดตั้งเทศบาล

ตามกฎหมายเทศบาลแบ่งเทศบาลเป็น 3 ประเภท ซึ่งเป็นการแบ่งตามขนาดเล็กลใหญ่ของชุมชนในท้องถิ่นต่าง ๆ ที่มีสภาพแตกต่างกันเพื่อให้มีดำเนินกิจการของเทศบาลเหมาะสมกับปีสภาพของแต่ละท้องถิ่นเรียงตามลำดับเล็กลใหญ่ ดังนี้ เทศบาลตำบลเป็นเทศบาลขนาดเล็ก เทศบาลเมืองเป็นเทศบาลขนาดกลาง และเทศบาลนครเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ การจัดตั้งเทศบาลนั้นจัดตั้งเป็นแห่ง ๆ ไปการยกฐานะของท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลนั้นถือความสำคัญของท้องถิ่นจำนวนและความหนาแน่นของราษฎรในชุมชนนั้นและรายได้ที่คาดว่าสามารถจัดเก็บมาเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่บังคับไว้ตามกฎหมายได้ ซึ่งจะต้องเข้าหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1.1 เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

1.1.1 ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล

1.1.2 ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

1.2 เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

1.2.1 ท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่งให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ

1.2.2 ส่วนท้องที่ที่ไม่ใช่ที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

1. เป็นท้องที่ที่มีราษฎรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2. มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามกฎหมายกำหนด

3. มีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

1.3 เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

1. เป็นท้องที่ที่มีราษฎรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

2. มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามกฎหมายกำหนด

3. มีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

2. การจัดองค์การและการบริหาร

กฎหมายเทศบาลได้กำหนดรูปแบบโครงสร้างการจัดองค์การและการบริหารเทศบาลจำลองรูปแบบการปกครองแบบประธานาธิบดีกล่าวคือ มีนายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงและสมาชิกสภาเทศบาลก็มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเช่นกัน องค์การของเทศบาลประกอบด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลแล้วจะมีโครงสร้างเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งส่วน คือ พนักงานเทศบาล

2.1 สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตเทศบาลตามจำนวน ดังนี้

1. สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน
2. สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 18 คน
3. สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 24 คน

2.2 นายกเทศมนตรี เทศบาลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และนายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงานดังนี้

1. เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 2 คน
2. เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 3 คน
3. เทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 4 คน

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรีกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งจำนวนรวมกันไม่เกินสองคน เทศบาลเมืองไม่เกินสามคน และเทศบาลนครไม่เกินห้าคน

2.3 การแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. ส่วนราชการอื่นตามที่นายกเทศมนตรีประกาศโดยความเห็นชอบของกระทรวง

มหาดไทย

การกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาลและส่วนราชการอื่นตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่นายกเทศมนตรีประกาศโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทยให้มีปลัดเทศบาลคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลและรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย

3. หน้าที่ของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้แบ่งหน้าที่ของเทศบาลออกเป็น หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติและหน้าที่ที่จะต้องเลือกปฏิบัติซึ่งอยู่กับประเภทของเทศบาล

3.1 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนาเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

2. ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
 3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
8. บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

3.2 เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์⁴²

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เทศบาลเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2476 ต่อมาได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และปัจจุบันได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 ซึ่งเป็นนิติบุคคล แบ่งรูปแบบเทศบาลเป็น เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร มีโครงสร้างการบริหารประกอบด้วยสภาเทศบาล ทำหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี และมีนายกเทศมนตรี ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานของเทศบาล โดยมีพนักงานเทศบาลตามการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล ซึ่งมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้นำนโยบายของนายกเทศมนตรีไปปฏิบัติ ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะต้องปฏิบัติหรือเลือกปฏิบัติ ตามที่กำหนดไว้พระราชบัญญัติเทศบาล ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ และ เทศบาล คือ เป็นหน่วยงานราชการระดับท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดย

⁴²วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ, การเมืองและการปกครองไทย, พิมพ์ครั้งที่ 16, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549), หน้า 430 - 444.

มีอำนาจและหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาล ถือเป็นหน่วยงานราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยใช้หลักการบริหารจัดการของเทศบาล คือ หลัก 4 M ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านบริหารจัดการ และด้านวัสดุอุปกรณ์

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.4.1 สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลโคกศรี

เทศบาลตำบลโคกศรี ตั้งอยู่พื้นที่ครอบคลุมระหว่าง ตำบลอุ่มเม่า และตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากกรุงเทพฯ ระยะทางประมาณ 511 กิโลเมตร ห่างจากศาลากลาง จังหวัด ระยะทาง 8 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 10.86 ตารางกิโลเมตร หรือ 6,787.50 ไร่ เดิมเป็นชุมชนหมู่บ้านที่ตั้งอยู่ในบางส่วนของสองตำบล คือ ตำบลอุ่มเม่าและตำบลคอนสมบูนธ์ ในเขตพื้นที่อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ รวมทั้งสิ้น 6 หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ 3,4,5,6 และ 7 ตำบลอุ่มเม่า และหมู่ที่ 13 ตำบลคอนสมบูนธ์

2.4.2 ประวัติความเป็นมา

เทศบาลตำบลโคกศรี เดิมเป็นชุมชนหมู่บ้านที่ตั้งอยู่ในบางส่วนของสองตำบล คือ ตำบลอุ่มเม่าและตำบลคอนสมบูนธ์ ในเขตพื้นที่อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ รวมทั้งสิ้น 6 หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ 3, 4, 5, 6 และ 7 ตำบลอุ่มเม่า และหมู่ที่ 13 ตำบลคอนสมบูนธ์ เป็นชุมชนที่ประชาชนมีความตื่นตัวในการพัฒนา ประกอบกับสภาพทำเลที่เหมาะสมของพื้นที่ และมีปัจจัยพื้นฐานเกื้อกูล จึงได้มีการเสนอขอจัดตั้งเป็นสุขาภิบาลตามพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ.2495 ได้รับการจัดตั้งเป็นสุขาภิบาลโคกศรี โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 53 ลงวันที่ 22 เมษายน 2535 และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลโคกศรี ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 116 ตอนที่ 9 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2542

2.4.3 ขนาดและที่ตั้ง

เทศบาลตำบลโคกศรี ตั้งอยู่ระหว่างอำเภอเมืองและอำเภอยางตลาด ที่ตั้งครอบคลุมบางส่วนของสองตำบล คอนสมบูนธ์ ประกอบด้วย หมู่ที่ 3, 4, 5, 6 และ 7 ตำบลอุ่มเม่า และหมู่ที่ 13 ตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากกรุงเทพฯ ระยะทางประมาณ 511 กิโลเมตร ห่างจากศาลากลาง จังหวัด ระยะทาง 8 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 10.86 ตารางกิโลเมตร หรือ 6,787.50 ไร่

2.4.4 ลักษณะภูมิประเทศและลักษณะภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลโคกศรี สภาพพื้นที่เป็นที่เนินสูงในบริเวณที่ตั้งของชุมชน และเป็นที่ยาบลุ่มที่นา โดยมีคลองชลประทานจากเขื่อนลำปาวไหลผ่าน อุณหภูมิเฉลี่ย 32 องศาเซลเซียส

2.4.5 สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยภาพรวม

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเป็นอาชีพหลัก ได้แก่ ทำนา ทำสวน และการปศุสัตว์ นอกจากนี้ประกอบอาชีพรับจ้างและการใช้แรงงาน รายได้ต่อหัวประชากร โดยเฉลี่ย 23,000 บาท/คน/ปี สภาพสังคม เป็นลักษณะสังคมชาวบ้าน ยังคงระบบเครือญาติเป็นส่วนใหญ่ ประชาชนในชุมชนมีความผูกพันกันมาก มีความสามานสามัคคี ร่วมกันทำกิจกรรม รักษาประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างเข้มแข็ง

2.4.6 ประชากร

เทศบาลตำบล โลกศรี สำรวจข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2554 มีประชากรทั้งสิ้น 3,189 คน แยกเป็น ชาย 1,602 คน หญิง 1,583 คน จำนวน ครัวเรือน 1,019 ครัวเรือน ความหนาแน่นประชากร 294 คน/ตารางกิโลเมตร ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 2,469 คน ประชาชน ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

2.4.7 การเมืองการปกครอง

เทศบาลตำบล โลกศรี แบ่งการปกครองเป็น 2 เขตเลือกตั้ง มีฝ่ายคณะผู้บริหารเทศบาล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน และรองนายกเทศมนตรี 2 คน เลขานุการนายกเทศมนตรี 1 คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี 1 คน ทำหน้าที่ด้านการบริหารกิจการเทศบาล และมีฝ่ายสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน โดยมีประธานสภาเทศบาล 1 คน และรองประธานสภาเทศบาล 1 คน มีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาล ในส่วนโครงการบริหารงานเทศบาล เทศบาลตำบล โลกศรี เป็นเทศบาลขนาดเล็กแบ่งส่วนราชการเป็น 6 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองการประปา มีนักบริหารงานเทศบาล(ปลัดเทศบาล) ระดับ 7 จำนวน 1 คน เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล และมีนักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล) ระดับ 6 จำนวน 1 คน เป็นผู้ช่วย โดยมีพนักงานและลูกจ้างเทศบาล รวม 103 คน ดังนี้

- | | |
|-------------------------|-------------|
| 1. พนักงานเทศบาลสามัญ | จำนวน 34 คน |
| 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 21 คน |
| 3. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 12 คน |
| 4. ลูกจ้างประจำ | จำนวน 5 คน |
| 5. จ้างเหมาบริการ | จำนวน 31 คน |

2.4.8 สถานะทางการคลัง

ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ประมาณการรายรับ จำนวน 27,638,800.00 บาท และประมาณการรายจ่าย จำนวน 27,554,095.95 บาท

2.4.9 ลัทธิทัศน์ (Vision)

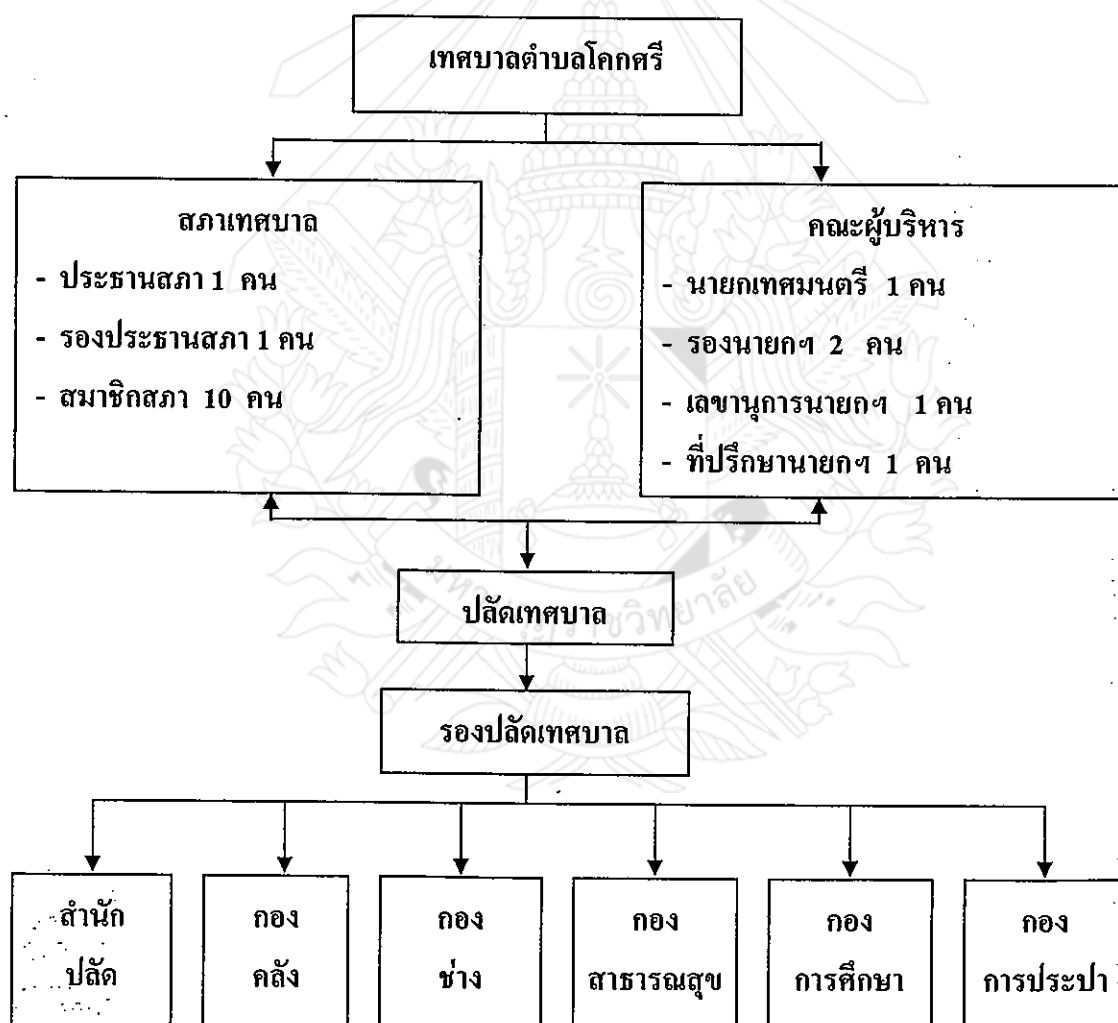
“เทศบาลตำบลโคกศรีเป็นชุมชนเข้มแข็งและเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน”

