



ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล :
ศึกษาเฉพาะกรณีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ปริญญา จิรัชัย

สารนิพนธ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของงานศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๐

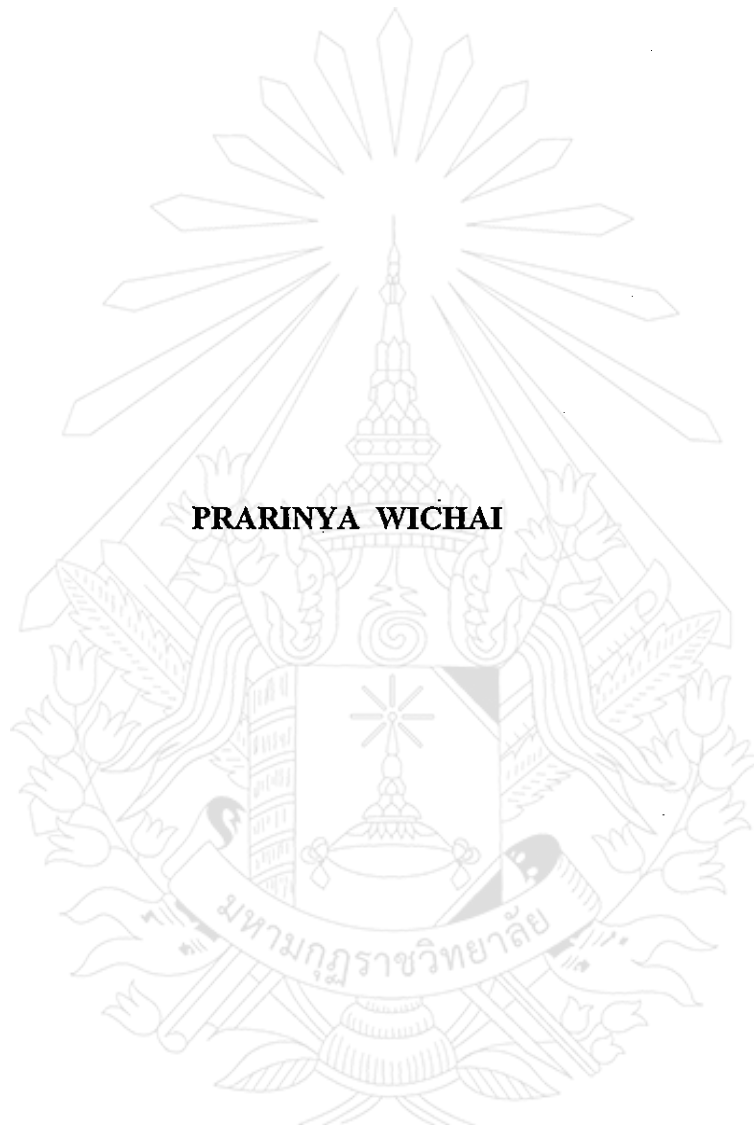
ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล :
ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๑

B 146637

**PEOPLE'S OPINIONS ON ADMINISTRATION OF TAMBON ADMINISTRATION
ORGANIZATION : A CASE STUDY OF TAMBON NA YAI ADMINISTRATION
ORGANIZATION, SUWANNAPHUM DISTRICT, RO-ET PROVINCE**



PRARINYA WICHAI

**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. 2551 (2008)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอ
สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

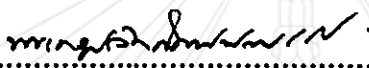
ชื่อนักศึกษา : ปริญญญา วิชัย

สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง

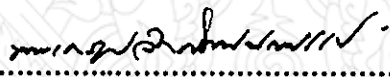
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ. ดร. เดชา ใจกลาง

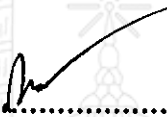
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร. ทองแพ ไชยตันเทือก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

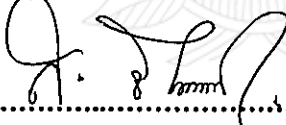

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

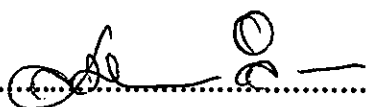
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผศ. ดร. เดชา ใจกลาง)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร. ทองแพ ไชยตันเทือก)


..... กรรมการ
(ผศ. พิเศษ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)


..... กรรมการ
(ผศ. สมชาย ลำตวน)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : People's Opinions on Administration of Tambon Administration Organization :
A Case Study of Tambon Na Yai Administration Organization, Suwannaphum
District, Roi-Et Province

Student's Name : Prarina Wichai

Department : Government

Advisor : Asst. Prof. Dr. Decha Jaiklang

Co-Advisor : Dr. Thongpae Chaitontuak

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

P. Sampipattanavirajarn
..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

Thematic Committee

P. Sampipattanavirajarn
..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

D. jaiklang
..... Advisor
(Asst. Prof. Dr. Decha Jaiklang)

Thongpae Chaitontuak
..... Co - Advisor
(Dr. Thongpae Chaitontuak)

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

Somchai Lamduan
..... Member
(Asst. Prof. Somchai Lamduan)

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	: นายปริญญา วิชัย
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผศ. ดร. เศษ ใจกลาง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร. ทองแพร ไชยตันเทือก
ปีการศึกษา	: ๒๕๕๐

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน และประชาคมหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น ๒๔๓ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่าห้าระดับ จำนวน ๒๕ ข้อ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสามด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า คือ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ ส่วนด้านวัสดุ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยที่พบ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกันโดยสมัครใจ เพราะในการบริหารงานนั้น คนนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด คนเป็นผู้นำมาซึ่งทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ และทำให้ทรัพยากรนั้นเกิดประโยชน์ และควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีต่างๆ ที่มีความทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มจำนวนขึ้นในแต่ละปีให้พอเหมาะพอควรแก่การปฏิบัติงาน

**Thematic Title : People's Opinions on Administration of Tambon Administration Organization :
A Case Study of Tambon Na Yai Administration Organization, Suwannaphum
District, Roi Et Province**

Student's Name : Mr. Prarinya Wichai

Department : Government

Advisor : Asst. Prof. Dr. Decha Jaiklang

Co-Advisor : Dr. Thongpae Chaitontuak

Academic Year : B.E. 2550 (2007)

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were to study levels of people's opinions on Administration of Tambon Administration Organization and 2) to study the suggestions for coping with administrative work of Tambon Na Yai Administration Organization, Suwannaphum District, Roi Et Province. The group of samplers were : headman chiefs, village headmen, village committees and village Community committees within its jurisdiction, constituting 243 informants in all. The tool used for collecting data was the questionnaire comprised of 25 questions with five rating scales. Statistics utilized for analyzing data by making use of the computerized programme encompassed: percentage, arithmetic mean, and standard deviation.

Research's results were found as follows:

People's opinions on coping with administrative work of the aforesaid organization in the overall aspect of all four components were found at the high levels. When taking each aspect into consideration, three aspects arranged in descending order were also found at the high levels, namely those of personnel, administration and management, and the budget. The aspect of material and supply, however, was at the middle level.

Suggestions obtained from the research are twofold: first, people demand that the said Organization encourage personnel to work for their organization in unison, for in respect of administrative work, personnel are regarded as the vital resources; ideal personnel are people who bring other administrative resources to the organization and make those resources valuable. Another suggestion entails provisions

of materials and supplies, tools, instruments and state-of-the-art equipment and technology to suitably suffice to deal successfully with performance of annually growing administrative work.



สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ

กิตติกรรมประกาศ

สารบัญ

สารบัญตาราง

สารบัญภาพ

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ทฤษฎีความคิดเห็น

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๖ สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

หน้า

ก

ข

ค

ง

ฉ

ช

๑

๓

๓

๓

๕

๖

๖

๕

๑๒

๒๐

๒๕

๓๗

๓๘

๔๓

บทที่ ๓ วิธีดำเนินงานวิจัย	๔๔
๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	๔๔
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๔
๓.๓ การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๕
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๖
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๖
๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๔๗
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๘
๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๘
๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๘
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๐
บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๕๘
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๕๘
๕.๒ อภิปรายผล	๖๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๖๕
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๖๕
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	๖๕
บรรณานุกรม	๖๖
ภาคผนวก	๗๐
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	๗๑
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ	๗๓
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	๗๗
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	๗๘
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	๘๖
ภาคผนวก ฉ ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	๘๘
ประวัติผู้วิจัย	๙๐

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	๕๐
ตารางที่ ๒ จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	๕๐
ตารางที่ ๓ จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	๕๑
ตารางที่ ๔ จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ	๕๑
ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน	๕๒
ตารางที่ ๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้อ	๕๓
ตารางที่ ๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ	๕๔
ตารางที่ ๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านบุคลากรโดยรวมและรายข้อ	๕๕
ตารางที่ ๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวัสดุ อุปกรณ์ โดยรวมและรายข้อ	๕๖
ตารางที่ ๑๐ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	๕๗

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่ ๑ โครงสร้างต่าง ๆ ทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล
ภาพประกอบที่ ๒ โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ปี พ.ศ. ๒๕๔๖

หน้า

๓๔

๓๕



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช มาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยการปกครองในระบอบประชาธิปไตยมีความหมายและหลักการสำคัญ คือ การปกครองของประชาชน เพื่อประชาชน การปกครองของประเทศไทยตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๔ ได้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินเป็น ๓ ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น^๑

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีวิวัฒนาการและความเป็นมาเช่นเดียวกับสภาตำบล เหตุที่มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมาใหม่นั้น เนื่องจากรัฐบาลในช่วงเวลาดังกล่าวมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนให้มากขึ้น จึงได้พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับ “สภาตำบล” ที่มีอยู่แต่เดิมเสียใหม่ และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยให้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” และต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัตินี้มาจนถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นราชการส่วนท้องถิ่นและเป็นนิติบุคคล แบ่งเป็น ๓ ขนาด ได้แก่ อบต. ขนาดเล็ก อบต. ขนาดกลาง และอบต. ขนาดใหญ่ โดยใช้เกณฑ์รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง ทั้งนี้สาระประเด็น คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจะประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สมาชิก อบต. (ส.อบต.) โดยมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเช่นกัน จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับชุมชนที่มีหน้าที่และบทบาทในชุมชนมากที่สุดและเป็นพื้นฐานสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย^๒

^๑ กรมการปกครอง, การจัดทำแผนพัฒนาตำบล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาสมัครรักษา
ดินแดน, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๓.

^๒ คณะกรรมการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, แผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สถิติข่าว, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๗.

จะเห็นได้ว่าการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามาแสดงความคิดเห็นร่วมกับองค์กรด้วย เริ่มตั้งแต่การแสดงความคิดเห็นในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นเสมือนตัวแทนของประชาชนในการบริหารจัดการองค์กร การแสดงความคิดเห็นของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหลักสำคัญของแนวทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลจะจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพื่อบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาตำบลไปในทิศทางใด จะต้องมิระบุไว้ในแผนพัฒนาฯ จะจัดทำนอกเหนือจากที่ระบุไว้ไม่ได้ การแสดงความคิดเห็นของประชาชนในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเข้ามาในรูปแบบของประชาคมเป็นผู้เสนอผู้แทนประชาคมมาร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างด้วย อย่างน้อยคณะกรรมการละสองคน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม ดังนั้น โดยหลักการแล้วการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นของประชาชน แต่ในความเป็นจริงเป็นสิ่งที่สงสัยว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากน้อยแค่ไหน และอย่างไร

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ มีจำนวนประชากรในเขต อบต. ๘,๕๘๕ คน และจำนวนหลังคาเรือน ๑,๕๑๗ หลังคาเรือน มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ โดยไม่รวมเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนการบริหารจัดการก็เหมือนกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ คือ ต้องการการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของประชาชนในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการจัดทำงบประมาณเพื่อสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาตำบล และด้านการชำระภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนงานและโครงการที่ระบุไว้ในข้อบังคับงบประมาณเพื่อสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาตำบล และด้านการชำระภาษี และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนงานและโครงการที่ระบุไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ และศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงาน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ ศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่

๑.๒.๒ ศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านการบริหารจัดการ
- ๒) ด้านงบประมาณ
- ๓) ด้านบุคลากร
- ๔) ด้านวัสดุ อุปกรณ์

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

๑) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ๑๕ คน คณะกรรมการหมู่บ้าน ๑๕ หมู่บ้าน ๆ ละ ๔ คน จำนวน ๖๐ คน และประชาคมหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ จำนวน ๑๖๘ คน รวมทั้งสิ้น ๒๔๓ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๔ คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ความคิดเห็น หมายถึง การที่ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งสี่ด้านตามที่ได้กำหนดไว้

ประชาชน หมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน และประชาคมหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารงาน หมายถึง การบริหารราชการที่เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐ ได้เปิด โอกาสให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารและดำเนินงานของรัฐ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน หมายถึง จำแนกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การกำหนดรูปแบบและภารกิจขององค์กร การแบ่งส่วนขององค์กร การกำหนดกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน การกำหนดตำแหน่งงาน (Position) พร้อมหน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ (Authority) ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละส่วน แต่ละระดับ (Level) และขององค์กรเป็นส่วนรวมและการกำหนดโครงสร้างและความสัมพันธ์ของงานส่วนต่าง ๆ ของแต่ละองค์กร และการสร้างระบบการควบคุมให้ทุกส่วนขององค์กรได้เป็นอย่างดีสืบเนื่องและมีเอกภาพ

๒) ด้านงบประมาณ หมายถึง ด้านการเงินที่จะต้องนำมาเพื่อดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดเวลาที่ถูกต้องสอดคล้องกัน ดังนั้นการพิจารณาเรื่องแหล่งเงิน การจัดสรรเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและรายการต่างๆ ให้ได้สัดส่วนที่จะได้ผลตอบแทนสูงสุดและการควบคุมการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ โดยไม่รั่วไหลสูญเสียบ หรือฟุ่มเฟือยโดยไม่จำเป็น แต่ในขณะเดียวกันเพื่อที่จะสนับสนุนให้ทำงานได้ ดำเนินการไปอย่างราบรื่นจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การเงินจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องดูแล นอกจากนี้การรายงานฐานะทางการเงินเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานและเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง ในระยะต่อไปก็เป็นกิจกรรมสำคัญของการจัดการด้วย

๓) ด้านบุคลากร หมายถึง การจัดการที่ดีจำเป็นจะต้องได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างอื่นมาบรรจุให้กับตำแหน่งและหน้าที่การงานที่กำหนดไว้ และจะต้องให้มีจำนวนพอเพียงไม่มากเกินไป หรือน้อยไป การจัดการด้านบุคลากรยังควบคุมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่สมบูรณกับภาวะการปฏิบัติงานหน้าที่ของบุคลากร ความจำเป็นที่จะต้องดูแลความเรียบร้อยของการทำงานและการเพิ่มพูนความรู้ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยเป็นระยะ ๆ ด้วย

๔) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง การจัดหาและมีไว้ซึ่งเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงาน สถานที่บริการที่เหมาะสมทันสมัยเพียงพอ และมีประสิทธิภาพที่จะสามารถที่จะช่วยให้การดำเนินงานตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ อย่าง ได้ผลหรือเป็นประโยชน์ที่สุด ทั้งนี้การจัดการด้านนี้ ยังหมายความรวมถึง การเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การควบคุมการใช้งาน การบำรุงรักษา และเปลี่ยนแปลงชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งที่บกพร่องชำรุดเสียหายหรือที่มีประสิทธิภาพในการใช้งานต่ำกว่าระดับที่ต้องการ และการถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาหรือจัดทำสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่

๑.๕.๒ ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕.๓ ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งในบทนี้จะเป็นการรวบรวมเอกสาร และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ ทฤษฎีความคิดเห็น

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๖ สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ ทฤษฎีความคิดเห็น

๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็น (Opinion) เป็นการแสดงออกของทัศนคติส่วนหนึ่งและเป็นการแปลความหมายข้อเท็จจริง (Fact) อีกส่วนหนึ่ง นอกจากนี้แล้วจะพบเสมอเมื่อบุคคลใดเกิดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งแล้ว บุคคลมักมีข้ออ้างหรือการแสดงเหตุผล (Justification) เพื่อสนับสนุนหรือปกป้องความคิดเห็นนั้น แต่การแสดงเหตุผลดังกล่าวเป็นเพียงผลที่เกิดจากความคิดเห็นเท่านั้น มิได้ชี้ให้เห็นทัศนคติแท้จริงแต่อย่างใด และความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง การแปลความหมายดังกล่าวขึ้นอยู่กับอิทธิพลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและคำนิยามของความคิดเห็นไว้ ดังนี้

พจนานุกรมทางการศึกษา ได้ให้ความหมายของ “ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ การตัดสินใจ ความคิด ความรู้สึกประทับใจที่ไม่ได้จากการพิสูจน์ การซึ่งนำหน้ากว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่พจนานุกรม

เวบสเตอร์ ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความรู้อันแท้จริงแต่ตั้งอยู่ที่ใจ ความคิดเห็นคือความคิดเห็นในบางสิ่งบางอย่างอาจเป็นจริงตามที่คิดไว้” *

ความคิดเห็น (Opinion) ตามรากศัพท์จากพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายไว้ว่า

๑. ข้อพิจารณาเห็นว่า เป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม

๒. ทักษะหรือประมาณการที่เกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นหนึ่ง เช่น ทักษะเกี่ยวกับความเหมาะสมของนโยบายวางแผนครอบครัว

๓. คำแถลงของผู้ที่ยอมรับนับถือกันว่า เป็นผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อปัญหาที่มีผู้มาขอปรึกษา^๒

๒.๑.๒ ความสำคัญของความคิดเห็น

การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่ละคน จะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน เพราะจะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและความพอใจของผู้ร่วมงาน

ในการศึกษาถึงความคิดเห็นต่าง ๆ ส่วนมากจะใช้วิธีแบบวิจัยตลาด ได้แก่ การซักถามแบบทีกและรวบรวมไว้เป็นข้อมูล ซึ่งเบสท์ (Best) ได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็นก็คือ การเสนอให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่า ความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะอย่างไรและจะได้ทำตามความคิดเห็นเหล่านั้นได้ หรือในการวางแผนนโยบาย ความเห็นที่วัดออกมาได้จะทำให้ผู้บริหารเห็นสมควรหรือไม่ ในการจะดำเนินนโยบายต่อไป

๒.๑.๓ วิธีวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไป ต้องมีสิ่งประกอบสามอย่าง คือ บุคคลที่ถูกวัด สิ่งเร้าและมีการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับ สูง ต่ำ น้อย มาก วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้ในการตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ถูกถามเลือกตอบแบบสอบถามการจะใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็น จะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้

* ฆานานุช วิชิตระกูล, “ศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของลูกค้ำที่มีต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาชะอำ จังหวัดเพชรบุรี”, สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๔๖, หน้า ๕.

^๒ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๐.

แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวของลิเคอร์ท ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นปฏิฐาน (Positive) หรือปฏิเสธ (Negative) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวัดตามแนวของลิเคอร์ท ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความคิดเห็นมีมูลเหตุด้วยกันหลายประการ คือ

๑. ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อวัยวะต่าง ๆ ของบุคคลที่ใช้ ในการรับรู้ ความผิดปกติของอวัยวะหรือความบกพร่องของอวัยวะสัมผัส ซึ่งจะมีผลต่อความคิดเห็นที่ไม่ดีต่อบุคคลภายนอก

๒. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือ การที่บุคคลได้ ประสบกับเหตุการณ์ ด้วยตนเอง กระทำด้วยตนเอง หรือ ได้พบเห็นทำให้บุคคลมีความฝังใจ และเกิดความคิดต่อประสบการณ์เหล่านั้น ต่างกัน

๓. อิทธิพลของผู้ปกครองเมื่อครั้งยังเป็นเด็ก ผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่ใกล้ชิด และให้ข้อมูลแก่เด็ก ได้มาก ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นของเด็กด้วย

๔.ทัศนคติและความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสังคม หรือกลุ่มอ้างอิงที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลการอบรมสั่งสอนของกลุ่ม หรือสังคมที่มีความคิดเหมือนหรือแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย

๕. สื่อสารมวลชน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เขามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล สื่อเหล่านั้น ได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ และนิตยสารความคิดเห็นเป็นลักษณะของแต่ละบุคคล การวัดจึงวัดจากแรงจูงใจ การรับรู้ โดยมีข้อแตกต่างของประสบการณ์และปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง สามารถกระทำการวัดได้ หลายวิธีส่วนมากจะใช้ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ซึ่งวิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็น โดยมีการแสดงข้อความทั้งทางบวกและทางลบปะปนกัน โดยมีมาตรวัด ได้หลายชนิด เช่น มาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) เป็นมาตรวัดแบบมีเกณฑ์ เปรียบเทียบ (Comparative Rating Scale) เป็นข้อความที่วัดทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีข้อความทั้งทางบวกและทางลบปะปนกันกำหนดช่วงความรู้สึกของบุคคลออกเป็น ๕ ช่วง คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ”

“นิตริรัฐ คำสิงห์นอก, “ศึกษาความคิดเห็นของผู้มีสิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลไพล อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา”, สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนานาชาติ ซิลเลอร์-แสดมฟอร์ด), ๒๕๔๕, หน้า ๑๑.

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความคิดเห็นไว้ ดังนี้
 สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ กล่าวไว้ว่า “ความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกซึ่งวิจารณ์ญาณ
 ที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะความคิดเห็นของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง ทศนคติของ
 บุคคล ในขณะที่ทัศนคติแสดงความรู้สึกทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นเป็นการอธิบายเหตุผล
 ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจ”^๔

อุทัย หิรัญโต กล่าวไว้ว่า “ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด
 ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยความรู้ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้
 อาจได้รับการยอมรับหรือการปฏิเสธจากคนก็ได้”^๕

นพมาศ ชีรวคิม กล่าวไว้ว่า “ความคิดเห็นเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือ
 การเขียน ซึ่งเมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วทำให้เกิดผลหรือคนส่วนใหญ่ถือว่าเป็นสิ่งที่แสดงความเป็นใจ
 ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่นิยมกันทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพราะความคิดเห็นเป็นเครื่องมือสำคัญที่
 ทางวิชาการได้หยิบยื่นให้แก่วงการเมืองและสังคม”^๖

สุชา จันท์ธอม และสุรางค์ จันท์ธอม กล่าวไว้ว่า “เป็นการยากที่จะแยกความคิดเห็น และเจตคติ
 ออกจากกันได้โดยเด็ดขาด เพราะทั้งความคิดเห็นและเจตคติมีลักษณะคล้ายกันแต่ลักษณะของความคิดเห็น
 จะไม่ลึกซึ้งเหมือนเจตคติ”^๗

ลาวัญญ์ จักรานูวัฒน์ กล่าวไว้ว่า “จากการศึกษาความหมายของความคิดเห็นต่าง ๆ ที่กล่าวไว้
 แล้วนั้น สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงความรู้สึกของแต่ละบุคคล ในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริง
 ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ด้วยการพูด การเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมของแต่ละ

^๔สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : ชัยศิริการพิมพ์, ๒๕๒๒),
 หน้า ๓๑.

^๕อุทัย หิรัญโต, หลักสังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๒),
 หน้า ๔๓.

^๖นพมาศ ชีรวคิม, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
 ๒๕๓๔), หน้า ๑๓๕.

^๗สุชา จันท์ธอม และสุรางค์ จันท์ธอม, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : แพรงวิทยา, ๒๕๒๐),
 หน้า ๑๐๔.

บุคคล เป็นส่วนประกอบในการพิจารณา ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจจะมีการเปลี่ยนแปลง ได้ถ้าหากมีหลักฐาน ข้อเท็จจริงปรากฏ”^๕

สุรางค์ พลาสกุล กล่าวไว้ว่า “ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิดต่อ สิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีพื้นฐานมาจากความรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อมเป็นพื้นฐานการแสดงออก ความ คิดเห็นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และต้องยอมรับว่าประชาชนโดยทั่วไปอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่าง กันไป”^๕

ประภาเพ็ญ สุวรรณ กล่าวไว้ว่า “ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่ง ต่อการแสดงความคิดเห็นนั้นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยา เฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก”^๖

วาสนา ทีปะลา กล่าวไว้ว่า “ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึก ความเชื่อต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง จากการใช้สติปัญญาประกอบด้วยความรู้ ประสบการณ์และ สภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเป็นส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งอาจจะเป็นการพูดหรือการเขียน อาจจะถูกต้องหรือไม่ด้วยก็ได้ อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้ ความคิดเห็นอาจ ไปตามกาลเวลาหรือถ้าหากมีหลักฐานข้อเท็จจริงปรากฏ”^๖

ธีรศักดิ์ บันทูปลา กล่าวไว้ว่า “ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกนึกคิดการตัดสินใจ และความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งด้วยคำพูดหรือการเขียน โดยมีอารมณ์

^๕ถาวรณย์ จักรานูวัฒน์, “ความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษสาขาวิชาบริหารธุรกิจ (M.B.A.)”, สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๔๐, หน้า ๘.

^๕สุรางค์ พลาสกุล, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยบัตร ประกันสุขภาพ พ.ศ.๒๕๓๘”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๓๘, หน้า ๒๒.

^๖ประภาเพ็ญ สุวรรณ, ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, ๒๕๒๖), หน้า ๘.

^๖วาสนา ทีปะลา, “ความรู้ความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายวิชาชีพการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป”, วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๓๖, หน้า ๑๒.

และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เป็นพื้นฐานของการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นอาจเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา”^{๑๒}

พัชรรส การันต์ กล่าวไว้ว่า “ความคิดเห็น คือ การแสดงออกถึงทัศนคติความรู้สึก ความเชื่อ หรือค่านิยมของบุคคล โดยการใช้ภาษาพูดหรือการเขียน และ โดยมากความคิดเห็นจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเป็นจริง”^{๑๓}

ภูวคณ จันทรรส กล่าวไว้ว่า “ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่มีการแสดงออกที่สามารถสังเกตได้ และการแสดงความคิดเห็นของบุคคลหนึ่งบุคคลอื่น ๆ อาจไม่เห็นด้วยก็ได้”^{๑๔}

พวงมาน ชมเดือน กล่าวไว้ว่า “ความคิดเห็นของบุคคลมาจากพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ ในการทำงาน และการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ทำให้บุคคลแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง”^{๑๕}

วไลลักษณ์ โหรรุณาน กล่าวไว้ว่า “ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ ความรู้ หรือการแสดงออกของบุคคลต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ การพูด หรือการเขียน ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ ทัศนคติ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ และอาจได้รับจากผู้อื่นหรือไม่ก็ได้”^{๑๖}

^{๑๒}ธีรศักดิ์ บันทุปา, “ความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. ๒๕๓๐ ของนักศึกษาศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๑, หน้า ๕๕.

^{๑๓}พัชรรส การันต์, “ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อย้ายที่ตั้งสถานที่ทำงานอันเนื่องมาจากผลกระทบการอนุรักษ์พื้นที่กรุงรัตนโกสินทร์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๓๓, หน้า ๒๕.

^{๑๔}ภูวคณ จันทรรส, “ความคิดเห็นของเกษตรกรที่มีต่อการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรโดยวิธีใช้เทปบันทึกเสียงผ่านหอกระจายข่าวในจังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๓๕, หน้า ๓๕.

^{๑๕}พวงมาน ชมเดือน, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับขวัญในสำนักงานของพนักงานองค์การทอผ้า กระทบวงกลาไหม”, วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๐, หน้า ๑๕๐.

^{๑๖}วไลลักษณ์ โหรรุณาน, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการเก็บขยะมูลฝอย : ศึกษาเปรียบเทียบบริเวณคลองบางกอกน้อย เขตบางกอกน้อย และบริเวณคลองชักพระ เขตคลองชั้นกรุงเทพฯ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๓๗, หน้า ๑๗.

จากความหมายต่าง ๆ ของความคิดเห็น สรุปได้ว่า ความคิดเห็น คือ ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยการพูดหรือการเขียน โดยมีอารมณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ เป็นพื้นฐานของการแสดงออก ความคิดเห็นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และต้องยอมรับว่าประชาชนโดยทั่วไปอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

ความหมายของการบริหารงาน คำว่า “การบริหาร” นั้น นอกจากจะใช้คำในภาษาอังกฤษที่ว่า “Administration” ยังมีอีกคำหนึ่งที่ใช้แทนกันได้คือคำว่า “Management” (ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันแต่ทางวิชาการจะเลือกใช้คำว่า “Administration” ด้วยเหตุผลสองประการ คือ

ประการแรก เมื่อไม่ต้องการใช้คำที่มีความหมายเน้นในทางการจัดการธุรกิจเอกชน

ประการที่สอง เมื่อไม่ต้องการใช้คำที่จะทำให้เกิดความสับสน เพราะจากคำว่า “การจัดการ” (Management) นั้น ใกล้เคียงกับคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) ซึ่งมีความหมายแคบจำกัดลงไปว่า เป็นผู้บริหารขององค์กรแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น

เมื่อพูดถึงการบริหารงานทั่ว ๆ ไป หรือการบริหารราชการซึ่งนิยมใช้คำว่า “Administration” สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งร่วมมือกับกองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง สรุปว่า การบริหารงานประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๆ ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning)
๒. การจัดองค์การ (Organization)
๓. การอำนวยการ (Directing)
๔. การประสานงาน (Coordination)
๕. การควบคุมงาน (Controlling)

นอกจากนั้นยังได้พิจารณาต่อไปถึงหลักการบริหารงานอีกว่า ควรประกอบด้วยหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

๑๔ ประการ คือ

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

๒. การกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ควรจะได้ สัมพันธ์กัน

๓. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unit of Command) คือ ภายในโครงสร้างขององค์กรหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยหน่วยงานผู้ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาจำนวนมากมาตามหลักเอกภาพในการบังคับบัญชาคนเดียว เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาและข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติตามคำสั่ง

๔. เอกภาพในการอำนาจการ (Unit of Direction) หมายถึง เอกภาพของทิศทางในการปฏิบัติงาน ที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว มีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน

๕. หลักการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization of Authority) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเอกภาพในการบังคับบัญชา และเอกภาพในการอำนาจการ

๖. หลักการบังคับบัญชาที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ (Scalar Chain) คืออำนาจในการบังคับบัญชาจะลดหลั่นลงมาเป็นลำดับตามสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงลงสู่ระดับล่าง

๗. องค์กรจะต้องมีวินัย (Discipline) เพื่อเป็นข้อบังคับในการปกครอง และในการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กร

๘. องค์กรจะต้องมีระเบียบ (Order) เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

๙. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑๐. ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบเงินอุดหนุน ควรได้สัดส่วนกับการทำให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย คือ องค์กรและผู้ปฏิบัติงาน

๑๑. องค์กรจะต้องมีความยุติธรรมและความเสมอภาค

๑๒. องค์กรจะต้องสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน (Sincerity of Tenure) ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

๑๓. องค์กรจะต้องสนับสนุนความคิดริเริ่มของบุคคล

๑๔. ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน คือ มีความจงรักภักดี มีความจริงใจและสุจริตใจต่อกันและกัน เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยส่วนรวม^{๑๑}

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ กล่าวว่า “การจัดการ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยการวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การชักนำ (Leading) และการควบคุม (Control) มนุษย์ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากรข้อมูลขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ”^{๑๒}

^{๑๑}ดิน ปรัชญพุทธิ, องค์กรการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๘.

^{๑๒}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ชรรรมสาร, ๒๕๓๘), หน้า ๑๑.

แนวความคิดของ GULICK และ URWICK ซึ่งเสนอแนวคิดการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สำคัญ
๗ ประการคือ POSDCORB อันได้แก่

๑. การวางแผน (Planning)
๒. การจัดการองค์การ (Organizing)
๓. การบรรจุหรือแต่งตั้ง (Staffing)
๔. การสั่งการ (Directing)
๕. การประสานงาน (Co-ordinating)
๖. การรายงาน (Reporting)
๗. การงบประมาณ (Budgeting)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ กล่าวว่า ผู้บริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากเช่นในปัจจุบันควรมี
คุณสมบัติ ดังนี้

๑. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน กำหนดคน ใบบาย และวิธีการทำงานที่ชัดเจน
๒. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situations) เพื่อกำหนดแผนเชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและนโยบายอย่างเหมาะสม
๓. ใว้ต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมทั้งภายนอก และภายในองค์การ ทั้งจะต้องรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย
๔. ความสามารถในการจ้ระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ทั่วถึงทุกระดับ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นอย่างดี
๕. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ต้องสามารถวางแผนบุคลากร สรรหาคัดเลือก กำหนดระบบค่าจ้าง เงินเดือน ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การเพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ทัศนคติ ความยึดอัดใจ ความไม่พอใจต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. มีคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหาร สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงาน แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง ไม่ว่าจะตรงหรือทางอ้อม^{๑๙}

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ ได้เสนอระบบการจัดการด้านกรรมวิธีในการบริหารงาน หรือกระบวนการในการจัดการไว้ดังนี้ “นักจัดการพัฒนาสังคมหรือนักบริหารมีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการที่จะนำแนวคิด นโยบาย และคำสั่งของหน่วยเหนือไปปฏิบัติให้บรรลุผลเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะนักจัดการพัฒนาสังคมที่มีภารกิจและข้อผูกพันจะสร้างความดีงาม และความผาสุกให้เกิดขึ้นในสังคม และแก่ประชาชนนั้น ผู้นั้นจะต้องมีวิธีการที่จะต้องทำงานอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระเบียบ ยิ่งเป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่เท่าใด ความจำเป็นที่จะต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบหรือมืออาชีพก็จะมาเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่อาจสร้างความสำเร็จได้ ตรงกันข้ามอาจจะสร้างความยุ่งเหยิงหรือปั่นป่วนให้แก่หน่วยงาน และผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันได้”^{๒๐} ขั้นตอนหรือขบวนการด้านการบริการที่เหมาะสมกับการพัฒนาสังคม มีดังนี้คือ

๑. Planning คือ การวางแผนสำหรับเป็นแบบในการทำงานก่อนอื่นใด หรือก่อนลงมือทำงาน นักบริหารจะต้องคิดล่วงหน้าว่าหน่วยงานของตนจะทำอย่างไรจึงจะได้ผลตามแนวคิด นโยบายและคำสั่งที่หน่วยเหนือมอบมาให้ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะอยู่ในรูปนามธรรมหรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้ นักจัดการและนักบริหารชั้นสูง มีภาระต้องกำหนดกิจกรรมที่จะต้องทำ เมื่อปฏิบัติได้ผลแล้วจะสมตามเจตนารมณ์ของหน่วยเหนือที่จะสั่งการมาได้ เมื่อกำหนดกิจกรรมแล้วก็ต้องคิดหาวิธีแบบยลและเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย นอกจากนี้ยังต้องนึกถึงว่าจะต้องทำที่ไหน ขนาดใด หรือหน่วยงานใด ใครหรือหน่วยงานใดได้สังกัดที่จะรับไปทำเมื่อไหร่ และจะต้องให้ทรัพยากรสนับสนุนเท่าใด เขาจึงสามารถปฏิบัติงานได้และได้ผลตามที่ต้องการ นักจัดการหรือนักบริหารชั้นสูง มีหน้าที่หลักในด้านการสนับสนุนหน่วยงานระดับปฏิบัติ ดังนั้น จะต้องมีการเตรียมทรัพยากรที่จะส่งไปให้กับหน่วยปฏิบัติใดจึงจะดีที่สุด

ส่วนนักจัดการ หรือนักบริหารพัฒนาสังคม ที่มีหน้าที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานนั้นก็จะต้องเอาแผนส่วนรวมนั้นมาย่อยเป็นแผนเฉพาะหน่วยงานของตน ซึ่งจะต้องมีรายละเอียดเฉพาะเจาะจงมากขึ้น การคิดการล่วงหน้าจะทำให้การทำงานใด ๆ ผู้ที่รับผิดชอบมีเวลาที่จะค้นหาสิ่งดี ๆ มีโอกาส

^{๑๙}เอกชัย กี่สุขพันธ์, การบริหารทักษะและการปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๓๘), หน้า ๑๕-๒๐.

^{๒๐}เรื่องเดียวกัน.

เปรียบเทียบกิจกรรม และวิธีการทำงาน มีเวลาจัดเตรียมทรัพยากรที่ถูกต้องและสามารถกำหนดเวลาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมไม่ทำให้ดิน ฟ้า อากาศเป็นอุปสรรคในการทำงาน เป็นต้น

๒. Organization and Preparing Operations Plan ได้แก่ การเตรียมการ การเตรียมกำลังพล หรือ พละกำลังไว้ให้พร้อมที่จะเข้าปฏิบัติงานได้ทัน่วงทีกับเวลาที่คาดว่าจะเริ่มปฏิบัติ และระยะเวลาเตรียมการ นี้ ก็จะเป็นเรื่องการจัดทำแผนสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติให้พอเพียง หากเป็นนักจัดการ หรือนักบริหารพัฒนาสังคมในระดับปฏิบัติงานเขาผู้นั้นก็จะต้องเตรียมแผนปฏิบัติงาน (Operations Plan) ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรม เวลาผู้รับผิดชอบ งบประมาณ และเครื่องใช้ให้เข้าด้วยกัน หากเป็นงานที่จะต้องทำซ้ำ ๆ (Routine) ก็จะต้องเตรียมออกระเบียบปฏิบัติที่สามารถใช้เป็นคู่มือในการ ดำเนินการได้ (Standard Operating Procedure)

๓. Directing and Supervising ได้แก่ การเอาแผนงาน หรือระเบียบปฏิบัติงาน และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาให้แก่ผู้ที่จะร่วมปฏิบัติงาน การออกคำสั่ง การชี้ทาง และการอธิบายให้แก่ทุกคนที่จะต้อง รับผิดชอบ เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ และแผนที่กำหนดไว้และเมื่อผู้ปฏิบัติงาน แยกย้ายกันไปปฏิบัติงานแล้ว นักจัดการหรือนักบริหารงานที่ทำหน้าที่บังคับบัญชา ก็มีหน้าที่ในการ กำกับตรวจตรา และติดตามการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะ ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าเขาเหล่านั้นสามารถ ปฏิบัติงานได้ตามแผน หากมีข้อขัดข้องหรือปัญหาประการใดผู้ที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาก็มีหน้าที่ใน การที่จะช่วยแนะนำ หรือช่วยเหลือตามแต่เห็นสมควร หรือการให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ทราบ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยได้มีความเชื่อมโยง และสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

๔. Coordination ได้แก่ การประสานงาน การแสวงหาความร่วมมือ และการทำงานร่วมกับ หน่วยงานอื่น และกับเอกชน นักจัดการหรือนักบริหารงานมีหน้าที่ในลำดับต่อไปนี้คือ การติดต่อกับ หน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน หรือจะเป็นชุมชน หรือประชาชนทั่วไปที่มีวงจรเกี่ยวข้องกับ เพื่อที่จะได้ให้หน่วยงานของตนสามารถทำงานเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆหรือเชื่อมโยงกับสังคม ชุมชน หรือประชาชน ผู้เป็นเป้าหมายของงานได้อย่างกว้างขวางมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลตามที่ มีเจตนารมณ์อันแท้จริงกำหนดไว้ งานบางอย่างของหน่วยงานของตนจะสามารถทำได้ดีขึ้นหากมีโอกาส เข้าใจ หรือร่วมมือผืนักกำลังคนหรือทำงานเชื่อมโยงกันเป็นขั้นตอน นักจัดการหรือนักบริหารต้อง เข้าใจว่างานพัฒนาสังคมนั้น ไม่ใช่งานที่ตนเองหรือหน่วยงานของตนจะต้องทำเองทั้งหมด ไม่ใช่ผู้ที่ จะต้องแบกภาระ ในขณะที่ผู้ที่เป็นเป้าหมาย หรือสังคมส่วนรวมก็มีหน้าที่ที่จะต้องช่วยตนเอง และ เพื่อนร่วมชุมชน เพื่อนร่วมชาติด้วย ดังนั้น นักจัดการหรือนักบริหารพัฒนาสังคมที่ฉลาดจะต้องกำหนด กลวิธี และวิธีการทำงานที่จะเป็นผู้สนับสนุน และผู้ผลักดันให้ผู้ที่มีความสามารถ และผู้สมควรที่จะ รับภาระนั้นไปดำเนินการมากกว่า

๕. Evaluation ได้แก่ การรายงาน การประเมินผล และการแก้ไขปรับปรุงนักจัดการ หรือนักบริหาร พัฒนาสังคม จะสามารถปฏิบัติงานของตนเองได้ดีขึ้น หรือการปฏิบัติงานของหน่วยของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสัมฤทธิ์ผลมากขึ้นย่อมต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ผลงานที่หน่วยงาน สามารถสร้างขึ้น ข้อบกพร่องหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่การปฏิบัติงานของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมาจาก ระบบการรายงานผลย้อนกลับ (Feedback) ดังนั้น ในระบบการจัดการสมัยใหม่นั้น ภารกิจของนักจัดการ หรือนักบริหารที่จะต้องทำ สามารถแสดงข้อเท็จจริงที่จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานในการที่จะแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานในระยะต่อไปให้เข้าเป้าหมายมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นที่พอใจแก่ผู้เป็นเป้าหมายมากขึ้นและเป็นการช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติทำงาน ได้ง่ายขึ้น เป็นต้น

การรายงานบางอย่างมีความสลับซับซ้อน ที่ต้องมาคิดวิเคราะห์ก่อนที่จะทราบสมมติฐานที่แท้จริงหรือก่อนที่จะสามารถคิดหาวิธีการที่ดีกว่ามาปฏิบัติงานในรอบต่อไป และเรื่องบางอย่างก็เหมือน เพียงผมเส้นเดียวบังภูเขา

ปัจจัยในการบริหารงาน

ในการบริหารงานนั้น คนนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคนเป็นผู้นำมา ซึ่งทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ และทำให้ทรัพยากรนั้นเกิดประโยชน์ ดังนั้นการบริหารงานจึงจำเป็น ที่จะต้องมีปัจจัยมาเกี่ยวข้องหรือสนับสนุนเพื่อให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัจจัยในการบริหารงาน ประกอบไปด้วย^{๒๐}

๑) ด้านปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้า ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงาน เป็นส่วนที่เตรียมไว้ล่วงหน้า สำหรับใช้ในการดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหาร

คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่ร่วมกันทำงาน

เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุก ๆ ส่วนขององค์กร

วัสดุอุปกรณ์ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่าง ๆ

การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานขององค์กรที่ทำโดยผู้บริหาร

คิงที่ จักรกฤษณ์ นรมติศุภการ ได้เสนอระบบการจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน (CHAKRITS 4M : Social Development Component) ไว้ดังนี้

การที่นักจัดการพัฒนาสังคมไม่ว่าจะปฏิบัติอยู่ในระดับใด จะสามารถนำเอานโยบายของ ฝ่ายการเมืองหรือนโยบายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติจัดทำให้เกิดผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น นอกเหนือจากที่เขาผู้นั้นจะต้องมีความสำนึกถึงสังคมและประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ตนเอง ถูก

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน.

วางตัวหรืออาสาเข้าไปความรับผิดชอบในการสร้างผลประโยชน์แล้ว นักจัดการผู้นั้นยังจำเป็นที่จะต้องมีความรู้และความสามารถที่จะกำหนดระบบงาน ระเบียบและเทคนิคในการปฏิบัติงาน สร้างความพร้อมและมีความสามารถที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ให้เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการทำงานของคุณและหน่วยงานของคุณอีกด้วย ระบบงานและระเบียบเทคนิคในการปฏิบัติที่กล่าวถึง สามารถแยกออกได้เป็น ๔ ด้าน ดังนี้คือ

M1 (Mechanism) ได้แก่ ด้านการจัดการองค์ ซึ่งหมายถึง การกำหนดรูปแบบและภารกิจขององค์กร การแบ่งส่วนขององค์กร การกำหนดกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน การกำหนดตำแหน่งงาน (Position) พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจ (Authority) ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละส่วน แต่ละระดับ (Level) และขององค์กรเป็นส่วนรวมและการกำหนด โครงสร้างและความสัมพันธ์ของงานส่วนต่าง ๆ ของแต่ละองค์กรและการสร้างระบบการควบคุมให้ทุกส่วนขององค์กรได้เป็นอย่างสืบเนื่อง และมีเอกภาพ

M2 (Money) ได้แก่ ด้านการเงิน ที่จะต้องหามาเพื่อดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดเวลาที่ถูกต้องสอดคล้องกัน ดังนั้นการพิจารณาเรื่องแหล่งเงิน การจัดสรรเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและรายการต่าง ๆ ให้ได้สัดส่วนที่จะได้ผลตอบแทนสูงสุดและการควบคุมการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ โดยไม่รั่วไหลสูญเสีย หรือฟุ่มเฟือยโดยไม่จำเป็น แต่ในขณะเดียวกันเพื่อที่จะสนับสนุนให้ทำงานได้ดำเนินการไปอย่างราบรื่นจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การเงินจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องดูแล นอกจากนี้การรายงานฐานะทางการเงินเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานและเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงในระยะต่อไปก็เป็นกิจกรรมสำคัญของการจัดการด้วย

M3 (Manpower) ได้แก่ ด้านบุคลากร ซึ่งการจัดการที่ดีจำเป็นจะต้องได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างอื่นมาบรรจุให้กับตำแหน่งและหน้าที่การงานที่กำหนดไว้ และจะต้องให้มีจำนวนพอเพียงไม่มากเกินไป หรือน้อยไป การจัดการด้านบุคลากรยังควบคุมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่สมบูรณกับภาวะการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ความจำเป็นที่จะต้องดูแลความเรียบร้อยของการทำงานและการเพิ่มพูนความรู้ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในหน่วยเป็นระยะๆ ด้วย

M4 (Material & Buildings) ได้แก่ การจัดหาและมีไว้ซึ่งเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงาน สถานที่บริการที่เหมาะสมทันสมัยเพียงพอ และมีประสิทธิภาพที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างได้ผลหรือเป็นประโยชน์ที่สุด ทั้งนี้การจัดการด้านนี้ยังหมายความรวมถึง การเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การควบคุมการใช้งาน การบำรุงรักษา และเปลี่ยนแปลงชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งที่บกพร่องชำรุดเสียหายหรือที่มีประสิทธิภาพ

ในการใช้งานต่ำกว่าระดับที่ต้องการ และการถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาหรือจัดทำสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้^{๒๒}

๒) กระบวนการบริหาร

เป็นขั้นตอนการจัดการที่ช่วยให้งานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน สรรหา คัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงานในหน่วยงาน และการใช้บุคลากรให้ได้ผลงาน เกิดประโยชน์ต่อองค์การให้มากที่สุด และในขณะเดียวกันก็พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และได้รับสวัสดิการตอบแทน ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ อย่างเพียงพอกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย

๑. องค์ประกอบด้านที่ ๑ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

๑) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๒) การวิเคราะห์งาน

๓) การสรรหา

๔) การคัดเลือก

๕) การแต่งตั้ง (การบรรจุ การรับโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง รักษาราชการแทน

และรักษาการในตำแหน่งที่ว่าง)

๒. องค์ประกอบด้านที่ ๒ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

๑) การเลื่อนตำแหน่ง

๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือน

๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔) ค่าตอบแทน

๕) การย้าย

๖) การจูงใจ

๓. องค์ประกอบด้านที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑) การฝึกอบรม

๒) การศึกษา

๓) การวางแผนและพัฒนาอาชีพ

๔. องค์ประกอบด้านที่ ๔ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

๑) พนักงานสัมพันธ์

^{๒๒} จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, การจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑), หน้า ๑-๓.

๒) สุขภาพและความปลอดภัย

๓) การดำเนินการทางวินัย (การลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์)

๔) การพ้นจากตำแหน่ง (การโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การออกจากราชการ)

จากข้อสรุปและข้อเสนอที่ได้จากกระบวนการทำงานขั้นสุดท้ายในระบบบริหารนี้ นักจัดการพัฒนาสังคมก็จะมีโอกาสให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นแทนที่จะจำหนำแต่ของเดิม ๆ หรือสิ่งสิ้นเปลืองหรือไม่ได้ผล หรือทำไปพอให้ผ่านไปวัน ๆ ขึ้นตอนทั้ง ๕ ขึ้นตอนที่กล่าวมาข้างต้น มีสภาพเรียงกันตามลำดับและสามารถคิดในทำนองเป็นวงจร หรือวงรอบก็ได้ (Cycle) ซึ่งรอบหนึ่ง ๆ อันหมายถึง ๑ หรือ ๒ ปี และระบบรายงานนั้นอาจเป็น ๑ หรือ ๒ ปีตามที่ต้องการเช่นนั้น รายงานบางฉบับอาจจะทำเมื่อเสร็จสิ้นโครงการในแต่ละโครงการด้วยก็ได้ เพื่อให้ผลของการรายงานนั้นทราบถึงผู้ที่กำหนดโครงการว่าทำไปแล้วได้ผลไปถึงไหน และถ้าต้องทำกันต่อไปมีโอกาสกำหนดโครงการที่ดีกว่าเดิม

กล่าวโดยสรุป จากความหมายของการบริหารที่นักวิชาการหลายๆท่านได้กล่าวไว้ข้างต้นนั้น ในความหมายทั่วไป คำว่า การบริหาร หรือ Administration หมายถึง “การร่วมมือดำเนินการปฏิบัติการในองค์กร” และ “หากจะพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วย่อมจะเห็นได้ว่า องค์กรในที่นี้ไม่ได้มีความหมายเฉพาะแต่ ส่วนราชการ กระทรวง ทบวง กรม กอง แผนก ฯลฯ เท่านั้น แต่ยังมี ความหมายรวมถึง องค์กรในการบริหารงานอื่น ๆ ด้วย เช่น ธุรกิจ สหพันธ์ สมาคม” จากคำจำกัดความข้างต้นจะเห็นว่า การบริหารก็คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ระบบการบริหารจัดการที่ดี (Good Government) ศัพท์คำว่า Good Government มีการใช้แพร่หลายมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหาร โดยใช้คำแตกต่างกัน เช่น อาจารย์ธีรยุทธ บุญมี ใช้คำว่า ธรรมรัฐ นายอนันต์ ปันยารชุน ใช้คำว่า ธรรมาภิบาล ส่วนอนุกรรมการบัญญัติ ศัพท์ของ ก.พ. ใช้คำว่า การบริหารจัดการที่ดี ส่วนทางราชบัณฑิตยสถาน ใช้คำว่า วิธีการปกครองที่ดี โดยนัยนี้ Good Government จึงเป็นการมองโลกสมัยใหม่ว่า เป็นโลกที่มีรูปแบบของการบริหารแตกต่างจากเดิม และมีความจำเป็นที่ต้องยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก ประเทศก็ต้องมีกลไกในการทำงาน ซึ่งได้แก่ รัฐบาล และระบบราชการ สิ่งที่เกิดไต่ต้องผลิตให้ได้ก็คือ บริการ การพัฒนา หรืออะไรก็แล้วแต่ ที่เป็นผลจากกลไก อันนั้น ผลที่ว่ามันนี่เราต้องคาดว่าจะเป็นผลดี คือ ประชาชนไม่ทุกข์ยาก มีฐานะร่ำรวยขึ้น ฉลาดขึ้น ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ประเทศพัฒนาขึ้น และสังคมดีขึ้น เป็นต้น ^{๒๐}

^{๒๐} สงวนศักดิ์ สุทธิเลิศอรุณ, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, (กรุงเทพมหานคร : อักษราการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๘๒-๒๘๖.

หลักการและวิธีบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบด้วย

๑. หลักนิติธรรม คือการตรากฎหมายและบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการใช้อำนาจรัฐอย่างเป็นธรรม

๒. หลักคุณธรรม มีจุดมุ่งหมาย ที่จะให้การบริหารบ้านเมือง และสังคม ยึดมั่นในความถูกต้อง คิงาม ทั้งในแง่ของศีลธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และปทัสสถานที่สังคมยอมรับว่าเป็นแบบอย่าง หรือครรลองที่พึงปฏิบัติ

๓. หลักความโปร่งใส เป็นเรื่องของการกระทำกิจการใด ๆ ด้วยความเปิดเผยต่อสาธารณชน และสามารถตรวจสอบได้ โดยเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกประเมินผลการทำงานอย่างเต็มที่

๔. หลักการมีส่วนร่วม ต้องจัดให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม คนที่มีส่วนร่วม คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานของหน่วยงานนั้น (ผู้มีส่วนร่วม เรียกว่า Stakeholders)

๕. หลักความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ ผู้ใช้อำนาจต้องยินดีรับผิดชอบต่อผลการกระทำ หรือการตัดสินใจของตนเอง ไม่ว่าทิศทางใดก็ตาม

๖. หลักความคุ้มค่า มีการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างระมัดระวังและมีคุณภาพ ทั้งคุณภาพในเชิงทักษะฝีมือการทำงาน และคุณภาพในเชิงนามธรรม

๗. หลักคุณภาพหรือมาตรฐาน การบริหารจัดการที่ดีต้องมีกลไกที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ คือต้องรู้ว่า จะต้องทำอะไร อะไร มาตรฐานหรือกติกาอะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจะตรวจสอบได้ว่ากลไกนั้นมีอยู่ และเป็นไปอย่างไรที่พึงประสงค์หรือไม่

๘. หลักความพึงพอใจ เมื่อองค์กรเรียกร้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอุทิศตนและเสียสละแก่องค์กร องค์กรก็จำเป็นต้องตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรนั้นในระดับหนึ่งด้วย การสร้างความพึงพอใจให้ทุกฝ่าย กระทำได้โดยใช้หลักคุณภาพ การสร้างคุณภาพนี้ ต้องมีกลไกที่ชัดเจน และถ้ามีความขัดแย้งกันของความพึงพอใจ ต้องมีกระบวนการควบคุมตรวจสอบดูแลมาตรฐานด้วย รายละเอียดในเรื่องนี้หน่วยงานแต่ละแห่งต้องกำหนดเอง

โดยรวมแล้ว หลักการของ Good Government ประกอบด้วย การบริหารที่มีความโปร่งใส การบริหารแบบมีส่วนร่วม และมีกลไกควบคุมทุกจุด เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ สามประการนี้ ต้องไปด้วยกัน อาจจะเน้นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่ต้องมีครบทั้งสามองค์ประกอบ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติ สำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี และยัง ได้มีการกำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีขึ้น ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติ และต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติ ซึ่งระเบียบดังกล่าวได้กำหนดคคลยุทธ์ของภาครัฐ ในการสร้างระบบ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้างและ

กระบวนการทำงานของหน่วยงาน และกลไกบริหารภาครัฐ ให้เป็นกลไกการบริหารทรัพยากรของสังคมที่โปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสมรรถนะสูง ในการนำบริการของรัฐ ที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชน มุ่งเน้นการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยถือเอาประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงาน และสามารถร่วมทำงานกับประชาชน และภาคเอกชนได้อย่างราบรื่น

มาตรการ

๑. เร่งรัดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่ง ทำความเข้าใจและตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการของระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี โดยทุกหน่วยงานต้องกำหนดแผนโครงการ เพื่อปรับปรุงงานในความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับหลักการของระเบียบนี้ และรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีต่อคณะรัฐมนตรี

๒. เร่งรัดดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐ เพื่อพลิกฟื้นให้ภาครัฐเป็นพลังและอาวุธสำคัญในการนำชัยชนะมาสู่ประเทศ เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้พัฒนาอย่างแข็งแกร่งและยั่งยืน

๓. เร่งรัดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๔. ส่งเสริมและกำกับให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่ง กำหนดแผนการสร้าง ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในระบบราชการ และรายงานผลการดำเนินการในรอบปีต่อคณะรัฐมนตรี

สรุประเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๒ บังคับผลกดันให้รัฐบาลต้องส่งเสริมเรื่องการบริหารจัดการที่ดี คือ

๑. กระแสการค้าหรือเศรษฐกิจแบบเสรี ที่เน้นกลไกในเชิงตลาดที่มีการแข่งขันกัน

๒. ประชาธิปไตย อันเป็นเรื่องที่นำความต้องการของประชาชนมาพิจารณา

๓. โลกาภิวัตน์ ที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นตัวเร่งให้เกิดความรวดเร็วในการคมนาคมและสื่อสาร

เป้าหมายของการบริหารการจัดการที่ดี มุ่งให้เกิดสังคมที่สงบสุข สังคมที่มีคุณภาพและประชาชนสามารถดำรงชีพอย่างพอเพียงและมีคุณค่าของความเป็นมนุษย์ขอประชาชนใช้บังคับ หน่วยงานของรัฐทุกแห่งและผู้ที่เกี่ยวข้อง วันใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้นไป ผู้รักษาการตามระเบียบนี้ นายกรัฐมนตรี ^{๒๔}

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน.