2.4.10 พันธกิจ (Mission) ได้แก่

1. มุ่งเน้นการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
2. ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.4.11 จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals) ได้แก่

1. บริหารจัดการ ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรและประชาชน ดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง



แผนภูมิที่ 2.1 โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการบริหารงานของเทศบาลตำบลโคกศรี

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชิต โภธาราม ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาผลการดำเนินงานเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านบริหารจัดการ ด้านบุคลากร และด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์

2. บุคลากรเพศหญิงเห็นว่า มีผลการดำเนินงานโดยรวมและด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ของเทศบาลมากกว่าบุคลากรเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรที่มีความแตกต่างกันในเรื่องศึกษาระดับการศึกษาและตำแหน่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานของเทศบาลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน⁴³

ชัยศิริ โรจนกิจ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการรายงาน ด้านการจัดสรรงบประมาณ และด้านการประสานงาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านประสานงานควรปรับปรุงการประสานงานให้เป็นระบบมากกว่านี้⁴⁴

⁴³วิชิต โภธาราม, “การศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2546, 98 หน้า.

⁴⁴ชัยศิริ โรจนกิจ, “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2552, 109 หน้า.

ปนัดดา พุฒทอง ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ บุคลากรได้ให้ข้อเสนอโดยเรียงความถี่อันดับสูงสุดสามอันดับแรก ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ ฝ่ายบริหารควรมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำมากกว่าในปัจจุบันเพื่อการบริหารจัดการที่ดีในชุมชนและองค์กร ด้านบุคลากรควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่และตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณ หน่วยงานควรมีการพิจารณาโครงการตามลำดับความเสียหายของพื้นที่เพื่อให้การอุดหนุนงบประมาณตามลำดับ⁴⁵

ฉวีวรรณ กิจบำเรอ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านการได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. บุคลากรที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

⁴⁵ปนัดดา พุฒทอง, “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2552, 106 หน้า.

3. บุคลากรมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็น ดังนี้ 1) ควรมีการวิจัยองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล เช่น ศึกษาคุณลักษณะเจ้าหน้าที่ของเทศบาล การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจะนำมาพัฒนาและปรับปรุงตัวบุคลากรของเทศบาลมากยิ่งขึ้น 2) ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาล อื่น ๆ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้วางแผนการบริหารงานบุคคล อันจะยังเป็นประโยชน์ต่อการแสวงหาแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) ควรวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรในเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก การสังเกตการณ์ เป็นต้น⁴⁶

จิตินันท์ เพียงเพ็ญ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก” ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก โดยรวมทั้ง 3 ด้าน มีระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพิจารณาอนุมัติงบประมาณ ด้านการควบคุมงบประมาณ และด้านการเตรียมจัดทำงบประมาณและการเสนองบประมาณ ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน

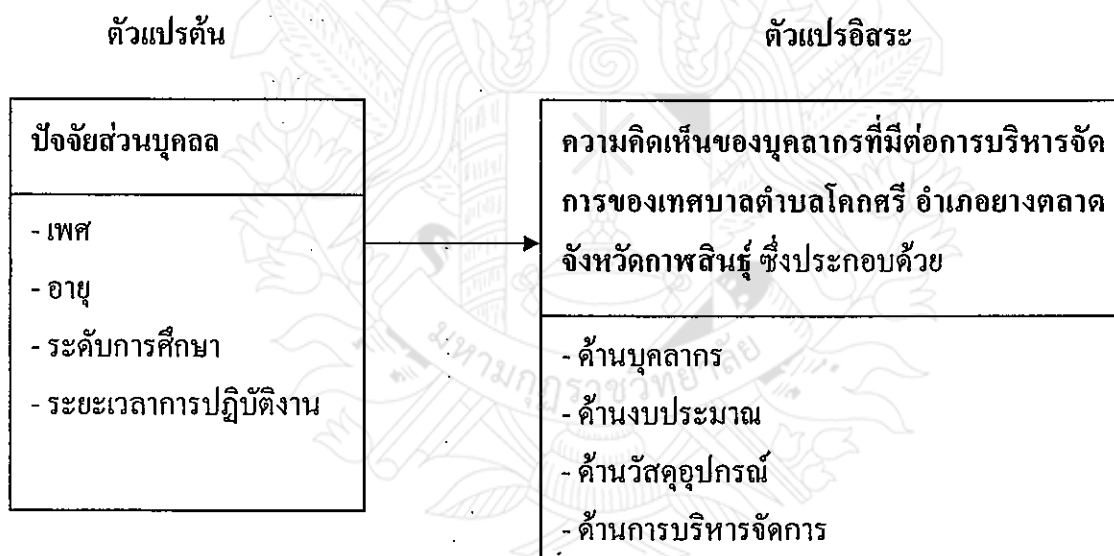
3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความถี่ไปด้านที่มีความน้อยได้ดังนี้ ด้านการเตรียมจัดทำงบประมาณและการเสนองบประมาณ คือ (1) ควรมีการวางแผนในการจัดทำงบประมาณให้ชัดเจน (2) เจ้าหน้าที่ของ อบต.แต่ละส่วนงานควรให้ความสำคัญในการจัดเตรียมและจัดทำงบประมาณ (3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดงบประมาณมากยิ่งขึ้น (4) การจัดทำงบประมาณควรมีการพิจารณาจากแผนของ อบต.มากที่สุด (5) เจ้าหน้าที่งบประมาณต้องศึกษาระเบียบ หนังสือสั่งการ นศยบายให้รอบคอบ ด้านพิจารณาอนุมัติงบประมาณ คือ (1) อบต.ควรให้ประชาชนเข้าร่วมรับฟังในการพิจารณางบประมาณของ อบต. (2) สมาชิกสภาควรให้ความสำคัญในการพิจารณางบประมาณต่าง ๆ ตามแผน

⁴⁶ฉวีวรรณ กิจบำเรอ, “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลลำตาเตน อำเภอลำปาง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2553, 122 หน้า.

พัฒนา อบต. (3) จัดให้มีการรับฟังปัญหาของประชาชน ก่อนการพิจารณางบประมาณ (4) ควรให้ความสำคัญในการพิจารณาด้านคุณภาพชีวิตมากยิ่งขึ้น (5) งบประมาณต้องครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต. และด้านที่มีความถ้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุมงบประมาณ คือ (1) ผู้บริหารควรควบคุมนโยบายให้เป็นไปตามงบประมาณที่อนุมัติ (2) ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณทุกระยะเวลา (3) ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ในการใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใส (4) เจ้าหน้าที่ของ อบต. ควรดำเนินตามแผนปฏิบัติการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัด (5) สมาชิกสภา อบต. ควรให้ความสำคัญในการติดตามการใช้งบประมาณ⁴⁷

2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำเอาหลักการบริหารทั่ว 4 M คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ ของ สมพงษ์ เกษมสิน⁴⁸ มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยได้ดัง แผนภูมิที่ 2.2



แผนภูมิที่ 2.2 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

⁴⁷ จูตินันท์ เพียงเพ็ญ, “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2553, 131 หน้า.

⁴⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, อ่างแล้ว, หน้า 4-5.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โศกศรี อำเภอมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population)

ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และจ้างเหมาบริการ เทศบาลตำบล โศกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 115 คน ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------|-------------|
| 1. สมาชิกสภาเทศบาล | จำนวน 12 คน |
| 2. พนักงานเทศบาลสามัญ | จำนวน 34 คน |
| 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 21 คน |
| 4. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 12 คน |
| 5. ลูกจ้างประจำ | จำนวน 5 คน |
| 6. จ้างเหมาบริการ | จำนวน 31 คน |

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples)

ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และจ้างเหมาบริการ เทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 90 คน ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้สูตร ของ ยามาเน (Taro Yamane)

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน (Taro Yamane)¹ โดยกำหนด ให้มีค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 90 คน

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 หรือ 95%

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{115}{1 + 115 (.05)^2} \\ n &= 90 \end{aligned}$$

3.2.2 คำนวณสัดส่วนตัวอย่างตามประชากรมากน้อยตามตำแหน่งของพนักงาน ทั้ง 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสมาชิกสภาเทศบาล กลุ่มพนักงานเทศบาลสามัญ กลุ่มพนักงานลูกจ้างตามภารกิจ กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไป กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มจ้างเหมาบริการ ดังตารางที่ 3.1

¹บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2535), หน้า 38.

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	สมาชิกสภาเทศบาล	12	$(12 \times 90/115) = 9$
2.	พนักงานเทศบาลสามัญ	34	$(34 \times 90/115) = 27$
3.	พนักงานลูกจ้างตามภารกิจ	21	$(21 \times 90/115) = 17$
4.	พนักงานจ้างทั่วไป	12	$(12 \times 90/115) = 9$
5.	ลูกจ้างประจำ	5	$(5 \times 90/115) = 4$
6.	จ้างเหมาบริการ	31	$(31 \times 90/115) = 24$
รวม		115	90

3.2.3 สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ทำสลากหมายเลขให้เท่ากับจำนวนตามตำแหน่งพนักงาน โดยเรียงลำดับหมายเลขที่ 1 ถึงลำดับหมายเลขสุดท้ายของแต่ละตำแหน่งพนักงาน
- 2) นำสลากทั้งหมดไปไว้ในกล่องแยกเป็นรายตำแหน่งพนักงาน
- 3) จับสลากหมายเลขตามสัดส่วนตัวอย่างตามประชากรมากน้อยตามตำแหน่งของพนักงาน ทั้ง 6 กลุ่ม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ มีลักษณะเป็นข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ ความคิดเห็นมากที่สุด ความคิดเห็นมาก ความคิดเห็นปานกลาง ความคิดเห็นน้อย และความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลากร
2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์

4. ด้านการบริหารจัดการ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอวังเตาจระเข้ม จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Questions)

3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการเพื่อนำข้อมูลสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่จะทำการวิจัย โดยเฉพาะแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดโครงสร้างแบบสอบถามโดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ นิยาม นิยามศัพท์เฉพาะ และกรอบแนวคิด ในการวิจัย

3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และขั้นที่ 2 การหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบเนื้อหาสาระ สำนวนภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหาว่าตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยหรือไม่

- 1.2 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์

- 1.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ตรงตามเนื้อหา โครงสร้าง สำนวนภาษา และความเหมาะสมของข้อคำถาม รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีดังนี้

- 1) พระภิกษิต สุทฺธจิตฺโต เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ถ้อยคำภาษา
 การศึกษา ศน.บ. (รัฐศาสตร์การปกครอง), รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชา
 รัฐศาสตร์การปกครองมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
- 2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุทัศน์ ตันสุวรรณ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย
 การศึกษา วท.บ. (วนศาสตร์) ศศ.ม. (ไทยคดีศึกษา)
 Ph.D. Education Development
 ตำแหน่งปัจจุบัน รองศาสตราจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
 ราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์
 อาจารย์พิเศษวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
- 3) นายสุวิทย์ บุญสวัสดิ์กุลชัย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
 การศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏมหาสารคาม
 ตำแหน่งปัจจุบัน ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับ 7)
 สำนักงานเทศบาลตำบล โคกศรี ตำบลอุ่มเม่า
 อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

2. ขั้นตอนที่ 2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขและตรวจสอบความถูกต้องแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ณ เทศบาลตำบลอุ่มเม่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้เป็นที่เข้าใจ และมีความชัดเจนเพื่อที่จะนำแบบสอบถามไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2.2 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยสถิติทดสอบ Item-total Correlation² ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .27 – .75

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)³ พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93

²สมนึก ภัททิยธนี, พื้นฐานการวิจัยการศึกษา, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2549), หน้า 85.