ที่มาของนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๑. ประเทศไทยประสบกับปัญหาภาวะวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ส่วนหนึ่งเป็นที่ยอมรับว่าประสิทธิภาพของกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะ และการประพัตติมิชอบในวงราชการ

๒. ต้องการพลังความร่วมมือจากภาคประชาชนในการคืนตัว และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเอง

๓. แนวทางการจัดระเบียบบริหารราชการ และการแก้ไขปัญหาข้างต้น ต้องดำเนินการสร้างกฎเกณฑ์และกลไกที่ดี ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม เพื่อให้หน่วยงานสามารถส่งสัญญาณเตือนภัย หรือปรับเปลี่ยนกลไกวิธีปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาของชาติทันที่

หลักของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๑. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับที่ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตาม

๒. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือและปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน ด้วยการเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตจริงใจ ขยัน มีระเบียบวินัยและอดทน

๓. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการ ให้โปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ประชาชนเข้าถึงข้อมูลอย่างสะดวก

๔. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ เปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้และเสนอข้อคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของชาติ

๕. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม กระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา และเคารพความเห็นที่แตกต่าง ตลอดจนกล้ารับผิดชอบ

๖. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ บริหารจัดการทรัพยากรอันจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ยึดมั่นในค่านิยมประหยัด

กลยุทธ์

๑. ภาครัฐ ปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้างและกระบวนการทำงานในภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยเน้นการเปลี่ยนทัศนคติค่านิยมและวิธีการทำงาน โดยถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นจุดหมาย และสามารถทำงานร่วมกับประชาชนและภาคเอกชนอย่างราบรื่น

๒. ภาคธุรกิจเอกชน ปฏิรูป และสนับสนุน หน่วยงานเอกชนให้มีกติกากการทำงานที่โปร่งใส ซื่อตรงต่อลูกค้า รับผิดชอบต่อสังคม มีระบบตรวจสอบคุณภาพ และได้มาตรฐาน

๓. ภาคประชาชน สร้างความตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่อส่วนรวมแนวทางปฏิบัติ

๓.๑ สร้างความตระหนักร่วมกันในสังคม

๓.๒ ออกกฎหมายที่จำเป็น

๓.๓ เร่งรัดการปฏิรูปและเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ

๓.๔ เร่งแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันประทุมิชอบในภาครัฐและเอกชน

๓.๕ เร่งสร้างมาตรฐานการดำเนินธุรกิจ

มาตรการสำคัญ

๑. เร่งรัดหน่วยงานของรัฐทุกแห่งทำความเข้าใจ และตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติตามหลักการของระบบนี้ ดังนี้

๒. ให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งกำหนดแผน โครงการเพื่อปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับหลักดังกล่าว และรายงานผลต่อคณะรัฐมนตรี

๓. ให้สำนักงาน ก.พ.เป็นหน่วยงานกลางให้คำแนะนำ ประสานงานและติดตามประเมินผล

๔. รณรงค์สร้างจิตสำนึกต่อสาธารณชน

๕. กำหนดแนวทาง วิธีการ และขอบเขตการทำประชาพิจารณ์ ในเรื่องโครงการสาธารณะที่กระทบกว้างในสังคม

๖. เร่งรัดตรากฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๗. ดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ โดยเร่งด่วน

๘. เร่งรัดหน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐

๙. ส่งเสริมและกำกับให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่ง กำหนดแผนการสร้างความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตประทุมิชอบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑๐. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภาคเอกชน ต้องส่งเสริมและกำกับดูแลให้เกิดระบบเศรษฐกิจแบบเสรี โดยกลไกตลาด รวมทั้งกำกับดูแลให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ^{๒๕}

^{๒๕} เรื่องเดียวกัน.

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

ในทศวรรษ ๒๕๔๐ นี้ถือได้ว่าทศวรรษสำคัญของการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นของไทย เริ่มต้นด้วยการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับนี้เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นมากกว่ารัฐธรรมนูญทุกฉบับที่ผ่านมา โดยในจำนวน ๓๓๖ มาตรา รัฐธรรมนูญบัญญัติให้มีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่นถึง ๑๐ มาตรา คือ มาตรา ๗๘ ซึ่งอยู่ในหมวดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และมาตรา ๒๘๒-๒๘๐ ซึ่งอยู่ในหมวดการปกครองส่วนท้องถิ่น

บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าวได้ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างมากมายต่อการปกครองท้องถิ่นของไทย ดังจะเห็นได้จากในระยะปีต่อมา ได้มีการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นเพื่ออนุวัติตามรัฐธรรมนูญเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิกกฎหมายว่าด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ เช่น พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๓ พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๔๒ และ (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๔๓ พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกส่วนหนึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นต้น

กฎหมายทั้ง ๑๑ ฉบับดังกล่าว ต่างก็มีเนื้อหาสาระแตกต่างกันออกไป แต่ก็มีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และปฏิรูประบบราชการอย่างขนานใหญ่ โดยการเปลี่ยนแปลง และการปฏิรูปนี้จะทำให้ราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาคมีขนาดเล็กลง ในขณะที่ราชการส่วนท้องถิ่นจะขยายใหญ่ขึ้น ซึ่งถือได้ว่าการปฏิรูปนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของการปกครองท้องถิ่นของไทยนับตั้งแต่การออกพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล ในปี พ.ศ. ๒๔๗๖^{๒๖}

^{๒๖}ลิจิต ธีระเวคิน, การเมืองการปกครองของไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๐.

๒.๔.๑ ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

พรชัย เทพปัญญา และคณะ ได้รวบรวมความหมาย การปกครองท้องถิ่น ดังนี้

Encyclopedia Britanica ได้ให้ความหมายว่า “การปกครองท้องถิ่น คือ อำนาจหน้าที่ ที่จะกำหนด และการบริหารกิจการภายในเขตพื้นที่ที่กำหนด และขนาดของพื้นที่ที่อยู่นี้อยู่ภายในประเทศ และมีขนาดเล็กกว่าประเทศ และ The New Columbia Encyclopedia ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การบริหารงานทางการเมืองของหน่วยย่อยทางพื้นที่และประชากรของประเทศ ซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด

John J. Clarke นักรัฐศาสตร์อังกฤษ ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นเชิงนิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ส่วนการปกครองของประเทศ หรือรัฐซึ่งมีหน้าที่สำคัญที่รับผิดชอบ ในการดำเนินเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประชาชนในท้องที่ หรือในขอบเขตแห่งใดแห่งหนึ่ง โดยเฉพาะ และเป็นการสมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร โดยมีฐานะ เป็นรองจากการบริหารของรัฐบาลในส่วนกลาง

Emil J. Sady ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองทางการเมือง ที่อยู่ในระดับต่ำลงมาจากชาติหรือระดับมลรัฐ และรัฐ (ในกรณีประเทศเป็นสหพันธรัฐหรือรัฐรวม) ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมายและมีอำนาจอย่างเพียงพอ ที่จะทำกิจกรรมในท้องถิ่นโดยตนเอง รวมทั้งอำนาจ เก็บภาษีหรือการให้แรงงานเพื่อบรรลุดูวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานดังกล่าวนี้ อาจจะได้รับเลือกตั้งหรือจากการจัดสรร (แต่งตั้ง) ขึ้นมาโดยท้องถิ่นก็ได้

William V. Holloway อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึงการปกครองของตนเอง ของชุมชนแห่งหนึ่งแห่งใดที่มีองค์การเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารงาน คลัง มีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจ และมีสภาของท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สำคัญขององค์กรนั้น

William A. Robson ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นหน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้ จัดตั้งขึ้นให้มีอำนาจปกครองตนเอง มีสิทธิตามกฎหมาย และต้องมืองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

Haris G. Montagu ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า “เป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วย การปกครองในท้องถิ่น ได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครอง โดยอิสระ และได้รับอำนาจ โดยอิสระ โดย ความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค และส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่า ได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป”^{๒๖}

^{๒๖}พรชัย เทพปัญญา และคณะ, การปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ, (กรุงเทพมหานคร : ป.สัมพันธ์ พาณิชย์, ๒๕๓๓), หน้า ๑.

จากนิยามต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่อยู่ภายใต้หน่วยการปกครองระดับประเทศในประเทศที่เป็นรัฐเดี่ยว และอยู่ต่ำกว่าหน่วยการปกครองระดับมลรัฐในประเทศที่เป็นรัฐรวม โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองดังกล่าวมีความรับผิดชอบขั้นต้นต่อท้องถิ่นของตน และได้รับการรับรองให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ดุลยพินิจในเรื่องสำคัญ ๆ ได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากรัฐบาลกลาง หรือมลรัฐซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิด หรือจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ดังนั้น จึงอาจจะกล่าวในแง่ประชาธิปไตยว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของประชาชน

๒.๔.๒ วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

รัฐบาลไม่ว่าระดับใด รวมทั้งตัวแทนของรัฐบาลที่ประจำอยู่ตามท้องถิ่นต่างๆ ย่อม ก่อตั้งขึ้นมา เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญอยู่ ๓ ประการ คือ

๑) หน้าที่ให้บริการซึ่งบุคคลหรือเอกชนไม่สามารถจัดทำให้ได้ หรือไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดทำให้ได้ ในลักษณะเช่นนี้ รัฐบาลหรือหน่วยปกครองท้องถิ่นจะจัดบริการบุคคลผู้เสียหายให้ได้รับความคุ้มครอง ได้รับสวัสดิการและได้รับความสะดวกในการดำเนินชีวิต

๒) หน้าที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ เนื่องจากการดำเนินชีวิตของบุคคลอาจเกิดการขัดแย้งกัน เพราะความคิดเห็น และผลประโยชน์แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะมีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างมีเหตุผล หรือมีการโต้แย้งกันอย่างรุนแรง หรืออาจมีการตัดสินบน หรือมีการต่อสู้กัน กรณีเช่นนี้รัฐบาลหรือหน่วยปกครองท้องถิ่นจะต้องเข้ามาแก้ปัญหา โดยการเป็นผู้วางกฎเกณฑ์ควบคุมการขัดแย้ง เป็นผู้ประนีประนอมหรือแบ่งผลประโยชน์หรือเป็นผู้ตัดสินกรณีพิพาทซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องเชื่อฟัง และยอมรับคำตัดสินนั้น

๓) การแบ่งเบาภาระ และการเป็นตัวแทนของแต่ละส่วนของประเทศ การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่น ขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ที่จะแบ่งเบาภาระของส่วนกลางให้ท้องถิ่นจัดปกครองตนเอง เพื่อเป็นการฝึกหัดการปกครองตนเองสำหรับประเทศที่ยังไม่พัฒนา แต่สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น ถือว่าการปกครองท้องถิ่นจะเป็นตัวแทนของประเทศส่วนหนึ่ง ในการสร้างความเจริญให้แก่ประเทศ เช่น ชาวอเมริกามีความเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างชีวิตที่เป็นประชาธิปไตย หรือแม้แต่ในสาธารณรัฐประชาชนจีน และรัสเซียก็คาดหวังไว้เช่นเดียวกัน แต่อาจจะใช้การดำเนินการแตกต่างกันเท่านั้น^{๒๔}

^{๒๔} ประทาน คงฤทธิศึกษากร, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : พีระพัทธนา, ๒๕๑๖), หน้า ๗.

จากวัตถุประสงค์การปกครองท้องถิ่นดังกล่าว สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น มีความจำเป็นต่อการให้บริการประชาชนอย่างยิ่ง โดยเฉพาะงานด้านการบริการที่มีขนาดใหญ่ที่เอกชนไม่สามารถให้บริการได้ งานด้านระงับข้อขัดแย้งของกลุ่มผลประโยชน์ และที่สำคัญคือ การแบ่งเบาภาระของประเทศซึ่งถ้าการปกครองท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว รัฐบาลจะสามารถดำเนินกิจการที่เป็นภาพรวมของประเทศได้มากขึ้น อันหมายถึงความเจริญของชาติโดยภาพรวม

๒.๔.๓ ประโยชน์ของการปกครองท้องถิ่น

ในการศึกษาประโยชน์ที่ได้จากการปกครองท้องถิ่นนั้น อาจถือตามแนวความคิดของ Montesquieu และ Lennart Lundquist ดังนี้

๑) แนวคิดของมองเตสกีเออ

มองเตสกีเออ นักปรัชญาเรื่องนามฝรั่งเศสสมัยคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ ได้เขียนบทความสนับสนุนการปกครองท้องถิ่นในยุโรปสมัยนั้น สรุปความได้ว่า การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็ง จะสามารถต่อต้านคลื่นการปฏิวัติรัฐประหารได้ และการปกครองท้องถิ่นที่มีอิสระจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันการเมืองต่าง ๆ ในยุโรปมีความมั่นคงยิ่งขึ้น

ประโยชน์ของการปกครองท้องถิ่นตามแนวคิดของมองเตสกีเออในครั้งกระโน้น เหมาะกับความเคลื่อนไหวทางการเมืองของประเทศที่กำลังพัฒนาในปัจจุบันมาก เพราะในประเทศเหล่านั้นมีการปฏิวัติหรือรัฐประหารบ่อยที่สุด ดังนั้น ถ้าการปกครองท้องถิ่นของประเทศดังกล่าวนั้นเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีการศึกษาสูงได้รับความคุ้มครองสิทธิของพวกเขา พวกเขารู้จักใช้สิทธิ และหน้าที่ของตนเอง และกระตือรือร้นในการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองด้วยแล้ว สภาพของประชาชนดังกล่าวจะขัดขวางการเกิดปฏิวัติ หรือรัฐประหาร ได้ดีที่สุด เพราะไม่มีใครคิดอยากจะทำ หรือถ้ามีใครจะทำ จะต้องได้รับการต่อต้านอย่างจริงจัง

๒) แนวคิดของ Lennart Lundquist

ลันด์ควิสท์ ได้เขียนไว้ในหนังสือ วิถีทางและเป้าหมายของการกระจายอำนาจว่า การปกครองท้องถิ่นมีประโยชน์ในการช่วยส่งเสริมเสรีภาพ ความเจริญก้าวหน้า และเสถียรภาพประโยชน์เรื่องเสรีนั้น ได้จากการที่ประชาชนในท้องถิ่นเลือกตั้งผู้ปกครองท้องถิ่น และเลือกนโยบายที่จะนำมาใช้ปกครอง ประชาชนในท้องถิ่นย่อมแสดงออกได้ตามสิทธิของเขา ส่วนประโยชน์ในด้านความเจริญก้าวหน้าของสังคมนั้น ได้จากข้อเท็จจริงที่ปรากฏในประเทศแถบยุโรปตะวันตกโดยทั่วไปว่า ท้องที่ใดมีการปกครองท้องถิ่น จะมีฐานะทางเศรษฐกิจ สังคมและการคมนาคมเจริญ ก้าวหน้ากว่าท้องที่ที่ไม่มีการปกครองท้องถิ่น เหตุที่เป็นเช่นนั้น อาจเป็นเพราะว่า การปกครองท้องถิ่นสามารถช่วยให้การบริหารงานตรงตามความต้องการของประชาชน และผู้บริหารงานจะรับผิดชอบต่อประชาชนมากกว่าการบริหารงานโดยตัวแทนของรัฐบาลหรือข้าราชการ

๓) ประโยชน์ของการปกครองท้องถิ่นโดยทั่วไป

ประโยชน์ของการปกครองท้องถิ่นโดยทั่วไปนั้นมีมากมาย แต่อาจสรุปได้เป็น ๒ ประการ คือ

๓.๑) ประโยชน์ในการพัฒนาระบบประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่น มีส่วนช่วยทำให้เกิดการพัฒนาการทางการเมืองในชาติขึ้นได้ โดยการที่การปกครองท้องถิ่นเป็นฐานทางการเมืองและเป็นสนามแห่งแรกของการที่จะให้ประชาชนเข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการเมืองเบื้องต้น ตลอดจนเป็นสนามแห่งแรกของการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง อันเป็นจุดสำคัญในการพัฒนาการเมือง ถ้าการปกครองท้องถิ่นประสบความสำเร็จแล้ว ย่อมมีผลกระทบไปถึงการพัฒนาการเมืองด้วย ดังนั้น การปกครองท้องถิ่นและการพัฒนาการเมืองจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น และเมื่อการเมืองของประเทศเป็นแบบประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่นก็จะมีส่วนพัฒนาการเมืองระบอบประชาธิปไตยด้วย เพราะการปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระบอบการเมือง และประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

๓.๒) ประโยชน์ในการพัฒนาสังคม การพัฒนาสังคมจะต้องกระทำทั้งสามด้าน คือ ด้านสังคม เศรษฐกิจและด้านการเมือง การปกครองท้องถิ่นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมมาก ในด้านการเมืองได้กล่าวมาแล้ว ส่วนด้านสังคมและเศรษฐกิจนั้น การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่สนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นต้องการอะไร ก็จะทำ โครงการพัฒนาขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เช่น การบริการสังคม หรือด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดตลาดในชุมชน เป็นต้น โดยคนในท้องถิ่นได้ร่วมกันเสียสละเอื้อเฟื้อต่อสังคมภายใต้การชี้แนะและการให้ความช่วยเหลือจากส่วนกลาง ก็จะทำให้มาตรฐานการดำรงชีวิตของคนในท้องถิ่นดีขึ้น อีกทั้งบ้านเมืองก็เจริญก้าวหน้าตามไปด้วย^{๒๘}

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นมีประโยชน์ทั้งในแง่ของปรัชญาการปกครองและการนำมาสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากประชาชนมีความเข้าใจในหลักการและสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครอง นั่นคือ การพัฒนาระบบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

๒.๔.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) จุดมุ่งหมายของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่สภาตำบลซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๒๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ในขณะนั้นไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน สมควรปรับปรุงฐานะของสภาตำบล และการบริหารงานของสภาตำบลเสียใหม่ให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากขึ้น รวมทั้งการยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้

^{๒๘} พรชัย เทพปัญญา และคณะ, การปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ, อ้างแล้ว, หน้า ๑.

ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นราชการส่วนท้องถิ่นได้ โดยในส่วนนี้
ขอกล่าวถึงเฉพาะรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เพื่อให้สอดคล้องกับวิชาการปกครองท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทยได้เคยจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และสภาตำบลมาก่อนตาม
พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๔๙๕ (รวม ๕๕ แห่ง) และจัดตั้งสภาตำบลเป็นสถาบันฝึกอบรม
ประชาธิปไตยตามโครงการ พพป. ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๐๗

ต่อมาได้มีประกาศคณะปฏิวัติที่ ๑๒๖/๑๕ ลงวันที่ ๑๕ ธ.ค. พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ยกเลิก อบต.
และให้จัดตั้งสภาตำบลเป็นสถานที่ฝึกอบรมประชาธิปไตยแก่ประชาชนในระดับพื้นฐาน ทำให้สภาตำบล
เป็นสถาบันพื้นฐานที่ส่งเสริมการปกครองตนเอง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของ
ประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดกระแสสนับสนุนการปกครองท้องถิ่น และนำมาซึ่งการเรียกร้องให้รัฐบาล
พิจารณากระจายอำนาจการปกครองตนเองไปสู่ท้องถิ่นระดับตำบล จึงได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ. สภาตำบล
และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๑๗ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๗ และ
ต่อมาได้ประกาศจัดตั้ง อบต. จำนวน ๖๑๗ แห่ง และให้มีการเลือกสมาชิกสภา อบต. ครั้งแรกเมื่อวันที่
๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๗ ส่วนสภาตำบลทั้งประเทศได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคลทั้งหมดและ
เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๑๙ กระทรวงมหาดไทยประกาศจัดตั้ง อบต. เพิ่มขึ้นอีก ๒,๑๔๓ แห่ง
หรือการเพิ่ม อบต. แบบก้าวกระโดดในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้เป็น ๖ พันกว่าแห่ง และระบุให้เป็นราชการ
บริหารส่วนท้องถิ่น จนถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๔๗ จำนวน อบต. ได้เพิ่มขึ้นตามการพัฒนาท้องถิ่น คือ
มีจำนวนทั้งสิ้น ๖,๗๔๔ แห่ง

ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้มีบทบัญญัติ
ที่กำหนดให้มีการยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเขตติดต่อกันภายใน
เขตอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขต
ติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีจำนวนประชากรทั้งหมดไม่ถึง ๒,๐๐๐ คน เป็นเหตุให้
ไม่สามารถบริหารงานพื้นที่นั้นให้มีประสิทธิภาพได้ ให้กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบองค์การบริหาร
ส่วนตำบลดังกล่าว โดยให้รวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขต
อำเภอเดียวกัน หรือให้รวมพื้นที่เข้ากับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายใน
เขตอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

ใน พ.ร.บ. สถาตำบล และ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดเพิ่มเติมให้สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันเป็นเวลา ๓ ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท ก็อาจจัดตั้งเป็น อบต. ได้^{๓๐}

ทั้งหมดนี้เพื่อให้มีความสัมพันธ์กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ และเป็นไปตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้^{๓๑}

๑) หน้าที่ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ การพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

๒) หน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องกระทำในเขต อบต. ดังนี้

(๑) จัดให้มี และบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัด ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ หรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

^{๓๐} กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, การจัดทำแผนพัฒนาตำบล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาสมัครรักษาดินแดน, ๒๕๔๒), หน้า ๕.

^{๓๑} อุดม เขวกิ่งส์, หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา : อบต. ประชาธิปไตยของชาวบ้าน, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๔-๔๖.

๓) หน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจพิจารณากระทำได้ หรืออาจจัดทำในเขต อบต. คือ

- (๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มี และบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มี และบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มี และบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มี และส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๔) โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งโครงสร้างองค์กร ออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ

๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภา อบต. มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรง และมีวาระในการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ก. จำนวนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ให้มีสมาชิก อบต. หมู่บ้านละ ๒ คน

๒. ในกรณีเขต อบต. ใดมีเพียง ๑ หมู่บ้าน ให้สมาชิกสภา อบต. ประกอบด้วยสมาชิกสภา อบต. จำนวน ๖ คน

๓. ในกรณีที่เขต อบต. ใดมีเพียง ๒ หมู่บ้าน ให้สภา อบต. นั้นประกอบด้วยสมาชิกสภา อบต. จำนวนหมู่บ้านละ ๓ คน

ข. ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งสมาชิก อบต.

ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แต่มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งที่ได้แก้ไขตาม พ.ร.บ. สภาตำบล และ อบต. (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่น่าสนใจ และเป็นปัจจุบัน คือ

๑. ไม่เคยถูกผู้ว่าสั่งให้ออกจากตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือแพทย์ประจำตำบล เว้นแต่จะพ้น ๕ ปี นับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

๒. มีสัญชาติไทยโดยกำเนิดและมีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๕ ปีบริบูรณ์ ในวันเลือกตั้งซึ่งถือเป็นจุดที่ถือการเพิ่มศักยภาพให้กับ อบต. ได้มีบุคลากรที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ^{๓๒}

ค. องค์ประกอบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ประธานสภา อบต. ๑ คน และรองประธานสภา อบต. ๒ คน โดยตำแหน่งประธานสภา อบต. และรองประธานสภา อบต. จะมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี

๒. สภา อบต. เลือกสมาชิกคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภา อบต.

ง. อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. สภา อบต. มีหน้าที่ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนา อบต. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการของ อบต.

๒. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติ อบต. ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๓. ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อบต. ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนา อบต. กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

๒) คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (แต่เดิมเรียก “คณะกรรมการบริหาร อบต.”) เป็นองค์การฝ่ายบริหารทำหน้าที่บริหารกิจการของ อบต. ให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติ และแผนพัฒนา อบต. โดยรับผิดชอบต่อสภา อบต. จัดทำแผนพัฒนา อบต. และงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งมีหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยมีวาระดำรงตำแหน่ง ๔ ปี

ก. คณะผู้บริหารประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (เดิมประธานกรรมการบริหาร อบต.) ๑ คน

๒. รองนายก อบต. จำนวน ๒ คน ซึ่งสภา อบต. เลือกจากสมาชิกสภา อบต. แล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง

ข. อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหาร อบต.

๑. บริหารกิจการของ อบต. ให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติ และแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบ การบริหารกิจการของ อบต. ต่อสภา อบต.

๒. จัดทำแผนพัฒนา อบต. และงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภา อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

^{๓๒} กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, การจัดทำแผนพัฒนาตำบล, อ้างแล้ว, หน้า ๑๐.

๓. รายงานการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาฯ ทราบอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ค. คณะผู้บริหารพ้นจากตำแหน่ง เช่น

๑. สภา อบต. สิ้นอายุเมื่อมีกาขุบสภา อบต.

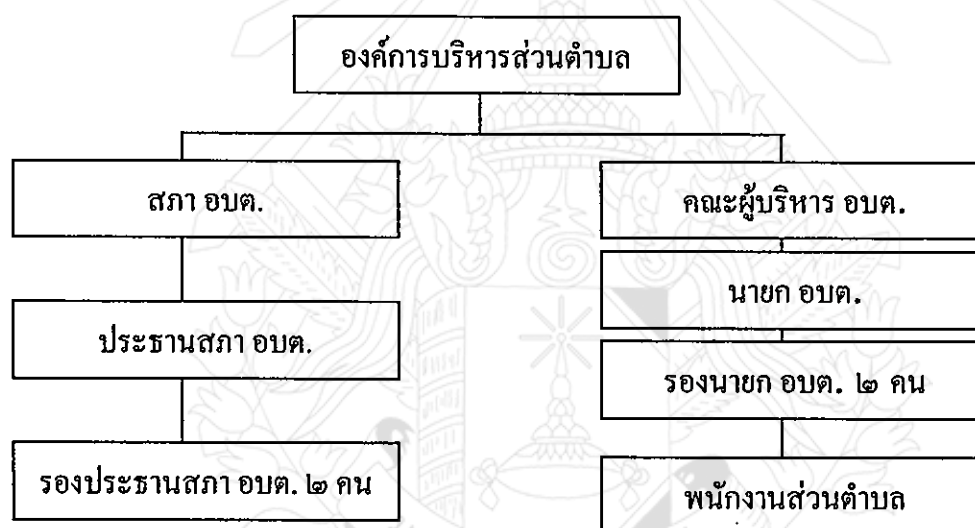
๒. ครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือลาออก

๓. ผวจ. สั่งให้กรรมการบริหารพ้นจากตำแหน่ง ตามมาตรา ๙๒

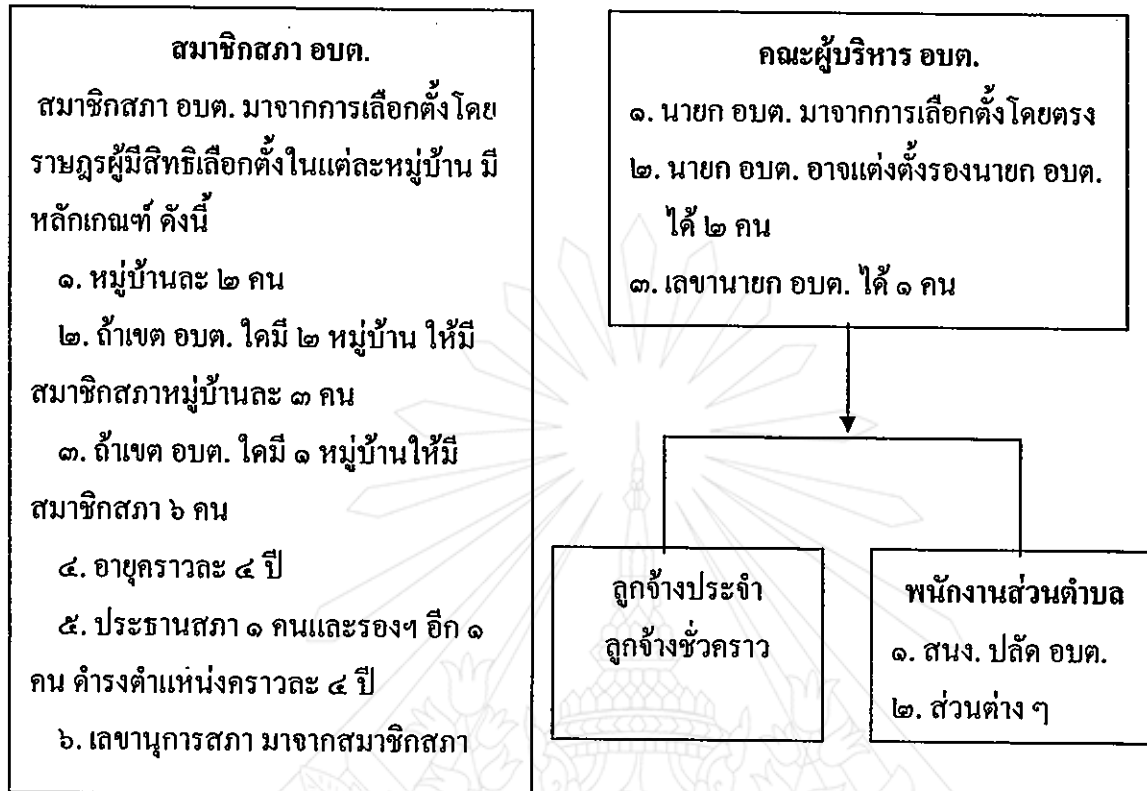
๔. ดำรงตำแหน่งเลขานุการสภา อบต.

๕. สภา อบต. มีมติให้พ้นจากตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่

๖. สภา อบต. ไม่รับหลักการแห่งร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือเพิ่มเติม
ด้วยเสียง ไม่น้อยกว่า ๒/๓ ของจำนวนสมาชิกที่มีอยู่



ภาพประกอบที่ ๑ โครงสร้างต่าง ๆ ทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพประกอบที่ ๒ โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ปี พ.ศ. ๒๕๕๗

ตาม พรบ. สภาตำบลแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๓) การแบ่งชั้น องค์การบริหารส่วนตำบลและจำนวนพนักงานของแต่ละชั้น อบต. รายละเอียด
การแบ่งชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลตามรายได้

ชั้น อบต.	แบ่งรายได้ อบต. (บาท)
๑. ชั้น ๑	มากกว่า ๒๐,๐๐๐,๐๐๐
๒. ชั้น ๒	๑๒,๐๐๐,๐๐-๒๐,๐๐๐,๐๐๐
๓. ชั้น ๓	๖,๐๐๐,๐๐๐-๑๒,๐๐๐,๐๐๐
๔. ชั้น ๔	๓,๐๐๐,๐๐๐-๖,๐๐๐,๐๐๐
๕. ชั้น ๕	ไม่เกิน ๓,๐๐๐,๐๐๐

ตารางแสดง โครงสร้างการแบ่งส่วนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจะแบ่งชั้น อบต. เป็น ๕ ชั้นตามรายได้ที่จัดเก็บเอง ซึ่งไม่รวมกับเงินอุดหนุน และชั้น อบต. ก็จะสามารถกำหนดจำนวนพนักงาน อบต. เพื่อบริหารกิจการของ อบต. ได้ตั้งแต่ ชั้น ๕ ที่จำนวนพนักงานอย่างน้อย ๓ คน คือ ปลัด อบต., หัวหน้าส่วนการคลัง, หัวหน้าส่วนโยธา เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายทางการบริหารงาน และใน อบต. ที่แบ่งเป็นชั้น ๑ ถึงชั้น ๕ นี้ ก็จะมีการปรับเปลี่ยนเป็น ๓ ชั้นตามรูปแบบใหม่ที่กำหนดขึ้น คือ

จำแนก ชั้น อบต. ๓ ประเภท	อบต.ชั้นที่แบ่งตามรายได้
๑. ชั้นใหญ่	อบต.ชั้น ๑
๒. ชั้นกลาง	อบต. ชั้น ๒-๓
๓. ชั้นเล็ก	อบต. ชั้น ๔-๕

ตารางแสดง รายละเอียดการแบ่งชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลตามประเภท

ง. พนักงานส่วนตำบล

พนักงานตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น จะจำแนกแบ่งการบริหารออกเป็น ๒ ส่วน คือ

- ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีปลัด อบต. เป็นหัวหน้าสำนักงาน
- ๒) ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น เช่น ส่วนการคลัง, ส่วน โยธา

เป็นต้น

เพื่อประโยชน์แก่กิจการ อบต. อาจขอให้ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานราชการของรัฐและวิสาหกิจ หรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการของ อบต. เป็นการชั่วคราวโดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิมได้ ทั้งนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น ในกรณีที่เป็นการจ้างซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง ซึ่งจำนวนพนักงาน อบต.^{๓๓} มีได้ดังนี้

^{๓๓}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑.

ชั้น อบต.	จำนวนพนักงาน อบต.
๑. ชั้น ๑	๒๑ คน
๒. ชั้น ๒	๑๒ คน
๓. ชั้น ๓	๖ คน
๔. ชั้น ๔	๔ คน
๕. ชั้น ๕	๓ คน (ปลัด, ส่วนการคลัง, โยธา)

ตารางแสดง รายละเอียด แสดงจำนวนพนักงานส่วนตำบลตามชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๖ สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๒.๕.๑ ประวัติความเป็นมา

ตำบลนาใหญ่ เดิมเป็นบ้านนาใหญ่ และบ้านน่าน้อยรวมกัน ขึ้นตรงต่อตำบลสูงยาง เมื่อปี ๒๕๔๔ มีพลเมืองเพิ่มมากขึ้น จึงแยกหมู่บ้าน และตำบลใหม่ เป็นตำบลนาใหญ่ อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๕ หมู่บ้าน

๒.๕.๒ สภาพทั่วไปนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ลักษณะตำบลนาใหญ่เป็นที่ดอน ดินปนทราย ทิศตะวันตกเป็นที่ราบทุ่งกุลาร้องไห้ ทิศตะวันตกเป็นที่ดอน เหมาะกับการทำไร่

๒.๕.๓ อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ	ติดกับ ตำบลสูงยาง อ. เมืองสรวง จ. ร้อยเอ็ด
ทิศใต้	ติดกับ ตำบลดอกไม้ อ. สุวรรณภูมิ จ. ร้อยเอ็ด
ทิศตะวันออก	ติดกับ ตำบลน้ำคำ อ. สุวรรณภูมิ จ. ร้อยเอ็ด
ทิศตะวันตก	ติดกับ ตำบลหินกอง อ. สุวรรณภูมิ จ. ร้อยเอ็ด

๒.๕.๔ จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขต อบต. ๘,๕๘๕ คน และจำนวนหลังคาเรือน ๑,๕๑๓ หลังคาเรือน

๒.๕.๕ ข้อมูลอาชีพของตำบล :

อาชีพหลัก ทำนา ทำไร่

อาชีพเสริม เลี้ยงสัตว์^{๓๔}

^{๓๔} องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่, “สรุปรายงานประจำปี ๒๕๕๐”, ร้อยเอ็ด : องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่, ๒๕๕๐, (อัครา).

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่า “การบริหารงานกลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง มีประสิทธิภาพการบริหารงานสูงกว่า จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ซึ่งอาจประกอบด้วยข้าราชการและกลุ่มผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถสูง ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพดีกว่ากลุ่มอื่น” ^{๓๕}

สุทรนันท์ บุญมี ได้ทำการวิจัยปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยทำการวิจัยในด้านการจัดการ โครงสร้างและระบบงานบริหารงานบุคคล การบริหารการคลังและงบประมาณ การบริหารพัสดุ ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานบัญชี เจ้าหน้าที่ช่างและลูกจ้าง ไม่ศึกษากฎเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นการรับราชการครั้งแรกขาดประสบการณ์ในการทำงาน ^{๓๖}

พงษ์พันธ์ พรหมประภคณี ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจากปัญหาน้อยไปหามาก จะมีด้าน โครงสร้างระบบงานด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการคลัง และงบประมาณและสุดท้ายด้านการบริหารงานพัสดุ” ^{๓๗}

เสด็จ หมวดนา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาตำบล : ศึกษากรณีตำบลนาหวัง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย พบว่า “องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวังได้มีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กับการจัดตั้งองค์กรภายในชุมชน ได้แก่ การจัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาด ๑๔ แห่ง

^{๓๕}ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง, “การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๐, ๑๑๑ หน้า.

^{๓๖}สุทรนันท์ บุญมี, “การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๑, ๑๒๘ หน้า.

^{๓๗}พงษ์พันธ์ พรหมประภคณี, “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ”, วิทยานิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๑, ๑๒๖ หน้า.

สหกรณ์หมู่บ้าน ๑๔ แห่ง ศูนย์มีการจัดตั้งและพัฒนาเยาวชน ตำบลมีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพสตรี จัดตั้ง และพัฒนาองค์กรสตรี คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล กลุ่มทอผ้าสตรี มีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิต จำนวน ๔ กลุ่ม กลุ่มต่าง ๆ ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง ได้จัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาครบทุกองค์รวมทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง มีความพร้อมในด้านบุคลากร คำนงงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านบริหารจัดการและด้านสภาพแวดล้อมในการพัฒนาอย่างมาก”^{๓๔}

นิรันดร์ ยิ่งอรุณธรรม “ได้ศึกษาการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม ๖ ด้าน คือ การบริหารสำนักงาน การวางแผนพัฒนาการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดซื้อข้อมั้บตำบล การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่ม ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร โดยตำแหน่ง และคณะกรรมการบริหาร โดยการเลือกตั้ง พบว่า

๑. การดำเนินการของคณะกรรมการบริหาร โดยตำแหน่ง และโดยการเลือกตั้ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นหลายด้าน พบว่า การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารในด้าน การทำข้อมั้บตำบล การบริหารงบประมาณการประชุมสภา การบริหารงานบุคคล การวางแผนพัฒนา และการบริหารสำนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสถานภาพพบว่าคณะกรรมการบริหาร โดยตำแหน่ง โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นหลายด้านพบว่า คณะกรรมการ โดยตำแหน่ง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล โดยการเลือกตั้ง โดยรวม การดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นหลายด้านพบว่าคณะกรรมการบริหาร โดยการเลือกตั้ง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากอยู่ในทุก ๆ ด้านเช่นเดียวกัน

๒. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ความแตกต่างของระดับของการดำเนินงานของคณะกรรมการ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามทัศนะของคณะกรรมการ โดยตำแหน่งและการเลือกตั้ง พบว่า คณะกรรมการ บริหาร โดยตำแหน่ง และกรรมการบริหาร โดยการเลือกตั้ง ความเห็นซึ่งเกี่ยวกับการดำเนินงานของ คณะกรรมการบริหาร โดยภาพรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นหลายด้าน พบว่า ในการจัดทำข้อมั้บตำบลคณะกรรมการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนในด้านอื่น ๆ ความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน”^{๓๕}

^{๓๔}เสด็จ หมวดยนา, “ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลนาหวาง อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบั้ฉฉิต, (บั้ฉฉิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๑, ๑๔๒ หน้า.

^{๓๕}นิรันดร์ ยิ่งอรุณธรรม, “การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต จังหวัดนครพนม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบั้ฉฉิต, (บั้ฉฉิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๒, ๑๒๕ หน้า.