³เรื่องเดียวกัน, หน้า 88.

- 2.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โศกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.5.1 ขอนหนังสือจาก บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ไปถึงเทศบาลตำบล โศกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย

3.5.2 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและความเป็นอิสระในการให้ข้อมูลรายละเอียดของแบบสอบถาม รวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและเก็บรวบรวมข้อมูลตามกำหนดเวลา

3.5.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองได้และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 90 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5.4 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.6.1 การหาคุณภาพเครื่องมือ

1) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามด้วยด้วยสถิติทดสอบ Item-total Correlation⁴

2) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)⁵

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

⁴ สมนึก ภัททิยชนี, พื้นฐานการวิจัยการศึกษา, อ่างแก้ว, หน้า 85.

⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 88.

1) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ความถี่ (Frequency: f) และร้อยละ (Percentage: P)

2) นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมินความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

3) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ในข้อ 2 ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายเฉลี่ยเพื่อหาค่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) กำหนดเกณฑ์ดังนี้⁶

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80 ดังนี้

$$\text{ช่วงระหว่างคะแนน (Range)} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{ค่าเฉลี่ย} = \frac{5-1}{5}$$

⁶เพ็ญแข แสงแก้ว, การวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541), หน้า 205.

$$= 0.80$$

3.6.3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยการทดสอบสมมติฐานดังนี้

1) ทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน ด้วยการใช้สถิติทดสอบ t – test (Independent)⁷ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test (One – way ANOVA)⁸ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้ค่าสถิติในการวิจัย ดังนี้

3.7.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

1) หาค่าอำนาจจำแนก (Discriminative Power) รายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ Item total Correlation⁹ คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY (\sum X)(\sum Y)}{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

เมื่อ r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนรายข้อ
$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนรวมทุกข้อ

⁷สมนึก ภัททิยชนี, วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2548), หน้า 64.

⁸เรื่องเดียวกัน, หน้า 101.

⁹เรื่องเดียวกัน, หน้า 85.

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทุกข้อของทุกคน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนรายข้อแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนรวมทุกข้อยกกำลังสอง

2) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)¹⁰ คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(t - \frac{\sum s_1^2}{s_1^2} \right)$$

เมื่อ α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
K	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
$\sum s_1^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
s_1^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.7.2 สถิติพื้นฐาน

1) ร้อยละ (Percentage)¹¹ คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$P = \frac{n \times 100}{N}$$

จากสูตร

เมื่อ P	แทน	ค่าร้อยละ
n	แทน	จำนวนข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนคน

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 88.

¹¹ สมเรื่องเดียวกัน, หน้า 24.

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)¹² คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{จากสูตร } \bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลบวกของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)¹³ คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{จากสูตร S.D.} = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 X แทน คะแนน
 N แทน จำนวนในกลุ่ม
 \sum แทน ผลรวม

3.7.3 สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าความแตกต่าง

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โศภศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้ค่าสถิติทดสอบ ดังนี้

1) t – test (Independent Samples)¹⁴ เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรที่ศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่ตัวแปรอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ คำนวณจากสูตรดังนี้

¹² อรุณ ศรีสะอาด, วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย, อ่างแล้ว, หน้า 29.

¹³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 44.

¹⁴ สมนึก กัททิษณี, พื้นฐานการวิจัยการศึกษา, อ่างแล้ว, หน้า 64.

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

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ \bar{X}_1	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
\bar{X}_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
s_1	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
s_2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2) F-test (One - way ANOVA)¹⁵ เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe, s method)

ค่าสถิติทดสอบ F-test คำนวณจากสูตรดังนี้

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

$$df_b = k-1 \text{ และ } df_w = N-k$$

เมื่อ F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

¹⁵บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, อ่างแล้ว, หน้า 101.

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ของผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Number of Samples)
SS	แทน	ผลรวมค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมค่าความเบี่ยงเบน (Mean Squares)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญตามการแจกแจงแบบ F (F- distribution)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญตามการแจกแจงแบบ t (t- distribution)
P	แทน	ความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Probability)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ใช้การวิเคราะห์ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ทั้งภาพรวม รายด้านและรายข้อ จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t - test และ F - test (One - way ANOVA)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และพรรณนาวิเคราะห์

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.1- 4.4

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	42	46.70
หญิง	48	53.30
รวม	90	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 และเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 และเพศหญิง

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	19	21.10
31 – 40 ปี	39	43.30
41 ปีขึ้นไป	32	35.60
รวม	90	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 และอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาลงมา	11	12.30
อนุปริญญา	31	34.40
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	48	53.30
รวม	90	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมา ระดับการศึกษาอนุปริญญา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 และระดับการศึกษามัธยมลงมา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	19	21.10
5 – 8 ปี	38	42.20
เกิน 8 ปี	33	36.70
รวม	86	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5-8 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 รองลงมา ประสบการณ์การทำงาน เกิน 8 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 และประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของ
เทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.5 – 4.9

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของ
บุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัด
กาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของ เทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาดจังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านบุคลากร	3.16	0.31	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	3.25	0.41	ปานกลาง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.14	0.38	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารจัดการ	3.07	0.36	ปานกลาง
รวม	3.16	0.27	ปานกลาง

จกตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาล
ตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น ราย
ด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งสี่ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงบประมาณ รองลงมา
คือ ด้านบุคลากร และด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เทศบาล ได้มีการวางแผนกำลังคนที่จะมาปฏิบัติงานในองค์กร			
2. เทศบาล ได้สรรหาบุคลากร ลูกจ้าง บุคลากรจ้าง โดยการพิจารณาความเหมาะสม ด้านความรู้ความสามารถความถนัดของแต่ละบุคคล	3.32	0.45	ปานกลาง
3. เทศบาล ได้มีการจัดสรรจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ	3.12	0.49	ปานกลาง
4. บุคลากรเทศบาลทุกระดับของ เทศบาล ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.14	0.46	ปานกลาง
5. เทศบาล ได้นำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	3.14	0.48	ปานกลาง
6. เทศบาล ได้ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.03	0.50	ปานกลาง
7. เทศบาล จัดให้ผู้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านมาให้คำแนะนำเทคนิคในการปฏิบัติงานใหม่สำหรับบุคลากร	3.28	0.67	ปานกลาง
8. เทศบาล สนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร/ลูกจ้าง	3.21	0.59	ปานกลาง
รวม	3.16	0.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งแปดข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 ที่ว่า “เทศบาลได้มีการวางแผนกำลังคนที่จะมาปฏิบัติงานในองค์กร” รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ที่ว่า “เทศบาลได้ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5 ที่ว่า “เทศบาลได้นำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ”

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ

ด้านงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เทศบาลมีการชี้แจงแผนการใช้งบประมาณขององค์กรต่อบุคลากร	3.26	0.59	ปานกลาง
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล	3.23	0.60	ปานกลาง
3. เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจนและเพียงพอ	3.24	0.60	ปานกลาง
4. เทศบาลมีการจัดทำบัญชีงบการเงิน เพื่อติดตามและควบคุมงบประมาณขององค์กรอย่างถูกต้อง	3.48	0.79	มาก
5. เทศบาลได้จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาตรงตามวัตถุประสงค์ของประชาชน	3.18	0.73	ปานกลาง
6. เทศบาลมีการวางแผนในการดำเนินงานโดยการใช้งบประมาณ	3.14	0.57	ปานกลาง
7. เทศบาลมีการใช้จ่ายงบประมาณ ตามระเบียบ กฎหมาย	3.25	0.50	ปานกลาง
8. เทศบาลมีการตั้งงบประมาณเพื่อสวัสดิการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากร/ลูกจ้าง	3.21	0.52	ปานกลาง
รวม	3.25	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งแปดข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 4 ที่ว่า “เทศบาลมีการจัดทำบัญชี งบการเงิน เพื่อติดตามและควบคุมงบประมาณขององค์กรอย่างถูกต้อง” รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ที่ว่า “เทศบาลมีการชี้แจงแผนการใช้งบประมาณขององค์กรต่อบุคลากร” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 6 ที่ว่า “เทศบาลมีการวางแผนในการดำเนินงานโดยการใช้งบประมาณ”

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์

ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เทศบาลได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชนทราบ	3.17	0.62	ปานกลาง
2. เทศบาลมีการแต่งตั้งประชาคมเข้าร่วมตรวจสอบในการจัดซื้อจัดจ้าง	3.30	0.66	ปานกลาง
3. เทศบาลมีการควบคุม การจ่ายวัสดุอุปกรณ์ให้เกิดความคุ้มค่า	3.10	0.60	ปานกลาง
4. เทศบาลได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง	3.13	0.56	ปานกลาง
5. เทศบาลได้ใช้หลักธรรมาภิบาลในการจัดซื้อจัดจ้าง	3.06	0.59	ปานกลาง
6. เทศบาลได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชนทราบ	3.06	0.49	ปานกลาง
รวม	3.14	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อที่ 2 ที่ว่า “เทศบาลมีการแต่งตั้งประชาคมเข้าร่วมตรวจสอบในการจัดซื้อจัดจ้าง” รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ที่ว่า “เทศบาลได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง ต่อสาธารณชนทราบ” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 5 ที่ว่า “เทศบาลได้ใช้หลักธรรมาภิบาลในการจัดซื้อจัดจ้าง”

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เทศบาลบริหารงานงบประมาณของเทศบาลให้เกิดประโยชน์	3.06	0.46	ปานกลาง
2. เทศบาลมีการบริหารงานด้วยความสุจริตโปร่งใส	2.95	0.44	ปานกลาง
3. เทศบาลมีการประชาสัมพันธ์การทำงานให้ประชาชนทราบ	3.06	0.36	ปานกลาง
4. เทศบาลบริหารงานโดยคำนึงถึงเครือข่ายี พกพ้องหรือประโยชน์ส่วนตัว	3.15	0.59	ปานกลาง
5. เทศบาลได้ใช้กระบวนการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินการบริหารงาน	3.07	0.50	ปานกลาง
6. เทศบาลได้ใช้กระบวนการออกคำสั่งที่ดีและชัดเจน ไม่คลุมเครือในการบริหารงาน	3.12	0.59	ปานกลาง
7. เทศบาลมีการบริหารจัดการข้อมูลภายในเป็นปัจจุบันและถูกต้อง	3.02	0.65	ปานกลาง
8. เทศบาลยึดถือและปฏิบัติตามข้อกำหนด ระเบียบข้อบังคับและหนังสือสั่งการในการบริหารจัดการ	3.16	0.64	ปานกลาง
รวม	3.07	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งแปดข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 8 ที่ว่า “เทศบาลยึดถือและปฏิบัติตามข้อกำหนด ระเบียบข้อบังคับและหนังสือสั่งการในการบริหารจัดการ” รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ที่ว่า “เทศบาลบริหารงานโดยคำนึงถึงเครือข่ายี พกพ้องหรือประโยชน์ส่วนตัว” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 ที่ว่า “เทศบาลมีการบริหารงานด้วยความสุจริตโปร่งใส”