สถาบันดำรงราชานุภาพ ได้จัดทำรายงานการวิจัย เรื่องปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล เอกสาร ศศร.๑๑๑๑/๒๕๓๕ โดยนำเสนอปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านการจัดโครงสร้าง พบว่า การประชุม การจัดทำรายงานการประชุมยังไม่มี การจัดทำ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งนี้เพราะสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความรู้ความสามารถ และ ความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทของตนเอง

๒. ด้านการบริหารส่วนบุคคล พบว่า คณะกรรมการบริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเนื่องมาจากระเบียบ ที่ใช้ควบคุมในการจัดองค์กรและการบริหารงานของบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากเกินไป รวมทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีหลายประเภทดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ใช้ระเบียบและปฏิบัติหน้าที่ที่ตามหลักเกณฑ์พระราชกฤษฎีกา “ระเบียบ พนักงาน ส่วนตำบล พ. ศ. ๒๕๓๕

ลูกจ้าง ใช้ระเบียบปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจ้างลูกจ้าง ของหน่วยการปกครองท้องถิ่น พ. ศ. ๒๕๓๖

ข้าราชการพนักงาน ลูกจ้างหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานบริหารส่วนท้องถิ่น ให้ถือระเบียบปฏิบัติตามมาตรา ๖๒ วรรค ๓ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๖

๓. ด้านบริหารการคลัง และงบประมาณพบว่า การจัดทำงบประมาณส่วนใหญ่ทันตามกำหนด เวลาแต่มีเพียงส่วนน้อยที่ไม่สามารถจัดทำให้ทันตามกำหนดเวลาได้ เพราะยังขาดหรือ ไม่มีการประชุม ร่างข้อบังคับงบประมาณไว้แต่เนิ่นๆ ทั้งเพราะยังไม่ต่อระบบงานและยังขาดประสบการณ์หรือความชำนาญ ในการดำเนินงาน

๔. ด้านการบริหารวัสดุ พบว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ได้มีการจัดทำเป็น บางส่วน ที่ไม่สามารถจัดทำได้ตามกำหนดหรือล่าช้าเพราะมีบุคคลที่มีส่วนได้ ส่วนเสียกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลบางคนใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ทั้งอาจเป็นเพราะบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ความสามารถและความเข้าใจในข้อกฎหมายระเบียบในการปฏิบัติ อีกส่วนหนึ่งเกิดจากความงมงายหรือเจตนาของผู้ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยตรง^{๔๐}

^{๔๐}สถาบันดำรงราชานุภาพ, “แนวทางการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แบบมีส่วนร่วม ประจำปี ๒๕๔๓”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์), ๒๕๔๓, ๑๐๒ หน้า.

วิศรุต เขียวไพลิน ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า “องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถทำหน้าที่ในการคัดค้านปัญหาของประชาชน จัดหางบประมาณในการแก้ไขปัญหาและร่วมในการตรวจสอบกำกับดูแลให้งบประมาณมีคุณค่า ในการแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างแท้จริง และได้เสนอแนะการดำเนินกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น” ดังนี้

๑. เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และข้อปฏิบัติต่างๆ แก่สมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ โดยเร่งรัดในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นให้มากขึ้น
๓. กระจายข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนให้ได้รับทราบทาท ในการกำกับดูแลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. เพิ่มการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลให้มากขึ้น
๕. สนับสนุนช่วยเหลือกันระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นต่างๆ ^{๔๑}

อิสริยา อนุมาตเมธา ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี พบว่า “ทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ งบประมาณ ขนาดประชากร ขนาดพื้นที่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ และคุณลักษณะของกรรมการบริหาร ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การเสียสละ เอกภาพในการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล” ^{๔๒}

ศรนรินทร์ สันติสุขของ ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่เขตอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า “ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในการกำหนดแผนพัฒนาการนำแผนพัฒนา ไปปฏิบัติ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติ พบว่า ความคิดเห็นด้านความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนา ในภาพรวมใช้ ร้อยละ ๗๕.๓๒ ไม่ใช้ ร้อยละ ๒๐.๖๘ ความคิดเห็นด้านความสามารถในการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติ

^{๔๑}วิศรุต เขียวไพลิน, “ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๕, ๑๘๐ หน้า.

^{๔๒}อิสริยา อนุมาตเมธา, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๕, ๑๘๐ หน้า.

ในภาพรวม ใช้ ร้อยละ ๘๐.๘๓ ไม่ใช่ ร้อยละ ๑๕.๑๗ ความคิดเห็นด้านความสามารถมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในภาพรวม ใช้ ร้อยละ ๗๒.๕๖ ไม่ใช่ ร้อยละ ๒๗.๔๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนา กับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวม อบต. ขนาดเล็ก ร้อยละ ๒๕.๐๖ อบต.ขนาดกลาง ร้อยละ ๕๕.๒๐ อบต.ขนาดใหญ่ ร้อยละ ๑๑.๒๐

แนวทางในการสร้างความเข้มแข็งให้กับ อบต. ๑) ความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนา ต้องมีการแจ้งนัดการประชุมก่อนวันประชุมทุกครั้งเพื่อให้มีเวลาเตรียมตัวและข้อมูลในการประชุม และควรมีการจัดเวทีประชาคมเพื่อให้ประชาชนเสนอปัญหา และความต้องการ ๒) ความสามารถในการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติ ในการจัดซื้อจัดจ้างต้องมีคณะกรรมการกำกับดูแลงานจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและตรงกับความต้องการในการใช้งานและให้เกิดการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๓) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานก่อสร้างของอบต. มีประโยชน์ต่อส่วนรวมซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”^{๔๑}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องประกอบไปด้วยทรัพยากรการบริหาร อันได้แก่ การบริหารจัดการ งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ จึงจะส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องต่อไป

^{๔๑}ศรณรินทร์ สันติสุขคง, “แนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่เขตอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๗, ๗๔ หน้า.

๒.๘ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยบูรณาการมาจาก ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงาน ของจักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ^{๔๔} ที่กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง การจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน จำแนกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

ตัวแปรพื้นฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล
๑. เพศ
๒. อายุ
๓. ระดับการศึกษา
๔. อาชีพ

ตัวแปรที่ศึกษา

<p>ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการบริหารจัดการ ๒. ด้านงบประมาณ ๓. ด้านบุคลากร ๔. ด้านวัสดุ อุปกรณ์
--

^{๔๔}จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, การจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน, อ้างแล้ว.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๓ การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ๑๕ คน คณะกรรมการหมู่บ้าน ๑๕ หมู่บ้าน ๆ ละ ๔ คน จำนวน ๖๐ คน และประชาคมหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ จำนวน ๑๖๘ คน รวมทั้งสิ้น ๒๔๓ คน

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๓ การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ และทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดังนี้

๓.๓.๑ ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร แนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานวิจัยอื่น ๆ

๓.๓.๒ ร่างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๓.๓ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาขอคำแนะนำ ในการกำหนดประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ตรวจสอบสำนวนภาษาความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

๓.๓.๔ เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขความเที่ยงตรงทั้งโครงสร้าง เนื้อหา และสำนวนภาษา จำนวนสามท่าน ดังนี้

๑) ผศ. ชื่น วิไลไพโร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

๒) ผศ. สุนทร อาจนินม อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

๓) สิบเอก ลำพันธ์ เศรษฐฐิติ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ

๓.๓.๕ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องอีกครั้ง

๓.๓.๖ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคอกไม้ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๔๐ คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

๓.๓.๗ การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

๑) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total Correlation) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Simple Correlation Coefficient) พิจารณาข้อที่มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน ๒๕ ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง ๐.๔๓-๐.๗๓

๒) นำข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ จำนวน ๒๕ ข้อ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) * ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๗๖

๓.๓.๖ จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๓.๔.๑ ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเรียนนายกองค้ำการบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๒ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการสุ่มแบบบังเอิญ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ

๓.๕.๒ นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วมาดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์

๓.๕.๓ นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

๓.๕.๔ วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ทั้งในภาพรวม รายด้าน และเป็นรายข้อ แล้วแปลผลตามเกณฑ์ตัดสินผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	๔.๕๑-๕.๐๐	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	๓.๕๑-๔.๕๐	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	๒.๕๑-๓.๕๐	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	๑.๕๑- ๒.๕๐	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	๑.๐๐-๑.๕๐	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

๓.๕.๕ นำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๖.๑ การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

๑) การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม

$$r = \frac{R_u - R_l}{f}$$

เมื่อ	r	แทน	อำนาจจำแนก
	f	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งเท่ากัน
	R _u	แทน	จำนวนคนกลุ่มสูงที่ตอบถูก
	R _l	แทน	จำนวนคนกลุ่มต่ำที่ตอบถูก

๒) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ^๒ คำนวณจากสูตร ดังนี้

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S _i ²	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	S ²	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

๓.๖.๒ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

๑) ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร ดังนี้

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

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

^๒ เรืองเดียวกัน.

๒) ค่าเฉลี่ย (μ) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนคน

๓) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\sigma = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	X^2	แทน	ผลรวมกำลังสอง ของคะแนนในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนคน
	\sum	แทน	ผลรวม

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล :
ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลของพหุแปรยละเอียดตามลำดับ ดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๑-๔

ตารางที่ ๑ จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๕๔	๖๓.๓๗
หญิง	๘๕	๓๖.๖๓
รวม	๒๔๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย จำนวน ๑๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๓๗ และเพศหญิง จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖๓

ตารางที่ ๒ จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๗	๑๑.๑๑
๒๑-๓๐ ปี	๔๒	๒๓.๘๗
๓๑-๔๐ ปี	๗๕	๓๑.๕๑
๔๑-๕๐ ปี	๕๘	๒๓.๘๗
๕๑ ปีขึ้นไป	๓๗	๑๕.๒๓
รวม	๒๔๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๑ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๗ มีอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๗ มีอายุระหว่าง ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๓ และน้อยที่สุดคือมีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑

ตารางที่ ๓ จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๒๘	๕๒.๖๗
ปริญญาตรี	๑๐๘	๔๔.๔๔
สูงกว่าปริญญาตรี	๗	๒.๘๙
รวม	๒๔๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๗ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔ และสำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๙

ตารางที่ ๔ จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ		
ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ	๘๕	๓๔.๙๘
ธุรกิจส่วนตัว	๑๑	๔.๕๓
ค้าขาย	๕๐	๒๐.๕๘
เกษตรกร (ทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์)	๗๖	๓๑.๒๗
รับจ้าง / อื่น ๆ	๒๑	๘.๖๔
รวม	๒๔๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๔ พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบอาชีพข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๙๘ ประกอบอาชีพเกษตรกร (ทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์) จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๗ ประกอบอาชีพค้าขาย จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๘ ประกอบอาชีพรับจ้าง / อื่น ๆ จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๖๔ และน้อยที่สุดคือประกอบอาชีพ ธุรกิจส่วนตัว จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๓

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๕-๘
ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
๑.	ด้านการบริหารจัดการ	๓.๕๘	๐.๗๖	มาก
๒.	ด้านงบประมาณ	๓.๕๗	๐.๖๒	มาก
๓.	ด้านบุคลากร	๓.๗๗	๐.๕๕	มาก
๔.	ด้านวัสดุ อุปกรณ์	๒.๘๑	๑.๐๒	ปานกลาง
โดยรวม		๓.๗๖	๐.๕๐	มาก

(N = ๒๔๓)

จากตารางที่ ๕ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
นาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๗๖$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสามด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย
สูงไปหาค่าต่ำ คือ ด้านบุคลากร ($\mu = ๓.๗๗$) ด้านการบริหารจัดการ ($\mu = ๓.๕๘$) ด้านงบประมาณ ($\mu = ๓.๕๗$)
ส่วนด้านวัสดุ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = ๒.๘๑$)

ตารางที่ ๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารจัดการ
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
๑.	อบต. มีการแบ่งภาระหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ทุกคนรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	๓.๕๖	๐.๗๐	มาก
๒.	อบต. มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการบริหาร	๓.๖๗	๐.๕๘	มาก
๓.	มีหนังสือคู่มือในการจัดทำแผนพัฒนา	๓.๕๔	๐.๖๓	มาก
๔.	มีการจัดเวทีประชาคมเพื่อให้ประชาชนเสนอปัญหาและความต้องการ	๓.๗๖	๐.๖๓	มาก
๕.	แผนพัฒนา อบต. ตรงตามความต้องการของประชาชน	๓.๕๔	๐.๕๕	มาก
๖.	ทุกครั้งที่มีการวางแผนประชาชนจะเสนอปัญหาและความต้องการให้กับ อบต.	๒.๖๕	๐.๘๖	ปานกลาง
โดยรวม		๓.๕๘	๐.๗๖	มาก

(N = ๒๔๓)

จากตารางที่ ๖ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมทั้งหกข้ออยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๘$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากห้าข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า คือ มีการจัดเวทีประชาคมเพื่อให้ประชาชนเสนอปัญหาและความต้องการ ($\mu = ๓.๗๖$) อบต. มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการบริหาร ($\mu = ๓.๖๗$) อบต. มีการแบ่งภาระหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ทุกคนรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\mu = ๓.๕๖$) แผนพัฒนา อบต. ตรงตามความต้องการของประชาชน ($\mu = ๓.๕๔$) และมีหนังสือคู่มือในการจัดทำแผนพัฒนา ($\mu = ๓.๕๔$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ทุกครั้งที่มีการวางแผนประชาชนจะเสนอปัญหาและความต้องการให้กับ อบต. ($\mu = ๒.๖๕$)

ตารางที่ ๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านงบประมาณ
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
๑.	มีหนังสือคู่มือการจัดการทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	๓.๘๑	๐.๕๒	มาก
๒.	มีการทำสัญญาจัดซื้อหรือจัดจ้างก่อนการอนุมัติให้จัดซื้อจัดจ้าง	๓.๘๒	๐.๔๘	มาก
๓.	งบประมาณรายจ่ายมาจากแผนพัฒนา อบต. โดยจัดสรรเงินอุดหนุนให้เหมาะสมเป็นธรรม	๓.๕๔	๐.๖๓	มาก
๔.	มีคณะกรรมการกำกับดูแลงานจัดซื้อจัดจ้าง	๓.๑๗	๐.๗๕	ปานกลาง
๕.	มีการจัดสรรงบประมาณในการใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผนงาน / โครงการที่ได้กำหนดเอาไว้	๓.๕๖	๐.๕๒	มาก
๖.	มีการควบคุมการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์โดยไม่รั่วไหลสูญเสียหรือฟุ่มเฟือยโดยไม่จำเป็น	๒.๖๔	๐.๕๖	ปานกลาง
โดยรวม		๓.๕๗	๐.๖๒	มาก

(N = ๒๔๓)

จากตารางที่ ๗ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านงบประมาณ โดยรวมทั้งหกข้ออยู่ในระดับมาก ($\mu=๓.๕๗$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า คือ มีการทำสัญญาจัดซื้อหรือจัดจ้างก่อนการอนุมัติให้จัดซื้อจัดจ้าง ($\mu=๓.๘๒$) มีหนังสือคู่มือการจัดการทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ($\mu=๓.๘๑$) มีการจัดสรรงบประมาณในการใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผนงาน / โครงการที่ได้กำหนดเอาไว้ ($\mu=๓.๕๖$) และงบประมาณรายจ่ายมาจากแผนพัฒนา อบต. โดยจัดสรรเงินอุดหนุนให้เหมาะสมเป็นธรรม ($\mu=๓.๕๔$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางสองข้อ คือ มีคณะกรรมการกำกับดูแลงานจัดซื้อจัดจ้าง ($\mu=๓.๑๗$) และมีการควบคุมการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์โดยไม่รั่วไหลสูญเสียหรือฟุ่มเฟือยโดยไม่จำเป็น ($\mu=๒.๖๔$)

ตารางที่ ๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านบุคลากร
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
๑.	บุคลากรมีจำนวนพอเพียงต่อการปฏิบัติหน้าที่	๓.๓๖	๐.๓๐	ปานกลาง
๒.	บุคลากรที่บรรจุเข้ามาตรงกับตำแหน่ง และหน้าที่การ งานที่กำหนดไว้	๓.๖๕	๐.๕๘	มาก
๓.	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในหน้าที่การงานของตัวเอง	๓.๕๔	๐.๖๓	มาก
๔.	บุคลากรมีความเอาใจใส่ในการทำงาน ให้ความร่วมมือ ต่อหน่วยงาน	๓.๕๗	๐.๖๕	มาก
๕.	มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	๓.๓๐	๐.๖๗	ปานกลาง
๖.	สนับสนุนบุคลากรให้เพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษา	๓.๗๖	๐.๔๕	มาก
๗.	บุคลากรของ อบต. นาใหญ่ มีความรักความผูกพันต่อ องค์กร มีความกระตือรือร้น มีคุณธรรม จริยธรรม	๓.๘๖	๐.๕๕	มาก
รวม		๓.๗๗	๐.๕๕	มาก

(N = ๒๔๓)

จากตารางที่ ๘ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
นาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านบุคลากร โดยรวมทั้งเจ็ดข้ออยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๗๗$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากห้าข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจาก
สูงไปหาค่า คือ บุคลากรของ อบต. นาใหญ่ มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความกระตือรือร้น มี
คุณธรรม จริยธรรม ($\mu = ๓.๘๖$) สนับสนุนบุคลากรให้เพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษา ($\mu = ๓.๗๖$) บุคลากร
ที่บรรจุเข้ามาตรงกับตำแหน่ง และหน้าที่การงานที่กำหนดไว้ ($\mu = ๓.๖๕$) บุคลากรมีความเอาใจใส่
ในการทำงาน ให้ความร่วมมือต่อหน่วยงาน ($\mu = ๓.๕๗$) และบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในหน้าที่
การงานของตัวเอง ($\mu = ๓.๕๔$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางสองข้อ คือ บุคลากรมีจำนวนพอเพียง
ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ($\mu = ๓.๓๖$) และมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมศึกษา
ดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ($\mu = ๓.๓๐$)

ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวัสดุ อุปกรณ์
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
๑.	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จำเป็นมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และมีความทันสมัย	๓.๗๕	๐.๕๐	มาก
๒.	มีการเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นในทุกปี	๒.๗๔	๐.๕๕	ปานกลาง
๓.	การเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การควบคุมการใช้งาน	๓.๖๕	๐.๕๘	มาก
๔.	มีการวางแผนการเพิ่มวัสดุ อุปกรณ์ ในอนาคต	๒.๘๒	๐.๕๐	ปานกลาง
๕.	การบำรุงรักษา และเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งที่ยกพร่องชำรุดเสียหาย หรือที่มีประสิทธิภาพในการใช้งานต่ำกว่าระดับที่ต้องการ	๒.๗๖	๐.๕๐	ปานกลาง
๖.	มีการถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาหรือจัดทำสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้	๒.๘๕	๐.๘๕	ปานกลาง
โดยรวม		๒.๘๑	๑.๐๒	ปานกลาง

(N = ๒๔๓)

จากตารางที่ ๕ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวัสดุ อุปกรณ์ โดยรวมทั้งหกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = ๒.๘๑$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสองข้อ คือ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จำเป็นมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และมีความทันสมัย ($\mu = ๓.๗๕$) และการเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การควบคุมการใช้งาน ($\mu = ๓.๖๕$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางสี่ข้อ โดยลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า คือ มีการถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาหรือจัดทำสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้ ($\mu = ๒.๘๕$) มีการวางแผนการเพิ่มวัสดุ อุปกรณ์ ในอนาคต ($\mu = ๒.๘๒$) การบำรุงรักษา และเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งที่ยกพร่องชำรุดเสียหาย หรือที่มีประสิทธิภาพในการใช้งานต่ำกว่าระดับที่ต้องการ ($\mu = ๒.๗๖$) และมีการเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นในทุกปี ($\mu = ๒.๗๔$)

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๑๐
 ตารางที่ ๑๐ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	๑. ด้านการบริหารจัดการ	
๑.	ควรปรับปรุงโครงสร้างบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงาน โดยการเพิ่มจำนวนบุคลากรให้พอดีกับงาน	๑๐
๒.	ควรมีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบด้วย	๕
๓.	ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ	๓๗
๔.	ควรลดขั้นตอนในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน	๑๓
	๒. ด้านงบประมาณ	
๕.	การดำเนินการจัดเก็บภาษีควรให้เกิดความเป็นธรรมกับประชาชน โดยปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้ที่มิหน้าที่จะต้องชำระภาษีประเภทต่าง ๆ	๑๑
๖.	ควรมีการสนับสนุนให้ประชาชนมีการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้ เมื่อประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นก็จะมีภาระภาษีไม่เกิดการค้างชำระภาษีเหมือนกับที่ผ่านมา	๑๕
๗.	การนำงบประมาณไปใช้ต้องมีระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๒๓

ตารางที่ ๑๐ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	๓. ด้านบุคลากร	
๘.	ควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีความรู้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่	๓๐
๙.	สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความรักในองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๒
	๔. ด้านวัสดุ อุปกรณ์	
๑๐.	ควรมีการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ให้มีความทันสมัย เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานแทนพิมพ์ดีด เนื่องจากการทำงานของคอมพิวเตอร์จะมีความละเอียดเร็วยิ่งกว่าพิมพ์ดีด	๑๑
๑๑.	เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ควรมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติเพื่อลดระยะเวลาการทำงานและลดการสิ้นเปลืองของวัสดุอุปกรณ์	๒๕
๑๒.	ควรเพิ่มปริมาณของวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มจำนวนขึ้นในแต่ละปีให้พอเหมาะพอควรแก่การปฏิบัติงาน	๘

จากตารางที่ ๑๐ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ประชาชนได้ให้ข้อเสนอแนะ ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ควรเปิด โอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ (ความถี่ ๓๗) ควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีความรู้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ความถี่ ๓๐) และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ควรมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติเพื่อลดระยะเวลาการทำงานและลดการสิ้นเปลืองของวัสดุอุปกรณ์ (ความถี่ ๒๕) น้อยที่สุด คือ การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบด้วย (ความถี่ ๕)

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนอายุตั้งแต่ ๑๘ ปี ขึ้นไปในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ จำนวน ๓๖๗ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่าห้าระดับ จำนวน ๒๕ ข้อ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย จำนวน ๒๑๕ คน และเพศหญิง จำนวน ๑๕๒ คน มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๒๑ คน รองลงมา มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๐๕ คน มีอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๖๘ คน มีอายุระหว่าง ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๒ คน และมีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๒๗ คน สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๐๕ คน สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๕๑ คน และสำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗ คน ประกอบอาชีพข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๑๓๕ คน ประกอบอาชีพเกษตรกร (ทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์) จำนวน ๘๖ คน ประกอบอาชีพค้าขาย จำนวน ๗๐ คน ประกอบอาชีพรับจ้าง / อื่น ๆ จำนวน ๕๕ คน และประกอบอาชีพ ธุรกิจส่วนตัว จำนวน ๑๑ คน

๕.๑.๒ ตอนที่ ๒ ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสามด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า คือ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ ส่วนด้านวัสดุ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการบริหารจัดการ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งหกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากห้าข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า คือ มีการจัดเวทีประชาคมเพื่อให้ประชาชนเสนอปัญหาและความต้องการ อบต. มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการบริหาร อบต. มีการแบ่งภาระหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ทุกคนรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน แผนพัฒนา อบต. ตรงตามความต้องการของประชาชน และมีหนังสือคู่มือในการจัดทำแผนพัฒนา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ทุกครั้งที่มีการวางแผนประชาชนจะเสนอปัญหา และความต้องการให้กับ อบต.

ด้านงบประมาณ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งหกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า คือ มีการทำสัญญาจัดซื้อหรือจัดจ้างก่อนการอนุมัติให้จัดซื้อจัดจ้าง มีหนังสือคู่มือการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย มีการจัดสรรงบประมาณในการใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผนงาน / โครงการที่ได้กำหนดเอาไว้ และงบประมาณรายจ่ายมาจากแผนพัฒนา อบต. โดยจัดสรรเงินอุดหนุนให้เหมาะสมเป็นธรรม และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางสองข้อ คือ มีคณะกรรมการกำกับดูแลงานจัดซื้อจัดจ้างและมีการควบคุมการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์โดยไม่รั่วไหลสูญเสียบหรือฟุ่มเฟือยโดยไม่จำเป็น

ด้านบุคลากร ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งเจ็ดข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดห้าข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า คือ บุคลากรของ อบต. นาใหญ่มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความกระตือรือร้น มีคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนบุคลากรให้เพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษา บุคลากรที่บรรจุเข้ามาตรงกับตำแหน่ง และหน้าที่การงานที่กำหนดไว้ บุคลากรมีความเอาใจใส่ในการทำงาน ให้ความร่วมมือต่อหน่วยงาน และบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่การงานของตัวเอง และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางสองข้อ คือ บุคลากรมีจำนวนพอเพียงต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งหกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสองข้อ คือ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จำเป็นมีเพียงพอต่อ

การปฏิบัติงานในปัจจุบัน และมีความทันสมัย และการเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การควบคุม การใช้งาน และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางสี่ข้อ โดยลำดับตามค่าเฉลี่ยสูง ไปหาค่า คือ มีการถอดถอน จากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาหรือจัดทำสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้ มีการวางแผน การเพิ่มวัสดุ อุปกรณ์ ในอนาคต การบำรุงรักษา และเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบ การซ่อมแซม สิ่งที่บกพร่องชำรุดเสียหาย หรือที่มีประสิทธิภาพในการใช้งานต่ำกว่าระดับที่ต้องการ และมีการเพิ่ม วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นในทุกปี

๕.๑.๓ ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล นาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะที่ประชาชนมีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ควรเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ ควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานมีความรู้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ควรมีการปรับเปลี่ยน ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติเพื่อลดระยะเวลาการทำงานและลดการสิ้นเปลืองของวัสดุอุปกรณ์ น้อยที่สุด คือ การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบด้วย

๕.๒ อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล นาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ มีผลการวิจัยที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๕.๒.๑ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล นาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ มีการวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน การควบคุมงาน มนุษย์ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากรข้อมูลขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดิน ปรัชญพฤทธิ ที่กล่าวว่า หลักการบริหารงาน ควรประกอบด้วยหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ๑๔ ประการ คือ ๑. หลักการแบ่งงาน (Division of Work) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ๒. การกำหนด อำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ควรจะได้สัดส่วนกัน ๓. เอกภาพในการ บังคับบัญชา (Unit of Command) คือ ภายใน โครงสร้างขององค์การหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาจำนวนมากมาตามหลักเอกภาพในการบังคับบัญชาคนเดียว เพื่อหลีกเลี่ยง

ปัญหาและข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติตามคำสั่ง ๔. เอกภาพในการอำนาจการ (Unit of Direction) หมายถึง เอกภาพของทิศทางในการปฏิบัติงาน ที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว มีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน ๕. หลักการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization of Authority) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเอกภาพในการบังคับบัญชา และเอกภาพในการอำนาจการ ๖. หลักการบังคับบัญชาที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ (Scalar Chain) คืออำนาจในการบังคับบัญชา จะลดหลั่นลงมาเป็นลำดับตามสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงลงสู่ระดับต่าง ๗. องค์กรจะต้องมีวินัย (Discipline) เพื่อเป็นข้อบังคับในการปกครอง และในการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กร ๘. องค์กรจะต้องมีระเบียบ (Order) เป็นหลักในการปฏิบัติงาน ๙. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวคน ๑๐. ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบเงินอุดหนุน ควรได้สัดส่วนกับการทำให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย คือ องค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ๑๑. องค์กรจะต้องมีความยุติธรรมและความเสมอภาค ๑๒. องค์กรจะต้องสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน (Sincerity of Tenure) ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๑๓. องค์กรจะต้องสนับสนุนความคิดริเริ่มของบุคคล ๑๔. ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน คือ มีความจงรักภักดี มีความจริงใจและสุจริตใจต่อกันและกัน เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยส่วนรวม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

๕.๒.๒ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านบุคลากร เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานนั้น คนนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคนเป็นผู้นำมาซึ่งทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ และทำให้ทรัพยากรนั้นเกิดประโยชน์ ดังนั้น การบริหารงานจึงจำเป็นที่จะต้องมีการมีปัจจัยมาเกี่ยวข้องหรือสนับสนุนเพื่อให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พันธ์ุ พรหมประภัสณี ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบประเด็นที่น่าสนใจคือ การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ให้ได้รับการฝึกอบรมศึกษาหาความรู้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า การจัดการที่ดีจำเป็นจะต้องได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างอื่นมาบรรจุให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่การทำงานที่กำหนดไว้ และจะต้องให้มีจำนวนพอเพียงไม่มากไป หรือน้อยไป การจัดการด้านบุคลากรยังควบคุมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่สมบูรณกับภาวะการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ความจำเป็นที่จะต้องดูแลความเรียบร้อยของการปฏิบัติงานและการเพิ่มพูนความรู้ และสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในหน่วยเป็นระยะ ๆ ด้วย

๕.๒.๓ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบประเด็นที่น่าสนใจในเรื่องทุกครั้งที่มีการวางแผนประชาชนจะเสนอปัญหาและความต้องการให้กับ อบต. ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ประชาชนยังไม่มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา และความต้องการ ให้กับ อบต. หรือประชาชน อาจเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานอยู่บ้าง แต่ก็ยังเป็น สัดส่วนที่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับภาคราชการ ซึ่งยังคงมีอำนาจในการพิจารณาระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในขณะที่ฝ่ายการเมือง โดยเฉพาะนักการเมืองหรือนักธุรกิจที่เข้ามาเป็นนักการเมือง เริ่มเข้ามามีบทบาท ในการจัดสรรทรัพยากรมากขึ้น

๕.๒.๔ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การเงินจึงเป็นส่วนสำคัญ นอกจากนี้การรายงานฐานะทางการเงินเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานและเพื่อ ประโยชน์ในการปรับปรุงในระยะต่อไปก็เป็นกิจกรรมสำคัญของการจัดการด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิสสุต เขียวไพลิน ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณขององค์การบริหาร ส่วนตำบลของจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารงบประมาณ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถทำหน้าที่ในการคิดค้นปัญหาของประชาชน จัดหางบประมาณ ในการแก้ไขปัญหาและร่วมในการตรวจสอบกำกับดูแล ให้งบประมาณมีคุณค่า ในการแก้ไขปัญหา ของประชาชนได้อย่างแท้จริง และได้เสนอแนะการดำเนินกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น” ดังนี้

๑) เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และข้อปฏิบัติต่างๆ แก่สมาชิก องค์การ บริหารส่วนตำบล

๒) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ โดยเร่งรัดในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น ให้มากขึ้น

๓) กระจายข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนให้ได้มีบทบาท ในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) เพิ่มการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลให้มากขึ้น

๕) สนับสนุนช่วยเหลือกันระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นต่าง ๆ

นอกจากนี้ สรรนิทร์ สันติสุขคง ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่เขตอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความเข้มแข็ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการกำหนดแผนพัฒนาการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติ ประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติ พบว่า แนวทางในการสร้างความเข้มแข็งให้กับ อบต. ๑) ความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนา ต้องมีการแจ้งนัดการประชุมก่อนวันประชุมทุกครั้งเพื่อให้มีเวลาเตรียมตัว และข้อมูลในการประชุม และควรมีการจัดเวทีประชาคมเพื่อให้ประชาชนเสนอปัญหา และความต้องการ ๒) ความสามารถในการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติ ในการจัดซื้อจัดจ้างต้องมีคณะกรรมการกำกับดูแลงานจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และตรงกับความต้องการในการใช้งานและให้เกิดการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๓) ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล งานก่อสร้างของ อบต. มีประโยชน์ต่อส่วนรวมซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และในเรื่องการควบคุมการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์โดยไม่รู้ว่ไหลสูญเสียบหรือฟุ่มเฟือยโดยไม่จำเป็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามภารกิจ และหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องใช้ทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินงบประมาณรายจ่ายซึ่งมาจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้มากกว่าก็จะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ และหน้าที่ได้มากกว่า

๕.๒.๕ ผลการวิจัยพบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวัสดุ อุปกรณ์ อันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบประเด็นที่น่าสนใจเรื่องการเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นในทุกปี แสดงให้เห็นว่า การจัดหาและมีไว้ซึ่งเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับปฏิบัติงาน สถานที่บริการที่เหมาะสมทันสมัยเพียงพอ และมีประสิทธิภาพจะสามารถช่วยให้การดำเนินงานตามหน้าที่ของหน่วยงานได้ผลและเป็นประโยชน์ที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ ที่กล่าวว่า การจัดหาและมีไว้ซึ่งเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับปฏิบัติงาน สถานที่บริการที่เหมาะสมทันสมัยเพียงพอ และมีประสิทธิภาพที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างได้ผลหรือเป็นประโยชน์ที่สุด ทั้งนี้การจัดการด้านนี้ยังหมายความรวมถึง การเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การควบคุมการใช้งาน การบำรุงรักษาและเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งที่บกพร่องชำรุดเสียหายหรือที่มีประสิทธิภาพในการใช้งานต่ำกว่าระดับที่ที่ต้องการ และการถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาหรือจัดทำสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ได้จากการวิจัยดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ ควรรักษามาตรฐานการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการของประชาชน และขององค์กรต่อไป

๒) ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกันโดยสมัครใจเพราะ ในการบริหารงานนั้น คนนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคนเป็นผู้นำมาซึ่งทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ และทำให้ทรัพยากรนั้นเกิดประโยชน์

๓) ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวัสดุ อุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีความทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มจำนวนขึ้นในแต่ละปีให้พอเหมาะพอควรแก่การปฏิบัติงาน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

๑) ควรมีการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นการเปรียบเทียบ

๒) ควรมีการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

บรรณานุกรม

๑) หนังสือทั่วไป

- กรมการปกครอง. การจัดทำแผนพัฒนาตำบล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาสมัครรักษาดินแดน, ๒๕๔๑.
- กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. การจัดทำแผนพัฒนาตำบล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาสมัครรักษาดินแดน, ๒๕๔๒.
- คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สภาคพริ้ว, ๒๕๔๕.
- จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. การจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑.
- ดิน ปรัชญพทุทธิ. องค์การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.
- นพมาศ ชีระเวคิน. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๔.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : พีระพรีนา, ๒๕๓๖.
- ประภาพีญา สุวรรณ. ทักษะคดี : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๖.
- พรชัย เทพปัญญา และคณะ. การปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ. กรุงเทพมหานคร : ป. สัมพันธ์พาณิชย์, ๒๕๓๗.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๔๖.
- ลิขิต ชีระเวคิน. การเมืองการปกครองของไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๓๘.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : ชัยศิริการพิมพ์, ๒๕๒๒.
- สงวนศักดิ์ สุทธิเลิศอรุณ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร : อักษรการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- สุชา จันทร์เอม และสุรางค์ จันทร์เอม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : แพร่งวิทยา, ๒๕๒๐.

อุดม เขยทีวงศ์. หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา : อนาคต. ประชาธิปไตยของชาวบ้าน. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕.

อุทัย หิรัญโต. หลักสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๒.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๓๗.

๒) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์

ชนาทวิชิตะกุล. “ศึกษาความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาพะอ้า จังหวัดเพชรบุรี”. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖.

คำรงค์ดี แก้วเพ็ง. “การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐.

ธีรศักดิ์ บันทูปา. “ความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. ๒๕๓๐ ของนักศึกษาศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑.

นิติรัฐ คำสิงห์นอก. “ศึกษาความคิดเห็นของผู้มีสิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลไพล อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา”. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนานาชาติซิลเลอร์-แอสตมฟอร์ด, ๒๕๔๕.

นิรันดร์ ยิ่งอรุณธรรม. “การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒.

พงษ์พันธ์ พรหมประภคินี. “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ”. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๑.

พจมาน ชมเดือน. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับขวัญในสำนักงานของพนักงานองค์การทอผ้า กระทรวงกลาโหม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๐.

- พัชรพร การันต์. “ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อย้ายที่ตั้งสถานที่ทำงานอันเนื่องมาจากผลกระทบการอนุรักษ์พื้นที่กรุงรัตนโกสินทร์”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๓.
- ภูวคล จันทรสร. “ความคิดเห็นของเกษตรกรที่มีต่อการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรโดยวิธีใช้เทปบันทึกเสียงผ่านหอกระจายข่าวในจังหวัดนครราชสีมา”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๕.
- ลาวัณย์ จักรานุวัฒน์. “ความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษารัษฎาโทภาคพิเศษสาขาวิชาบริหารธุรกิจ (M.B.A.)”. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๐.
- วไลลักษณ์ ไทรฐาน. “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการเก็บขยะมูลฝอย : ศึกษาเปรียบเทียบบริเวณคลองบางกอกน้อย เขตบางกอกน้อย และบริเวณคลองชักพระ เขตตลิ่งชันกรุงเทพฯ”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๗.
- วาศนาทีปะลา. “ความรู้ความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายวิชาชีพการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๖.
- วิศรุต เขียวไพลิน. “ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดจันทบุรี”. วิทยานิพนธ์พัฒนาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕.
- ศรนรินทร์ สันติสุขคง. “แนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่เขตอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.
- สุทธินันท์ บุญมี. “การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑.
- สุรางค์ พลาสกุล. “ความคิดเห็นของประชาชนต่อระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยบัตรประกันสุขภาพ พ.ศ.๒๕๓๘”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๘.
- เสด็จ หมวดนา. “ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลนาหวัง อำเภอโพธารมย์ จังหวัดหนองคาย”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑.