ตอนที่ 3 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเขาตลاد จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน โดยใช้สถิติ t – test และ F – test (One way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.10 – 4.49

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเขาตลاد จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	42	3.13	0.20	ปานกลาง
หญิง	48	3.18	0.32	ปานกลาง
รวม	90	3.18	0.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเขาตลاد จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเขาตลاد จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	42	3.13	0.20	-0.92	0.35
หญิง	48	3.18	0.32		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเขาตลاد จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	42	3.19	0.21	ปานกลาง
หญิง	48	3.14	0.37	ปานกลาง
รวม	90	3.17	0.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	42	3.19	0.21	0.66	0.51
หญิง	48	3.14	0.37		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	42	3.21	0.32	ปานกลาง
หญิง	48	3.29	0.47	ปานกลาง
รวม	90	3.25	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	42	3.21	0.32	-0.94	0.35
หญิง	48	3.29	0.47		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	42	3.10	0.39	ปานกลาง
หญิง	48	3.17	0.36	ปานกลาง
รวม	90	3.14	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	42	3.10	0.39	-0.77	0.43
หญิง	48	3.17	0.36		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	42	3.02	0.25	ปานกลาง
หญิง	48	3.13	0.44	ปานกลาง
รวม	90	3.07	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	42	3.02	0.25	-1.46	0.14
หญิง	48	3.13	0.44		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
20 - 30 ปี	19	3.18	0.31	ปานกลาง
31 - 40 ปี	39	3.16	0.26	ปานกลาง
41 ปีขึ้นไป	32	3.13	0.27	ปานกลาง
รวม	90	3.16	0.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสามช่วง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ อายุ 20 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.14	0.80
ภายในกลุ่ม	6.81	87	0.07		
รวม	6.84	89			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
20 - 30 ปี	19	3.11	0.25	ปานกลาง
31 - 40 ปี	39	3.16	0.25	ปานกลาง
41 ปีขึ้นไป	32	3.20	0.39	ปานกลาง
รวม	90	3.16	0.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสามช่วง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป อายุ 31 - 40 ปี และอายุ 20 - 30 ปี

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.44	0.60
ภายในกลุ่ม	8.50	87	0.09		
รวม	8.59	89			

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
20 - 30 ปี	19	3.32	0.49	ปานกลาง
31 - 40 ปี	39	3.24	0.41	ปานกลาง
41 ปีขึ้นไป	32	3.22	0.36	ปานกลาง
รวม	90	3.25	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสามช่วง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ อายุ 20 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.35	0.70
ภายในกลุ่ม	15.14	87	0.17		
รวม	15.26	89			

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเวียงตาล จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
20 - 30 ปี	19	3.13	0.30	ปานกลาง
31 - 40 ปี	39	3.20	0.42	ปานกลาง
41 ปีขึ้นไป	32	3.07	0.36	ปานกลาง
รวม	90	3.14	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเวียงตาล จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสามช่วง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ อายุ 31 - 40 ปี อายุ 20 - 30 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเวียงตาล จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	1.00	0.37
ภายในกลุ่ม	12.59	87	0.14		
รวม	12.88	89			

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอเวียงตาล จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
20 - 30 ปี	19	3.18	0.42	ปานกลาง
31 - 40 ปี	39	3.05	0.31	ปานกลาง
41 ปีขึ้นไป	32	3.04	0.38	ปานกลาง
รวม	90	3.07	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสามช่วง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ อายุ 20 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	1.00	0.37
ภายในกลุ่ม	11.74	87	0.13		
รวม	12.00	89			

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษาลงมา	11	3.14	0.20	ปานกลาง
อนุปริญญา	31	3.15	0.30	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	48	3.16	0.27	ปานกลาง
รวม	90	3.16	0.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ทุกระดับ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า อนุปริญญา และมัธยมศึกษาลงมา

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.00	0.99
ภายในกลุ่ม	6.83	87	0.07		
รวม	6.83	89			

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษาลงมา	11	3.17	0.23	ปานกลาง
อนุปริญญา	31	3.22	0.28	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	48	3.13	0.33	ปานกลาง
รวม	90	3.16	0.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ทุกระดับ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ อนุปริญญา ปริญญาตรีหรือสูงกว่า และมัธยมศึกษาลงมา

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.77	0.46
ภายในกลุ่ม	8.45	87	0.09		
รวม	8.59	89			

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษาลงมา	11	3.25	0.34	ปานกลาง
อนุปริญญา	31	3.25	0.44	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	48	3.25	0.41	ปานกลาง
รวม	90	3.25	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลางทุกระดับ ลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ มัธยมศึกษาลงมาปริญญาตรีหรือสูงกว่า และอนุปริญญา

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.00	0.99
ภายในกลุ่ม	15.26	87	0.17		
รวม	15.26	89			

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษาลงมา	11	3.16	0.51	ปานกลาง
อนุปริญญา	31	3.09	0.40	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	48	3.16	0.33	ปานกลาง
รวม	90	3.14	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ทุกระดับ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า มัธยมศึกษาลงมา และอนุปริญญา

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.35	0.70
ภายในกลุ่ม	12.76	87	0.14		
รวม	12.87	89			

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ไม่แตกต่างกัน.

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษาลงมา	11	2.98	0.14	ปานกลาง
อนุปริญญา	31	3.04	0.38	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	48	3.11	0.39	ปานกลาง
รวม	90	3.07	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ทุกระดับลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า อนุปริญญา และมัธยมศึกษาลงมา

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	0.69	0.48
ภายในกลุ่ม	11.81	87	0.13		
รวม	12.00	89			

จากตารางที่ 4.39 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	19	3.09	0.14	ปานกลาง
5 – 8 ปี	38	3.18	0.32	ปานกลาง
เกิน 8 ปี	33	3.17	0.27	ปานกลาง
รวม	90	3.16	0.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.40 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามช่วงประสบการณ์ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสามช่วง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 5 – 8 ปี เกิน 8 ปี และต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.71	0.47
ภายในกลุ่ม	6.72	87	0.07		
รวม	6.83	89			

จากตารางที่ 4.41 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	19	3.07	0.22	ปานกลาง
5 – 8 ปี	38	3.18	0.23	ปานกลาง
เกิน 8 ปี	33	3.20	0.40	ปานกลาง
รวม	90	3.16	0.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.42 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามช่วงประสบการณ์ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสามช่วง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เกิน 8 ปี 5 – 8 ปี และต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	1.00	0.37
ภายในกลุ่ม	8.40	87	0.09		
รวม	8.59	89			

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	19	3.26	0.31	ปานกลาง
5 - 8 ปี	38	3.28	0.47	ปานกลาง
เกิน 8 ปี	33	3.20	0.40	ปานกลาง
รวม	90	3.25	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.44 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามช่วงประสบการณ์ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสามช่วง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 5 - 8 ปี ต่ำกว่า 5 ปี และเกิน 8 ปี

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.29	0.71
ภายในกลุ่ม	15.14	87	0.17		
รวม	15.25	89			

จากตารางที่ 4.45 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	19	2.98	0.13	ปานกลาง
5 – 8 ปี	38	3.17	0.44	ปานกลาง
เกิน 8 ปี	33	3.19	0.37	ปานกลาง
รวม	90	3.14	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.46 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามช่วงประสบการณ์ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสามช่วง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เกิน 8 ปี 5 – 8 ปี และ ต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.61	2	0.30	2.14	0.11
ภายในกลุ่ม	12.26	87	0.14		
รวม	12.87	89			

จากตารางที่ 4.47 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี:	19	3.03	0.20	ปานกลาง
5 - 8 ปี	38	3.08	0.40	ปานกลาง
เกิน 8 ปี	33	3.09	0.40	ปานกลาง
รวม	90	3.07	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.48 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามช่วงประสบการณ์ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสามช่วง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เกิน 8 ปี 5 - 8 ปี และ ต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.07	0.87
ภายในกลุ่ม	11.97	87	0.13		
รวม	12.00	89			

จากตารางที่ 4.49 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.50 – 4.52

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลากร

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	มีบุคลากรมากเกินไปไม่มีปริมาณงานทำ ควรมีการลดบุคลากรบางตำแหน่ง	15
2.	การสรรหาบุคลากรในหน่วยงานควรสรรหาด้วยความโปร่งใส โดยไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์	12
3.	ควรมีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้ได้ความรู้เพิ่มพูน	5
4.	การพิจารณาความดีความชอบควรมีพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่ใช้ความพอใจของผู้บริหาร	4
5.	ในการที่รับบุคลากรควรพิจารณาภาระค่าใช้จ่าย 40% ของหน่วยงานเป็นสำคัญ	3

จากตารางที่ 4.50 พบว่า บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุด คือ มีบุคลากรมากเกินไปไม่มีปริมาณงานทำ ควรมีการลดบุคลากรบางตำแหน่ง การสรรหาบุคลากรในหน่วยงานควรสรรหาด้วยความโปร่งใส โดยไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ ควรมีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้ได้ความรู้เพิ่มพูน การพิจารณาความดีความชอบควรมีพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่ใช้ความพอใจของผู้บริหาร และในการที่รับบุคลากรควรพิจารณาภาระค่าใช้จ่าย 40% ของหน่วยงานเป็นสำคัญ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านงบประมาณ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรมีการตั้งงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการของบุคลากรให้สูงขึ้น	5
2.	การเบิกจ่ายควรมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายของทุกกอง/ฝ่ายให้ชัดเจน	4
3.	ผู้บริหารควรพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญที่จะใช้งบประมาณ	4
4.	ควรมีการวางแผนในการจัดทำงบประมาณให้ชัดเจน	2

จากตารางที่ 4.51 พบว่า บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด คือ ควรมีการตั้งงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการของบุคลากรให้สูงขึ้น การเบิกจ่ายควรมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายของทุกกอง/ฝ่ายให้ชัดเจน ผู้บริหารควรพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญที่จะใช้งบประมาณ และควรมีการวางแผนในการจัดทำงบประมาณให้ชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	การจัดซื้อ/จ้าง ควรคำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ใช้งานเพื่อประหยัดงบประมาณ	9
2.	ควรมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน	8
3.	ควรมีการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์เพื่อสะดวกในการใช้งาน	2

จากตารางที่ 4.52 พบว่า บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด คือ การจัดซื้อ/จ้าง ควรคำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ใช้งานเพื่อประหยัดงบประมาณ ควรมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน และควรมีการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์เพื่อสะดวกในการใช้งาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ผู้บริหารควรคำนึงถึงความถูกต้องและประโยชน์ต่อส่วนรวมไม่ใช่ใช้แต่ความรู้สึกและความพอใจของตนเอง	13
2.	ผู้บริหารไม่มีการกระจายอำนาจ ยึดอำนาจไว้เพียงผู้เดียว	9
3.	ผู้บริหารใช้แต่อารมณ์ความนึกคิดส่วนตัว ใช้อำนาจหน้าที่มาใช้ในการบริหาร	8
4.	ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำมากกว่านี้	4

จากตารางที่ 4.53 พบว่า บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความถูกต้องและประโยชน์ต่อส่วนรวมไม่ใช่ใช้แต่ความรู้สึกและความพอใจของตนเอง ผู้บริหารไม่มีการกระจายอำนาจ ยึดอำนาจไว้เพียงผู้เดียว ผู้บริหารใช้แต่อารมณ์ความนึกคิดส่วนตัว ใช้อำนาจหน้าที่มาใช้ในการบริหาร และผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำมากกว่านี้ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาโดยรวม สรุปว่า บุคลากรได้เสนอแนะเกี่ยวกับการการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด สามลำดับแรก คือ มีบุคลากรมากเกินไปไม่มีปริมาณงานทำ ควรมีการลดบุคลากรบางตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีการคำนึงถึงความถูกต้องและประโยชน์ต่อส่วนรวมไม่ใช่ใช้แต่ความรู้สึกและความพอใจของตนเอง และการสรรหาบุคลากรในหน่วยงานควรสรรหาโดยความโปร่งใสและความรู้ความสามารถ โดยไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ (Objectives) คือ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 115 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีคำนวณโดยใช้สูตร ยามาเน (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test (Independent Samples) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในเรื่องเพศ และ F-test (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอสรุปผลการวิจัยเป็น 3 ส่วนดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 48 คนคิดเป็นร้อยละ 53.30 มีประสบการณ์การทำงาน 5-8 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20

5.1.2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งสี่ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านบุคลากร และด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ

1. ด้านบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งแปดข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เทศบาลได้มีการวางแผนกำลังคนที่จะมาปฏิบัติงานในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เทศบาลได้นำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

2. ด้านงบประมาณ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งแปดข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เทศบาลมีการจัดทำบัญชีงบประมาณเงิน เพื่อติดตามและควบคุมงบประมาณขององค์กรอย่างถูกต้อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เทศบาลมีการวางแผนในการดำเนินงาน โดยการใช้งบประมาณ

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เทศบาลมีการแต่งตั้งประชาคมเข้าร่วมตรวจสอบในการจัดซื้อจัดจ้าง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เทศบาลได้ใช้หลักธรรมาภิบาลในการจัดซื้อจัดจ้าง และ เทศบาลได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชนทราบ

4. ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งแปดข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เทศบาลยึดถือและปฏิบัติตามข้อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและหนังสือสั่งการในการบริหารจัดการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เทศบาลมีการบริหารงานด้วยความสุจริตโปร่งใส

5.1.3 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

พบว่า บุคลากร ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเรียงลำดับตามความถี่สูงไปหาลำดับต่ำ สามลำดับแรก คือ มีบุคลากรมากเกินไปไม่มีปริมาณงานทำ ควรมีการลดบุคลากรบางตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีการคำนึงถึงความถูกต้องและประโยชน์ต่อส่วนรวมไม่ใช่ใช้แต่ความรู้สึกและความพอใจของตนเอง และการสรรหาบุคลากรในหน่วยงานควรสรรหาโดยความโปร่งใสและความรู้ความสามารถ โดยไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

5.2.1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ มีการวางแผนกำลังคนที่จะมาปฏิบัติงานในองค์กร บุคลากรเทศบาลทุกระดับของ เทศบาลได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ มีการชี้แจงแผนการใช้งบประมาณขององค์กรต่อบุคลากร และบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล มีการควบคุมการจ่ายวัสดุอุปกรณ์ให้เกิดความคุ้มค่า ได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ใช้หลักธรรมาภิบาลในการจัดซื้อจัดจ้าง ได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชนทราบ บริหารงานงบประมาณของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ เทศบาลมีการบริหารจัดการข้อมูลภายในเป็นปัจจุบันและถูกต้อง ยึดถือและปฏิบัติตามข้อกำหนด ระเบียบข้อบังคับ และหนังสือสั่งการในการบริหารจัดการเท่าที่ควรทุก ๆ ด้าน ดังนั้นจึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยศิริ โรจนกิจ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา พุฒทอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอ เขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ วิจิต โพธาราม ได้

ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้มีการวางแผนกำลังคนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานในแต่กอง/ฝ่ายครบตามกำลังคนแต่บางกอง/ฝ่ายและบางงานที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น มีคนมากกว่าปริมาณงาน แต่การบริหารงานขาดเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ในเรื่องการนำผลปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการพิจารณาโดยใช้หลักคุณธรรม การสนับสนุนส่งเสริมจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ และการสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร จึงเป็นเหตุให้ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยศิริ โรจนกิจ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา พุฒทอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานด้านบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ฉวีวรรณ กิจบำเรอ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลตาเสา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ เทศบาลได้มีการวางแผนกำลังคนที่จะมาปฏิบัติงานในองค์กร ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ความคิดเห็นของบุคลากรยอมรับว่าหน่วยงานมีการวางแผนกำลังคนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานแต่มีการจัดสรรกำลังคนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ปธาน สุวรรณมงคล ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมเพื่อกำหนดและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสภาพแวดล้อมที่ผันแปรตลอดเวลา

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ เทศบาลได้นำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การบริหารงาน

เทศบาลตำบลโคกศรี ไม่ได้ให้ความสำคัญในการนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ จึงทำให้การพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรมต่อบุคลากรในหน่วยงานเท่าที่ควร เป็นเหตุให้ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ พยอม วงษ์สารศรี ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวัง ด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรด้วย องค์กรจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับ ปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า เทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ เนื่องจากหน่วยงานยังขาดการวางแผนในการดำเนินงาน โดยการใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการ จึงส่งผลให้การใช้จ่ายงบประมาณไม่เพียงพอและไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของประชาชน ประกอบกับรัฐบาลได้จัดสรรเงินงบประมาณน้อยลงทุกปี จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา พุฒทอง ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน ด้านงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต โภธาราม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยศิริ โรจนกิจ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ เทศบาลมีการจัดทำบัญชี งบการเงิน เพื่อติดตามและควบคุมงบประมาณขององค์กรอย่างถูกต้อง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า เทศบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญการจัดจัดทำบัญชี งบการเงิน เพื่อติดตามและควบคุมงบประมาณขององค์กรอย่างถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ กำหนดเพื่อรองรับการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก เช่น อำเภอ จังหวัด และสำนักงาน ตรวจสอบเงินแผ่นดิน จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริวรรณ เสรีรัตน์ ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยการวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การชักนำ (Leading) และการ

ควบคุม (Control) มนุษย์ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากรข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ เทศบาลมีการวางแผนในการดำเนินงานโดยการใช้งบประมาณ ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เทศบาลมีการวางแผนและการควบคุมงบประมาณอย่างถูกต้อง แต่งบประมาณที่ใช้ไปไม่ได้รับการยอมรับว่าได้ใช้ไปอย่างเหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตินันท์ เพียงเพียง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ แม่ระมาด จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องแนวคิดของ อำนวย ชีระวนิช ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการทำงานร่วมกันและอาศัยบุคลากรและทรัพยากรอื่น โดยใช้การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม เพื่อให้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งหัวใจสำคัญของการจัดการ คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับ ปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ มีการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดซื้อจัดจ้างมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การแต่งตั้งประชาคมเข้าร่วมการตรวจสอบ โดยการใช้หลักธรรมาภิบาลเท่าที่ควร และควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้ครบตามจำนวนพนักงานเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา พุดทอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต โภธาราม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ เทศบาลมีการแต่งตั้งประชาคมเข้าร่วมตรวจสอบในการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เทศบาลมีการแต่งตั้งประชาคมเข้าร่วมตรวจสอบในการจัดซื้อจัดจ้างไม่ได้ดำเนินการทุกโครงการที่มีการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเข้าร่วมการตรวจสอบให้การจัดซื้อจัดจ้างในครั้งนั้นเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่

สอดคล้องแนวคิดของ เสนาะ ตียวาร์ ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับคน โดยอาศัยคนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แยกลักษณะออกเป็น 5 อย่าง คือ การทำงานร่วมกับคน มีเป้าหมายร่วมกันขององค์กร เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในโลกให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ เทศบาลได้ใช้หลักธรรมาภิบาลในการจัดซื้อจัดจ้าง และเทศบาลได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชนทราบ ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เทศบาลยังขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานโดยการใช้หลักธรรมาภิบาลและเทศบาลได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชนทราบ ฉะนั้น ประชาชนจึงมีสิทธิที่จะเข้าตรวจสอบในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเป็นการตรวจสอบความสุจริตและโปร่งใสของเทศบาล จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องแนวคิดของ วรลักษณ์ มนต์เอื้อศิริ ที่ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมชาติ หมายถึง การบริหารจัดการประเทศที่ดีในทุก ๆ ด้าน และทุก ๆ ระดับ การบริหารจัดการที่ดี ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีหลักคิดที่ว่า ทั้งประชาชน ข้าราชการ ผู้บริหารประเทศเป็นหุ้นส่วนกันในการกำหนดชะตากรรมของประเทศ แต่การเป็นหุ้นส่วนไม่ใช่หลักประกันว่าจะเกิด ธรรมชาติ หรือ Good Governance ยังต้องหมายถึงการมีกฎเกณฑ์ กติกาที่จะทำให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมของสังคมในการกำหนดนโยบายการบริหารตรวจสอบประเมินผลอย่างจริงจัง

4. ด้านการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เนื่องจากบุคลากรมีความมีการยอมรับที่เทศบาลยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ และให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ไม่ยอมรับและความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการเทศบาลเท่าที่ควรเพราะว่าในการบริหารงานบางครั้งผู้บริหารค่านิ่งถือระบบเครือญาติและพวกพ้องหรือประโยชน์ส่วนตัว โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน จึงเป็นเหตุให้ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา พุฒทอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอยาง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต โพธาราม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานของเทศบาล

ตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ เทศบาลยึดถือและปฏิบัติตามข้อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและหนังสือ สั่งการ ในการบริหารจัดการ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า เทศบาลมีหลักการบริหารจัดการ ที่ทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรยอมรับในการที่เทศบาลยึดถือและปฏิบัติตามข้อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและหนังสือสั่งท่าที่ควรเพราะบางเรื่องก็ได้รับการยกเว้นจากระเบียบของทางราชการ ดังนั้นจึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ได้กล่าวไว้ว่า สาระสำคัญอันเป็นองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล แต่ละองค์ประกอบ คือ 1) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม โดยตรงค้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ 2) หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และ เสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ 3) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความ รับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน 4) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยตรงค้ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 5) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความ โปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ 6) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ เทศบาลมีการบริหารงานด้วยความสุจริต โปร่งใส ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า เทศบาลไม่ได้ตระหนักถึงเรื่องความสุจริต โปร่งใสของส่วนราชการจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อเทศบาลตำบล โลก

ศรี เกี่ยวกับการบริหารงานด้วยความสุจริตโปร่งใส จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีที่ต้องจัดทำให้เกิดขึ้นตามคุณลักษณะสำคัญของกลไกการบริหารจัดการที่ดีมี 6 ประการ คือ 1) หลักความรับผิดชอบ โดยตระหนักถึงหน้าที่ การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาของบ้านเมือง มีความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบผลจากการกระทำ 2) หลักคุณธรรม คือ ยึดมั่นในความถูกต้อง คึงามยึดหลักข้อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย 3) หลักความมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ 4) หลักความคุ้มค่า โดยบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัด ให้มีการใช้อย่างประหยัดคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาที่ยั่งยืน 5) หลักความโปร่งใส คือ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ประชาชนเข้าถึง ได้สะดวก และมีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงาน 6) หลักนิติธรรม โดยตรากฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม

5.2.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

1) บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีส่วนในการบริหารจัดการเทศบาลตำบลโคกศรี มีการปฏิบัติหน้าที่เท่าเทียมกัน ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ตามภาระหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้จำกัด ไม่มีการกีดกันเพศชายหรือเพศหญิง รวมทั้งให้ความสำคัญทั้งเพศชายและเพศหญิง ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยศิริโรจนกิจ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากร เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา พุดทอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกวาง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย ความคิดเห็นของบุคลากร เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2) บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ถึงแม้อายุจะต่างกัน แต่ในการปฏิบัติหน้าที่ ภาระหน้าที่ บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายความเท่าเทียมกัน ทั้งเพศชายและเพศหญิง จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ กิจบำรุง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลดำดง อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกัน

3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรส่วนมากได้รับการศึกษาต่อภาคบังคับ ไปจนถึงระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ในการบริหารจัดการเทศบาลทุกคน มีการปฏิบัติหน้าที่เท่าเทียมกัน ไม่ได้จำกัด ไม่มีการกีดกันเพศชายหรือเพศหญิง อายุจะต่างกัน ถึงแม้ระดับการศึกษาต่างกันได้รับสิทธิเหนือเท่าเทียมกัน จึงทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต โพรธารม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีความแตกต่างในเรื่องระดับการศึกษาและตำแหน่งมีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตินันท์ เพียงเพ็ญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก โดยรวม แตกต่างกัน

4) บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรเทศบาลปฏิบัติหน้าที่ ภาระหน้าที่ ตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบและตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่าเทียมกัน ถึงแม้ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน แต่ไม่ได้เลือกปฏิบัติว่าวัยใดหรืออายุการทำงานเท่าใด ได้รับสิทธิเหนือใคร จึงทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ

บริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยศิริ โรจนกิจ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างก็มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น คณะผู้บริหารเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรปรับปรุงการบริหารจัดการงานเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และพัฒนาต่อไปไม่หยุดยั้งเพื่อที่จะทำให้บุคลากรของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากต่อไป

1. ด้านบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น คณะผู้บริหารเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรปรับปรุงการบริหารจัดการงานเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และพัฒนาต่อไปไม่หยุดยั้งเพื่อที่จะทำให้บุคลากรของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากต่อไป

2. ด้านงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น คณะผู้บริหารเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรปรับปรุงการบริหารจัดการงานเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และพัฒนาต่อไปไม่หยุดยั้งเพื่อที่จะทำให้บุคลากรของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากต่อไป

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น คณะ

ผู้บริหารเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรปรับปรุงการบริหารจัดการงานเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และพัฒนาต่อไปไม่หยุดยั้งเพื่อที่จะทำให้นุเคราะห์ของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากต่อไป

4. ด้านการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น คณะผู้บริหารเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรปรับปรุงการบริหารจัดการงานเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และพัฒนาต่อไปไม่หยุดยั้งเพื่อที่จะทำให้นุเคราะห์ของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษารายงานพบว่า โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินการพัฒนาบริหารจัดการองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาสภาพ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการ พัฒนาเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการ เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขให้การบริหารจัดการเทศบาลตำบล โลกศรี ซึ่งด้านการบริหารจัดการ บุคลากรมีความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล โลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในเขตเทศบาลตำบล โลกศรีเพื่อให้เห็นข้อแตกต่างและได้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและหลากหลาย อันเป็นประโยชน์ ต่อการยกระดับและพัฒนาการบริหารจัดการให้สูงขึ้น

บรรณานุกรม

1. หนังสือทั่วไป

- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2544.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พ.ศ.2545-2549. กรุงเทพมหานคร : เศรษฐภาคพร้าว, 2544.
- จิรวัดน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. ทศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม : การวัด การพยากรณ์และการเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2547.
- จิตรจำนง สุภาพ. ระบบทรีชาวด์. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์พลชัย, 2544.
- คิน ปรัชญพฤทธิ. องค์การกรบริหาร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ทองอาน พาไทสง. ประมวลกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน จำกัด วิ.เจ. พรินต์ติ้ง, 2549.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2530.
- _____. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- ธีระพร อูวรรณ โฉ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- นิพนธ์ กิณวงศ์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, 2541.
- บรรจง อภิติกุล. การจัดการ (สสส 5102). กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษร, 2529.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2535.
- ปธาน สุวรรณมงคล. การบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2526.
- เปรม กริธิวงศ์ชัชวาล. กฎทองแห่งผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ทีบีเค มีเดีย พับลิชชิ่ง, 2552.
- พยอม วงษ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา. 2532.
- พรพิมล วรวิฑูพิทวงศ์. การศึกษาความรู้สึกของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

- เพ็ญแข แสงแก้ว. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์. การแก้ไขปัญหายาวชนกระทำได้ด้วยการประชุมกลุ่มครอบครัว. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน และทองอินทร์ วงโสธร. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยการบริหารการศึกษาประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วย 8 – 9. นนทบุรี : บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2535.
- วิพร เกตุแก้ว. เอกสารประกอบการสอน วิชาองค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552.
- วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ. การเมืองและการปกครองไทย. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, 2539.
- ศักดิ์ สุนทรเสถียร. เจตคติ. กรุงเทพมหานคร : ดี.ดี.บุ๊คสโตร์, 2531.
- สถาบันพระปกเกล้า. ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2532.
- สมนึก ภักดิ์ทิพย์. พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2549.
- _____. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2548.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ, 2514.
- สุชา จันทร์เอม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- สุชา จันทร์เอมและสุรางค์ จันทร์เอม. หลักการศึกษาจิตวิทยาหลักการสอน. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, 2527.
- สุโท เจริญสุข. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, 2525.
- สุดจิต นิमितกุล. กระทบวงมหาดไทยกับการบริหารกิจการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance). กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2543.
- สุกัญญา อิ่มเอมธรรม. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : หลักการ แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.
- สุเมธ แสงนันทนวล. ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : ส.เจริญ การพิมพ์, 2552.
- เสนาะ ดิยาว. การบริหารกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.
- โสภา ชูพิชัยกุล. จิตวิทยาสังคมประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, 2539.

อุทัย หิรัญโต. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสโตร์, 2519.

อุทัย เลหาวิเชียร. รัฐประศาสนศาสตร์การบริหารการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : เนชั่น, 2525.

อำนาจ ชีระวนิช. การจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ซี.วี.แอลการพิมพ์, 2547.

2. บทความในวารสาร

วรลักษณ์ มนต์เอื้อศิริ. “ธรรมรัฐภาคราชการ”. พัฒนาชุมชน 37. มิถุนายน, 2541.

3. เว็บไซต์

วัฒน์ศิลป์ อินทร์วิเศษ (2009). หลักการบริหารด้วย 4M. (Onlie). Available :

<http://watsil.spece.live.com>, 12 กันยายน 2009.

4. วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

เกษม หาระสิทธิ์. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์”. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

ชัยศิริ โรจนกิจ. “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์”. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

ฉวีวรรณ กิจบำเรอ. “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลลำตาเสา อำเภอนงน้อ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

ฐิตินันท์ เพียงเพ็ญ. “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก”. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

บุศรินทร์ จันทร์เพ็ญ. “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์”. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

- ปนัดดา พุฒทอง. “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์”. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- วิชุด โปธาราม. “การศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด”. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.
- วิรุฬห์ โพธิ์ไทร. “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์”. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- สาริณี พงษ์เจริญไทย. “ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อทัศนคติต่อการสูบบุหรี่ของนักเรียนชาย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร”. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2534.
- สุรัชย์ ดอนเมือง. “ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดกาฬสินธุ์”. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

5. เอกสารอื่น

สำนักงานเทศบาลตำบลโคกศรี. ข้อมูลบุคลากร. ปีงบประมาณ 2554



ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. พระกษิติศ สุทฺธจิติโต

การศึกษา	ศน.บ. (รัฐศาสตร์การปกครอง) รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

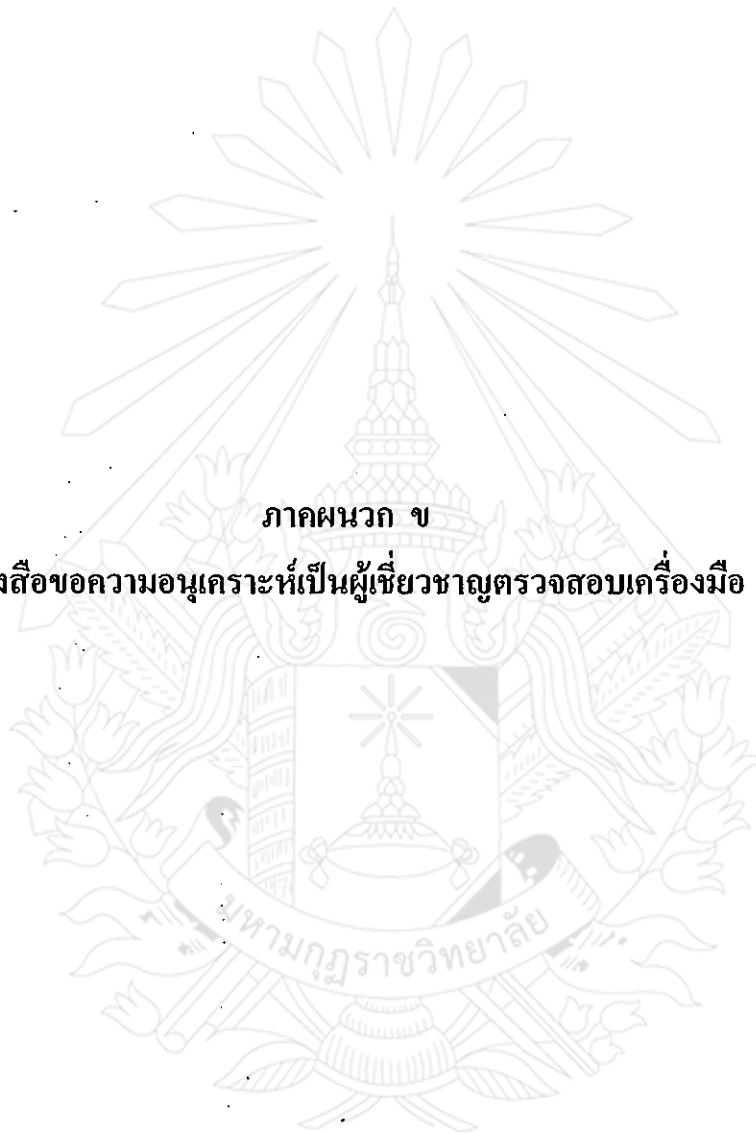
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สุทัศน์ ตันสุวรรณ

การศึกษา	วท.บ. (วนศาสตร์) ศศ.ม. (ไทยคดีศึกษา) Ph.D. Education Development
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองศาสตราจารย์ ระดับ 9 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ อาจารย์พิเศษ วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

3. นายสุวิทย์ บุญสวัสดิ์กุลชัย

การศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.ม.) สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับ 7) สำนักงานเทศบาลตำบลโลกศรี ตำบลอู่เม่า อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ





REPUBLIC OF INDONESIA
MINISTRY OF HEALTH
GENERAL DIRECTORATE OF EPIDEMIOLOGY AND DISEASE CONTROL

Surabaya, 12th February 2020

Dear Mr. ...
Subject: ...

With reference to the letter from the Ministry of Health of the Republic of Indonesia dated 12th February 2020 regarding the outbreak of COVID-19 in Surabaya, I am pleased to inform you that the health services in Surabaya are currently under control and the number of cases is decreasing.

The health services in Surabaya are currently under control and the number of cases is decreasing.

I hope this information is helpful to you. Thank you for your cooperation.

[Handwritten signature]
Director of ...

[Handwritten signature]
...

...

...



กระทรวงศึกษาธิการ

กรมส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และ成人ศึกษา
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และ成人ศึกษา กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

เรื่อง การขอรับการสนับสนุนงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ成人ศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แจ้งให้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ดำเนินการขอรับการสนับสนุนงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จากกรมส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ成人ศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ成人ศึกษา กรุงเทพมหานคร ไปแล้ว นั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอแจ้งให้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ดำเนินการขอรับการสนับสนุนงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จากกรมส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ成人ศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ成人ศึกษา กรุงเทพมหานคร ไปแล้ว

ขอสงวนสิทธิ์ในวงเงินงบประมาณที่กรมส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ成人ศึกษา กรุงเทพมหานคร อนุมัติให้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ขอรับการสนับสนุน

(NV) *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง
ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

ถ้ามีข้อสงสัยประการใด กรุณาแจ้งมาที่
โทรศัพท์ ๐ - ๒๕๕๒ - ๒๕๕๓ โทรสาร ๐ - ๒๕๕๒ - ๒๕๕๔



มหาวิทยาลัยสุโขทัย
วันที่ 24 พฤษภาคม 1992
ที่บันทึก 15/13.1/92
ใช้สำหรับฝาก

ที่ กส 50610 (คณ) / 1102 P1

วิทยาเขตพัฒนบุรี อธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยวิทยาเขตพัฒนบุรี
๔๘/๗ หมู่ ๓ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง
จังหวัดสุโขทัย ๖๖๐๐๐

๔๗ ธันวาคม ๒๕๓๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นประธานคณะกรรมการคัดเลือกอธิการบดีมหาวิทยาลัย

เจริญบุรีรัมย์ 105/92 กณ บ.ค.ส.ร.สุโขทัย

ด้วย นายปรีชา สุวรรณ นิสิตเก่าทางในรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยวิทยาเขตพัฒนบุรี ได้ทำการศึกษา (เชิง "ความคิดเห็นของบุคคลากรที่มีต่อการบริหาร องค์กรของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย") ที่ได้มอบหมายให้ศึกษาวิจัย และเป็นผู้ รับผิดชอบดำเนินการศึกษาค้นคว้าหาทางหากรรมการบริหาร (ค.บ.บ.)

ดังนั้น วิทยาลัยพัฒนบุรีจึงมีพระเป็นเจ้าคุณสุนทร วิทยาลัยพัฒนบุรีสุโขทัยวิทยาเขตพัฒนบุรี ขอความ อนุเคราะห์ท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีความสามารถอันดีหรือมีประสบการณ์

ซึ่งจะตรวจ/พิจารณา/พิจารณาและพิจารณา หรือเป็นประธานในการได้รับทราบขอ/ตรวจ/พิจารณา/พิจารณา/ อนุมัติ ขอ/พิจารณาของนายปรีชา สุวรรณ

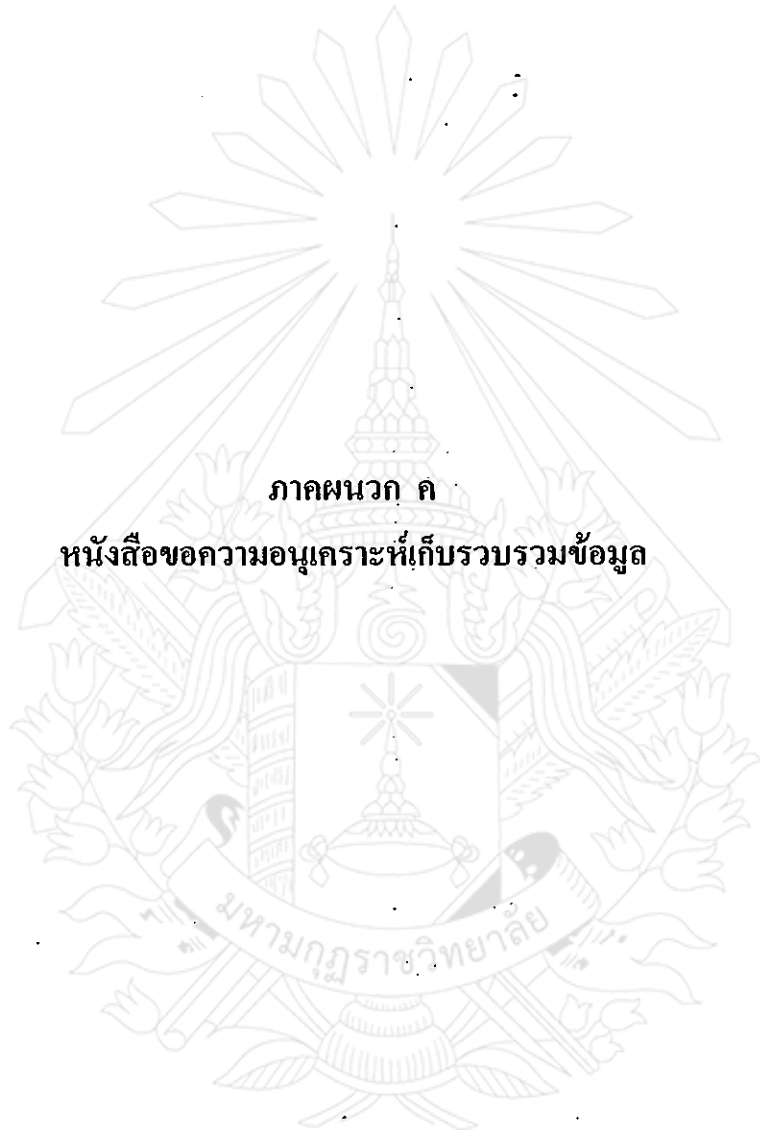
เจริญบุรีรัมย์

ดร. ปรีชา สุวรรณ

(ประธานบริษัทเจริญบุรีรัมย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนบุรีสุโขทัยวิทยาเขตพัฒนบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยวิทยาเขตพัฒนบุรี

สำนักการพัฒนบุรีสุโขทัยวิทยาเขตพัฒนบุรี
โทรศัพท์ ๐-๕๐๘๓ - ๕๐๘๓ โทรสาร ๐-๕๐๘๕-๕๐๘๕



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ทบม. ๒๑๗๖
วันที่ ๒๑/๖/๕๖
ฉบับที่ ๒๒/๒๕๖๑
วันที่ ๒๑/๖/๕๖



ที่ ๒๖๒๐๐ (๒๓/๕๖)

ทบม. ๒๑๗๖
ทบม. ๒๑๗๖
๕๕/๕
๕๕/๕
๕๕/๕

๕๕/๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบแต่งตั้งกรรมการ

จัดตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพ

ด้วย นางนิศยา สุระพร นักศึกษาสาขาวิศวกรรมชีวการแพทย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการศึกษาภาคใต้ สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ ได้ส่งเรื่องขอความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา เพื่อดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพขึ้นที่ตำบลโคกศรี อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา

ส่วนนี้ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการศึกษาภาคใต้ สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการศึกษาภาคใต้ ขอความเห็นชอบแต่งตั้งกรรมการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา เพื่อดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพขึ้นที่ตำบลโคกศรี อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา

จึงเรียนขอความเห็นชอบแต่งตั้งกรรมการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรี อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา เพื่อดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพขึ้นที่ตำบลโคกศรี อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา

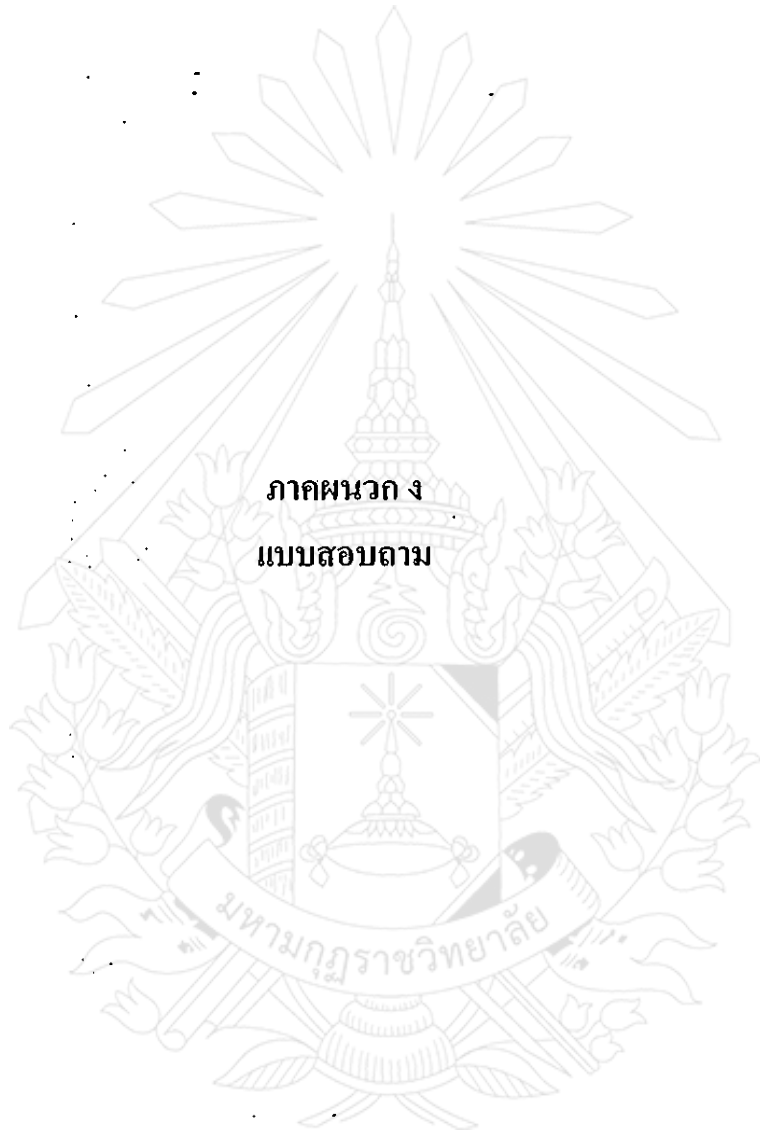
เจริญพร

(Signature)

พระปริยัติธรรม

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและการศึกษาภาคใต้
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและการศึกษาภาคใต้

สำนักงานศูนย์วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพ
โทรสารที่ ๐-๕๓๖๓-๕๕๕๕ โทรสาร ๐-๕๓๖๓-๕๕๕๕



ภาคผนวก ง
แบบสอบตาม

มหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี

อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์การวิจัยตามหลักสูตรศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
 2. คำตอบทุกคำตอบข้อมูลทุกข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยถือเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
 3. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ
 4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
 - ตอนที่ 1 คำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
 5. ผลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโลกศรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
 6. ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้
- ขอขอบพระคุณในความกรุณา มา ณ โอกาสนี้

นางนิตยา สุระพร

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อที่ตรงกับสภาพของท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- 20-30 ปี
- 31-40 ปี
- 41 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- มัธยมศึกษาลงมา
- อนุปริญญา
- ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5 – 8 ปี
- เกิน 8 ปี



ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาล ตำบลโคกศรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาล ตำบลโคกศรี เป็น 5 ระดับ

ความคิดเห็นระดับมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ความคิดเห็นระดับมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ความคิดเห็นระดับปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ความคิดเห็นระดับน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

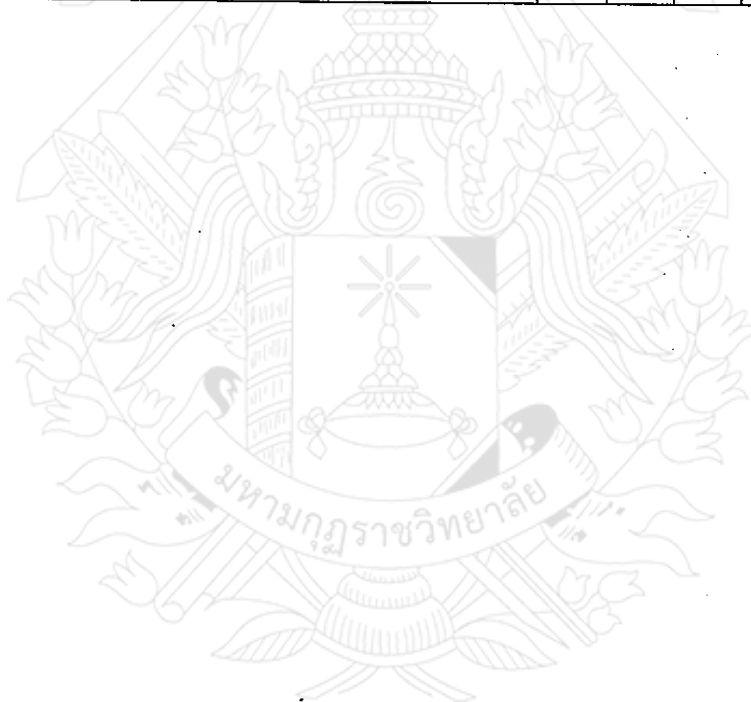
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกศรีอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านบุคลากร						
1.	เทศบาลได้มีการวางแผนกำลังคนที่จะมาปฏิบัติงานในองค์กร ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
2.	เทศบาลได้สรรหาพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง โดยการพิจารณาเหมาะสม ด้านความรู้ความสามารถความถนัดของแต่ละบุคคล ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
3.	เทศบาลได้มีการจัดสรรจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
4.	พนักงานเทศบาลทุกระดับของเทศบาลได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
5.	เทศบาลได้นำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
6.	เทศบาลได้ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					

ข้อ	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรีอำเภอเขาค้อ จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7.	เทศบาลจัดให้ผู้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านมาให้คำแนะนำเทคนิคในการปฏิบัติงานใหม่สำหรับบุคลากร ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
8.	เทศบาล สนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน/ลูกจ้าง ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
ด้านงบประมาณ						
9.	เทศบาลมีการชี้แจงแผนการใช้งบประมาณขององค์กรต่อพนักงาน ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
10.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
11.	เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจนและเพียงพอ ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
12.	เทศบาลมีการจัดทำบัญชี งบการเงิน เพื่อติดตามและควบคุมงบประมาณขององค์กรอย่างถูกต้องท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
13.	เทศบาล ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาตรงตามวัตถุประสงค์ของประชาชน ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
14.	เทศบาล มีการวางแผนในการดำเนินงาน โดยการใช้งบประมาณ ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
15.	เทศบาล มีการใช้จ่ายงบประมาณ ตามระเบียบ กฎหมาย ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
16.	เทศบาล มีการตั้งงบประมาณเพื่อสวัสดิการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงาน/ลูกจ้าง ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					

ข้อ	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรีอำเภอเขียงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านวัสดุอุปกรณ์						
17.	เทศบาล ได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชนทราบ ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
18.	เทศบาล มีการแต่งตั้งประชาคมเข้าร่วมตรวจสอบในการจัดซื้อจัดจ้าง ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
19.	เทศบาลมีการควบคุม การจ่ายวัสดุอุปกรณ์ให้เกิดความคุ้มค่า ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
20.	เทศบาล ได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
21.	เทศบาลได้ใช้หลักธรรมาภิบาลในการจัดซื้อจัดจ้าง ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
22.	เทศบาลมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการทำงานของกองทุกฝ่าย ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
ด้านการบริหารจัดการ						
23.	เทศบาลบริหารงานงบประมาณของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
24.	เทศบาลมีการบริหารงานด้วยความสุจริตโปร่งใสท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
25.	เทศบาลมีการประชาสัมพันธ์การทำงานให้ประชาชนทราบ ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
26.	เทศบาลบริหารงาน โดยคำนึงถึงเรือญาติ พวกพ้อง หรือประโยชน์ส่วนตัว ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
27.	เทศบาลได้ใช้กระบวนการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินการบริหารงาน ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					

ข้อ	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของ เทศบาลตำบลโลกศรีอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
28.	เทศบาลได้ใช้กระบวนการออกคำสั่งที่ดีและชัดเจน ไม่คลุมเครือในการบริหารงาน ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
29.	เทศบาลมีการบริหารจัดการข้อมูลภายในเป็นปัจจุบันและถูกต้อง ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					
30.	เทศบาลยึดถือและปฏิบัติตามข้อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และหนังสือสั่งการในการบริหารจัดการ ท่านมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับใด					



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโลกศรี

1.ด้านบุคลากร

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

2 ด้านงบประมาณ

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

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์

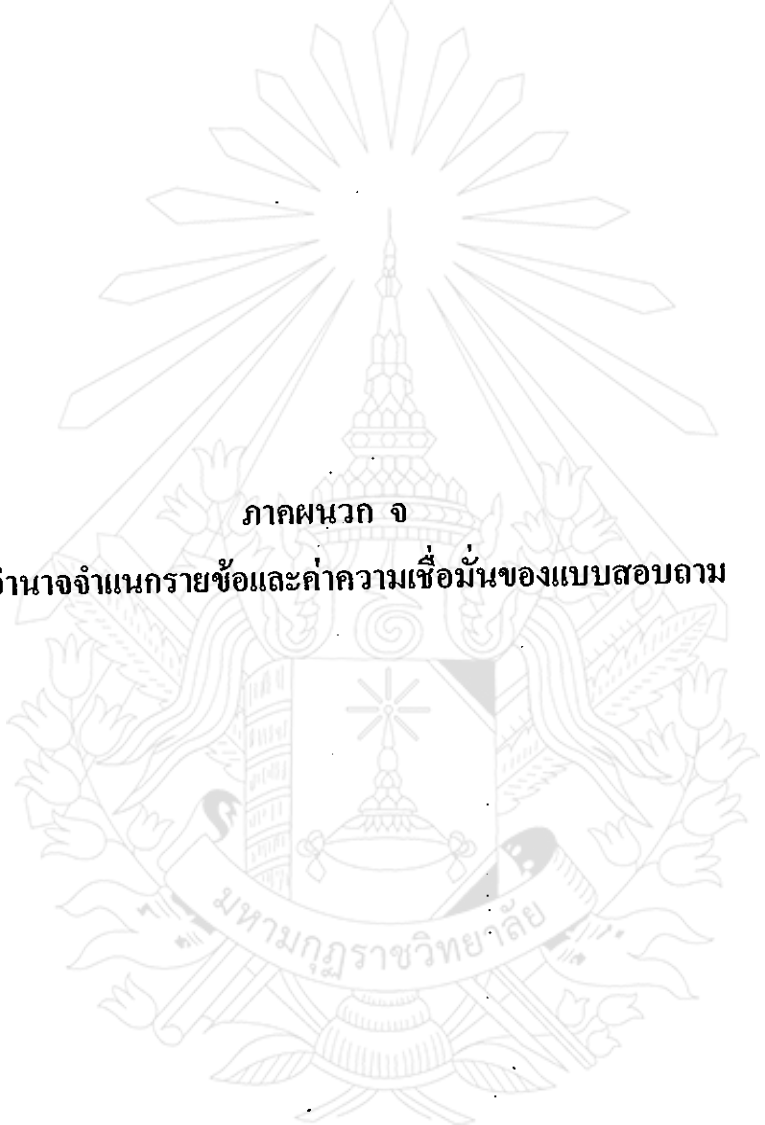
.....
.....
.....
.....
.....

4. ด้านการบริหารจัดการ

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

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นิตยา สุระพร



ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

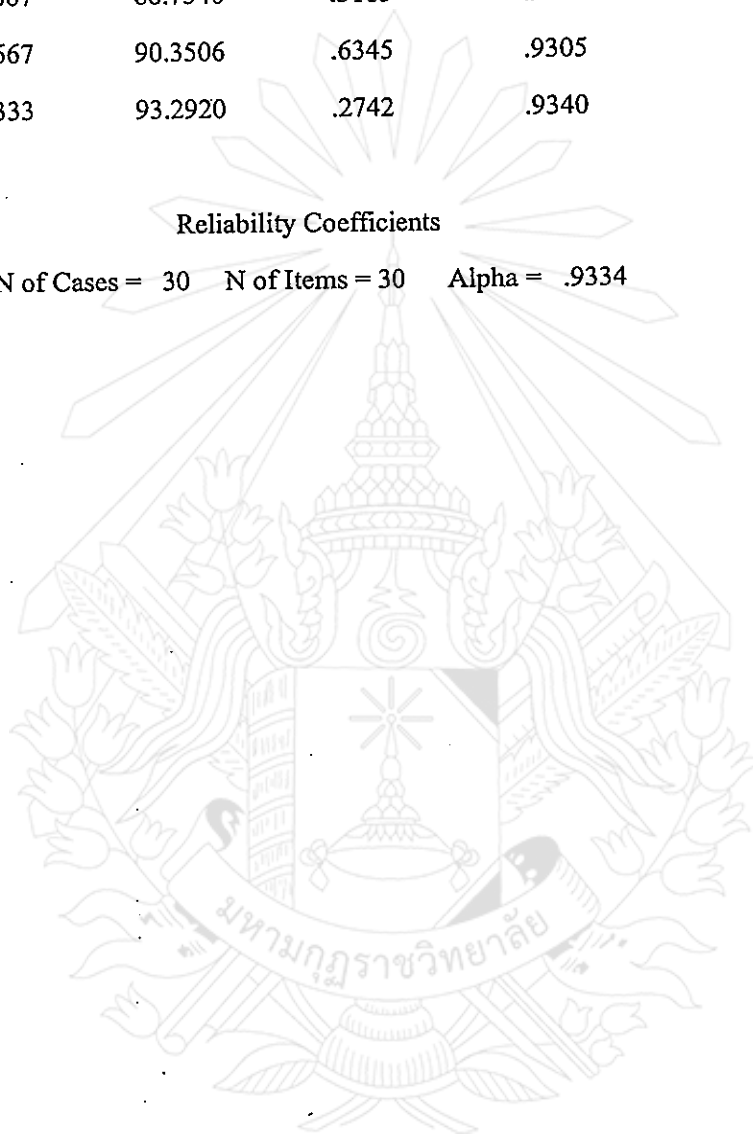
Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	93.3333	89.1264	.5133	.9318
A2	93.1667	90.3506	.6345	.9305
A3	93.2333	90.4609	.6915	.9302
A4	92.8667	92.3954	.3435	.9334
A5	93.5333	88.6713	.6065	.9304
A6	93.2000	88.7172	.5824	.9308
A7	93.2667	89.8575	.6758	.9300
A8	93.2000	89.4759	.6553	.9300
B1	93.2000	88.3724	.5597	.9312
B2	93.0333	91.8954	.3102	.9343
B3	93.2000	90.2345	.4499	.9325
B4	93.2667	90.7540	.4888	.9318
B5	93.3333	90.0230	.7583	.9296
B6	93.2000	88.7172	.5824	.9308
B7	93.2667	89.8575	.6758	.9300
B8	93.2000	89.4759	.6553	.9300
C1	93.2000	89.6138	.5615	.9310
C2	93.1667	92.9023	.2793	.9341
C3	93.2667	89.6506	.5331	.9314
C4	93.2667	89.8575	.6758	.9300
C5	93.1667	90.3506	.6345	.9305
C6	93.2333	90.4609	.6915	.9302
D1	93.2667	90.7540	.4888	.9318

D2	93.3667	89.2747	.4764	.9324
D3	93.2333	87.5644	.5500	.9316
D4	93.3000	86.9069	.6774	.9294
D5	93.0333	88.6540	.6606	.9298
D6	93.2667	88.7540	.5115	.9319
D7	93.1667	90.3506	.6345	.9305
D8	93.1333	93.2920	.2742	.9340

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 30 Alpha = .9334



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - สกุล : นางนิตยา สุระพร
- วัน เดือน ปีเกิด : วันศุกร์ ที่ 1 เดือน กันยายน พ.ศ. 2515
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 683/1 บ้านคอนกลอย ถนนอนรรฆนาค
ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
- การศึกษา**
- พ.ศ. 2546 : ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) วิชาเอก การบัญชี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- พ.ศ. 2556 : ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต (ศน.ม.) สาขาวิชารัฐศาสตร์
การปกครอง วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
- ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน**
- พ.ศ. 2536 : เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ 1 สุขาภิบาลหนองเปิน
อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
- ปัจจุบัน : ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับ 7 เทศบาลตำบล โคกศรี
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์