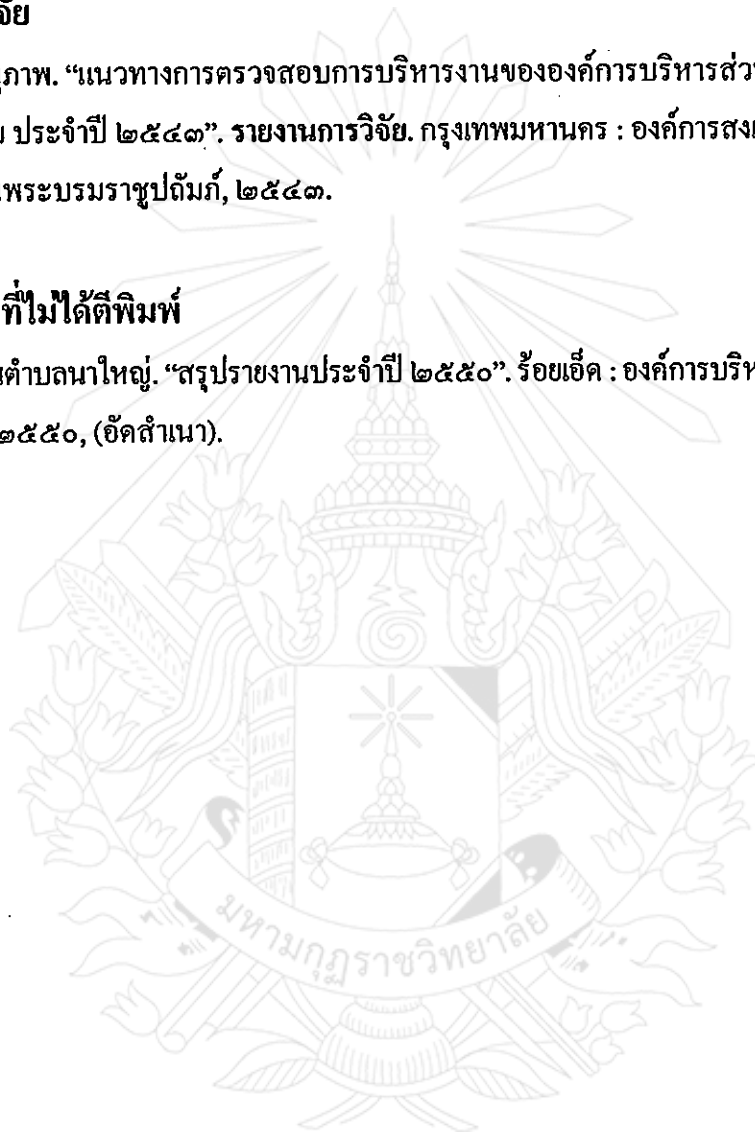
อิสริยา อนุมาศมธา. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์พัฒนาศักยภาพศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕.

๓) รายงานการวิจัย

สถาบันดำรงราชานุภาพ. “แนวทางการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แบบ
มีส่วนร่วม ประจำปี ๒๕๔๑”. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : องค์การสงเคราะห์ทหาร
ผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๑.

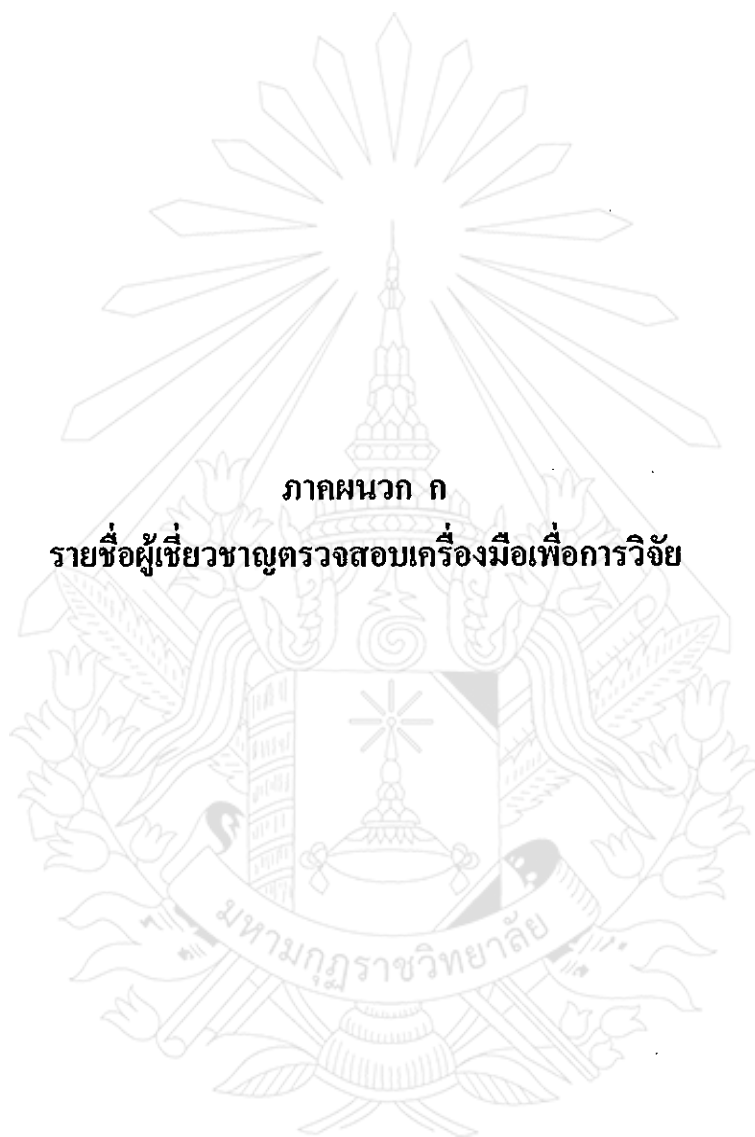
๔) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่. “สรุปรายงานประจำปี ๒๕๕๐”. ร้อยเอ็ด : องค์การบริหารส่วนตำบล
นาใหญ่, ๒๕๕๐, (อัดสำเนา).





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

๑. ผศ. ชื่น วิไลไพร

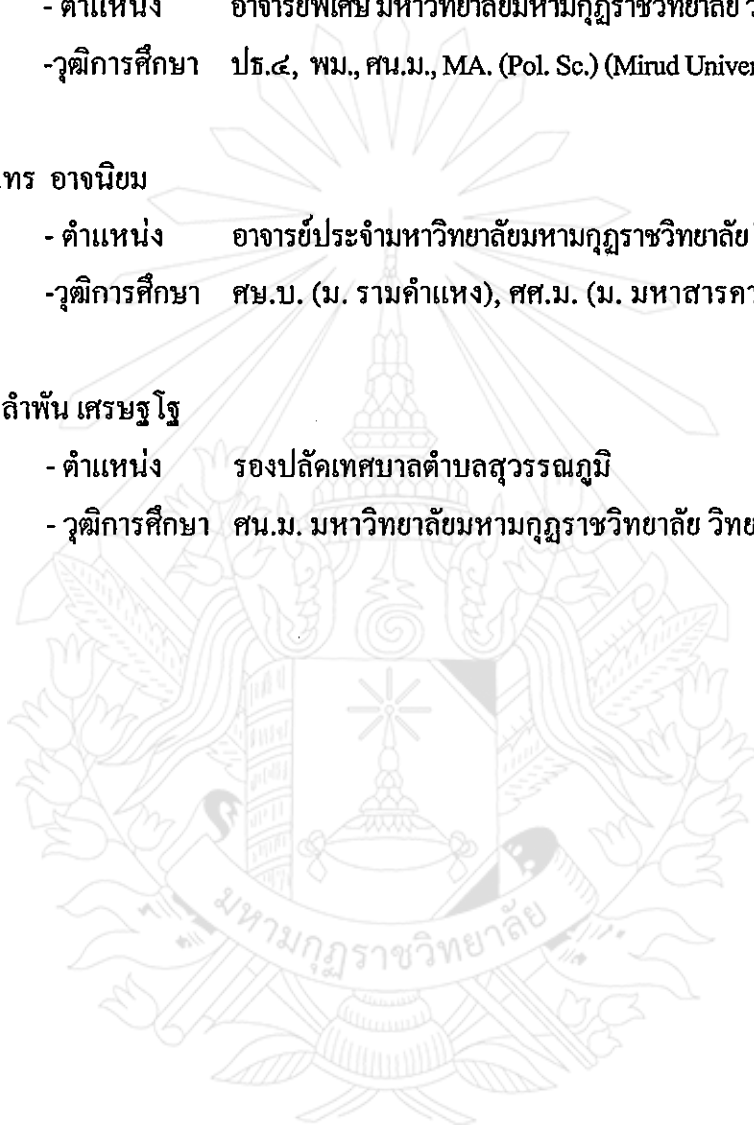
- ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- วุฒิกการศึกษา ปธ.๔, พม., ศน.ม., MA. (Pol. Sc.) (Mirud University)

๒. ผศ. สุนทร อางนิยม

- ตำแหน่ง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- วุฒิกการศึกษา ศษ.บ. (ม. รามคำแหง), ศศ.ม. (ม. มหาสารคาม)

๓. สิบเอก ลำพันธ์ เศรษฐรัฐ

- ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ
- วุฒิกการศึกษา ศน.ม. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 6015/ว ๒๖๖๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๖ ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ๗๙. สุภัทรา ฉาจิณม

ด้วย นายปริญญา วิชัย สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ที่ ศธ 6015/ว ๒๖๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๖ ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผศ. พัน วิไลไพฑูริ

ด้วย นายปริญญา วิชัย สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อ โปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ที่ ศธ 6015/ว ๒๖๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๖ ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร สันติภา สิปาพิน เสงี่ยมกิจ
พ.ศ.

ด้วย นายปริญญา วิชัย สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอ
ต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษา
ดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับ
ท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

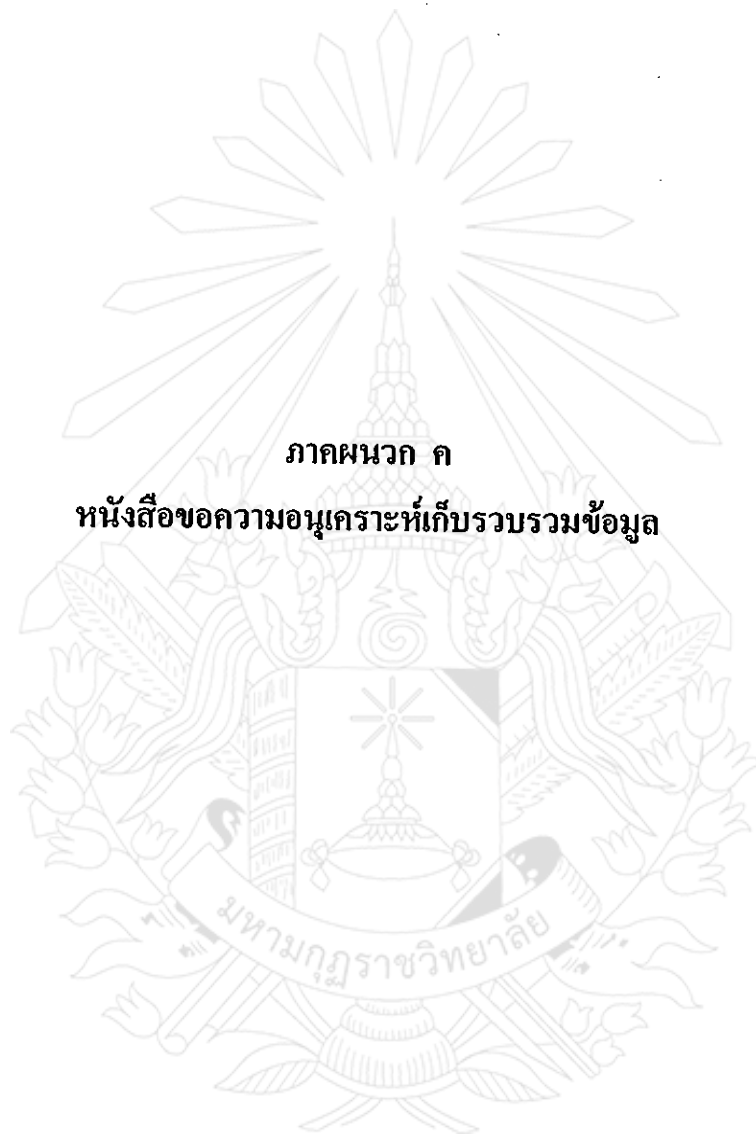
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6015/ว 649

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๖ ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นามขององค์การนิพนธ์ *สวทช. ทำมาสง. ๖๖ ในกฎ*

ด้วย นายปริญญา วิชัย สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกความอนุเคราะห์ให้ นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี
องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูง ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

๒. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอนคือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ปริญญา วิชัย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

๑. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

๒. อายุ

[] ต่ำกว่า ๒๐ ปี

[] ๒๑ - ๓๐ ปี

[] ๓๑ - ๔๐ ปี

[] ๔๑ - ๕๐ ปี

[] ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[] ปริญญาตรี

[] สูงกว่าปริญญาตรี

๔. อาชีพ

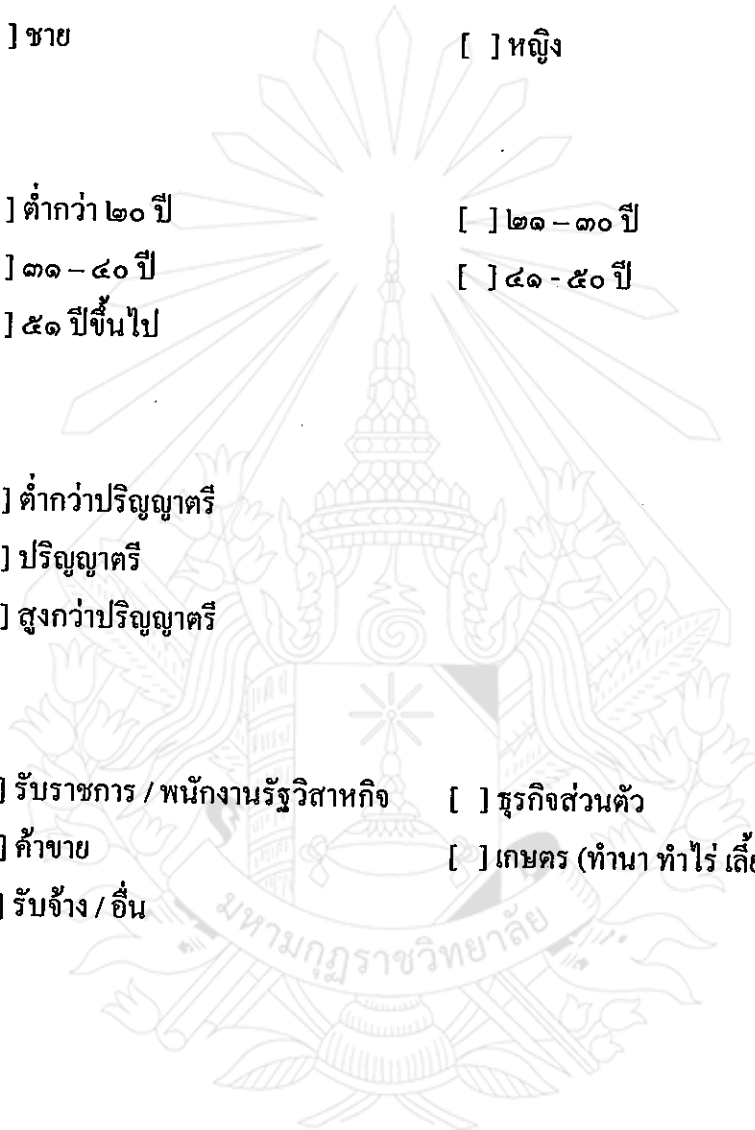
[] รับราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ

[] ธุรกิจส่วนตัว

[] ค้าขาย

[] เกษตร (ทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์)

[] รับจ้าง / อื่น



ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบทางขวามือ ของแต่ละข้อเพียงอย่างเดียว ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ด้านการบริหารจัดการ	๑. อบต. มีการแบ่งภาระหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ทุกคนรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน					
	๒. อบต. มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการบริหาร					
	๓. มีหนังสือคู่มือในการจัดทำแผนพัฒนา					
	๔. มีการจัดเวทีประชาคมเพื่อให้ประชาชนเสนอปัญหาและความต้องการ					
	๕. แผนพัฒนา อบต. ตรงตามความต้องการของประชาชน					
	๖. ทุกครั้งที่มีการวางแผนประชาชนจะเสนอปัญหาและความต้องการให้กับ อบต.					
	๗. มีการนำมติของสภา อบต. มาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนา					
๒. ด้านงบประมาณ	๑. มีหนังสือคู่มือการใช้จ่ายบัญชีงบประมาณรายจ่าย					
	๒. มีการทำสัญญาจัดซื้อหรือจัดจ้างก่อนการอนุมัติให้จัดซื้อจัดจ้าง					
	๓. งบประมาณรายจ่ายมาจากแผนพัฒนา อบต. โดยจัดสรรเงินอุดหนุนให้เหมาะสมเป็นธรรม					
	๔. มีคณะกรรมการกำกับดูแลงานจัดซื้อจัดจ้าง					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๕.	มีการจัดสรรงบประมาณในการใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่ได้กำหนดเอาไว้					
๖.	มีการควบคุมการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ โดยไม่รั่วไหลสูญเสียชีวิตหรือฟุ่มเฟือยโดยไม่จำเป็น					
	๓. ด้านบุคลากร					
๑.	บุคลากรมีจำนวนพอเพียงต่อการปฏิบัติหน้าที่					
๒.	บุคลากรที่บรรจุเข้ามาตรงกับตำแหน่ง และหน้าที่ การงานที่กำหนดไว้					
๓.	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในหน้าที่การงาน ของตัวเอง					
๔.	บุคลากรมีความเอาใจใส่ในการทำงาน ให้ความ ร่วมมือต่อหน่วยงาน					
๕.	มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการ ฝึกอบรมศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
๖.	สนับสนุนบุคลากรให้เพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษา					
๗.	มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความกระตือรือร้น มีคุณธรรม จริยธรรม					
	๔. ด้านวัสดุ อุปกรณ์					
๑.	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จำเป็นมี เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และมีความ ทันทสมัย					
๒.	มีการเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นใน ทุกปี					
๓.	การเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การ ควบคุมการใช้งาน					
๔.	มีการวางแผนการเพิ่มวัสดุ อุปกรณ์ ในอนาคต					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๕.	การบำรุงรักษา และเปลี่ยนชิ้นส่วน หรือส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งที่บกพร่องชำรุดเสียหาย หรือที่มีประสิทธิภาพในการใช้งานต่ำกว่าระดับที่ต้องการ					
๖.	มีการถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาหรือจัดทำสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้					



ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. ด้านการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๒. ด้านงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๓. ด้านบุคลากร

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๔. ด้านวัสดุ อุปกรณ์

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามในครั้งนี้



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางแสดง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (C) ตอนที่ ๒

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
๑.	๐.๔๖
๒.	๐.๔๕
๓.	๐.๔๕
๔.	๐.๔๘
๕.	๐.๔๓
๖.	๐.๔๕
๗.	๐.๗๐
๘.	๐.๕๓
๙.	๐.๔๗
๑๐.	๐.๕๔
๑๑.	๐.๕๘
๑๒.	๐.๔๓
๑๓.	๐.๕๓
๑๔.	๐.๔๘
๑๕.	๐.๔๓
๑๖.	๐.๖๐
๑๗.	๐.๕๖
๑๘.	๐.๕๗
๑๙.	๐.๕๑
๒๐.	๐.๕๒
๒๑.	๐.๕๕
๒๒.	๐.๖๑
๒๓.	๐.๗๐
๒๔.	๐.๖๕
๒๕.	๐.๗๓

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = ๐.๗๖

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายปริญญา วิชัย
วัน / เดือน / ปีเกิด	๗ ตุลาคม ๒๕๑๔
ที่อยู่ปัจจุบัน	๒๐ หมู่ที่ ๔ ตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์
ประสบการณ์ในการทำงาน	พ.ศ. ๒๕๓๗ ผู้ช่วยเลขานุการ สำนักงาน ส.ส. ระวี หิรัญ โชติ พ.ศ. ๒๕๔๕ เจ้าหน้าที่ธุรการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ พ.ศ. ๒๕๔๖ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหญ่ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด