



ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอวังเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

พระวิบูลย์ บุญบุญอิน (รุ่งคำ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นต้นฉบับหนึ่งของงานศึกษาตามหลักสูตรศาสตราจารย์บัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๒

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้า
อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด



พระบัญชาฯ ปุณณกาโม (รุ่งคำ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

๗๘๑๖๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๒

**PEOPLE'S SATISFACTION TOWARD ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
OF TAMBON MA BAH ADMINISTRATION ORGANIZATION, THUNG
KHWAO LUANG DISTRICT, ROI ET PROVINCE**

PHRABUNYART POONYAKAMO (RUNGKHAM)



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2552 (2009)**

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล
มะบ้ำ อำเภอกู่เงาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา : พระบัญญัติ ปุณณะกาโม (รุ่งคำ)
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : พระมหาวิโรจน์ คุณตวีโร (ดร.)
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปุณณะ ภูตะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาหลักสูตรศาสนาสตรมหาบัณฑิต

.....
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)ประธานกรรมการ

.....
(พระมหาวิโรจน์ คุณตวีโร (ดร.))อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปุณณะ ภูตะ)อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

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

.....
(ดร. ประจัญ จันเติบ)กรรมการ

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Title : People's Satisfaction Toward Administration and Management of Tambon Ma Bah
Administration Organization Thung Khwao Luang District, Roi Et Province
Student's Name : Phrabunyart Poonyakamo (Rungkham)
Department : Government
Advisor : PhramahaViroj Kuttaveero (Dr.)
Co-Advisor : Asst. Prof. Poonna Pula

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

P. Sampipattanaviriyajarn Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

Thesis Committee

P. Sampipattanaviriyajarn Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

V. Kuttaveero Advisor
(PhramahaViroj Kuttaveero (Dr.))

P. Pula Co-Advisor
(Asst. Prof. Poonna Pula)

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

P. Chanterb Member
(Dr. Prachan Chanterb)

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล
มะบ้ำ อำเภอกู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ชื่อนักศึกษา : พระบัญญัติ ปุณณกาโม (รุ่งคำ)

สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา : พระมหาวิโรจน์ กุตุศิริโร (ดร.)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปุณณะ ภูละ

ปีการศึกษา : ๒๕๕๒

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ๒) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ และการศึกษาต่างกัน และ ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๒๘๗ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า ๕ ระดับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง ๐.๖๐-๐.๘๔ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๘๔ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t (t-test for Independent Sample) และค่า F-test (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปและด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณและด้านการบริหารงานช่าง อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ และการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ควรส่งเสริมการก่อสร้างใน อบต. ให้ได้มาตรฐาน ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคน

มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณ และพนักงานควรได้รับการพัฒนา การทำงานในหน้าที่
รับผิดชอบ



Thesis Title : People's Satisfaction Toward Administration and Management of Tambon Ma Bah
Administration Organization Thung Khwao Luang District, Roi Et Province

Student's Name : Phrabunyart Poonyakamo (Rungkham)

Department : Government

Advisor : PhramahaViroj Kuttaveero (Dr.)

Co-Advisor : Asst. Prof. Poonna Pula

Academic Year : B.E. 2552 (2009)

ABSTRACT

The objectives of thesis were as follows: 1) to study people's satisfaction toward administration and management of Tambon Ma Bah Administration Organization in Roi Et province's Khwao Luang district, 2) to compare their satisfaction toward its administration and management classified according differences over their genders, ages and educational backgrounds and, 3) the sampling group getting involved in the research extended to 287 subjects. The tool used for conducting the research was the questionnaire endowed with five rating scales, possessing the range of discrimination from 0.60 to 0.84, and validity for the whole issue at 0.84. Data were analyzed by making use of the ready-made computerized programme. Statistics utilized for analyzing data encompassed: frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The research's findings were as follows:

People's satisfaction toward administration and management of Tambon Ma Bah Administration Organization in Roi Et province's Khwao Luang district in the overall aspect was at the middle level. Taking a single aspect into account, two aspects of general administration and personnel one were at the high level; while those of financial and budgetary administration and mechanical one were at the middle level.

The comparative results of the correlation between their satisfaction toward administration and management of Tambon Ma Bah Administration Organization and differences over genders, ages and educational backgrounds were proven to be the null hypothesis in the overall aspect and a single one.

Suggestions on administration and management of Tambon Ma Bah Administration Organization in Roi Et province's Khwao Luang district were that the organization should: be aware of all the construction work under its jurisdiction to maintain high standard, encourage every official to be knowledgeable about correspondence work, and provide them with in-service training courses to shape up their work efficiency they held responsible.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์และช่วยเหลือด้วยดีจากครูอาจารย์ และเพื่อน ๆ หลายท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาวิโรจน์ กุตุตวิโร (ดร.) อาจารย์ที่ปรึกษา และขออนุโมทนาขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปุณณะ ภูตะ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จึงขออนุโมทนาขอขอบคุณ ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณพระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประธานกรรมการ และขออนุโมทนาขอขอบคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน

ขออนุโมทนาขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ประจำห้องสมุดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่คอยช่วยเหลือชี้แนะแหล่งข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยไมตรีจิตอันดียิ่ง

ขออนุโมทนาขอขอบคุณ ผู้ให้การสนับสนุนและให้การอนุเคราะห์ ที่เป็นสมาชิกในครอบครัว เพื่อนๆ และนักศึกษารุ่นพี่ที่เป็นกำลังใจ คอยให้ความช่วยเหลือเป็นแหล่งข้อมูลสนับสนุนงานด้านเอกสาร ที่ใช้ในการประกอบทำวิทยานิพนธ์นี้เป็นอย่างดี และบุคลากร เจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลมะป้าอำเภอกุดชุมหะ จังหวัดร้อยเอ็ด ดังกล่าวมาแล้วนั้น ณ ที่นี้ด้วยทุกท่าน

ขอเจริญพรขอบคุณทุกท่านที่ได้เสียสละแรงกาย แรงใจ และช่วยสนับสนุนทุนทรัพย์ในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ด้วยดีตลอดมา ขอทุกท่านจงมีแต่ความสุขความเจริญและได้รับคุณงามความดีแห่งวิทยานิพนธ์ นี้ทั้งกัน

คุณประโยชน์พร้อมด้วยคุณงามความดีแห่งวิทยานิพนธ์นี้ ขอน้อมไว้เพื่อเป็นเครื่องสักการบูชาคุณของพระรัตนตรัยอันมี พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ และบิดา มารดา ครูอุปัชฌาย์ และอาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทสรรพวิชาความรู้ทั้งหมด

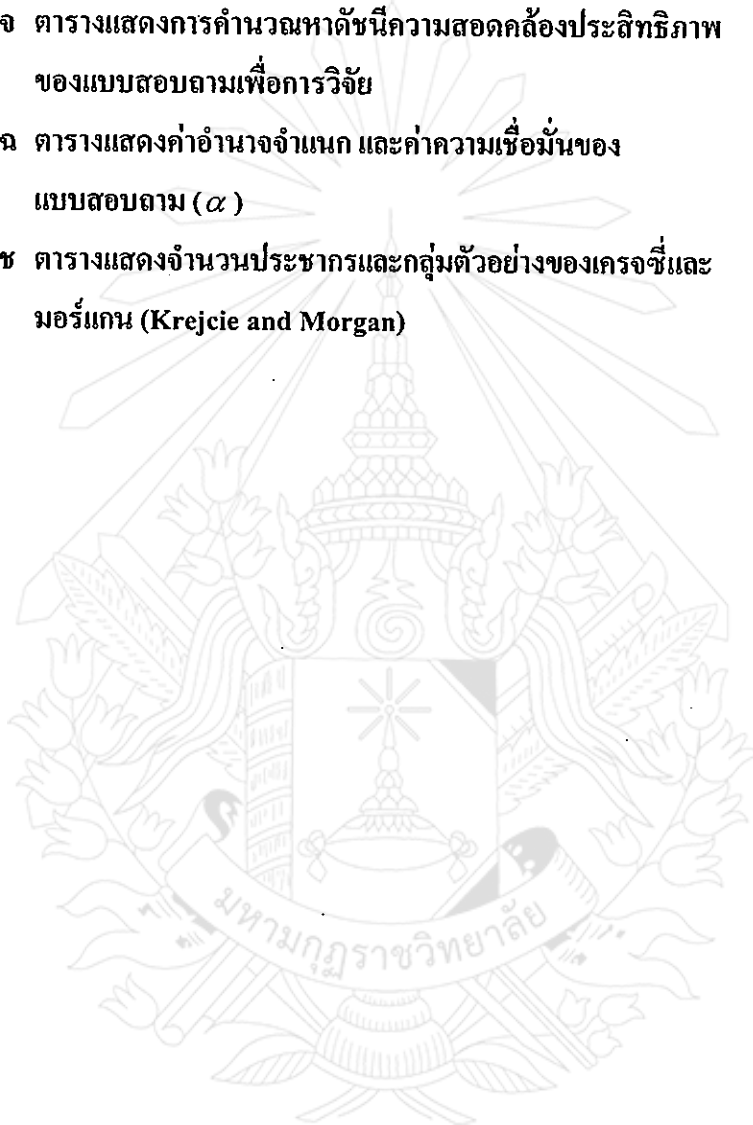
พระบัญญัติ ปุณณกาโม (รุ่งคำ)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ฑ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ ทฤษฎีความพึงพอใจ	๖
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓
๒.๒.๑ จุดมุ่งหมายของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕
๒.๒.๒ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๗
๒.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๓
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๒๕
๒.๓.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๒๕
๒.๓.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๓๐
๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	๔๕

	๗
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๘
๒.๖ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๕๓
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๕๔
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๔
๓.๒ เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	๕๕
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๖
๓.๔ การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๖
๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๗
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๘
๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๕๙
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๒
๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๒
๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๒
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๓
บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๘๗
๕.๑ สรุปผล	๘๗
๕.๒ อภิปรายผล	๘๘
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๘๘
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๘๘
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	๘๙
บรรณานุกรม	๙๘
ภาคผนวก	๑๐๒
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	๑๐๓

ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อการวิจัย	๑๐๕
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๕
ภาคผนวก ง	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๑๑
ภาคผนวก จ	ตารางแสดงการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องประสิทธิภาพ ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๑๖
ภาคผนวก ฉ	ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม (α)	๑๑๕
ภาคผนวก ช	ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเครื่องซีและ มอร์แกน (Krejcie and Morgan)	๑๒๑
ประวัติผู้วิจัย		๑๒๓



สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ ๒.๑	แสดงการแบ่งชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลตามรายได้	๒๑
ตารางที่ ๒.๒	แสดงการแบ่งชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลตามประเภท	๒๒
ตารางที่ ๒.๓	แสดงจำนวนพนักงานส่วนตำบลตามชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๒
ตารางที่ ๒.๔	แสดงจำนวนประชากรและจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด	๔๖
ตารางที่ ๓.๑	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ	๕๕
ตารางที่ ๔.๑	แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	๖๓
ตารางที่ ๔.๒	แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	๖๓
ตารางที่ ๔.๓	แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	๖๔
ตารางที่ ๔.๔	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน	๖๕
ตารางที่ ๔.๕	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ องค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายข้อ	๖๖
ตารางที่ ๔.๖	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ องค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ	๖๗
ตารางที่ ๔.๗	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ องค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ	๖๘
ตารางที่ ๔.๘	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ องค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่าง โดยรวมและรายข้อ	๖๘

- ตารางที่ ๔.๓๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อ
การบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน
โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามอายุ ๕๔
- ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชน
ที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน
โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ๕๕
- ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อ
การบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน
โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ๕๕
- ตารางที่ ๔.๓๙ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ
อำเภอนาทม จังหวัดน่าน ๕๖



สารบัญญภาพ

	หน้า
ภาพประกอบที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลปี พ.ศ. ๒๕๔๗	๒๐
ภาพประกอบที่ ๒.๒ แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนการบริหารงานองค์การบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พรบ. สถาตำบลแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖	๒๑
ภาพประกอบที่ ๒.๓ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๕๓



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทย ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบล ซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศไทย ได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ไขปัญหา และการสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง หรือที่เรียกกันว่า การปกครองตนเอง (Local Self Government) ตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นของประชาชนอย่างแท้จริง โดยมีตัวแทนของประชาชนในตำบลทำหน้าที่ในการบริหารงานอย่างอิสระตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นที่มอบหมายไว้ มีการดำเนินงาน โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดทิศทาง และวางแผนพัฒนาตำบลกำกับดูแล และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ย่อมที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบ ความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลให้ประชาชนในตำบลมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและรู้สึกว่ามีคุณภาพมีส่วนร่วมได้เสียต่อท้องถิ่น^๑

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดว่ารัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ถ้ากับดูแลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความอิสระในการกำหนดคน โยบาย การปกครอง การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น โดยกำหนดไว้ในหมวด ๕ มาตรา ๗๘ และหมวด ๘ มาตรา ๒๘๒-๒๘๐ ซึ่งสรุปได้ว่า รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น^๒

^๑ อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๕-๖.

^๒ สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจ, คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๗.

ถึงแม้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล จะบริหารงานตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ โดยมีกฎหมายรองรับ มีการกำหนดวิธีดำเนินการ แนวทางปฏิบัติเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างตรงจุด มีกระบวนการที่สั้น กระชับ บริหารประชาชนอย่างทั่วถึง แต่การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดแคลนบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน การบริหารงบประมาณ เกิดความขัดแย้งในการบริหารงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลและขัดแย้งในระดับหมู่บ้าน รวมทั้งระเบียบปฏิบัติซึ่งกำหนดโดยส่วนกลางมีขั้นตอนมากทำให้การปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองท้องถิ่นไม่คล่องตัว ทำให้เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมองว่า การบริหารงานทุกอย่างย่อมมีปัญหาบ้างน้อยบ้างต่างกัน ประชาชน ได้รับการศึกษาน้อย และการเข้ามาทำหน้าที่ของตัวแทนไม่พยายามทำตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย มีการแข่งขันเพื่อเข้ามาสู่ตำแหน่งทางการเมืองท้องถิ่นและมักเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารท้องถิ่นบางแห่ง มักให้ความสำคัญในด้าน โครงสร้างพื้นฐานมากกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบที่ทำให้การบริหารงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ฉะนั้น บุคคลที่มีบทบาทในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ วิธีการ เทคนิค ระเบียบ กฎหมายข้อบังคับ มีการวางแผนงานก่อนดำเนินการ มีคุณธรรม มีความโปร่งใส จึงจะสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถที่จะพัฒนาองค์กรให้ไปสู่แนวคิดการปกครองได้อย่างแท้จริง

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะวิจัยความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ได้อย่างแท้จริงต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ของประชาชนที่มีเพศ อายุ และการศึกษาต่างกัน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย

๑.๔.๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน

๑.๔.๒ ประชาชนที่มีอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน

๑.๔.๓ ประชาชนที่มีการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑,๑๑๕ คน (เฉพาะหัวหน้าครอบครัว ตามทะเบียนราษฎรในปี ๒๕๕๑)

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น ๔ ด้าน คือ

- ๑) ด้านการบริหารงานทั่วไป
- ๒) ด้านการบริหารงานบุคคล
- ๓) ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ
- ๔) ด้านการบริหารงานช่าง

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ทำให้ทราบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ของประชาชนที่มีเพศ อายุ และการศึกษาต่างกัน

๑.๕.๓ ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕.๔ นำผลจากการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวิจัย และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ประชาชน หมายถึง ประชาชนที่เป็นหัวหน้าครอบครัว ตามทะเบียนราษฎร ในปี ๒๕๕๑ ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบทางการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด มี ๔ ด้าน คือ

๑) ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาตำบลไปตามแผนพัฒนา ๕ ปี การจัดทำแผนพัฒนาตำบลเป็นไปตามความต้องการของประชาชน แผนพัฒนาตำบลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณ ฯลฯ

๒) ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ พนักงานได้รับการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ บุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายประจำ ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานบุคคล และการบริหารงานบุคคล อบต. ไม่มีความยุ่งยาก

๓) ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ ได้แก่ การจัดเก็บภาษีและรายได้ของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก การรับเงินการเบิกจ่ายเงินของ อบต. เป็นไปตามระเบียบการเงิน การปฏิบัติตามขั้นตอนการรับเงินการเบิกจ่ายเงินของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก ฯลฯ

๔) ด้านการบริหารงานช่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างมีเพียงพอกับงานที่ได้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการได้เหมาะสมกับราคาที่เป็นจริง การก่อสร้างใน อบต. ได้มาตรฐาน และเจ้าหน้าที่ควบคุมงานก่อสร้างมีความรู้ความเข้าใจ ในการควบคุมงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

คณะผู้บริหาร หมายถึง คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานจ้าง ตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

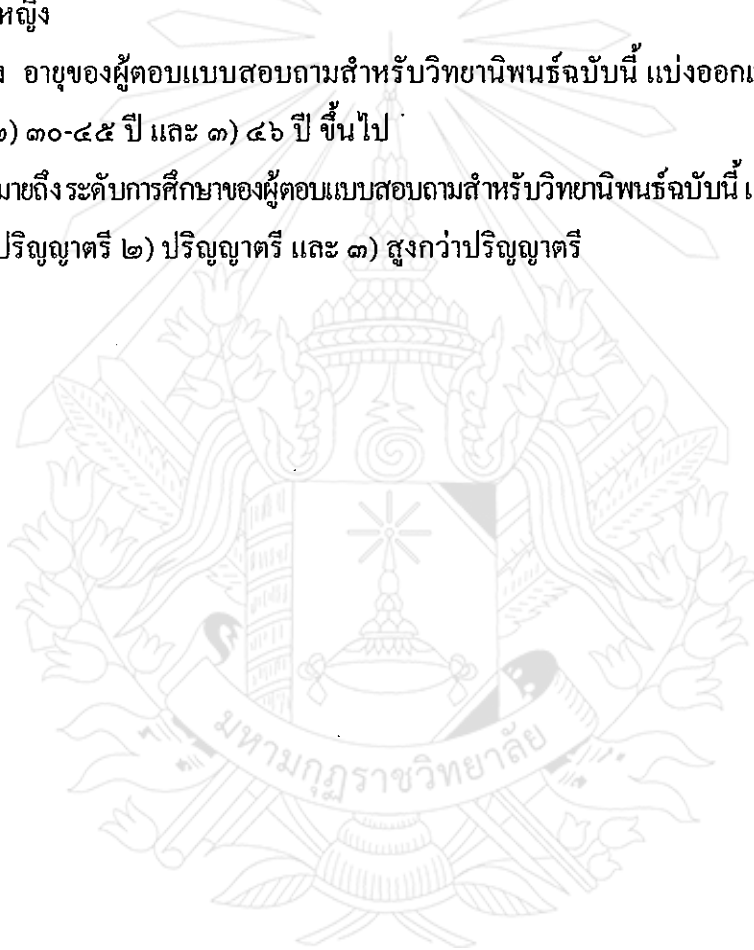
บุคลากร หมายถึง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรที่ศึกษา หมายถึง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ ๔ ด้าน คือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารการคลัง และงบประมาณ และการบริหารงานช่าง

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๒ เพศ คือ ๑) เพศชาย และ ๒) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ช่วง คือ ๑) ต่ำกว่า ๓๐ ปี ๒) ๓๐-๔๕ ปี และ ๓) ๔๖ ปี ขึ้นไป

การศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ช่วง คือ ๑) ต่ำกว่าปริญญาตรี ๒) ปริญญาตรี และ ๓) สูงกว่าปริญญาตรี



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย หัวข้อสำคัญ ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ ทฤษฎีความพึงพอใจ
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- ๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- ๒.๕ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ ทฤษฎีความพึงพอใจ

๒.๑.๑ ความหมายของความพึงพอใจ

“ความพึงพอใจ” (Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ผู้วิจัยจะได้นำเสนอความหมายต่าง ๆ เหล่านั้นเพื่อพิจารณาค้นหาความหมายของ “ความพึงพอใจ” ตามประเด็นที่จะกล่าวถึงดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจนั้นเป็นเรื่องเฉพาะ หากกล่าวถึงแนวทางของการศึกษาในเรื่องดังกล่าวนี้แล้ว ก็ยังมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้เอาไว้หลายกลุ่มที่สำคัญ ๆ ด้วยกัน เช่น ความหมายโดยรูปศัพท์ และความหมายโดยกลุ่มของนักวิทยาศาสตร์ นักปรัชญา นักกฎหมาย และนักจิตวิทยา ซึ่งสรุปแนวทางการให้ความหมายดังกล่าวได้ คือ

“พึง” นั้น เป็นคำช่วยกริยาอื่น แปลว่า “ควร” เช่น พึงไปว่า ควรไป หมายความว่าจำเป็น แปลว่า “ต้อง” ส่วน “พึงใจ” แปลว่า พอใจ ชอบใจ “พอ” คือ เท่าที่ต้องการ ควรแก่ความต้องการ “พอใจ” คือ สมใจ ชอบใจ เหมาะ”^๑

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๕๘๘.

“ความพึงพอใจ คือปัจเจกบุคคลที่เกิดขึ้นตามพื้นฐานดั้งเดิมของสิ่งมีชีวิตมีทั้งคนและสัตว์”^๒

“นักจิตวิทยาบอกว่า “ความพึงพอใจ” คือ อารมณ์ของคนและสัตว์ที่แสดงออกมา เพื่อสะท้อนพฤติกรรมที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ตามคุณภาพของสิ่งมีชีวิตนั้น ๆ”^๓

“นักปรัชญา มองว่า “ความพึงพอใจ” เป็นรากฐานอันสำคัญที่จะทำให้เกิดการคิดค้น และแสวงหาความรู้ เพื่อตอบสนองสงสัยที่เกิดขึ้น”^๔

“นักกฎหมาย เห็นว่า “ความพึงพอใจ” เป็นคำตอบในข้อเท็จจริงเบื้องต้น ที่จะทำให้อำนาจบริหารละเมิดที่เกี่ยวกับความถูกต้อง และความยุติธรรม ตามกระบวนการของกฎหมาย ที่ทำให้ทราบถึงขั้นตอนในการคิด ทำ ของบุคคล”^๕

นอกจากความหมายต่าง ๆ ตามที่ได้นำเสนอมาแล้วนี้ ยังมีความหมายในทางวิชาการจากผู้ที่ได้ศึกษาทฤษฎี “ความพึงพอใจ” (Satisfaction) หลายท่าน ที่จะนำเสนอต่อไปนี้

“ความพึงพอใจ” (Satisfaction) เป็นความรู้สึกที่รับรู้ด้วยจิต และอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บุคคลรอบข้างได้รับรู้ ซึ่งพาวเวลล์ (Powell) กล่าวว่า “ความพึงพอใจหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ไม่ทุกข์”^๖

ความพึงพอใจหมายถึง “องค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับการตอบสนอง และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อม”^๗

^๒ ไดอน คำดี, ปรัชญาตะวันตกสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษร, ๒๕๒๖), หน้า ๑๓๒.

^๓ พงษ์เทพ พรหมโชติ, พระพุทธศาสนาในแดนไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำพิมพ์โอเคียนส โตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๔๐.

^๔ แสง จันทร์งาม, ศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๔), หน้า ๑๑.

^๕ สมักร นูราวาศ, ปรัชญาพราหมณ์ในสมัยพุทธกาล, (กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, ๒๕๓๔), หน้า ๕๒.

^๖ เจริญชัย อารีชัย, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์), ๒๕๔๘, หน้า ๕๕.

^๗ เปลว สิงคนติ, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๔, หน้า ๒๓.

“ความพึงพอใจ” หมายถึง “ระดับความพอใจที่เป็นผลมาจากทัศนคติ และความสนใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ทัศนคติและความสนใจดังกล่าวนี้จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ”^๔

“ความพึงพอใจ อาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบภายใต้สถานการณ์ การทำงานค่าตอบแทน การได้รับการยกย่อง หรือภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่คนเราต้องมีอาการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น”^๕

จากตัวอย่างของความพึงพอใจตามที่ได้ยกมาพิจารณานี้ จะพบว่า ความพึงพอใจ เป็นเรื่องเฉพาะที่เกิดขึ้นกับบุคคล ยังไม่อาจกำหนดค่าที่ชัดเจนแน่นอนตายตัวได้ว่า ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ อาจเกิดความพึงพอใจขึ้นมากก็ได้ หรืออาจไม่เกิดความพึงพอใจขึ้นมากก็ได้ จึงเป็นเรื่องเฉพาะของปัจเจกชน ซึ่งเมื่อกกล่าวโดยรวมแล้ว ความพึงพอใจนี้มีอยู่ ๒ อย่าง คือ ความพึงพอใจในเรื่องที่เป็นบวกหรือในด้านที่ดี ที่ชอบใจ ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นด้านที่เป็นตรงกันข้ามกับอย่างแรก คือ เป็นความพึงพอใจที่เป็นไปในด้านลบ หมายถึง ในด้านที่ไม่ชอบใจ ไม่ถูกใจ ความพึงพอใจนี้ เป็นเรื่องที่มีการศึกษาและกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางมากในแถบตะวันตก เพราะสิทธิและเสรีภาพต่าง ๆ ของโลกตะวันตกได้รับการเรียนรู้เพราะพัฒนามาจากที่นั่นเป็นส่วนใหญ่ ความพึงพอใจที่เป็นสิทธิเสรีภาพเฉพาะอย่างของมนุษย์ดังกล่าวในตะวันตก จึงมีการศึกษาค้นคว้ากันมาก และจะได้ยกมาพิจารณาเพื่อศึกษาให้ได้หลายแนวทางการคิด ก่อนที่จะสรุปถึงความหมายของความพึงพอใจเพิ่มเติมอีก เช่น

“ความพึงพอใจ” หมายถึง “ท่าทีต่อสิ่งต่าง ๆ ๑ อย่าง คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงานโดยตรง ลักษณะเฉพาะเจาะจงของแต่ละคน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่อยู่นอกเหนือหน้าที่การงาน”^๖

“ความพึงพอใจ” ในการปฏิบัติงานตามทัศนะของมอร์ส (Morse) ว่า “ความพึงพอใจคือ สภาพภาวะที่จิตปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดจะน้อยลง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น”^๗

^๔รัตนา รักกิจดี, “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร), ๒๕๔๕, หน้า ๗๑.

^๕พรชัย อุ่มการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : วิ. เอส. การพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๔๘.

^๖เปรมประภา ศิวเดือน, จิตวิทยาการอุตสาหกรรมสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๓๒.

^๗จกมล ภูใจเขียว, จิตวิทยาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๒๐.

จากความหมายต่าง ๆ ของ “ความพึงพอใจ” ดังกล่าวมาแล้วนี้ สรุปได้ว่า

“ความพึงพอใจ” หมายถึง ความต้องการที่บุคคลมุ่งที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการ ตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ ที่เป็นเรื่องเฉพาะ อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยปัจจัยภายนอกเป็นส่วนร่วมในการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจไปในทิศทางใด โดยมีสิ่งเข้ามาเกี่ยวข้องหรือตัวกำหนดที่สำคัญ ๆ ในทิศทางของการเกิดความพึงพอใจ เช่น สถานที่ เวลา หรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ที่จะเป็นเครื่องอำนวยให้ความพึงพอใจมีทิศทางเป็นไปในทางใด

๒.๑.๒ ความเป็นมาของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ” ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” หมายถึง ดั้งขนาดที่ต้องการ, ระวัง, พอปล้าง (ข้อขัดข้อง), เป็นไปตาม(ความคิด), พอใจ, ชอบใจ และมีขอบเขตของความพึงพอใจที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง เช่น ทศนคติ คือความคิดเห็นที่ได้แสดงออกมาให้ทราบ Freud นักจิตวิเคราะห์ได้เน้นย้ำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจ และได้แสดงความเป็นมาของเรื่องความพึงพอใจนี้ว่า การศึกษาทฤษฎีเรื่องนี้ไม่ปรากฏหลักฐานที่ชัดเจนว่าเริ่มมีการศึกษากันมาตั้งแต่เมื่อใด

จอร์จ เบอเคลย์ (George Berkeley) ชาวไอร์แลนด์ ได้ศึกษาความเป็นมาของ ทฤษฎีนี้เมื่อปี ค.ศ. ๑๖๘๕-๑๘๕๓) เขาสนใจในปรัชญาและวิทยาศาสตร์ เป็นกลุ่มจิตนิยม โดยกล่าวว่า ความเป็นมาของ “ความพึงพอใจ” นี้ เป็นการศึกษาถึงเรื่องที่เป็นนามธรรม เช่นเดียวกันกับเรื่องของ “จิต” และเรื่องของอารมณ์ เขาอธิบายว่า เรื่องความพึงพอใจนี้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับมนุษย์และมีมานานแล้ว และมนุษย์เอง ได้ศึกษาและเรียนรู้เรื่องความพึงพอใจนี้มาโดยตลอด ตามวิวัฒนาการที่ยาวนานมากจนไม่อาจทราบได้ว่าเป็นระยะเวลาที่ยาวนานเท่าใด เพราะความพึงพอใจนั้นติดมาพร้อมกับความเป็นมนุษย์^{๑๒}

และคำกล่าวของ จอร์จ เบอเคลย์ (George Berkeley) ชาวไอร์แลนด์ นั้น สอดคล้องกับความเห็นของนักปรัชญา และนักการศาสนาอีกหลาย ๆ ท่านที่กล่าวว่า หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาที่กล่าวเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า “ความพึงพอใจของมนุษย์ต่อสิ่งใด ๆ ที่ตนเองต้องการนั้น ควรจะมีขอบเขตของความพอใจอยู่ในตนเองตามสถานะแห่งตนที่ควรแสดงออก คือ ชื่อเสียง ฐานะ ตระกูล สภาพทางสังคมมนุษย์ และสภาพทางธรรมชาติที่เป็นผู้กำหนดให้ เช่น ความเป็นเพศชาย ความเป็นเพศหญิง ความเป็นพ่อ ความเป็นแม่ ความเป็นบุตร ความเป็นธิดา ความเป็นครูอาจารย์^{๑๓}

^{๑๒}ชอญศรี อิศรางกูร ณ อยุธยา, ปรัชญาตะวันตกสมัยใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๘), หน้า ๖๐-๖๑.

^{๑๓}วสิน อินทสระ, ธรรมและชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : กมลการพิมพ์, ๒๕๒๗), หน้า ๔๒.

โวลแมน (Walman) ได้กล่าวถึงเรื่องความเป็นมาของความพึงพอใจว่า ต้นกำเนิดของการศึกษาในเรื่องนี้ ไม่ปรากฏเป็นที่แน่ชัดว่าเริ่มศึกษากันอย่างจริงจังตั้งแต่เมื่อใด เพราะความพึงพอใจนี้ได้กลายเป็นเรื่องของศาสตร์อีกหลายสาขา เช่น จิตวิทยา ปรัชญาทางสังคม ทักษะการเมืองการปกครอง เพราะความพึงพอใจ ถือเป็นความปรารถนาของมนุษย์อย่างหนึ่งที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ จะเรียกได้ว่า ความพึงพอใจ มีความเป็นมาที่ยาวนานพร้อมกับความเป็นมนุษย์^{๔๔}

จากความเป็นมาของเรื่อง “ความพึงพอใจ” ตามทัศนะ ของผู้รู้ตามที่ได้นำมาเสนอแล้วนี้ จะพบว่า ความเป็นมาของเรื่องความพึงพอใจ มีแนวทางการเชื่อหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีกลุ่มจิตนิยม มีแนวความเชื่อที่ว่า ความพึงพอใจ เกิดขึ้น ได้โดยอาศัยจิตของคนและสัตว์ ความพึงพอใจจึงเกิดมิได้เฉพาะกรณี ตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่จะเป็นตัวกำหนดและอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ดังนั้น ความเป็นมาในเรื่องของ “ความพึงพอใจ” จึงถือได้ว่ามีความเป็นมาและเกิดมาคู่พร้อมกับคนและสัตว์ ตั้งแต่สิ่งมีชีวิตเริ่มเกิดมีขึ้นครั้งแรกในโลก ความพึงพอใจก็เกิดมีขึ้นมาพร้อมกัน และเป็นแรงผลักดันทำให้ชีวิตและสัตว์อื่น ๆ มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปตามกาล และเวลาความพึงพอใจนี้จะอาศัยเจตนาของจิตแสดงพฤติกรรมออกมาให้รับทราบได้ในสองระดับ คือ ความพึงพอใจในด้านที่ดีหรือในด้านที่เป็นบวก และความพึงพอใจในด้านที่ไม่ดีหรือในด้านที่เป็นลบ

๒.๑.๓ ลักษณะของความพึงพอใจ

ลักษณะของความพึงพอใจ ส่วนใหญ่แล้วจะแบ่งไว้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีผู้ที่กล่าวถึงเรื่องการแบ่งลักษณะของความพึงพอใจเอาไว้ เช่น

เคนเดอร์ (Kendler) ได้กล่าวว่า บุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคม ครอบครัวยุคหรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านประสบการณ์คือ ลักษณะใหญ่ ๆ ของการแสดงออกในลักษณะพึงพอใจ เรียกว่าความพึงพอใจในทางบวก และแสดงในลักษณะไม่พึงพอใจ ในทางลบ และเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๔๕}

เจ.เอ.ไซมอนส์ นักปรัชญา ได้แบ่งลักษณะของความพึงพอใจออกเป็น ๒ ลักษณะดังนี้คือ “ความพึงพอใจ” เป็นรากฐานอันสำคัญที่จะทำให้เกิดการคิดค้น และแสวงหาความรู้ เพื่อตอบสนองสงสัยที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ มีความเป็นนามธรรมแฝงอยู่ภายในชีวิตที่มีจิตวิญญาณมีอยู่ด้วยกัน ๒ ลักษณะ คือ ในทางที่เป็นมิตร คือ ความดี และในทางที่เป็นศัตรู คือ ความชั่ว^{๔๖}

^{๔๔} นิตยา ภูมิศักดิ์, จิตวิทยา, (ขอนแก่น : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาลัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ๒๕๓๕), หน้า ๕๔.

^{๔๕} โจ สายธร, การวัดด้านจิตพิสัย, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒.

^{๔๖} แสง จันทร์งาม, ศาสนศาสตร์, อ่างแก้ว, หน้า ๑๑.

เมื่อก้าวโดยสรุปแล้วความพึงพอใจจึงแบ่งออกได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ ความพึงพอใจในทางที่ดี และความพึงพอใจที่แสดงออกในทางที่ไม่ดี หรือความพึงพอใจในทางบวก และความพึงพอใจในทางลบ

๒.๑.๔ ประเภทของความพึงพอใจ

ประเภทของ “ความพึงพอใจ” มีอยู่ ๓ ประเภท คือ “ความพึงพอใจที่บุคคลต้องแสดงออก และต้องเกี่ยวข้องกับคู่ด้วยตลอด คือ บุคคล สถานที่ และเวลา”^{๑๑} ดังนั้น ประเภทของความพึงพอใจที่จะได้ศึกษาต่อไปนี้จึงแยกพิจารณาได้เป็น ๓ ประเภท คือ

๑) ความพึงพอใจที่แสดงต่อบุคคล

ความพึงพอใจ ที่มีต่อบุคคลโดยทั่วไป เช่นพอใจในความเป็นผู้ที่มีอิทธาศัยดีของพนักงานธนาคารฯ ความพึงพอใจที่แสดงต่อบุคคลนี้ เป็นสิ่งที่คนทั่วไปย่อมเข้าใจได้ง่าย อาจแสดงออกมาให้เห็นในทางอาการกิริยา หรือ ทางวาจา ให้ผู้อื่นได้รับทราบ แต่คำว่า “บุคคล” นี้ มีข้อที่น่าพิจารณาและทำความเข้าใจเพิ่มเติมดังนี้คือ บุคคลนั้นมีอยู่ ๒ ประเภท คือ “บุคคลธรรมดา ได้แก่ บุคคล ที่เป็นมนุษย์ปุถุชนที่มีเลือดเนื้อและลมหายใจและมีชีวิตอยู่โดยท่าวไป และนิติบุคคล คือ บุคคล ที่กฎหมายได้กำหนดให้มีสภาพความรับผิดชอบเช่นเดียวกับบุคคล เว้นแต่ในบางกรณีที่นิติบุคคล ไม่อาจที่จะรับผิดชอบได้ เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดาได้ เช่น ห้างร้าน บริษัท วัด กระทรวง ทบวง กรม ฯลฯ ที่กฎหมายให้มีสภาพเช่นเดียวกับบุคคล”^{๑๒} เว้นแต่สภาพบางอย่างที่ นิติบุคคล ไม่อาจที่จะกระทำเช่นเดียวกับบุคคลได้ เช่น กรณีที่มีการฟ้องร้องนิติบุคคลให้หยุดละเมิดสิทธิอย่างใดอย่างหนึ่งในทางแพ่งแล้ว มีความผิดคาบเกี่ยวในฐานที่ต้องรับโทษในทางคดีอาญาด้วย สภาพความเป็นจริงเช่นนั้นก็ไม่อาจที่จะดำเนินคดีแก่นิติบุคคล วัด หรือ ห้างร้านบริษัทให้มารับโทษในทางอาญา เช่น ชัง หรือจำคุกได้

เพราะฉะนั้น “บุคคล” ที่กล่าวในหัวข้อนี้ จึงหมายถึงเฉพาะบุคคลธรรมดาที่เป็นปุถุชน มีเลือดเนื้อและมีชีวิตเท่านั้น ไม่ได้หมายถึง บุคคลที่เป็นนิติบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดขึ้น ส่วนที่เป็นนิติบุคคลตามที่กล่าวมาแล้วจึงอยู่ในความหมายของความพึงพอใจในประเภทที่เป็นวัตถุ หรือ สถานที่ และจะได้กล่าวถึงในหัวข้อต่อไป การแสดงออกถึงความพึงพอใจต่อบุคคลนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ความพึงพอใจที่แสดงต่อบุคคลในด้านที่ดี และความพึงพอใจที่แสดงต่อบุคคลในด้านที่ไม่ดี ได้แก่

^{๑๑}บุญมี แท่นแก้ว, ปรัชญาตะวันออก, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๓๖), หน้า ๖๕.

^{๑๒}มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๒), หน้า ๖๕.

(๑) ความพึงพอใจที่แสดงต่อบุคคลในด้านที่ดี คือ การที่คนเรามีความพึงพอใจต่อบุคคลและแสดงออกต่อบุคคลนั้น ในด้านที่ดี เช่น การกล่าวคำยกย่องชมเชยแก่การให้บริการที่ดีของหน่วยงานต่าง ๆ ว่า ทำงานตอบสนองลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่ต้องเสียเวลารอนานมาก ฯลฯ หรือ การแสดงออกต่อบุคคลอื่นในด้านดี เช่น การคิด พูดและทำ ในสิ่งต่าง ๆ ที่แสดงออกว่ามีความพึงพอใจต่อการได้รับการบริการนั้น ๆ

(๒) ความพึงพอใจที่แสดงต่อบุคคลในด้านที่ไม่ดี คือ ความพึงพอใจที่แสดงออกระหว่างบุคคลไปในทางที่เป็นตรงกันข้ามกับบุคคลในประเภทแรก ซึ่งเห็นได้ง่ายและชัดเจนด้วยคำพูดท่าทาง อากัปกิริยาอาการต่าง ๆ เช่น บ่นหรือพูดออกมาลอย ๆ ขณะรอรับการบริการอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ว่า “การให้บริการของที่นี่แย่มาก พนักงานมัวแต่คุยกันถึงเรื่องส่วนตัว...” ผลที่เกิดขึ้นจากกรณีนี้ จะเป็นตรงกันข้ามกับในด้านดี คือ มีผลเสียหายต่อชีวิตส่วนตัวและต่อหน้าที่การงานที่ทำอยู่ รวมทั้งหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนรับผิดชอบดูแลอยู่ด้วย

๒) ความพึงพอใจที่แสดงต่อสถานที่

(๑) ความพึงพอใจที่แสดงต่อสถานที่ในด้านดี ความพึงพอใจที่แสดงออกต่อสถานที่นี้สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกฝ่าย ทั้งผู้รับและผู้ให้บริการ ในกรณีที่เป็นด้านที่ดีนี้สามารถสรุปเป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ คือ

- ก. สถานที่ทำการ สะดวก และเหมาะสมแก่การเดินทางของผู้ให้และผู้รับบริการ
- ข. การต้อนรับที่ดี และมีความปลอดภัย
- ค. ความสะอาด
- ง. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมดี
- จ. วัสดุอุปกรณ์พร้อมเพียง และมีความทันสมัย
- ฉ. เครื่องอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลพร้อม
- ช. เอกสาร และข้อมูลมีพอเพียงแก่ผู้ใช้บริการในทุกระดับ

(๒) ความพึงพอใจที่แสดงต่อสถานที่ในด้านที่ไม่ดี

- ก. สถานที่ทำการ ไม่สะดวกและไม่เหมาะสม
- ข. มีการต้อนรับที่ไม่ดี และไม่มีมั่นใจในความปลอดภัย
- ค. ไม่มีความสะอาด
- ง. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมมีมลพิษ ทั้งทางแสง สี เสียง
- จ. วัสดุอุปกรณ์ไม่พร้อมเพียง และขาดความทันสมัย
- ฉ. เครื่องอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลพร้อมไม่มีไว้ให้บริการ
- ช. เอกสาร และข้อมูลมีไม่พอเพียงแก่ผู้ใช้บริการตามวัตถุประสงค์

๓) ความพึงพอใจที่แสดงต่อเวลา

(๑) ความพึงพอใจที่แสดงต่อเวลาในด้านดี

มีเวลาในการเปิดหรือปิดที่ทำการที่เหมาะสมแก่ผู้ใช้บริการทุกระดับ ความสะดวกรวดเร็ว ไม่ทำให้ผู้ใช้บริการเสียเวลาโดยไม่เหมาะสม และเกินเลขเวลากว่าที่ควรจะเป็น

(๒) ความพึงพอใจที่แสดงต่อเวลาในด้านที่ไม่ดี

มีเวลาในการเปิดหรือปิดที่ทำการที่ไม่เหมาะสมแก่ผู้ใช้บริการทุกระดับ ชักช้า ไม่ใส่ใจเป็นธุระ หรือ ไม่มีความเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ ดังเช่นที่มีคำกล่าวถึงเรื่องของการบริการ ที่ทำให้ผู้ใช้บริการเสียเวลาในการรอคอยนานมากจนเกินไป^{๑๑}

เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้ว ความพึงพอใจ จึงมีนัยที่ครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นวัตถุ หรือ สิ่งของ รวมทั้งความพึงพอใจที่มีต่อบุคคล สถานที่ และในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเวลาด้วย

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

ในทศวรรษ ๒๕๕๐ นี้ ถือได้ว่าเป็นทศวรรษสำคัญของการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นของไทยเริ่มต้นด้วยการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ในปี ๒๕๕๐ จนถึงการประกาศใช้รัฐธรรมนูญปี ๒๕๕๐ ซึ่งเน้นในเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นมากกว่ารัฐธรรมนูญทุกฉบับที่ผ่านมา

ดังจะเห็นได้จากในระยะปีต่อมา ได้มีการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นเพื่ออนุวัติตามรัฐธรรมนูญเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิกกฎหมายว่าด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ เช่น พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติ (ระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๕๒) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๒ อีกส่วนหนึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้น

^{๑๑} ใจ สายธร, การวัดด้านจิตพิสัย, อ้างแล้ว, หน้า ๑๗-๑๘.

กฎหมายทั้ง ๑๑ ฉบับ ดังกล่าว ต่างก็มีเนื้อหาสาระแตกต่างกันออกไป แต่ก็มีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปฏิรูประบบราชการอย่างขนานใหญ่ โดยการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปนี้จะทำให้ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคมีขนาดเล็กลง ในขณะที่ราชการส่วนท้องถิ่นจะขยายใหญ่ขึ้นซึ่งถือได้ว่าการปฏิรูปนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของการปกครองท้องถิ่นของไต้หวันตั้งแต่การออกพระราชบัญญัติการอกระเบียบเทศบาล ในปี พ.ศ. ๒๔๗๖

การกระจายอำนาจ หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการจัดการ ดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านของตนเองไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น โดยหลักการกระจายอำนาจมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ^{๒๐} คือ

๑. ความเป็นนิติบุคคล (Artificial Person) การกระจายอำนาจการปกครองนั้น จะต้องมียุติธรรมองค์ประกอบเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลางการมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองครั้นแล้วนี้จะต้องมีงบประมาณทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

๒. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน (Autonomy) ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจการปกครองเพราะหากองค์การนั้นไม่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอองค์การเช่นนี้ก็จะมีลักษณะที่ไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง

๓. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและเจ้าหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้นอาจจะโดยการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ โดยการสมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อเข้าไปมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรม อันเป็นหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๔. มีงบประมาณของตนเอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเองรวมทั้งมีอำนาจในการบริหารงานงบประมาณที่ได้มานั้น ด้วยการให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บ และบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

^{๒๐} ลิจิต ชีระเวकिन, การเมืองการปกครองของไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๐.

ดังนั้น หลักการกระจายอำนาจที่สำคัญจึงประกอบด้วย ๔ หลักที่เป็นระบบสากล คือการเป็นนิติบุคคลที่ทำให้สามารถดำเนินงานได้ตามกฎหมาย ความมีอิสระทำให้ไม่อยู่ภายใต้การบริหารราชการส่วนกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้โอกาสแก่ท้องถิ่นได้บริหารเอง มีงบประมาณของตนเอง อันจะทำให้คนของท้องถิ่นมีความรักและผูกพันกับท้องถิ่นอย่างแท้จริง

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบของการแสดงให้เห็นถึงการกระจายจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่น เพื่อความเหมาะสมของการปกครองด้วยวิธีการปกครองตนเอง มีการบริหารจัดการปกครองกันเอง หรือเรียกว่า การปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น คือ อำนาจหน้าที่ที่จะกำหนด และการบริหารกิจการภายในเขตพื้นที่ที่กำหนด และขนาดของพื้นที่ที่อยู่นี้อยู่ภายในประเทศและมีขนาดเล็กกว่าประเทศ และ The New Columbia Encyclopedia ได้ให้ความหมายว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การบริหารงานทางการเมืองของหน่วยงานย่อยทางพื้นที่และประชากรของประเทศซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด^{๒๐}

หรือกล่าวโดยสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่อยู่ภายใต้หน่วยการปกครองระดับประเทศในประเทศที่เป็นรัฐเดี่ยว และอยู่ต่ำกว่าหน่วยการปกครองระดับมลรัฐในประเทศที่เป็นรัฐรวม โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองดังกล่าวมีความรับผิดชอบขั้นต้นต่อท้องถิ่นของตน และได้รับการรับรองให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ดุลยพินิจในเรื่องสำคัญๆ ได้ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากรัฐบาลกลาง หรือมลรัฐ ซึ่งถึงผู้ให้กำเนิด หรือจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ดังนั้น จึงอาจจะกล่าวในแง่ประชาธิปไตยว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของประชาชน

๒.๒.๑ จุดมุ่งหมายของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่สภาตำบลซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ในขณะนั้น ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน สมควรปรับปรุงฐานของสภาตำบล และการบริหารงานของสภาตำบลเสียใหม่ให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากขึ้น รวมทั้งการยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นราชการส่วนท้องถิ่นได้ โดยในส่วนนี้ขอกกล่าวถึงเฉพาะรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เพื่อให้สอดคล้องกับวิชาการปกครองท้องถิ่น

^{๒๐} บรรจง เสถียรพงศ์, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ พี. ซี. เซฟเวอร์, ๒๕๔๕), หน้า ๘๕.

กระทรวงมหาดไทยเคยจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและสภาตำบลมาก่อน ตาม พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ (รวม ๕๕ แห่ง) และจัดตั้งสภาตำบลเป็นสถาบันฝึกอบรม ประชาธิปไตยตามโครงการ พพป. ตามทมติ ครม. เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๐๗

ต่อมาได้มีประกาศคณะปฏิวัติที่ ๓๒๖/๑๕ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๑๕ ให้ยกเลิก อบต. และให้จัดตั้งสภาตำบลเป็นสถานที่ฝึกอบรมประชาธิปไตยแก่ประชาชนในระดับพื้นฐาน ทำให้สภาตำบล เป็นสถาบันพื้นฐานที่ส่งเสริมการปกครองตนเอง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดกระแสสนับสนุนการปกครองท้องถิ่นและนำมาซึ่งการเรียกร้องให้รัฐบาลพิจารณา กระจายอำนาจการปกครองตนเองไปสู่ท้องถิ่นระดับตำบล จึงได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ.สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๖ และมีผลบังคับใช้เมื่อ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๓๗ และต่อมา ได้ประกาศจัดตั้ง อบต. จำนวน ๖๑๗ แห่งและให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต. ครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๓๗ ส่วนสภาตำบลทั่วประเทศได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคลทั้งหมดและเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๓๗ กระทรวงมหาดไทยประกาศจัดตั้ง อบต. เพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดด ในปี ๒๕๔๑ ให้เป็น ๗ พันกว่าแห่ง จนถึงปัจจุบัน พ.ศ.๒๕๕๒ อบต. ได้เพิ่มขึ้นตามการพัฒนาของท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น ๖,๗๔๒ แห่ง

ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๔๒ ได้มีบทบัญญัติที่ กำหนดให้มีการยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเขตติดต่อกันภายในเขต อำเภอเดียวกันตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขต ติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกัน ได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีจำนวนประชากรทั้งหมดไม่ถึง ๒,๐๐๐ คน เป็นเหตุให้ ไม่สามารถบริหารงานในพื้นที่นั้นให้มีประสิทธิภาพได้ ให้กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบองค์การ บริหารส่วนตำบลดังกล่าว โดยให้รวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายใน อำเภอเดียวกัน หรือให้รวมพื้นที่เข้ากับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขต อำเภอเดียวกันตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

ใน พ.ร.บ. สภาตำบล และ อบต. พ.ศ.๒๕๔๖ ได้กำหนดเพิ่มเติมให้สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวม เงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันเป็นเวลา ๓ ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท ก็อาจ จัดตั้งเป็น อบต. ได้^{๑๒}

^{๑๒}กระทรวงมหาดไทย, การจัดทำแผนพัฒนาตำบล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาสมัคร ศึกษาดินแดน, ๒๕๔๒), หน้า ๕.

ทั้งหมดนี้เพื่อให้มีความสัมพันธ์กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และเป็นไปตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๒.๒ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๙ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้^{๒๓}

๑. หน้าที่ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล คือการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

๒. หน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องกระทำในเขต อบต. ดังนี้

๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และ

สิ่งปฏิกูล

๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๗) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้

ตามความจำเป็นและสมควร

๓. หน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจพิจารณากระทำได้ หรืออาจจัดทำในเขต อบต. คือ

๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร

๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

^{๒๓} อุดม เวชกิจวงศ์, หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา: อบต. ประชาธิปไตยของชาวบ้าน, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๔-๔๖.

- ๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๘) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม
- ๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๑๒) การท่องเที่ยว
- ๑๓) การผังเมือง

๔. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ

๑. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภา อบต.มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง และมีวาระในการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ก. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑. ให้มีสมาชิก อบต. หมู่บ้านละ ๒ คน
- ๒. ในกรณีเขต อบต.ใด มีเพียง ๑ หมู่บ้าน ให้สมาชิกสภา อบต. นั้นประกอบด้วยสมาชิกสภา อบต. จำนวน ๖ คน
- ๓. ในกรณีที่ อบต.ใดมีเพียง ๒ หมู่บ้าน ให้สภา อบต. นั้น ประกอบด้วยสมาชิกสภา อบต. จำนวน หมู่บ้านละ ๓ คน

ข. ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งสมาชิก อบต.

ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งตามกฎหมาย ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แต่มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งที่ได้แก้ไข ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและ อบต. (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่น่าสนใจและเป็นปัจจุบัน^{๒๔} คือ

- ๑. ไม่เคยถูกผู้ว่าสั่งให้ออกจากตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือแพทย์ประจำตำบล เว้นแต่จะพ้น ๕ ปี นับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง
- ๒. มีสัญชาติไทย โดยกำเนิดและมีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๕ ปี บริบูรณ์ในวันเลือกตั้งซึ่งถือเป็นจุดที่ต้องการศักยภาพให้กับ อบต. ได้มีบุคลากรที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

^{๒๔} กระทรวงมหาดไทย, การจัดทำแผนพัฒนาตำบล, อ่างแล้ว, หน้า ๑๐.

ค. องค์ประกอบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

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

๒. สภา อบต. เลือกสมาชิกคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภา อบต.

ง. อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. สภา อบต. มีหน้าที่ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนา อบต. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการของ อบต.

๒. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติ อบต. ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๓. ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อบต. ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนา อบต. กฎหมายระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

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 ซึ่งนายก อบต. แต่งตั้งขึ้นมา

ข. อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหาร อบต.

๑. บริหารกิจการของ อบต. ให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการของอบต.ต่อสภาอบต.

๒. จัดทำแผนพัฒนา อบต. และงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภา อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. รายงานการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาทราบ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ค. คณะผู้บริหารพ้นจากตำแหน่ง ดังนี้

๑. สภา อบต. สิ้นอายุเมื่อมีการยุบสภา อบต.

๒. ครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือลาออก

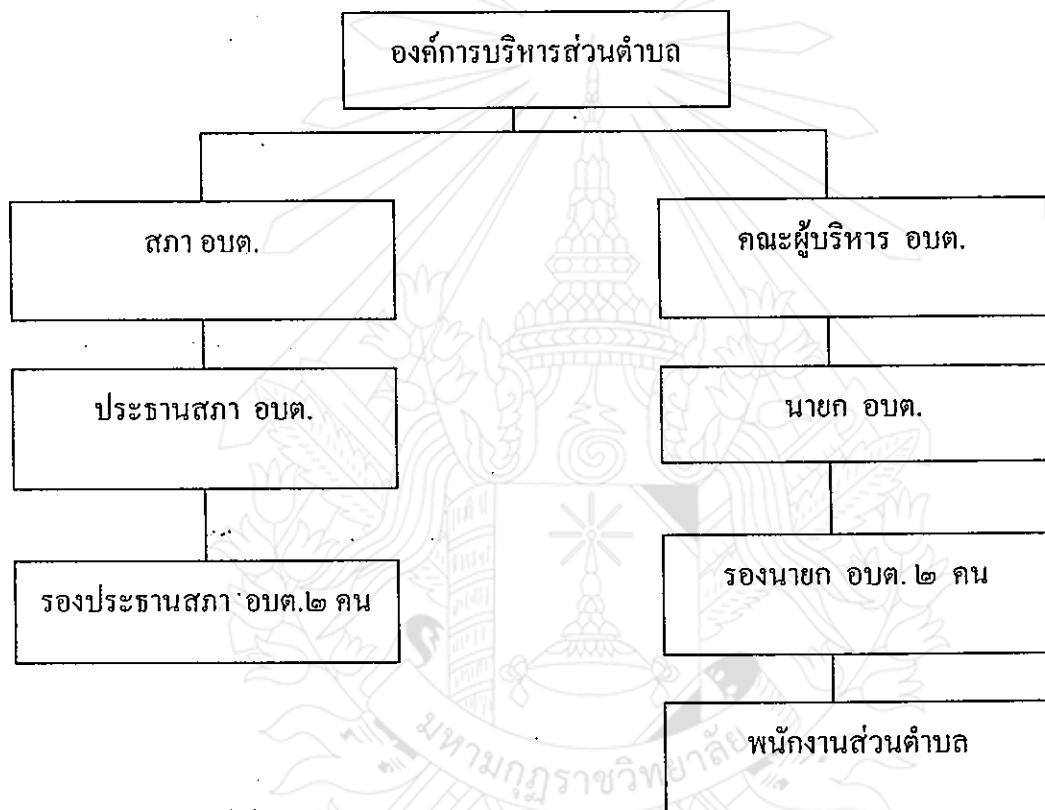
๓. ผู้ว่าราชการจังหวัด สั่งให้กรรมการบริหารพ้นจากตำแหน่ง ตามมาตรา ๕๒

๔. ดำรงตำแหน่งเลขานุการสภา อบต.

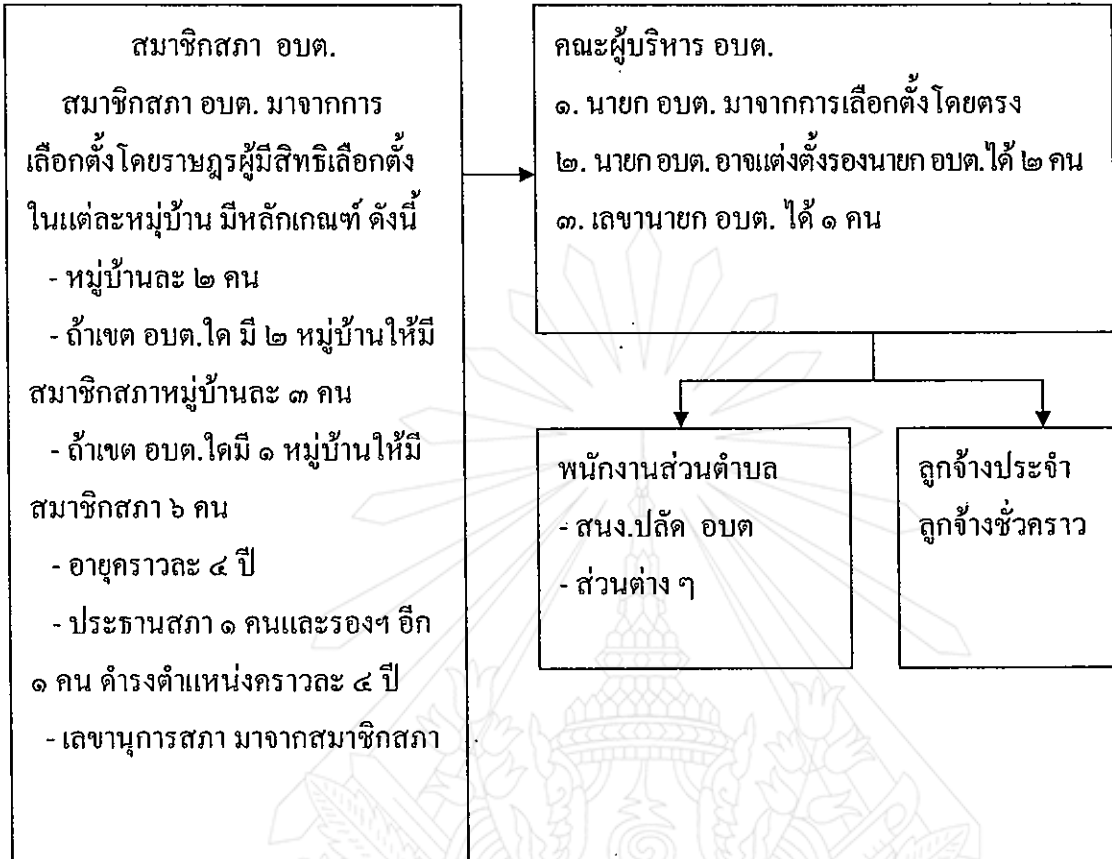
๕. สภา อบต. มีมติให้พ้นจากตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่

๖. สภา อบต. ไม่รับหลักการร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือเพิ่มเติมด้วยเสียงไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของจำนวนสมาชิกที่มีอยู่

การแสดงโครงสร้างต่าง ๆ ทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพประกอบที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ปี พ.ศ. ๒๕๔๗



ภาพประกอบที่ ๒.๒ แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล
 บริหารส่วนตำบล ตาม พรบ. สภาตำบลแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม
 (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

ตารางที่ ๒.๑ แสดงการแบ่งชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลตามรายได้

ชั้น อบต.	แบ่งรายได้ อบต. (บาท)
๑. ชั้น ๑	มากกว่า ๒๐,๐๐๐,๐๐๐
๒. ชั้น ๒	๑๒,๐๐๐,๐๐๐- 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

องค์การบริหารส่วนตำบลจะแบ่งชั้น อบต. เป็น ๕ ชั้น ตามรายได้ที่จัดเก็บเอง ซึ่งไม่รวมเงินอุดหนุนและชั้น อบต. ก็จะสามารถกำหนดจำนวนพนักงาน อบต. เพื่อบริหารกิจการของ อบต. ได้ตั้งแต่ชั้น ๕ ที่จำนวนพนักงานอย่างน้อย ๓ คน คือปลัด อบต. หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนโยธา

ตารางที่ ๒.๒ แสดงการแบ่งชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลตามประเภท

จำแนกชั้น อบต. ๓ ประเภท	อบต.ชั้นที่แบ่งตามรายได้
๑. ชั้น ๑	อบต. ชั้น ๑
๒. ชั้น ๒	อบต.ชั้น ๒-๓
๓. ชั้น ๓	อบต.ชั้น ๔-๕

ง. พนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น จะจำแนกแบ่งการบริหารออกเป็น ๒ ส่วน คือ

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีปลัด อบต. เป็นหัวหน้าสำนักงาน
๒. ส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดตั้งขึ้น ส่วนการคลัง ส่วนโยธา เป็นต้น เพื่อประโยชน์แก่กิจการ อบต. อาจขอให้ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการของรัฐและวิสาหกิจ หรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือกิจการ อบต. เป็นการชั่วคราวโดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิมได้ ทั้งนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น ในกรณีที่เป็นข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง ซึ่งจำนวนพนักงาน อบต.^{๒๕} มีดังนี้

ตารางที่ ๒.๓ แสดงจำนวนพนักงานส่วนตำบลตามชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

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, ส่วนโยธา)

^{๒๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑.

๒.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การอาจจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งแนวคิดในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงสังคมที่มีการเข้ามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในสังคม มีจุดมุ่งหมายที่ให้เกิดความก้าวหน้าทางสังคมและวัตถุ ส่งผลในการอยู่ดีกินดีของประชาชนมีระดับสูงขึ้น^{๒๖} หรือเป้าหมาย และกระบวนการที่ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนต่อชีวิตและการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงสถาบันต่าง ๆ ทางสังคม วัฒนธรรมและการเมือง ซึ่งเป็นเรื่องความก้าวหน้าทางด้านต่าง ๆ เช่นการเพิ่มรายได้และผลผลิต การเปลี่ยนแปลงสภาพและเงื่อนไขการผลิตให้ดีขึ้น การยกระดับการครองชีพให้ดีขึ้น การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การเพิ่มขีดความสามารถในการกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ^{๒๗} และเป็นวิธีการในการเพิ่มพูนสมรรถนะของคนในการควบคุมอนาคตของสังคม มีองค์ประกอบ คือ การเพิ่มความสามารถ (Capacity) การสร้างความเป็นธรรม (Equity) การสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) และการสร้างเสถียรภาพ (Sustainability)

จึงอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านกายภาพ คือรูปแบบ วิธีการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือด้านความเกี่ยวข้องกับระหว่างสังคมและหน่วยงานอื่น ๆ เพราะชีวิตมนุษย์ส่วนมากไม่ต้องการนั่งอยู่กับที่ ไม่ชอบสิ่งจำเจ ซ้ำซาก ซึ่งจะเป็นไปตามกระแสของสังคมต่าง ๆ

กระบวนการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

กระบวนการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหมายถึงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่วางแผนเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ประชาชนอยู่ดี กินดี เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในระดับสังคมมีขั้นตอน ดังนี้

๑. จัดลำดับความสำคัญสิ่งที่จะพัฒนา เช่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างขั้นพื้นฐานของสังคม (Infrastructure) มีการปรับปรุงบริการของรัฐด้านการแพทย์และสาธารณสุข การศึกษาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ และฉบับที่ ๒ และมีการเร่งการพัฒนาปรับปรุงประเทศ ได้เพิ่มนโยบายด้านประชากร โดยลดอัตราการเกิดของประชากร ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ มีการเพิ่มการเสริมสร้างทักษะและความสามารถของประชาชนในการทำงานและประกอบอาชีพ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔

^{๒๖} ปกรณ์ ปรีชากรณ์, การบริหารการพัฒนาชนบท, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๐), หน้า ๑๑๔.

^{๒๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๕.

๒. การพัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล รัฐต้องให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัย สมบูรณ์แข็งแรง ให้มีการศึกษา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคิดและทักษะในการทำงาน

๓. การพัฒนาเศรษฐกิจไปสู่ระบบอุตสาหกรรมเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีปริมาณและคุณภาพ ตรงกับความต้องการของตลาดจึงต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยี

๔. การพัฒนาสังคม การพัฒนาประชาชนให้มีนิสัยและค่านิยมที่ดีเช่น รู้จักประหยัด อดทน เสียสละ มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ รู้จักแยกแยะความดีความชั่ว ทำให้สังคม มีความสงบสุข มีความเรียบร้อยเจริญก้าวหน้า

องค์ประกอบของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เสถียร เชยประพันธ์ ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในแนวใหม่ ว่ามี องค์ประกอบหลัก ดังนี้

๑. ความเสมอภาคการกระจายข่าว ผลประโยชน์ในทางสังคมเศรษฐกิจและอื่น ๆ โดยชาว ชนบทและคนยากใช้เป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ และการปิดช่องว่างของความแตกต่างทางสังคม เศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว

๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อพัฒนาตนเอง

๓. การพึ่งตนเองและเป็นอิสระในการพัฒนา โดยเน้นศักยภาพ หรือความสำคัญของ ทรัพยากรในท้องถิ่น

๔. การรวมระบบที่ยึดถือประเพณีกับระบบทันสมัยเข้าด้วยกัน ผสานความคิดเก่าและใหม่^{๒๓}

การพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็นการที่ผู้บริหารมีเป้าหมายที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการของการเตรียมและการจัดการการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งหมายที่จะปรับปรุงความมีประสิทธิภาพขององค์การให้ดีกว่าเดิมและเพื่อความเจริญเติบโตขององค์การ ด้วยการประสานความต้องการส่วนบุคคลในด้านความก้าวหน้าและการพัฒนากับเป้าหมายขององค์การ เป็นความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั่วทั้งองค์การในระยะเวลาหนึ่ง ละมีความเกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์การ^{๒๔}

ลักษณะการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งมีลักษณะของการพัฒนาองค์การที่สำคัญ ดังนี้

^{๒๓} เสถียร เชยประพันธ์, ศักยภาพของสื่อมวลชนในการพัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๗๘.

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๙-๘๑.

๑. เป็นการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตาม แผนที่วางไว้ล่วงหน้า เป็นโครงการที่มีการวางแผนอย่างมีระบบและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
 ๒. เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบขององค์การ คือ โครงสร้างขององค์การ พฤติกรรมองค์การ และบุคคลให้มีลักษณะผสมผสานสอดคล้องกัน
 ๓. เป็นการริเริ่มหรือมีการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารขององค์การ มีเป้าหมายที่จะทำให้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่พึงปรารถนา
 ๔. ต้องอาศัยเทคนิคการพัฒนาองค์การแบบต่างๆ ซึ่งพัฒนามาจากความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม^{๒๕}
- สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเรื่องเกี่ยวกับปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้า โดยมีการปรับทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคคลในองค์การ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การ

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๓.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารงานเป็นกระบวนการสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ ดังนี้

๑. ความหมายของการบริหาร (Administration)

สุธี สุทธิสมบูรณ์ ให้ความหมายว่า “การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน”^{๒๖}

เสรี นิยมชิต ให้ความหมายว่า “การบริหาร คือการใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบกันตามกระบวนการของการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป็นศิลปะของการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ โดยใช้ผู้อื่น”^{๒๗}

^{๒๕} วิวัฒน์ เอี่ยมไพรวรรณ, การบริหารและการพัฒนาองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๖.

^{๒๖} สุธี สุทธิสมบูรณ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : อักษรสารการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๖๕.

^{๒๗} เสรี นิยมชิต, หลักการบริหารจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนส โตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑๒.

ธงชัย สันติวงษ์ ให้ความหมายว่า “การบริหาร คือการทำงานต่างๆ เสร็จถูกลงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้นำ โดยมีทรัพยากรด้านบุคคลเข้าร่วมทำงานในองค์การซึ่งเป็นผู้ให้ทรัพยากรด้านเครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุคิเงินลงทุนและข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ”^{๒๖}

ปธาน สุวรรณมงคล ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า “การบริหารเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในอันที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การบริหารเป็นศิลปะของการทำงานให้เสร็จโดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำการบริหารเป็นงานของนักบริหารที่มีอยู่ทุกระดับ ทุกองค์การที่จะต้องทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจุดหมาย (Goal) ทรัพยากรที่มีจำกัด (Limited Resources) และคน (Man)”^{๒๗}

พะยอม วงศ์สารศรี ให้ความหมายว่า “การบริหาร คือกระบวนการที่ผู้จัดการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้”^{๒๘}

จากความหมายการบริหารของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า การบริหารเป็นการดำเนินการเพื่อให้งานหรือสิ่งที่ต้องกระทำบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การซึ่งจะต้องมีกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ และเป็นหน้าที่สำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า ประหยัดต้นทุนเวลาเสียค่าใช้จ่ายน้อย

แนวคิดการบริหารงานที่มีปัจจัยอยู่ ๔ ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) ของศาสตราจารย์ Harold Koontz มาพิจารณาในการกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ของบุคลากรในเขตพื้นที่ตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ใน ๔ ด้าน คือ

^{๒๖} ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๖๐.

^{๒๗} ปธาน สุวรรณมงคล, การบริหารและการพัฒนาองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๖๗.

^{๒๘} พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พรวานนการพิมพ์, ๒๕๒๑), หน้า ๘๘.

๑. คน (Man) หมายถึง การบริหารงานบุคคลซึ่งเกี่ยวกับการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การบำเหน็จความชอบ การพัฒนาบุคลากร งานสวัสดิการ และงานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒. เงิน (Money) หมายถึง การบริหารการคลังและงบประมาณ ซึ่งเกี่ยวกับการดำเนินงาน การจัดเก็บรายได้ การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การรายงานเงิน ลงเหลือประจำวัน งานการจัดทำบัญชี งานการพัสดุการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำข้อบัญญัติตำบล และการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย

๓. วัสดุสิ่งของ (Material) หมายถึง การบริหารงานช่าง ซึ่งเกี่ยวกับการดำเนินงาน โครงการก่อสร้าง การพัสดุ การสำรวจ การออกแบบ การเขียนแบบ การประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ และการควบคุมการก่อสร้าง

๔. การจัดการ (Management) หมายถึง การบริหารงานทั่วไป ซึ่งเกี่ยวกับการดำเนินงาน การจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานธุรการและงานสารบรรณ งานการประชุม งานนิติการ งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น งานประชาสัมพันธ์และงานทั่วไป

จึงอาจสรุปได้ว่า การบริหารงาน (Administration) เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ ตลอดทั้ง การอาศัยความร่วมมือกันหลาย ๆ ฝ่าย

๒. กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหาร (Process of Administration) เป็นหน้าที่ของนักบริหาร (Executive Function) มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษากระบวนการบริหาร ดังนี้

สถาบันดำรงราชานุภาพและกรมการปกครอง ได้กล่าวถึง แนวคิดกระบวนการบริหาร ของลูเธอร์ กูลิค และลินคอล์น เออร์วิค ว่า กระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๗ ประการ หรือที่เรียกว่า "POSDCORB Model" ซึ่งมีความหมาย ดังนี้^๕

๑. Planning หมายถึง การวางแผน โดยคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นมีความหมายสอดคล้องกันในการดำเนินงาน การวางแผนเพื่อกำหนดทิศทางขององค์การในอนาคตให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การวางแผนเกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว

^๕สถาบันดำรงราชานุภาพและกรมการปกครอง, ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล, (กรุงเทพมหานคร : กองวิชาการและแผนงาน, ๒๕๓๕), หน้า ๗๘.

การพัฒนายุทธวิธีและแนวทางการกระการจัดทำนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติ กฎ ระเบียบต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติ การวางแผนเป็นความพยายามในการบูรณาการทรัพยากรบริหาร (คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี) ที่องค์การมีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งใช้แผนเป็นแนวทางการใช้ความรู้ทางวิชาการและวิจารณ์ญาณวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการ โดยถูกต้องอย่างมีเหตุผลเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องและสมบูรณ์

๒. Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การ รวมถึงการปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการ (Management) การจัดแบ่งส่วนงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพหรือจัดตามลักษณะเฉพาะอย่าง (Specialization) และยังพิจารณาในแง่การควบคุม (Control) และหรือหน่วยงาน (Organization) เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษาหรือหน่วยงานแนะนำ (Staff) และหน่วยงานช่วยเหลือหน่วยงานอนุกร (Auxiliary) นอกจากนี้ยังต้องศึกษาถึงการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคข้อขัดข้อง และการปรับปรุงองค์การบริหารได้ดีขึ้นด้วย

๓. Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่แบ่งไว้หรือหมายถึงการจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Put the Right Man on the Right Job) รวมถึงการเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานของคนงานและพนักงาน นอกจากนี้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายการวางแผน โครงการ ระเบียบ และวิธีดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การเพื่อให้ได้มาและได้ประโยชน์ การบำรุงรักษา รวมถึงการสรรหา การรับคนเข้าทำงาน และการพ้นจากหน้าที่

๔. Directing หมายถึง การศึกษาการอำนวยความสะดวก การควบคุมงาน และการนิเทศงาน การใช้ศิลปะในการบริหาร เช่น ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ การวินิจฉัยสั่งการ

๕. Coordinating หมายถึง ความร่วมมือประสานงาน เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการประสานงานที่ดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาคือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องกระทำในทุกระดับของงาน การประสาน งานยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดีขึ้น ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๖. Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชา สัมพันธ์ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร การรายงาน โดยทั่วไปหมายถึงวิธีการให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลแก่ผู้มาติดต่อสอบถาม ซึ่งรายงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานที่เป็นจริง

๗. Budgeting หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารด้านงบประมาณและการเงิน วิธีการใช้งบประมาณและแผนงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงาน สำหรับวิธีบริหารงบประมาณมีวงจรงบประมาณ (Budget Cycle) ประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมงบประมาณและการเสนอขออนุมัติ การพิจารณาให้ความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ การดำเนินการ และการตรวจสอบ

อาจสรุปได้ว่า การบริหารเป็นหน้าที่ของหัวหน้าทุกคน การดำเนินกิจกรรมจะต้องมีการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวกหรือการบังคับบัญชา การประสานงาน การควบคุมหรือการติดตามตรวจสอบ รวมถึงการรายงาน ให้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้สภาพแวดล้อมที่ผันแปรตลอดเวลา การบริหารเป็นงานของหัวหน้าทุกคนในระดับต่าง ๆ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารงาน ย่อมมีความสามารถ มีการสนใจเรียนรู้และพัฒนา สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ

๓. การพัฒนาการบริหาร (Management Development)

การพัฒนาการบริหาร ได้มีการเตรียมบุคคลสำหรับความรับผิดชอบด้านการบริหารที่มีมาก และมีความรวดเร็วขึ้น การพัฒนาการบริหารผู้บริหารจะต้องสนับสนุนและประเมินการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น มีการพัฒนาในขณะที่ทำงาน มีการสลับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) มีเทคนิคการสอนมีการทำกรณีศึกษา กิจกรรมด้านการพัฒนาเกิดขึ้นในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ ๒

การบริหารงานใด ๆ หน่วยงานจะต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นและเพียงพอก่อน จึงจะเป็นการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น ได้ตามเป้าหมายของการพัฒนา การบริหารจะต้องอาศัยระเบียบกฎหมาย หรือแนวทางปฏิบัติ ความทันเหตุการณ์ มีกระบวนการวางแผนหรือมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรและผู้นำมีจิตสำนึกที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองและส่วนร่วมให้ดีขึ้น

การพัฒนาการบริหาร หมายถึง การเพิ่มสมรรถนะของระบบบริหาร อาจใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิรูปการบริหารเข้ามาช่วย คือการทำให้โครงสร้าง การบวนการ และพฤติกรรมในระบบบริหารมีสมรรถนะสูงขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เปลี่ยนทัศนคติบุคลากรหรือข้าราชการ และวิธีการทำงานให้ดีขึ้น มีการปรับปรุงความสัมพันธ์และมาตรการในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีการเร่งรัดการตัดสินใจ

๑. ขอบเขตของการพัฒนาการบริหาร

การพัฒนาการบริหาร จะต้องครอบคลุมถึงขอบเขต ดังนี้

๑) การเรียนรู้เทคนิคการบริหาร เช่น แนวทางการพัฒนา การออกแบบองค์การ การควบคุมคุณภาพด้านสถิติ การวิจัยการปฏิบัติการ

๒) การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา เช่น การวิเคราะห์ปัญหาองค์การยอมรับ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

๓) ขอบเขตของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

๔) การปฐมนิเทศในเรื่องเป้าหมายขององค์กร นโยบาย การดำเนินงานและ โครงสร้าง

๒. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

การพัฒนาฝ่ายบริหาร(Management Development) เป็นการพัฒนาผู้บริหาร(Executive Development) เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทัศนคติของผู้บริหารในหน่วยงานดังที่ สมชัย ศรีสุทธิยากร ให้ความหมาย การพัฒนาฝ่ายบริหารว่า หมายถึงกระบวนการและวิธีการในการพัฒนาบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลในระดับบริหาร ให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับขอบข่ายหน้าที่การ บริหารงานในปัจจุบันหรือเพื่อเตรียมไว้สำหรับตอบสนองความต้องการในอนาคต และการพัฒนา ฝ่ายบริหารมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ (Attitudes) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) การพัฒนามุ่งในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโดยผ่านกระบวนการ เรียนรู้และเป็นการเตรียมนักบริหารที่องค์กรมีความคาดหวังในอนาคต^{๓๖}

แอล.ซี. จาร์แมน ให้ความหมาย การพัฒนาฝ่ายบริหารว่า “เป็นกิจกรรมซึ่งกำหนดขึ้นมา เพื่อ ปรับปรุงการปฏิบัติงานและขยายความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการบริหารในปัจจุบันและในอนาคต”^{๓๗}

ไมเคิล อาร์มสตรอง ได้นิยามว่า “เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมอย่างมีระบบโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เป็นสิ่งประกันว่าองค์กรจะมีผู้บริหารงานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยตอบสนอง ความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต”^{๓๘}

จากความหมายดังกล่าว การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน น่าจะเกี่ยวกับการกระทำ กิจกรรมที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ จะต้องกระทำเป็นกระบวนการ มีขั้นตอนพร้อมจะ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบความต้องการในปัจจุบันและอนาคต

๒.๓.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากแนวคิดของทฤษฎีความซับซ้อนเป็นการพัฒนาวิธีคิดที่เป็นองค์รวม เป็นการมองโลก ด้วยการสังเคราะห์ (Synthetic Science) ต่างจากทัศนะทางวิทยาศาสตร์ที่ได้รับอิทธิพลจากโลกทัศน์ แบบจักรกลของนิวตันที่มองโลกด้วยการวิเคราะห์อย่างแยกส่วน (Analytic Science) ซึ่งมี ๓ ทฤษฎี ที่คล้ายกัน พัฒนาต่อยอดกันมาอย่างแยกกันไม่ออก ซึ่งได้แก่

^{๓๖} สมชัย ศรีสุทธิยากร, การบริหารและการพัฒนาองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕๕.

^{๓๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๑.

^{๓๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๘.

๑) ทฤษฎีระบบ (Systemic Theory) ได้รับการพัฒนามาก่อน จากพื้นฐานวิชา Cybernetic กลศาสตร์การควบคุมกลไก หนังสือ จุดเปลี่ยนแห่งศตวรรษ ของ ฟริตจ็อฟ คาปรา เป็นการมองอย่าง Systemic Theory ที่ชัดเจน

๒) ทฤษฎีไร้ระเบียบ (Chaos Theory) ตัวอย่างที่โด่งดังของทฤษฎีนี้คือ “ผลกระทบผีเสื้อ หรือ Butterfly Effect” กล่าวคือ ผีเสื้อใหญ่ตัวหนึ่งกระพือปีกที่ฮ่องกง สามารถทำให้ดินฟ้าอากาศที่แคลิฟอร์เนียเปลี่ยนแปลงได้เมื่อ ๑ เดือนให้หลัง หรือ สาเหตุเบื้องต้นเพียงนิดเดียว ในเงื่อนไขที่เหมาะสม สามารถก่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ใหญ่หลวงได้

๓) ทฤษฎีความซับซ้อน (Complexity Theory) ลักษณะที่สำคัญของระบบซับซ้อนคือ การผุดบังเกิด (Emergence) ซึ่งหมายถึง คุณสมบัติของระบบรวมที่แตกต่างไปจากผลรวมของส่วนประกอบย่อยทั้งหมด เช่น สมอมีเซลล์สมองนับล้านเซลล์ แต่ละเซลล์ไม่มีคุณสมบัติที่จำอะไรได้ แต่เมื่อรวมกันเป็นระบบสมองสามารถมีความจำได้ เป็นต้น นี้เรียกว่าการผุดบังเกิด^{๑๖}

ทฤษฎีระบบ หรือการคิดอย่างกระบวนระบบ (Systemic Thinking) เป็นการมองโลกอย่างเป็นองค์รวม เป็นพื้นฐานของทั้ง ๓ ทฤษฎี มีคุณสมบัติที่สำคัญ ๕ ประการ คือ

๑) ระบบใหญ่ไม่ใช่ผลรวมของส่วนประกอบย่อย แต่เป็นคุณภาพใหม่ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อย ซึ่งไม่สามารถเข้าใจจากการแยกศึกษาที่ละส่วนประกอบได้

๒) ระบบมีโครงสร้างที่ซ้อนกันอยู่เป็นชั้น ๆ (Hierarchy) เช่น คนประกอบด้วยส่วนย่อยคือเซลล์ที่รวมกันเป็นระบบ แต่คนก็เป็นองค์ประกอบย่อยของระบบนิเวศน์ ระบบซับซ้อนจะซ้อนกันเป็นชั้น และทุกอย่างสามารถเชื่อมโยงถึงกันทั้งหมด ท่านดิซนัทัน จึงตอบว่า กระจายหนึ่งแผ่นที่ให้ดูนั้น มองเห็นดวงอาทิตย์และก้อนเมฆในกระดานนั้นด้วย

๓) การจะเข้าใจระบบนั้นต้องมองบริบท (Context) หรือปัจจัยแวดล้อมโดยรอบด้วย โดยเฉพาะระบบเปิดที่มีชีวิตนั้น ไม่อาจมองเป็นเส้นตรงได้ ต้องมองอย่างเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันทั้งหมด

๔) ต้องเข้าใจความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ (Feedback) การจะเข้าใจปรากฏการณ์ใดต้องเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

๕) การย้ายวิธีคิดแบบโครงสร้าง (Structure) มาสู่กระบวนการ (Process) ถ้าประยุกต์ใช้ในเชิงสังคม การมองแบบโครงสร้างเราจะเห็นกรอบอันเข้มแข็ง ยากจะเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าหันมามองกระบวนการ เราจะเห็นจุดอ่อน ช่องทางของความสัมพันธ์ที่จะเข้าไปปรับเปลี่ยนได้

^{๑๖} สันธยา พลศรี, หลักสังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕),

Peter Senge ได้เขียนหนังสือ The Fifth Discipline ซึ่งใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยมีการคิดอย่างกระบวนระบบ เป็น ๑ ใน ๕ ข้อค้ำยัน ได้แก่

- ๑) Personal Mastery ความคิดในการฝึกฝนตนเองให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ
- ๒) Shared Vision การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- ๓) Communication การสื่อสารให้คนในองค์กรเข้าใจ และร่วมคิดร่วมทำ
- ๔) Team Learning การเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นทีม
- ๕) System Thinking การคิดอย่างเป็นกระบวนระบบ

ดังนั้น การใช้เทคนิควิธีการศึกษาเป็นเชิงระบบ และกระบวนกร จึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขวิธีการตัดสินใจอย่างมีความถูกต้องยิ่งขึ้น คือ แนวความคิดเชิงระบบมีความเชื่อว่า การจัดการมีลักษณะต่อเนื่องกันและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งต้องพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันของหน่วยงานย่อยต่าง ๆ กับส่วนรวมทั้งหมด ความสำเร็จในการจัดการขององค์กรขึ้นอยู่กับจัดการของทุกระบบมิใช่ระบบหนึ่งระบบใด ความสำเร็จในการจัดการขององค์กรซึ่งถือว่าเป็นระบบรวม (Total System) ต้องอาศัยความสำเร็จของระบบย่อยทุกระบบ เพราะแต่ละระบบเกี่ยวข้องกับระบบใหม่คือ องค์กร ระบบในสภาพที่เป็นทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎีระบบ (Systemic Theory)

ทฤษฎีระบบ (Systemic Theory) จัดเป็นสาขาวิชาเกิดขึ้นช่วงปลายทศวรรษที่ ๒๐ ทฤษฎีระบบเป็นสาขาวิชาที่พัฒนาขึ้นโดยอาศัยแนวความคิดหลายสาขา โดยทำแนวคิดจากหลายสาขาวิชามาประยุกต์ผสมผสานสร้างเป็นทฤษฎีระบบขึ้นมา

ระบบ หมายถึง ส่วนประกอบต่าง ๆ ซึ่งประกอบกันขึ้นมาเป็นหนึ่งเดียว มีความสัมพันธ์กันในทางหนึ่งทางใดรวมกลุ่มอยู่ด้วยกัน กระทำการเพื่อความสำเร็ตามที่ต้องการ และการเคลื่อนไหวในส่วนหนึ่งจะมีปฏิริยากระทบต่อส่วนอื่น ๆ ด้วย ส่วนประกอบแต่ละส่วนก็เป็นระบบย่อยในตัวของมันเอง โดยส่วนประกอบย่อย ๆ หลายส่วนรวมกันอยู่เช่นกัน เช่น องค์กรเป็นระบบซึ่งประกอบไปด้วยฝ่ายการผลิต ฝ่ายการตลาด และฝ่ายการเงิน ฯลฯ ในขณะเดียวกัน ที่ฝ่ายต่าง ๆ ก็เป็นระบบซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยลงไปอีกคือ ประกอบไปด้วยงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงใดที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งของระบบย่อยมีผลกระทบต่อเนื่องกันไปเป็นลูกโซ่ หรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า ระบบคือกลุ่มของส่วนที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

จากการพิจารณากิจกรรมในรูปของระบบจึงหมายความว่า กิจกรรมหนึ่ง ๆ อาจเป็นผลมาจากกิจกรรมย่อย ๆ หลาย ๆ กิจกรรมรวมกันก็ได้ ซึ่งในระหว่างกิจกรรมเหล่านั้น การกระทำส่วนหนึ่งของ กิจกรรมหนึ่ง ก่อให้เกิดปฏิริยาขึ้นส่วนอื่น ๆ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ระบบที่เน้นความสนใจเฉพาะภายในระบบคือ ระบบปิด และระบบที่ขยายความสนใจไปถึงระบบภายนอกที่ใหญ่กว่าก็คือ

ระบบเปิด ระบบเปิดนี้ถือว่า องค์การเป็นระบบย่อยของระบบที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกอีกทีหนึ่ง วิธีการเชิงระบบเห็นว่า ระบบการบริหาร ซึ่งหมายถึง การจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น มีลักษณะเป็นระบบที่คล้ายกับระบบทางกายภาพและทางชีววิทยา และเห็นว่าในระบบบริหารนั้นประกอบด้วยระบบใหญ่และระบบย่อย ระบบเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดตัวแปร ตัวคงที่ ซึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับปฏิริยาระหว่างกันและการติดต่อสื่อสาร และต้องมีปัจจัยนำเข้า (Input) กับปัจจัยนำออก (Output) ไว้

คุณลักษณะของระบบ ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

๑. ส่วนต่างๆ ของระบบจะอยู่ในสถานะที่เคลื่อนไหวได้ โดยเหตุที่สิ่งต่างๆ ที่มีอยู่ในโลกนี้ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติหรือที่มนุษย์สร้างขึ้นแต่ละสิ่งต่างก็มีคุณสมบัติและกำลังความสามารถของมัน

๒. การเคลื่อนไหวหรือแสดงออกของส่วนต่าง ๆ จะมีปฏิริยากระทบต่อกันเสมอ เมื่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะรวมตัวอยู่ด้วยกัน การเคลื่อนไหวหรือการแสดงออกของแต่ละส่วน จึงย่อมก่อให้เกิดปฏิริยากระทบและตอบโต้ซึ่งกันและกัน

๓. ในระบบหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ (Subsystems) และภายในระบบย่อยก็อาจประกอบด้วยระบบย่อยลงไปอีกได้

๔. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ณ ส่วนใดส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบ ย่อมทำให้มีผลกระทบที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ (Chain of Effects) และจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงส่วนอื่นของระบบด้วยความสมดุลจึงเกิดขึ้นได้ หรือในทำนองเดียวกันอาจกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงของระบบย่อยอันใดอันหนึ่งย่อมสามารถทำให้กระทบกระเทือนถึงระบบที่ใหญ่กว่า ได้ด้วยเช่นกัน

ในกรณีขององค์การธุรกิจ ถ้าหากได้นำเอาแนวความคิดที่เกี่ยวกับระบบเข้ามาใช้ศึกษาแล้ว จะเห็นว่า องค์การธุรกิจเปรียบเสมือนเป็นระบบหนึ่งซึ่งเป็นระบบที่ทำหน้าที่แปรสภาพ (Transformation System) เริ่มต้นด้วยการนำเอาทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ตัวบุคคล วัตถุดิบ เงินทุน และความรู้ รวมทั้งข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องเข้าสู่องค์การ ในลักษณะของที่นำเข้าสู่ระบบ (Inputs) จากนั้นองค์การจะทำหน้าที่แปรสภาพสิ่งที่นำเข้ามาเหล่านี้ ให้ออกผลมาในรูปของสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งออก (Outputs) ไปสู่ นอกกระบวนขององค์การ ในรูปของสินค้า บริการ และผลตอบแทนในรูปต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและความพอใจ ที่จะให้แก่สมาชิกผู้มีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการรวมกันเข้าดังกล่าว ภายในระบบขององค์การธุรกิจนี้เอง ก็จะประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็จะต้องทำหน้าที่ช่วยแปรสภาพทรัพยากร จนกระทั่งเป็นสินค้าสำเร็จรูปและบริการต่าง ๆ ระบบย่อยเหล่านี้ก็คือ ระบบการผลิต ระบบการเงิน ระบบการตลาด และอื่น ๆ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล

ระบบการค้นคว้าวิจัยและพัฒนา เป็นต้น แต่ระบบย่อยเหล่านี้ต่างก็ดำเนินการนำเอาทรัพยากรมาก่อให้เกิดประโยชน์ตามคุณสมบัติของมัน ในหน้าที่งานต่างๆ ของคน เพื่อให้สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์^{๔๐}

วิธีการศึกษาองค์การในลักษณะระบบ อาจแยกพิจารณาได้เป็น ๒ แนวทาง คือ

๑. การศึกษาองค์การในลักษณะระบบปิด (Closed System Strategy)

๒. การศึกษาองค์การในลักษณะระบบเปิด (Open System Strategy)

การศึกษาองค์การในลักษณะระบบปิด

เป็นการศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของศาสตร์ทางกายภาพศึกษาถึงการตัดสินใจที่จะแก้ไขปัญหภายในตัวของระบบเอง การแก้ไขและตัดสินใจปัญหาเป็นไปตามเหตุผล ซึ่งเหตุผลดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์และระเบียบที่ได้ตั้งไว้ องค์การถูกพิจารณาว่าเป็นปัจจัยอิสระจากสภาพแวดล้อมภายนอก

การศึกษาองค์การลักษณะระบบเปิด

ลักษณะระบบเปิดทำให้ระบบทาง ชีววิทยา และสังคมเป็นระบบที่เคลื่อนไหว มีความสัมพันธ์กับภาวะแวดล้อม ระบบเปิดมิได้คำนึงถึงแต่ด้านความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม แต่ระบบเปิดยังคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ภายในขององค์การระบบเปิดปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา โดยการเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง และขบวนการของปัจจัยต่าง ๆ ภายใน

สำหรับระบบเปิดนั้น จะมีลักษณะที่มีความหมายกว้างกว่าและสมบูรณ์กว่าระบบปิด ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะของระบบเปิดจะขยายความสนใจไปถึงระบบภายนอก ที่ภายนอกองค์การการควบคุมกันไปกับตัวองค์การอีกด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่ง ระบบเปิดนี้ก็ยังคงถือว่าองค์การธุรกิจเป็นระบบ ๆ หนึ่ง และองค์การนี้เองจะอยู่ในระบบ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การอีกหนึ่ง ระบบที่อยู่ภายนอกองค์การนี้ก็คือ กิจกรรมของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในระบบของสภาพแวดล้อม (Environmental System) ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับระบบขององค์การอย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยงได้

เหตุของการนำเอาระบบของสภาพแวดล้อมภายนอกมาสัมพันธ์กับระบบขององค์การ ก็เพราะองค์การเป็นระบบอิสระอันหนึ่งที่ตั้งขึ้นและจะมีความเกี่ยวพันกันอยู่เสมอ การกระทำใด ๆ โดยองค์การก็ย่อมสามารถส่งผลกระทบต่อส่วนที่อยู่ภายนอกองค์การหรือระบบใหญ่ด้วยเสมอ และในทำนองเดียวกัน ถ้าหากสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไป ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การได้เช่นกัน

^{๔๐} ถวิล อากโชนน์, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๑),

การบริหารและการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีเพื่อการบริหารงาน

จากเอกสาร การบริหารงาน ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ ที่ใช้อบรมหัวหน้าฝ่ายทั่วประเทศได้นำเสนอเรื่องการบริหารไว้ดังนี้

คำจำกัดความ

การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็น ผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหาร ไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่สามารถมองเห็น ได้ ๓ ทางคือ

๑. ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา

๒. ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จเป้าหมาย

๓. ทางปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่บุคคลและบุคคลต้องการร่วมทำปฏิกริยาซึ่งกันและกัน

ลักษณะเด่นที่เป็นสากลของการบริหาร คือ

๑. การบริหารต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
๒. ต้องอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ
๓. ต้องใช้ทรัพยากรบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
๔. ต้องมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการทางสังคม
๕. ต้องเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคล ๒ คนขึ้นไป
๖. ต้องอาศัยร่วมมือร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
๗. เป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล
๘. มีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
๙. การบริหารไม่มีตัวตน แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์^{๔๑}

^{๔๑}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๔.

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้ามองการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

ปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารมี ๔ อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่

๑. คน (Man)
๒. เงิน (Money)
๓. วัสดุสิ่งของ (Materials)
๔. การจัดการ (Management)

ข้อจำกัดทางการบริหาร

๑. สถานภาพทางภูมิศาสตร์
๒. ประชากร
๓. ทรัพยากร
๔. ลักษณะนิสัย และความสามารถของคนในชาติ
๕. ความเชื่อถือและความศรัทธา
๖. ขนบธรรมเนียมและประเพณี
๗. ค่านิยมและอุดมการณ์ทางสังคม^{๑๒}

ความหมายของทฤษฎีและทฤษฎีทางการบริหาร

ทฤษฎี หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็น เซตของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏทั่วไปและชี้แนะการวิจัย

^{๑๒} เสรี นิยมชิต, หลักการบริหารจัดการ, อ่างแก้ว, หน้า ๑๑๕.

ประโยชน์ของทฤษฎี

๑. ทำให้เกิดความรู้ ความคิดใหม่ ๆ เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ คือถ้ามีทฤษฎีก็มีการพิสูจน์ค้นคว้า เพื่อทดสอบหรือพิสูจน์ทฤษฎีอื่น
๒. สามารถใช้ประกอบการทำนายเหตุการณ์ พหุติกรรม และใช้แก้ไขปัญหาได้
๓. ทฤษฎีจะช่วยขยายประสิทธิภาพของการทำงาน กล่าวคือ ผู้บริหารที่รู้ทฤษฎีจะมีทางเลือกและเลือกทางที่เหมาะสมได้
๔. ทฤษฎีเป็นหลักยึดในการปฏิบัติ ดังนั้น ผู้ที่ทำงานแนวคิดหรือทฤษฎีก็จะเกิดความมั่นใจในการทำงานมากกว่าทำไป อย่างเลื่อนลอย ทฤษฎีจะช่วยชี้แนะการปฏิบัติ

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ

ในการบริหารการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติ ยังไม่เป็นที่ยอมรับกันเท่าใดนัก ถึงแม้ว่าทฤษฎีจะเป็นตัวกำหนดกรอบ สำหรับผู้ปฏิบัติ และเป็นตัวกำหนดความรู้เพื่อช่วยให้การตัดสินใจกระทำไปอย่างมีเหตุผลและสามารถปฏิบัติได้จริงก็ตาม การปฏิบัติที่อยู่บนพื้นฐานของวิธีการ ได้ไตร่ตรองแล้วเท่านั้นจึงจะเป็นการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับทฤษฎีและวิจัย ไม่ใช่เป็นการปฏิบัติที่เกิด จากการหยั่งรู้อคติ ความศรัทธาหรืออำนาจหน้าที่ นักทฤษฎีและนักวิจัย จะใช้วิธีการเชิงวิจัย จะใช้วิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ที่เข้มงวดกว่า นักปฏิบัติ เพื่อความมีเหตุผล ส่วนนักปฏิบัติจะถูกบังคับโดยตำแหน่ง ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ถึงแม้จะไม่ใช้วิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ ครบทุกขั้นตอน แต่ก็ยังถูกบังคับให้ปรับวิธีทำให้เหมาะสม โดยมีการยืดหยุ่นได้มากขึ้น

ทฤษฎีจะเป็นตัวกำหนดทิศทางสำหรับการวิจัย และการชี้แนะที่มีเหตุผลต่อการปฏิบัติ ทฤษฎีจะถูกทดสอบขัดเกลาโดยการวิจัย เมื่อทฤษฎีผ่านการวิจัยแล้ว จึงนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติ ไม่มีการปฏิบัติใด ๆ ที่ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี ในเมื่อทฤษฎี อยู่บนพื้นฐานของตรรกวิทยามีเหตุผลแม่นยำถูกต้องแล้ว การปฏิบัติก็จะมีเหตุผลและถูกต้องเช่นเดียวกัน การปฏิบัติจึงสร้างมาให้เห็น ทฤษฎีเป็นเหตุผลที่ว่าทำไมต้องศึกษาทฤษฎี การศึกษาทฤษฎีก็เพราะจะให้การปฏิบัติได้ผลจริง

การบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือทฤษฎีปฏิบัติการณ์ (Contingency Theory) การบริหารในยุคนี้ค่อนข้างเป็นปัจจุบัน ปรัชญาของการบริหารเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากการมองการบริหารในเชิงปรัชญา ไปสู่การมอง การบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริง เนื่องจากในปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอ

แนวความคิด

เนื่องจากปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอ การเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใด การบริหารในยุคนี้มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมขององค์การ

และเป็นส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่า ทุก ๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กัน สถานการณ์บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึง หลักมนุษย์และแรงจูงใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ

หลักการของการบริหารโดยสถานการณ์

๑. ถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์
๒. ผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด
๓. เป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระหว่างทุกส่วนของระบบจะต้อง สัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน
๔. สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม
๕. คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลักมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน โดยใช้ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาในการพิจารณาด้วย
๖. เน้นให้ผู้บริหารรู้จักใช้การพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น
 - ๑) ความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - ๒) ความแตกต่างระหว่างระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ และการควบคุมงาน เป็นต้น
 - ๓) ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร
 - ๔) ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น

แนวความคิดทางการบริหารนี้ คือ Fred E. Fiedler^{๓๓}

ทฤษฎีระบบ

การเอาแนวความคิดเชิงระบบเข้ามาใช้ในการบริหาร ก็ด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันองค์การขยายตัวสลับซับซ้อนมากขึ้น จึงเป็นการยากที่พิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์กรได้หมดทุกแง่ทุกมุม นักทฤษฎีบริหารสมัยใหม่ จึงหันมาสนใจการศึกษาพฤติกรรมขององค์กร เพราะคนเป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์กร องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม

ความหมาย

ระบบในเชิงบริหาร หมายถึง องค์กรประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

องค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีระบบ ได้แก่

๑. ปัจจัยการนำเข้า (Input)

^{๓๓} อดิวิล อาก โภชน์, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน, อ้างแล้ว, หน้า ๘๗.

๒. กระบวนการ (Process)

๓. ผลผลิต (Output)

๔. ผลกระทบ (Impact)^{๔๔}

วิธีการระบบเป็นวิธีการที่ใช้หลักตรรกศาสตร์วิทยาศาสตร์อย่างมีเหตุผลและมีความสัมพันธ์กันไปตามขั้นตอนช่วยให้กระบวนการทั้งหลายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสามารถช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ไปด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์อย่างถูกต้องและไม่ลำเอียง

ทฤษฎีบริหารของ McGregor

ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐานที่ว่า

๑. คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
๒. คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง
๓. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร
๔. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
๕. คนมักโง่ และหลอกง่าย

ทฤษฎี The Integration of Individual and Organization Goal ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐานที่ว่า

๑. คนจะไม่ให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
๒. คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
๓. คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
๔. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองมากขึ้น วิธีการบริหารตามแนวนี้ จะเป็นการรวบรวมบุคคลและเป้าหมายโครงการเข้าไว้ด้วยกัน การจูงใจต้องใช้วิธีการจูงใจในระดับสูง

ทฤษฎี Z (Z Theory) (William .G) ศาสตราจารย์แห่ง University of California at Los Angeles (UCLA)

ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีลักษณะที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กรทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ประการคือ

๑. การทำให้ปรัชญา ที่กำหนดไว้บรรลุ

^{๔๔}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๐.

๒. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ทฤษฎีนี้ใช้หลักการ ๓ ประการ คือ

๑. คนในองค์กรต้องซื้อสัตย์ต่อกัน

๒. คนในองค์กรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๓. คนในองค์กรต้องมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง^๔

หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (Edgar L. Morphet)

๑. การบริหารที่มีผู้บริหารเพียงคนเดียวในองค์กร (Division of Labor)

๒. มีการกำหนดมาตรฐานทำงานที่ชัดเจน (Standardization)

๓. มีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command)

๔. มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน (Delegation of Authority and Responsibility)

๕. มีการแบ่งฝ่ายงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงานให้เฉพาะเจาะจงขึ้น (Division of Labor)

๖. มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ที่ชัดเจน (Span of Control)

๗. มีการมอบหมายการควบคุมดูแลที่เหมาะสม (Stability)

๘. เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กรได้ (Flexibility)

๙. สามารถทำให้คนในองค์กรเกิดความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย (Security)

๑๐. มีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ (Personnel Policy)

๑๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งส่วนบุคคลและองค์กร (Evaluation)

บทบาทและสมรรถภาพของผู้บริหาร (Spengler J. Knezevich แห่ง USC. ๑๙๘๔)

๑. เป็นผู้กำหนดทิศทางการบริหาร (Direction Setter) เช่น รู้เทคนิคต่าง ๆ ของการบริหาร

PPBS, MBO, QCC เป็นต้น

๒. มีความสามารถกระตุ้นคน (Leader Catalyst)

๓. ต้องเป็นนักวางแผน (Planner)

๔. ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Maker)

๕. ต้องสามารถเป็นผู้นำในสังคมได้ (Ceremonial Head)

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๑.

๖. ต้องมีความสามารถในการจัดองค์การ (Organizer)
๗. ต้องเป็นผู้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง (Change Manager)
๘. ต้องเป็นผู้ให้ความร่วมมือ (Coordinator)
๙. ต้องเป็นผู้ติดต่อสื่อสารที่ดี (Communicator)
๑๐. ต้องเป็นผู้แก้ปัญหาขัดแย้งในองค์การได้ (Conflict Manager)
๑๑. ต้องสามารถบริหารปัญหาต่าง ๆ ได้ (Problem Manager)
๑๒. ต้องรู้จักวิเคราะห์และจัดระบบงาน (System Manager)
๑๓. ต้องมีความสามารถในด้านวิชาการทั้งการเรียนและการสอน (Instructional Manager)
๑๔. ต้องมีความสามารถในการบริหารบุคคล (Personnel Manager)
๑๕. ต้องมีความสามารถในการบริหารทรัพยากร (Resource Manager)
๑๖. ต้องมีความสามารถในการประเมินผลงาน (Appraiser)
๑๗. ต้องมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ (Public Realtor)^{๔๖}

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และร่วมมือใน องค์พัฒนาปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

แนวความคิดพื้นฐาน (Basic Assumption)

จากทฤษฎี การจูงใจของ Motivation Theory เชื่อว่า

๑. มนุษย์ย่อมมีความต้องการเหมือน ๆ กันตราบดีที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้แล้ว ก็จะเกิดปัญหาความต้องการอยู่เรื่อยไป แต่ถ้าความต้องการได้รับความตอบสนอง ก็จะเลิกสนใจ

๒. มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทางด้านปริมาณ ความต้องการระดับต่ำค่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงมักจะไม่ค่อยมีขอบเขตจำกัด

จากทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Motivation Hygiene Theory) เชื่อว่าปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงาน คือ

๑. ความสำเร็จ
๒. การยกย่อง
๓. ความก้าวหน้า
๔. ลักษณะงาน
๕. ความรับผิดชอบ

^{๔๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๑.

๖. ความเจริญเติบโต

จากการศึกษาจากพฤติกรรมของมนุษย์ของ Aravis ได้เผยว่า บุคคลที่มีวุฒิภาวะ จะมีบุคลิกภาพที่ต้องการเป็นของตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนในด้าน การตัดสินใจ และการควบคุมการทำงาน การแสดงออก ทักษะคิด และการใช้ความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ องค์การต้องใช้ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน และแตกต่างกันอย่างรวดเร็ว

เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๑. การใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจและคณะกรรมการ (Special Task Forces and Committee)

๒. กรรมการให้คำแนะนำ

๓. การใช้แนวความของหมุดเชื่อมโยง (Linking Pin)

๔. การติดต่อสื่อสารแบบประตู่

๕. การระดมความคิด

๖. การฝึกอบรมแบบต่าง ๆ

๗. การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ (MBO)

วิธีการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสมัยใหม่

๑. ระดับบุคคล เป็นวิธีการพิจารณาและปรับปรุงบุคคลให้ได้ดีขึ้น ๓ แบบ คือ

๑) การฝึกอบรมให้มีความรู้สึกร่วม (Sensitivity Training) เพื่อ

(๑) ให้เข้าใจ และยอมรับธรรมชาติของมนุษย์

(๒) ให้รู้จักยอมรับ และพัฒนาตนเอง

(๓) ได้เข้าใจและยอมรับผู้อื่นให้มากขึ้น

(๔) ให้มีมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้น

(๕) เพื่อให้มีความสุข มีขวัญ และกำลังใจดีขึ้น

(๖) เพื่อให้มีการงานดีขึ้น

๒) การวิเคราะห์การติดต่อ (Transactional Analysis) เป็นวิธีการติดต่อที่แลกเปลี่ยนด้วย ภาษาและไม่ใช้ภาษาระหว่างบุคคล Erio Berne ซึ่งให้เห็นว่า การติดต่อระหว่างบุคคลมี ๓ แบบ คือ แบบพ่อแม่ (Parent) ผู้ปกครอง ผู้ใหญ่ (Adult) เด็ก (Child)

๓) การนั่งสมาธิแบบควบคุมจิต (Transcendental Meditation) คือ การนั่งสมาธิเพื่อลด ความเครียด และเพื่อความคิดสร้างสรรค์

๒. ระดับกลุ่ม

๑. การรวมกลุ่มแบบครอบครัว (Family Grouping)

๒. การฝึกอบรมเพียงในนาม (Nominal Group Training) หมายถึงบุคคลถูกรวมเข้าเป็นกลุ่ม แต่ไม่ได้สื่อสารด้วยวาจา จะเป็นการประชุมพร้อมกันที่โต๊ะเพื่อแก้ปัญหา ต้องการใช้คำถามที่เป็นลายลักษณ์อักษร สมาชิกจะใช้เวลาเขียนเพื่อแสดงความคิดเห็น โดยไม่พูดจากัน

๓. เทคนิค เดลฟี (Delphi Technique) เป็นกระบวนการที่ผู้ตัดสินใจกำหนดกลุ่มที่ปรึกษา และกลุ่มผู้ตอบ แล้วสร้างแบบสอบถามส่งไปรษณีย์ ผู้ตอบมายังทีมที่ปรึกษา แล้วอาสาสรุป และการตอบแบบสอบถาม^{๔๗}

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๑. ช่วยสร้างความสามัคคี และการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
๒. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
๓. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการทำงาน การย้ายงาน และการหยุดงาน
๔. ช่วยลดความขัดแย้ง และการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
๕. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และทำให้สุขภาพจิตในองค์กรดีขึ้น
๖. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
๗. สร้างหลักประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
๘. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม
๙. ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
๑๐. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในด้านการควบคุมงานให้ลดน้อยลง และทำให้ผลงานดีขึ้น

สาเหตุที่ทำให้บริหารล้มเหลว

ผู้บริหารบางคนประสบความล้มเหลวในการบริหาร ในการบริหาร หรือ หากไม่ล้มเหลวก็ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ความล้มเหลวย่อมต้องมีสาเหตุ ซึ่งอาจแยกได้ดังนี้

๑. ความล้มเหลวทางด้านความรู้ (Knowledge Failures) ความล้มเหลวในเรื่องต่าง ๆ ทั้งทางด้านนโยบายและวิธีการปฏิบัติ ความรู้ทางเนื้อหาวิชาที่จำเป็นต้องศึกษาไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษา ตลอดจนขาดความรู้ทางด้านกฎหมาย ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ

^{๔๗} สมชัย ศรีสุทธิยากร, การบริหารและการพัฒนาองค์กร, อังแล้ว, หน้า ๑๐๓.

๒. ความล้มเหลวทางด้านส่วนบุคคล (Personality Failures) ความล้มเหลวทางด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลมีความสำคัญพอ ๆ กับความล้มเหลวทางด้านความรู้ ความล้มเหลวทางด้านบุคลิกภาพมีสาเหตุมาจากขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ไม่มีความสามารถในการตัดสินใจ เพราะเกิดความกลัวว่าจะเกิดความผิดพลาด ผู้บริหารบางคนขาดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่กระจายความรับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงานและไม่สามารถวิเคราะห์และประเมินผู้ร่วมงานได้

ปัญหาของผู้บริหาร

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ ไม่เพียงแต่จะเป็นผลต่อบุคคลข้างเคียงแล้ว และชุมชนด้วยปัญหาเหล่านี้ได้แก่

๑. ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างของบุคคลในองค์การ (Typical Problem)
๒. ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในองค์การ (The Problem of Interrelationship)
๓. ปัญหาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารทั้งด้านเอกสารและคำพูดของบุคคลในองค์การ (The Problem of Communication)

๔. ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (The Problem of Change) หาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

๕. เรื่องมองโลกด้วยทฤษฎีซับซ้อน^{๔๔}

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการขององค์กรดังกล่าวมาแล้วนี้ ได้มีผู้นำไปศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงานของตนหลายองค์กร รวมทั้งสถานศึกษาต่าง ๆ ที่นำไปศึกษา ค้นคว้าเพื่อการวิจัย ดังเช่น ปวีณา ทองประเสริฐ ได้วิจัย ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลกิ่งฟ้า อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การศึกษาถึงการจัดทำแผนพัฒนาตำบลว่า ไม่เป็นไปตามแผนพัฒนา ๕ ปี และให้สอดคล้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชน และแผนที่ใช้พัฒนานั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณ และมีการประชุมขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบวาระการประชุมที่วางไว้ โดยต้องมีแนวทางระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

๒. ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ พนักงานต้องได้รับการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ บุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายประจำ มีการประสานงานและมีการทำงานร่วมกัน ต้องมีการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานบุคคล การบริหารงานบุคคล อบต. ด้วยความถูกต้อง เป็นต้น

^{๔๔} สมยศ นาวิการ, ทฤษฎีและพฤติกรรม, (กรุงเทพมหานคร : ดวงกมล, ๒๕๔๖), หน้า ๔๕.

๓. ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ ได้แก่ การจัดเก็บภาษีและรายได้ของ อบต. การรับเงิน การเบิกจ่ายเงินของ อบต. เป็นไปตามระเบียบ และตามขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินของ อบต. และควรจัดให้มีระบบการป้องกันความผิดพลาดไม่ให้เกิดการทุจริตอย่างรัดกุม การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการทำสัญญาต้องให้เป็นไปตามระเบียบของ อบต. และให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับการการจัดซื้อจัดจ้างของ อบต. ด้วย เป็นต้น

๔. ด้านการบริหารงานช่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างมีเพียงพอกับงานที่ได้รับผิดชอบ และเจ้าหน้าที่ประมาณการค่าใช้จ่ายตาม โครงการด้วยความ โปร่งใสมีความเหมาะสมกับราคาที่เป็นจริง หรือในการก่อสร้างใน อบต. ต้องให้ได้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยเจ้าหน้าที่ควบคุมงานก่อสร้างทุกโครงการต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในการควบคุมงานนั้นเป็นอย่างดี เป็นต้น^{๔๖}

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการต่าง ๆ พบว่า มีความซับซ้อนมากขึ้นตามขนาดขององค์กรด้วย กล่าวคือ องค์กรใดที่มีขนาดใหญ่ ย่อมประกอบไปด้วยพนักงาน หรือผู้ที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กรหลายแผนก หรือมีบุคลากรจำนวนมาก ก็ต้องมีความสลับซับซ้อนในการบริหารองค์กรนั้น มากยิ่งขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่เดียวกันองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนน้อย ระบบในการบริหารก็จะมี ความยุ่งยากหรือมีความซับซ้อนมาก ดังนั้น ระบบการบริหารงานจึงมีความหลากหลายตามการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงไปตามการพัฒนาของสังคมด้วย ระบบการบริหารต่าง ๆ จึงมีความเหมาะสม ตามสภาพและสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไปของโลก หรือของสังคมด้วย

๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

๒.๔.๑ สภาพทั่วไป

๑) ที่ตั้ง

ตำบลมะป้ำ เป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอทุ่งเขาหลวง อยู่ห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ดประมาณ ๒๗ กิโลเมตร ประกอบด้วย ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ ๑ บ้านเขวน้อย หมู่ ๒ บ้านขว้าง หมู่ ๓ บ้านห้วยหลิม หมู่ ๔ บ้านท่าแสงง หมู่ ๕ บ้านขว้างใหญ่ หมู่ ๖ บ้านห้วยหลิม หมู่ ๗ บ้านธารสวรรค์ หมู่ ๘ บ้านขว้างใหญ่ หมู่ ๙ บ้านอุดมสุข และหมู่ ๑๐ บ้านสหชัยพัฒนา

๒) เนื้อที่

ตำบลมะป้ำ มีเนื้อที่ประมาณ ๑๕.๘ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๗,๑๒๕ ไร่ มี อาณาเขต ดังนี้

^{๔๖}ปวีณา ทองประเสริฐ, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลกิ่งฟ้า อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๕, หน้า ๓๖-๔๐.

- ทิศเหนือ จรด ตำบลบึงนคร อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
- ทิศใต้ จรด ตำบลบึงงาม อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด
- ทิศตะวันออก จรด ตำบลขวัญเมือง ตำบลนาเมือง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
- ทิศตะวันตก จรด ตำบลเขาทุ่งหลวง อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

๓) ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลมะบ้ามีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม เลียบริมแม่น้ำชี โดยจะเป็นที่ราบทางทิศตะวันออกของเขตพื้นที่ตำบลระดับ ความสูง ๑๗๐ เมตร และลาดต่ำลงสู่ส่วนกลางของตำบลระดับความสูง ๑๖๐ เมตร ส่วนทิศใต้พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่สูง ระดับความสูง ๑๗๐ เมตร ทิศตะวันตกเป็นลอนลูกคลื่นบางส่วน ความสูงระดับน้ำทะเลปานกลาง โดยเฉลี่ยประมาณ ๑๗๐ เมตร พื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่การทำนา ปลูกพืชไร่ ไม้ผล ไม้ยืนต้น และเลี้ยงสัตว์ พื้นที่เป็นที่สูงสลับกับพื้นที่ราบเป็นดินร่วน, ดินเหนียวปนทราย และมีแหล่งน้ำขนาดเล็กในบางพื้นที่ และมีลำห้วยน้ำเค็มเป็นแหล่งทำมาหากิน มีหนองน้ำที่สำคัญ คือ หนองสร้าง

ลักษณะภูมิอากาศ เป็นมรสุม ๓ ฤดู คือ

๑. ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน-มิถุนายน
๒. ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-กันยายน
๓. ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน-กุมภาพันธ์
๔. อุณหภูมิเฉลี่ยแล้วทั้งปีประมาณ ๓๐-๓๕ องศาเซลเซียส

๔) ท้องถิ่นอื่นในตำบล

- จำนวนเทศบาล - แห่ง
- จำนวนสุขาภิบาล - แห่ง

๕) ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๔,๗๒๕ คน (ตามทะเบียนราษฎรในปี ๒๕๕๑) แยกเป็นชาย ๒,๓๓๓ คน หญิง ๒,๓๙๒ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ยต่อพื้นที่ ๑๑๘.๑๓ คน/ตารางกิโลเมตร และผ้าไหมหวายหลิ้มที่ขึ้นชื่อเป็นสินค้า OTOP ของชาวอำเภอทุ่งเขาหลวง ซึ่งตั้งอยู่ที่หมู่ ๓ ตำบลมะบ้า โดยมีองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้าตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๒ บ้านขว้างใหญ่ และประชากรแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๔ แสดงจำนวนประชากรและจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวงจังหวัดร้อยเอ็ด

หมู่ที่	บ้าน	จำนวน (ครัวเรือน)	ประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	เขวน้อย	๖๕	๑๔๓	๑๓๐	๒๗๓
๒	ขว้างใหญ่	๑๖๖	๔๑๐	๔๑๒	๘๒๒
๓	ห้วยหลิม	๑๒๔	๒๗๔	๒๕๐	๕๒๔
๔	ท่าแสง	๑๓๕	๒๘๒	๒๕๗	๕๓๙
๕	ขว้างใหญ่	๘๔	๑๘๓	๒๒๕	๔๐๘
๖	ห้วยหลิม	๑๓๐	๒๑๑	๒๑๕	๔๒๖
๗	ธารสวรรค์	๑๑๖	๑๗๕	๑๘๒	๓๕๗
๘	ขว้างใหญ่	๖๖	๑๕๕	๑๓๗	๒๙๒
๙	อุดมสุข	๕๗	๒๒๖	๒๓๗	๔๖๓
๑๐	สหชัยพัฒนา	๑๒๘	๒๗๐	๒๕๕	๕๒๕
	รวม	๑,๑๑๕	๒,๓๓๓	๒,๓๕๒	๔,๖๘๕

๒.๔.๒ สภาพทางเศรษฐกิจ

๑) อาชีพ

(๑) การเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของประชากรในพื้นที่ ซึ่งได้แก่การทำนา ทำไร่และปลูกพืชผัก พืชเศรษฐกิจที่สำคัญในตำบลคือ ข้าวมันสำปะหลัง ไร่อ้อย ไร่ถั่วลิสง ยางพารา มะม่วง ฯลฯ

ตำบลมะป้า มีพื้นที่การเกษตรทั้งหมดประมาณ ๑๕,๓๖๑ ไร่ ครอบคลุมเกษตรกรจำนวนประมาณ ๗๑ ครอบครัวยุ

(๒) การปศุสัตว์ สัตว์เศรษฐกิจที่สำคัญในตำบล คือ โค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ ฯลฯ

(๓) การอุตสาหกรรม จะเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก เช่น โรงสีข้าว

(๔) การพาณิชย์ เช่น ปั้มน้ำมันแบบหัวฉีด จำนวน ๕ แห่ง

- ปั้มน้ำมันแบบหลอด จำนวน ๓ แห่ง

- ร้านซ่อม จำนวน ๔ แห่ง

- ร้านค้า จำนวน ๒๖ แห่ง^{๕๐}

^{๕๐} ทงคี่ จันทะภูมิจิ, “เอกสารบรรยายสรุป องค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด”, ร้อยเอ็ด : องค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า, ๒๕๕๒, (อัดสำเนา).

๒) ศักยภาพในตำบล

จำนวนบุคลากร	จำนวน ๒๔ คน
- ตำแหน่งในสำนักปลัด	จำนวน ๑๖ คน
- ตำแหน่งในส่วนการคลัง	จำนวน ๖ คน
- ตำแหน่งในส่วนโยธา	จำนวน ๒ คน
ระดับการศึกษาของบุคลากร	
- ประถมศึกษา	จำนวน - คน
- มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	จำนวน ๑๒ คน
- ปริญญาตรี	จำนวน ๑๑ คน
- สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน ๑ คน

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ จำนวน ๑๕,๔๕๒,๕๖๘.๘๑ บาท^{๕๐}

กล่าวโดยสรุปแล้ว สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอีกตำบลหนึ่งที่อาจจะพัฒนาศักยภาพในด้านการบริหารของตนเองจนสามารถที่จะพัฒนาให้กลายเป็นแหล่งชุมชนที่มีความเจริญขนาดใหญ่มากขึ้นได้ในอนาคตต่อไป

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนะชัย ฤกษ์จำปา ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า “ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะแผนพัฒนาตำบลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยอบต. ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมติดตามผล และตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต. และยังได้วางแนวทางการระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล”^{๕๑}

มาลัย คันชะเสน ได้วิจัยเรื่อง “สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลศักยภาพและทางเลือกสู่นาคต” โดยทำการสัมภาษณ์บุคคลระดับจังหวัด อำเภอและตำบล รวมทั้งสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า

^{๕๐} เรื่องเดียวกัน.

^{๕๑} ชนะชัย ฤกษ์จำปา, “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอุเทน จังหวัดนครพนม”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๕, ๑๓๑ หน้า.

๑. สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ มีจุดเด่น คือ การมีโครงสร้างองค์การที่เล็ก และมีความยืดหยุ่นสูง มีบุคลากรแบบ Paraprofessional ซึ่งประกอบด้วย บุคคลในท้องถิ่นทั้งสิ้น มีการทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อชุมชนของตนเองสูง ในด้านปัจจัยแวดล้อมมีหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การเอกชน (NGO) ซึ่งดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาชนบทและจัดบริหารพื้นฐานต่าง ๆ

๒. สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีข้อด้อยที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การวางแผนและการจัดทำงบประมาณ การบริหารจัดการ และบุคลากร^{๕๓}

เลิศลักษณ์ รักการดี ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า “ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี และพนักงานได้รับการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ และมีการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานบุคคล การบริหารงานบุคคล อบต. ไม่มีความยุ่งยาก รวมทั้งบุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายประจำ ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน และโดยสรุปแล้วปัญหาที่ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

๑. ความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภาตำบล
๒. การได้รับงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามแผน
๓. การขาดจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่มีความเสียสละ
๔. การขาดความเป็นเอกภาพในการประสานงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่จัดส่งลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่^{๕๔}

พิมพ์ วงศ์สกุล ได้วิจัยเรื่อง เกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟ อำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ และด้านการบริหารงานช่าง อยู่ในระดับปานกลาง เพราะสาเหตุอันเนื่องมาจาก ประเด็นปัญหาต่าง ๆ เช่น การรับเงินการเบิกจ่ายเงินของ อบต. ยังไม่สามารถ

^{๕๓} มาลัย คันระเสน, “ระบบสารสนเทศ ในการควบคุมงบประมาณ”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๕, ๑๒๑ หน้า.

^{๕๔} เลิศลักษณ์ รักการดี, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะจังหวัดฉะเชิงเทรา”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร), ๒๕๔๖, ๑๓๖ หน้า.

ควบคุมให้เป็นไปตามระเบียบการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามขั้นตอนการรับเงินการเบิกจ่ายเงินของ อบต. ยังมีความยุ่งยาก รวมทั้งการจัดเก็บภาษีและรายได้ของ อบต. มีความซ้ำซ้อนและมีความยุ่งยาก โดยได้สรุปประเด็นปัญหาที่สำคัญ ไว้ดังนี้

๑. การบริหารจัดการทั่วไป เช่น การจัดระบบงานเกี่ยวกับการประชุมการทำรายงานการประชุม การทำงานการประชุม การจัดเอกสาร ยังไม่เป็นระบบ การขาดแคลนช่างโยธา และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการดำเนินงานตามระเบียบราชการ

๒. การบริหารการคลังและการจัดสรรงบประมาณทั่วไป เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างมีเพียงพอกับงานที่ได้รับผิดชอบ แต่จะพบปัญหาในเรื่องจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายซ้ำ ฯลฯ

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟ อำเภอเมือง จันทบุรีวาส ที่มีเพศ อายุ และการศึกษา ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๕๕}

สรยุทธ คุ้มไสว ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาของสภาตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า “สภาตำบลมีขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาในเรื่องการระบุปัญหาและความต้องการ การบริหารการเงิน การดำเนินงานตามโครงการ การควบคุมติดตามโครงการ การเก็บภาษีไม่ซ้ำซ้อน แต่สภาตำบลมีขีดความสามารถน้อยมากในเรื่องการจัดทำแผนและโครงการพัฒนา การประเมินผลโครงการและทำนุบำรุงโครงการ ซึ่งมีปัจจัยจากโครงสร้างของสภาตำบล บุคคลที่ประกอบกันเป็นคณะกรรมการสภาตำบล นโยบายและการปฏิบัติทางราชการดำรงตำแหน่ง การกระจายการมีส่วนร่วมในการบริหารและฐานะของสภาตำบลมีอิทธิพลอย่างมากต่อขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนา และในด้านการบริหารงานช่าง ปัญหาที่พบและถูกร้องเรียนจากสังคม หรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ เรื่องการก่อสร้างใน อบต. ไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด ก่อให้เกิดผลเสียหายแก่งบประมาณ ซึ่งเป็นภาษีของประชาชนและหาผู้รับผิดชอบไม่ได้”^{๕๖}

วิชัย เกตุมานี ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอตาลชุม จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า

^{๕๕} พิมพา วงศ์สกุล, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๖, ๑๔๑ หน้า.

^{๕๖} สรยุทธ คุ้มไสว, “องค์ประกอบที่มีอิทธิพล ต่อขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาของสภาตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๖, ๑๒๖ หน้า.

๑. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล มีปัญหาระดับปานกลาง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลไม่ได้รับการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ การปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานบุคคลและบุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายประจำมีปัญหาในการทำงานร่วมกัน

๒. ปัญหาด้านการบริหารงานช่าง พบว่ามีปัญหาระดับน้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างไม่เพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ การก่อสร้างไม่ได้มาตรฐานและเจ้าหน้าที่ประมาณค่าใช้จ่ายไม่เหมาะสมกับความเป็นจริง

๓. ปัญหาด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณมีปัญหาระดับน้อยได้แก่ระบบป้องกันความผิดพลาดไม่ให้เกิดการทุจริต ไม่รัดกุม รองลงมาการจัดเก็บภาษี และรายได้ของ อบต. มีความยุ่งยากและการตรวจสอบการควบคุมภายในไม่ครอบคลุมทุกขั้นตอนการปฏิบัติ

การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และการศึกษาที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน^{๕๓}

ประธาน งามสนิท ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า “โดยภาพรวมประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อยู่ในระดับปานกลาง เพราะแผนพัฒนาตำบลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานช่าง ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยมีข้อเสนอแนะคือ ควรเปิดกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ด้านช่างเพิ่มมีจำนวนมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง พบว่า ประชาชนที่มี อายุ เพศและการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เพราะสภาพทางสังคม และวัฒนธรรมบางพื้นที่ ยังต้องอาศัยระบบการพึ่งพาหรือระบบต่างตอบแทน ทำให้ เพศอายุ และการศึกษา ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่สำคัญที่จะเป็นเครื่องชี้วัดได้ถึงความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ขึ้นอยู่กับประเพณี วัฒนธรรมของสังคมในชุมชนนั้นด้วย”^{๕๔}

^{๕๓} วิชัย เกตุมานี, “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๕๘, ๑๒๘ หน้า.

^{๕๔} ประธาน งามสนิท, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๘, ๑๓๖ หน้า.

ธีระ หอมหวล ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม อำเภอไทรงามจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า

๑. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ และด้านการบริหารงานช่าง

๒. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และการศึกษาของประชาชน โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

๓. ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม อำเภอไทรงามจังหวัดกำแพงเพชร ได้แก่ การแก้ไขปรับปรุงบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากที่สุด^{๕๕}

สมพิศ ประทุมวงษ์ ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเกรียงไกร อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเกรียงไกร อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง และในรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง ๔ ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ และด้านการบริหารงานช่าง เพราะเจ้าหน้าที่บริหารงานช่างยังไม่มีเพียงพอกับงานที่ได้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการได้ไม่เหมาะสมกับราคาที่เป็นจริง การก่อสร้างใน อบต. ยังไม่ได้มาตรฐาน และเจ้าหน้าที่ควบคุมงานก่อสร้างมีความรู้ความเข้าใจ ในการควบคุมงานน้อย และยังไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเกรียงไกร อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ ส่วนอายุ และการศึกษาที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน”^{๕๖}

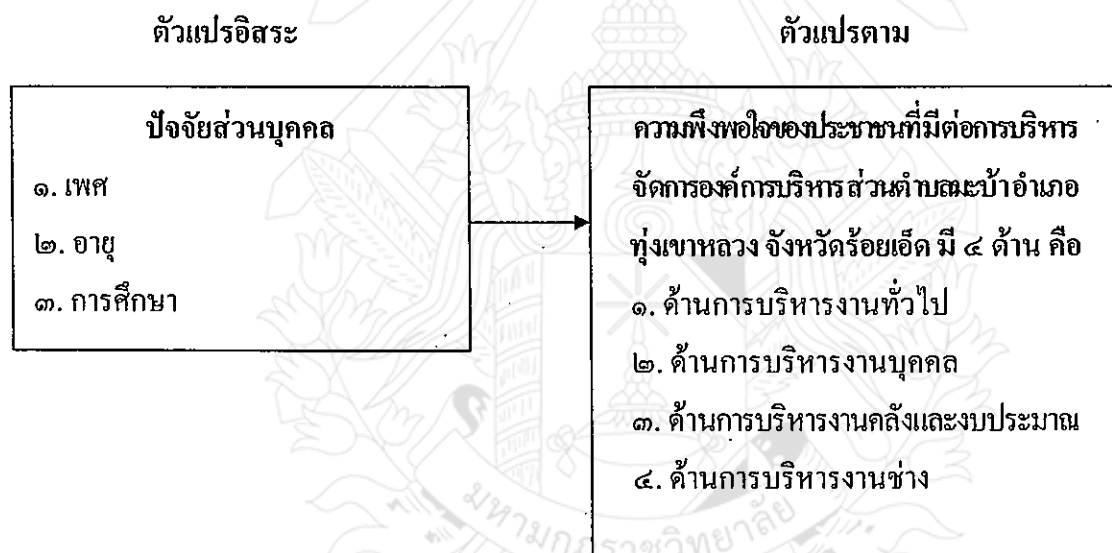
^{๕๕}ธีระ หอมหวล, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม อำเภอไทรงามจังหวัดกำแพงเพชร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๐, ๑๓๓ หน้า.

^{๕๖}สมพิศ ประทุมวงษ์, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเกรียงไกร อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๐, ๑๓๒ หน้า.

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดี ย่อมเป็นสิ่งที่ประชาชนทั่วไปต้องการ เพราะผลสำเร็จที่ดีของการบริหารย่อมเป็นเป้าหมายอันสูงสุดของการปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย กล่าวคือ ความสำเร็จทั้งหลายจากการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ต้องมีความพึงพอใจของประชาชนเป็นแนวทางหลัก มิใช่ นำความพึงพอใจของผู้บริหารจัดการเป็นตัวตั้ง จึงจะได้ชื่อว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างแท้จริง

๒.๖ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลระดับอำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสรุปได้เป็นกรอบแนวคิดจากปวีณา ทองประเสริฐ^{๖๐}ในการศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบที่ ๒.๓ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

^{๖๐}ปวีณา ทองประเสริฐ, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลกิ่งฟ้า อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, ๒๕๔๕, หน้า ๓๖-๔๐.

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๑ ประชากร

ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑,๑๑๕ คน (เฉพาะหัวหน้าครอบครัว ตามทะเบียนราษฎรในปี ๒๕๕๑)

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)^๑ จากประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมด จำนวน ๑,๑๑๕ คน และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๘๗ คน

^๑บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๓.

๓.๒ เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สุ่มจากประชากรโดยดำเนินการ ดังนี้

จากจำนวนประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑,๑๑๕ คน แล้วนำมาหาอัตราสัดส่วนของประชากร (Proportional to Size) เพื่อหา
กลุ่มตัวอย่างแยกแต่ละตำบล ตามสูตรนี้^๒

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

n_i	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหมู่บ้าน
N_i	=	จำนวนประชากรแต่ละหมู่บ้าน
n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทุกหมู่บ้าน
N	=	จำนวนประชากรทั้งหมด

จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แยกออกเป็นแต่ละหมู่บ้าน ดังรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า

หมู่บ้านในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
๑. หมู่ที่ ๑ บ้านเขวน้อย	๖๕	๑๘
๒. หมู่ที่ ๒ บ้านขวังใหญ่	๑๖๖	๔๒
๓. หมู่ที่ ๓ บ้านห้วยหลิม	๑๒๔	๓๒
๔. หมู่ที่ ๔ บ้านท่าแสง	๑๓๕	๓๖
๕. หมู่ที่ ๕ บ้านขวังใหญ่	๘๔	๒๑
๖. หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยหลิม	๑๓๐	๓๓
๗. หมู่ที่ ๗ บ้านธารสวรรค์	๑๑๖	๓๐

^๒ กัลยา วาณิชย์บัญชา, สถิติสำหรับงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์
และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๕.

ตารางที่ ๓.๑ (ต่อ)

หมู่บ้านในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
๘. หมู่ที่ ๘ บ้านขวังใหญ่	๖๖	๑๗
๙. หมู่ที่ ๙ บ้านอุดมสุข	๙๗	๒๕
๑๐. หมู่ที่ ๑๐ บ้านสหชัยพัฒนา	๑๒๘	๓๓
รวม	๑,๑๑๕	๒๘๗

จากตารางที่ ๓.๑ เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๘๗ คน ดังกล่าวแล้ว จึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้พัฒนามาจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๒๘๗ ชุด แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close-ended) และแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และการศึกษา

ตอนที่ ๒ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๕ ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended) สอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๔ การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดังนี้

๓.๔.๑ ศึกษาหลักการ แนว และจิตทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๓.๔.๒ ร่างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้

๓.๔.๓ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและขอคำแนะนำในการกำหนดประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ตรวจสอบสำนวนภาษาความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม และแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

๓.๔.๔ แก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ และนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นตามเนื้อหา และจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขความเที่ยงตรง ทั้งด้าน โครงสร้าง เนื้อหา และสำนวนภาษา จำนวน ๓ ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม กับข้อสอบประเมินความถูกต้อง ซึ่งประกอบด้วย

๑) รองศาสตราจารย์ ดร.สมทรง สุวพานิช อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ด้านคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้าน โครงสร้าง

๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เจริญชัย ชนไพโรจน์ อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

๓) นายทองดี จันทะภูมิ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ

๓.๔.๕ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับองค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๕๐ คน แล้วนำมาลงรหัสวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าอำนาจจำแนก โดยวิธี Item-Total Correlation ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง ๐.๖๐-๐.๘๔ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบแอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๓ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๔

๓.๔.๖ นำแบบสอบถามไปพิมพ์เป็นฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๓.๕.๑ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถึงนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจนครบกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน ๒๘๗ คน

^๓บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, อ่างแก้ว, หน้า ๕๕.

๓.๕.๒ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน ๒๘๗ ชุดไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณเป็นหลักเพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะปราง อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๒๘๗ คน ด้วยวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งสังเกตคำตอบสภาพทั่วไป ประกอบการพิจารณา และตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ

โดยกำหนดค่าน้ำหนัก หรือคะแนนออกเป็น ๕ ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งกำหนด ค่าคะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น ๕
ระดับมาก	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น ๔
ระดับปานกลาง	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น ๓
ระดับน้อย	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น ๒
ระดับน้อยที่สุด	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น ๑

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องทุกฉบับและลงรหัสข้อมูลเชิงปริมาณโดยกำหนดค่าเป็นตัวเลขเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการดำเนินการวิจัยประเมินผลครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ ๒ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะปราง อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลผลระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะปราง อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำมาปรับใช้ โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยได้ ๕ ระดับ โดยเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

๔.๕๑-๕.๐๐	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับมากที่สุด
๓.๕๑-๔.๕๐	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับมาก

๒.๕๑-๓.๕๐	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับปานกลาง
๑.๕๑-๒.๕๐	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับน้อย
๑.๐๐-๑.๕๐	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด ^๔

การวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำอำเภอบึงสามพัน จังหวัดร้อยเอ็ด ของประชาชนที่มีเพศ อายุ และการศึกษา ต่างกัน ด้านเพศ วิเคราะห์โดยหาค่าทางสถิติโดยใช้ t-test แบบ Independent ส่วนด้านอายุและการศึกษา ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

ตอนที่ ๓ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำอำเภอบึงสามพัน จังหวัดร้อยเอ็ด วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency)

๓.๓ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

๓.๓.๑ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ คือ

๑) ค่าอำนาจจำแนก โดยวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายข้อ (Item Total Correlation)

๒) ค่าความเชื่อมั่น โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบแอลฟา (Alpha Coefficient)

ของครอนบาค (Cronbach)

๓.๓.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

๑) ค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ค่าเฉลี่ย (Mean)

๓) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๔) t-test (Independent Samples) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม

๕) F-test (One Way ANOVA) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป

^๔ เรืองเดียวกัน, หน้า ๑๐๓.

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

๑) การหาค่าร้อยละ (Percentage)^๖

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

เมื่อ P = ค่าร้อยละ
X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
N = จำนวนประชากร

๒) การหาค่าเฉลี่ย (Mean)^๗

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

เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม
N = จำนวนประชากร

๓) สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach)^๘

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

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
K = จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 $\sum S_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
 S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

^๖ นิภา ฆะธาวิชัย, วิทยาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๘.

^๗ ส่องศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๓), หน้า ๕๕.

^๘ บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, อ่างแก้ว, หน้า ๘๘.

๔) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)^๕

$$S = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$\sum fx$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N = จำนวนประชากร

๕) การทดสอบสมมติฐาน (t-test)^๖

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

เมื่อ t = ค่าที-เทสท์ (t-test)

\bar{X}_1, \bar{X}_2 = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

n_1, n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

๖) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) หรือ (F-test)^๗

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

เมื่อ F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

^๕ ล้วน สายสมและอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๐), หน้า ๕๓.

^๖ นิภา เมธาวีชัย, วิทยาการวิจัย, อ่างแก้ว, หน้า ๒๓๘.

^๗ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๐.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ศึกษา และแยกรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

- ๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- ๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัย ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม (Independent)
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็น
F	แทน	ทดสอบความแตกต่างตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ และการศึกษา

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๑-๔.๓

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
๑. ชาย	๑๔๗	๕๑.๒๒
๒. หญิง	๑๔๐	๔๘.๗๘
รวม	๒๘๗	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็น เพศชาย จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒๒ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๗๘

ตารางที่ ๔.๒ แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

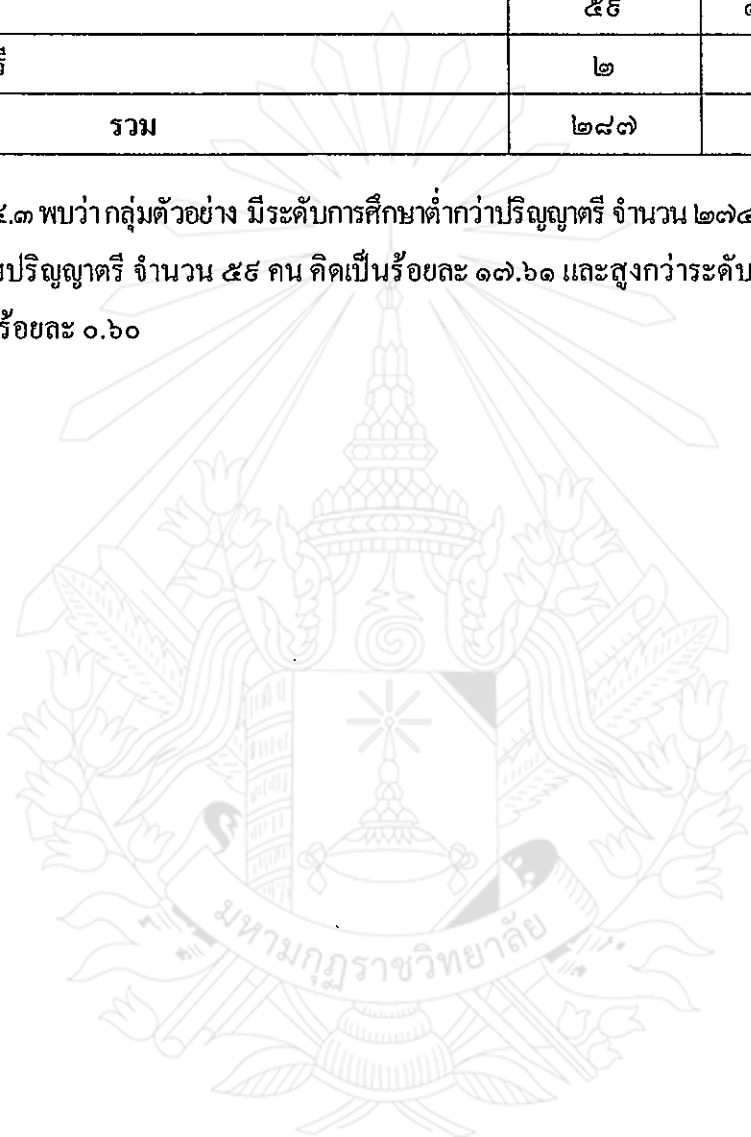
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
๑. ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๔	๔.๘๘
๒. ๓๐-๔๕ ปี	๘๖	๒๙.๙๖
๓. ๔๖ ปี ขึ้นไป	๑๘๗	๖๕.๑๖
รวม	๒๘๗	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีอายุ ๔๖ ปี ขึ้นไปจำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑๖ อายุระหว่าง ๓๐-๔๕ ปี จำนวน ๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙๖ และอายุต่ำกว่า ๓๐ ปีขึ้นไปจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๘

ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๗๔	๘๑.๗๕
๒. ปริญญาตรี	๕๕	๑๗.๖๑
๓. สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๐.๖๐
รวม	๒๘๑	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๗๕ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๑ และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๐



ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล
มะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๔-๔.๘

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ
องค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการบริหารงานทั่วไป	๓.๖๕	๐.๖๘	มาก
๒. ด้านการบริหารงานบุคคล	๓.๕๗	๐.๘๑	มาก
๓. ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ	๓.๐๑	๐.๘๒	ปานกลาง
๔. ด้านการบริหารงานช่าง	๒.๖๑	๐.๘๗	ปานกลาง
รวม	๓.๒๖	๐.๘๗	ปานกลาง

(n = ๒๘๗)

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร
ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การ
บริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน และระดับปานกลาง
๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป รองลงมา
คือ การบริหารงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานช่าง

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบัว อำเภอกู่ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมและรายข้อ

ลำดับที่	ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	การจัดทำแผนพัฒนาตำบลไปตามแผนพัฒนา ๕ ปี	๓.๖๕	๐.๗๕	มาก
๒.	การจัดทำแผนพัฒนาตำบลเป็นไปตามความต้องการของประชาชน	๓.๘๘	๐.๗๘	มาก
๓.	แผนพัฒนาตำบลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	๔.๕๑	๐.๖๕	มากที่สุด
๔.	เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณ	๓.๔๓	๐.๗๕	ปานกลาง
๕.	การประชุมขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้ตามระเบียบวาระการประชุมที่วางไว้	๓.๘๕	๐.๗๘	มาก
๖.	แนวทางระเบียบกฎหมายข้อบัญญัติ ในการปฏิบัติงานสอดคล้องต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓.๕๒	๐.๗๘	มาก
๗.	เจ้าหน้าที่ของ อบต. เข้าใจระเบียบ กฎหมายและข้อบัญญัติของ อบต.	๓.๘๑	๐.๗๕	มาก
๘.	เจ้าหน้าที่และสมาชิก อบต. ให้ความสำคัญต่องานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น	๓.๗๒	๐.๘๑	มาก
๙.	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร อบต. และของทางราชการ ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง	๓.๑๔	๐.๘๔	ปานกลาง
๑๐.	อบต. มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมติดตามผลและตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต.	๓.๖๒	๐.๘๓	มาก
	รวม	๓.๗๕	๐.๗๘	มาก

(n = ๒๘๗)

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ๑ ข้อ ระดับมาก ๗ ข้อ และระดับปานกลาง ๒ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ แผนพัฒนาตำบล สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รองลงมา คือ แนวทางระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร อบต. และของทางราชการ ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ลำดับที่	ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	พนักงานได้รับการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๓.๘๕	๐.๗๘	มาก
๒.	บุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายประจำ ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน	๒.๕๓	๐.๕๒	ปานกลาง
๓.	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานบุคคล การบริหารงานบุคคล อบต. ไม่มีความยุ่งยาก	๓.๕๐	๐.๗๓	มาก
	รวม	๓.๕๗	๐.๘๑	มาก

(n = ๒๘๗)

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ และระดับปานกลาง ๑ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานบุคคล การบริหารงานบุคคล อบต. ไม่มีความยุ่งยาก รองลงมา คือ พนักงานได้รับการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายประจำ ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ องค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบัว อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหาร การคลังและงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ

ลำดับที่	ด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	การจัดเก็บภาษีและรายได้ของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก	๓.๐๕	๐.๕๖	ปานกลาง
๒.	การรับเงินการเบิกจ่ายเงินของ อบต. เป็นไปตามระเบียบการเงิน	๒.๕๔	๐.๕๑	ปานกลาง
๓.	การปฏิบัติตามขั้นตอนการรับเงินการเบิกจ่ายเงินของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก	๒.๕๘	๐.๕๑	ปานกลาง
๔.	ระบบการป้องกันความผิดพลาดไม่ให้เกิดการทุจริตมีความรัดกุม	๓.๑๒	๐.๕๕	ปานกลาง
๕.	การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการทำสัญญาเป็นไปตามระเบียบของ อบต.	๒.๕๘	๑.๐๐	ปานกลาง
๖.	การให้ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก	๒.๘๕	๐.๕๖	ปานกลาง
๗.	การตรวจสอบการควบคุมภายในมีครอบคลุมทุกขั้นตอนการปฏิบัติ	๒.๕๓	๐.๕๕	ปานกลาง
๘.	การนำข้อบัญญัติตำบลมาใช้ตามอำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนด (ไม่นับรวมงบประมาณรายจ่าย) ของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก	๒.๕๐	๐.๘๒	ปานกลาง
๙.	ในการออกข้อบัญญัติตำบล มีการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	๓.๘๖	๐.๓๕	มาก
๑๐.	การนำงบประมาณไปดำเนินงานอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส	๒.๕๐	๑.๐๗	น้อย
	รวม	๓.๐๑	๐.๕๒	ปานกลาง

(n = ๒๘๓)

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ ระดับปานกลาง ๘ ข้อ และระดับน้อย ๑ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับแรก คือ ในการออกข้อบัญญัติตำบล มีการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นรองลงมา คือ การจัดเก็บภาษีและรายได้ของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำงบประมาณไปดำเนินงานอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่าง โดยรวมและรายข้อ

ลำดับที่	ด้านการบริหารงานช่าง	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างมีเพียงพอกับงานที่ได้รับผิดชอบ	๒.๖๗	๐.๕๑	ปานกลาง
๒.	เจ้าหน้าที่ประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการได้เหมาะสมกับราคาที่เป็นจริง	๓.๑๕	๐.๕๕	ปานกลาง
๓.	การก่อสร้างใน อบต. ได้มาตรฐาน	๒.๔๕	๑.๐๒	น้อย
๔.	เจ้าหน้าที่ควบคุมงานก่อสร้างมีความรู้ความเข้าใจในการควบคุมงาน	๒.๕๐	๐.๕๕	น้อย
	รวม	๒.๗๑	๐.๕๗	ปานกลาง

(n = ๒๘๗)

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอลำดวน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอลำดวน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากปานกลาง ๒ ข้อ และระดับน้อย ๒ ข้อ เรื่องลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ เจ้าหน้าที่ประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ ได้เหมาะสมกับราคาที่เป็นจริงรองลงมา คือ เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างมีเพียงพอกับงานที่ได้รับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การก่อสร้างใน อบต. ได้มาตรฐาน



ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานการวิจัยไว้ว่า ประชาชนที่มีเพศอายุ และการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๘-๔.๑๘

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลระบือ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๔๗	๓.๔๖	๐.๘๖	ปานกลาง
หญิง	๑๔๐	๓.๗๐	๐.๘๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ประชาชน ที่เป็นเพศชาย มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลระบือ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประชาชน ที่เป็นเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลระบือ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลระบือ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	๑๔๗	๓.๔๖	๐.๘๖	-๑.๐๔๑	.๐๔๓๒
หญิง	๑๔๐	๓.๗๐	๐.๘๒		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ประชาชน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลระบือ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอนู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไปจำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๔	๓.๖๐	๐.๗๕	มาก
๓๐-๔๕ ปี	๘๖	๓.๖๗	๐.๘๑	มาก
๔๖ ปี ขึ้นไป	๑๘๗	๓.๕๓	๐.๘๐	มาก
รวม	๒๘๗	๓.๖๐	๐.๘๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ประชาชน จำแนกตามอายุ มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอนู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามช่วงอายุมีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอนู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไปจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๘๐	๒	๐.๑๒๑	๒.๑๔๐	๐.๗๕๓
ภายในกลุ่ม	๑๑๘.๕๔๐	๒๘๔	๐.๓๑๘		
รวม	๑๑๘.๗๒๐	๒๘๖			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ประชาชน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอนู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๓๔	๓.๕๔	๐.๕๘	มาก
ปริญญาตรี	๕๕	๓.๔๒	๐.๖๓	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๓.๘๖	๐.๕๒	มาก
	๒๙๑	๓.๖๐	๐.๕๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๑๖	๒	๐.๑๔๘	๐.๒๘๑	๐.๒๐๗
ภายในกลุ่ม	๑๒๒.๒๕๒	๒๘๘	๑.๑๒๐		
รวม	๑๒๓.๕๐๘	๒๙๐			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ประชาชน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอรุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๔๗	๔.๑๓	๐.๗๔	มาก
หญิง	๑๔๐	๔.๒๓	๐.๘๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ประชาชน ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอรุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอรุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	๑๔๗	๔.๑๓	๐.๗๔	๑.๗๖๖	๐.๑๓๒
หญิง	๑๔๐	๔.๒๓	๐.๘๐		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ประชาชน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอรุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๔	๓.๔๐	๐.๘๖	ปานกลาง
๓๐-๔๕ ปี	๘๖	๓.๘๑	๐.๕๑	มาก
๔๖ ปี ขึ้นไป	๑๘๗	๓.๖๓	๐.๖๖	มาก
รวม	๒๘๗	๓.๖๒	๐.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ประชาชน จำแนกตามอายุ มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามช่วงอายุมีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑๘

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๐๔	๒	๐.๔๒๘	๑.๓๑๒	๐.๔๕๔
ภายในกลุ่ม	๑๖๘.๓๔๒	๒๘๔	๐.๕๙๖		
รวม	๑๖๙.๕๔๖	๒๘๖			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ประชาชน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๗๔	๔.๐๕	๐.๔๖	มาก
ปริญญาตรี	๕๕	๓.๔๗	๐.๘๖	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๓.๔๑	๐.๘๗	ปานกลาง
	๒๘๑	๓.๖๔	๐.๗๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษาต่าง ๆ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๓๘	๒	๒.๑๔๐	๑.๑๘๓	๐.๑๕๐
ภายในกลุ่ม	๑๖๕.๑๔๒	๒๘๔	๑.๒๓๖		
รวม	๑๖๕.๒๘๐	๒๘๖			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ประชาชน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๔๗	๓.๓๑	๐.๕๔	ปานกลาง
หญิง	๑๔๐	๓.๑๒	๐.๐๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ประชาชน ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	๑๔๗	๓.๓๑	๐.๕๔	๑.๐๕๖	๐.๘๔๖
หญิง	๑๔๐	๓.๑๒	๐.๐๓		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ประชาชน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๔	๓.๘๐	๐.๕๒	มาก
๓๐-๔๕ ปี	๘๖	๓.๑๘	๐.๕๘	ปานกลาง
๔๖ ปี ขึ้นไป	๑๘๗	๓.๐๔	๑.๐๑	ปานกลาง
รวม	๒๘๗	๓.๓๔	๐.๘๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ประชาชน จำแนกตามอายุ มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกตามช่วงอายุมีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๒๔

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๒๐	๒	๓.๔๑๘	๐.๒๖๔	๐.๑๗๕
ภายในกลุ่ม	๑๕๒.๕๒๑	๒๘๔	๑.๒๑๖		
รวม	๑๕๓.๕๔๑	๒๘๖			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ประชาชน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๖๔	๓.๑๖	๐.๕๓	ปานกลาง
ปริญญาตรี	๕๕	๓.๔๔	๐.๕๐	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๓.๒๐	๐.๘๕	ปานกลาง
	๒๘๑	๓.๒๖	๐.๘๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกตามระดับการศึกษาต่างๆ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๒๖

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๓๘	๒	๑.๐๔๘	๒.๑๕๘	๐.๔๐๑
ภายในกลุ่ม	๒๔๑.๕๕๗	๒๘๔	๐.๘๖๐		
รวม	๒๔๒.๖๙๕	๒๘๖			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ประชาชน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบัว อำเภอกู่เขลาง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๔๗	๓.๑๑	๑.๐๒	ปานกลาง
หญิง	๑๔๐	๓.๔๐	๐.๕๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ประชาชน ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบัว อำเภอกู่เขลาง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่าง อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบัวอำเภอกู่เขลาง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	๑๔๗	๓.๑๑	๑.๐๒	๐.๘๕๖	๐.๓๓๒
หญิง	๑๔๐	๓.๔๐	๐.๕๓		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า ประชาชน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบัวอำเภอกู่เขลาง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่าง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะปัว อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๔	๓.๕๖	๐.๖๑	มาก
๓๐-๔๕ ปี	๘๖	๓.๑๘	๑.๐๑	ปานกลาง
๔๖ ปี ขึ้นไป	๑๘๗	๓.๒๗	๐.๙๗	ปานกลาง
รวม	๒๘๗	๓.๓๓	๐.๘๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ประชาชน จำแนกตามอายุ มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะปัว อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่าง อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกตามช่วงอายุ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๓๐

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะปัว อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่าง จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๕๘	๒	๐.๐๑๒	๓.๒๑๘	๐.๑๘๖
ภายในกลุ่ม	๑๖๘.๒๔๑	๒๘๔	๑.๖๘๑		
รวม	๑๗๐.๒๙๙	๒๘๖			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า ประชาชน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะปัว อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่าง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบัว อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๗๔	๓.๐๕	๑.๐๑	ปานกลาง
ปริญญาตรี	๕๕	๓.๒๑	๐.๕๔	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๓.๑๓	๑.๐๐	ปานกลาง
	๒๗๑	๓.๑๔	๐.๕๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า ประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบัว อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่างอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๓๒

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบัว อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๓๐	๒	๑.๐๖๕	๐.๑๘๑	๐.๘๓๔
ภายในกลุ่ม	๒๓๒.๗๐๑	๒๖๘	๐.๖๕๘		
รวม	๒๓๔.๘๓๑	๒๗๐			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า ประชาชน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบัว อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่างไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เงาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๔๗	๓.๕๐	๐.๖๕	มาก
หญิง	๑๔๐	๓.๖๑	๐.๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า ประชาชน ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เงาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เงาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	๑๔๗	๓.๕๐	๐.๖๕	๐.๑๔๘	๐.๒๑๒
หญิง	๑๔๐	๓.๖๑	๐.๘๑		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า ประชาชน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เงาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๔	๓.๔๗	๐.๘๑	ปานกลาง
๓๐-๔๕ ปี	๘๖	๓.๔๘	๐.๘๒	ปานกลาง
๔๖ ปี ขึ้นไป	๑๘๗	๓.๕๓	๐.๘๐	มาก
รวม	๒๘๗	๓.๔๕	๐.๘๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า ประชาชน จำแนกตามอายุ มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกตามช่วงอายุมีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๓๖

ตารางที่ ๔.๓๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๒๕	๒	๐.๑๒๒	๒.๓๐๕	๐.๒๘๑
ภายในกลุ่ม	๒๐๐.๑๐๔	๒๘๔	๑.๑๐๓		
รวม	๒๐๑.๒๒๙	๒๘๖			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า ประชาชน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหาร
จัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม
ทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๗๔	๓.๓๖	๐.๕๓	ปานกลาง
ปริญญาตรี	๕๕	๓.๕๒	๐.๘๔	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๓.๖๑	๐.๘๕	มาก
รวม	๒๘๑	๓.๖๓	๐.๘๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า ประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อการ
บริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน
อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๓๘

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหาร
จัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม
ทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๑๕	๒	๐.๖๒๒	๒.๒๗๘	๐.๒๒๗
ภายในกลุ่ม	๒๔๘.๑๐๑	๒๗๘	๐.๘๙๒		
รวม	๒๔๙.๔๑๖	๒๘๐			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า ประชาชน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการ
บริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน
ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้า อำเภอ
ทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๓๕

ตารางที่ ๔.๓๕ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้า อำเภอทุ่ง
เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อที่	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้า	ความถี่
	ด้านการบริหารงานทั่วไป	
๑.	ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณ	๒๗
๒.	ควรมีการประชุมสัมพัทธ์ข้อมูลข่าวสาร อบต. และของทางราชการ ให้ประชาชน ได้รับทราบอย่างทั่วถึง	๒๐
	ด้านการบริหารงานบุคคล	
๑.	พนักงานควรได้รับการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๕
๒.	บุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายประจำ ควรมีการประชุมงานร่วมกันด้วยดี	๒๔
	ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ	
๑.	ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ	๒๒
๒.	ควรมีการขยายผลในการแก้ไขปัญหา	๒๖
	ด้านการบริหารงานช่าง	
๑.	ควรส่งเสริมการก่อสร้างใน อบต. ให้ได้มาตรฐาน	๓๐
๒.	เจ้าหน้าที่ควบคุมงานก่อสร้างควรมีความรู้ความเข้าใจ ในการควบคุมงาน	๒๕

จากตาราง ๔.๓๕ พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล
มะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ตามลำดับจากค่าความถี่มากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ควร
ส่งเสริมการก่อสร้างใน อบต. ให้ได้มาตรฐาน รองลงมา คือ ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมี
ความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณ และจำนวนน้อยที่สุดคือ พนักงานควรได้รับการพัฒนา การ
ทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ และการศึกษาต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๘๗ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ จำนวน ๓๐ ข้อ และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test และ F-test โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สรุปผลได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผล

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็น เพศชาย จำนวน ๑๔๗ คน และเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๔๐ คน มีอายุ ๔๖ ปี ขึ้นไปจำนวน ๑๘๗ คนอายุระหว่าง ๓๐-๔๕ ปี จำนวน ๘๖ และอายุต่ำกว่า ๓๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๔ คน มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๗๔ คน ระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๕ คน และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน ๒ คน

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้าอำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน และระดับปานกลาง ๒ ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย

จากมาก ไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป รองลงมา คือ การบริหารงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานช่าง

๑) ด้านการบริหารงานทั่วไป

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ๑ ข้อ ระดับมาก ๗ ข้อ และระดับปานกลาง ๒ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ แผนพัฒนาตำบลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รองลงมา คือ แนวทางระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ ในการปฏิบัติงานสอดคล้องต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร อบต. และของทางราชการ ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

๒) ด้านการบริหารงานบุคคล

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ และระดับปานกลาง ๑ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานบุคคล การบริหารงานบุคคล อบต. ไม่มีความยุ่งยาก รองลงมา คือ พนักงานได้รับการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายประจำ ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน

๓) ด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอกู่เขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ ระดับปานกลาง ๘ ข้อ และระดับน้อย ๑ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ในการออกข้อบัญญัติตำบล มีการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นรองลงมา คือ การจัดเก็บภาษีและรายได้ของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำงบประมาณไปดำเนินงานอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส

๔) ด้านการบริหารงานช่าง

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานช่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ และระดับน้อย ๒ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ เจ้าหน้าที่ประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ ได้เหมาะสมกับราคาที่เป็นจริงรองลงมา คือ เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างมีเพียงพอกับงานที่ได้รับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การก่อสร้างใน อบต. ได้มาตรฐาน

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ และการศึกษา ต่างกัน พบว่า

ประชาชนที่มีเพศ อายุ และการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ตามลำดับจากค่าความถี่มากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ควรส่งเสริมการก่อสร้างใน อบต. ให้ได้มาตรฐาน ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณ และพนักงานควรได้รับการพัฒนา การทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๕.๒ อภิปรายผล

ผู้วิจัยจำแนกการอภิปรายผลตามลำดับหัวข้อได้ดังนี้

๕.๒.๑ ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีสาเหตุมาจากความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพในชีวิตของตนเองในด้านต่าง ๆ จากชุมชนส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากความความต้องการของประชาชนที่จะพัฒนาการปกครองในท้องถิ่นของตน หรือต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในทางการปกครองท้องถิ่นของตนเองมากขึ้นจากเดิมอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งปัจจัยทั้งสองส่วนนี้ มีส่วนทำให้

เกิดความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยส่วนใหญ่ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องต่างๆ ที่น่าสนใจ เช่น ในด้านการบริหารงานทั่วไป แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแนวทงระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ ในการปฏิบัติงานสอดคล้องต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนพัฒนาตำบลนั้น ต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก หรือในการประชุมขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้ตามระเบียบวาระการประชุมที่วางไว้ และเจ้าหน้าที่ของ อบต. เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย และข้อบัญญัติของ อบต. เป็นต้น ประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วนี้ มีส่วนส่งเสริมในเรื่องที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้เป็นอย่างดี และมีแนวโน้มที่จะสามารถพัฒนาให้ดียิ่งไปได้เรื่อยๆ และอีกด้านหนึ่งที่มีส่วนสนับสนุนทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจได้ในระดับที่รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล คือในเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานบุคคล การบริหารงานบุคคล อบต. ไม่มีความยุ่งยากและพนักงานได้รับการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนส่งเสริมทำให้ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระหอมหวล ที่ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม อำเภอู่งเขาหลวง จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ และด้านการบริหารงานช่าง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

๑) ด้านการบริหารงานทั่วไป ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำ มีการจัดทำแผนพัฒนาตำบลไปตามแผนพัฒนา ๕ ปี อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของประชาชน และมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ติดตามผล และตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต. จึงทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้ำได้ในระดับหนึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนะชัย ฤกษ์จำปา ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยและพบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะแผนพัฒนาตำบลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดย อบต. ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมติดตามผล ได้อย่างทั่วถึง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ แผนพัฒนาตำบลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนที่มีส่วนร่วมในทางการเมืองที่ได้ไปใช้สิทธิเลือกตัวแทนเข้าไปบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ตัดสินใจเลือกเพราะชอบนโยบาย เมื่อแผนพัฒนาตำบลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จึงเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความก้าวหน้าความคิดทางการเมืองในท้องถิ่นของประชาชน เพราะเห็นว่าการมีแนวทางระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ ในการปฏิบัติงานสอดคล้องต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การประชุมขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินการได้ตามระเบียบวาระการประชุมที่วางไว้ การจัดทำแผนพัฒนาตำบลเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เจ้าหน้าที่ของ อบต. เข้าใจระเบียบ กฎหมายและข้อบัญญัติของ อบต. เจ้าหน้าที่และสมาชิก อบต. ให้ความสำคัญต่องานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น หรือ อบต. หรือมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ติดตามผลและตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต. จะนำไปสู่การพัฒนาของชุมชน ได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประสาน งามสนิท ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล โนนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น และพบว่า ประชาชน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะส่วนหนึ่งเกิดจากแผนพัฒนาตำบลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร อบต. และของทางราชการ ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารองค์การส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังเคยชินกับระบบการบริหารงานราชการแบบเก่า ที่ติดยึดอยู่กับการตัดสินใจเองแทนประชาชน และไม่ได้ชี้แจงถึงการดำเนินให้สาธารณชนอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพิศ ประทุมวงษ์ ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล เกรียงไกร อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ที่พบว่า การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบยังไม่ทั่วถึง

๒) ด้านการบริหารงานบุคคล ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า พนักงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้ำ ได้รับการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่ในระดับที่ดี และบุคลากรฝ่ายบริหารฝ่ายประจำ ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิชัย เกตุมานี ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอตาลชุม จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย และพบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานบุคคล การบริหารงานบุคคล อบต. ไม่มีความยุ่งยาก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชน พึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ในเรื่องการ

ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานบุคคล การบริหารงานบุคคล อบต. ไม่มีความยุ่งยาก พนักงานได้รับการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ และบุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายประจำ ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน สิ่งดังกล่าวนี้เป็นประเด็นหนึ่งที่ทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเลิศลักษณ์ รักการดี ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี และพนักงาน ได้รับการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ และมีการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานบุคคล การบริหารงานบุคคล และ ไม่มีความยุ่งยากหรือปัญหาในการทำงานร่วมกัน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายประจำ ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นใดมีมาก ก็มักจะเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงระหว่างบุคลากรฝ่ายบริหารฝ่ายประจำด้วยกัน หรือบุคลากรฝ่ายบริหารฝ่ายประจำกับบุคลากรฝ่ายบริหารทางการเมืองที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องหลักการของการบริหารโดยสถานการณ์ ที่กล่าวถึงหลักการบริหารที่เน้นให้ผู้บริหารรู้จักใช้การพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ และการควบคุมงาน ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร และความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ

๓) ด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ ได้มีการบริหารในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ในระดับเป็นที่น่าพึงพอใจแก่ประชาชน เช่น การจัดเก็บภาษีและรายได้ของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก การรับเงินการเบิกจ่ายเงินของ อบต. เป็นไปตามระเบียบการเงินและไม่มีความยุ่งยาก เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุทธ คุณไสว ที่ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาของสภาตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และพบว่า สภาตำบลมีความสามารถในการบริหารการเงิน การดำเนินงานตามโครงการ การควบคุมติดตามโครงการ และการเก็บภาษีไม่ซ้ำซ้อน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ในการออกข้อบัญญัติตำบล มีการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านต่าง ๆ ยังไม่มีความพร้อมมากเพียงพอต่อการให้บริการแก่ประชาชน เช่น ในเรื่องของ การจัดเก็บภาษีและรายได้ของ อบต. ยังไม่มีความสะดวกมากพอ การรับเงินการเบิกจ่ายเงินของ อบต. เป็นไปตามระเบียบการเงิน การปฏิบัติตาม

ขั้นตอนการรับเงิน การเบิกจ่ายเงินของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก ระบบการป้องกันความผิดพลาด ไม่ให้เกิดการทุจริตมีความรัดกุม การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการทำสัญญาเป็นไปตามระเบียบของ อบต. การให้ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก การตรวจสอบการควบคุมภายในมีครอบคลุมทุกขั้นตอนการปฏิบัติ หรือการนำงบประมาณไปดำเนินงานอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใสซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์ วงศ์สกุล ที่ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และพบว่า ด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เพราะการรับเงินการเบิกจ่ายเงินของ อบต. ยังไม่สามารถควบคุมให้เห็นไปตามระเบียบการเงิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามขั้นตอนการรับเงินการเบิกจ่ายเงินของ อบต. ยังมีความยุ่งยาก รวมทั้งการจัดเก็บภาษีและรายได้ของ อบต. มีความซ้ำซ้อนและมีความยุ่งยาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การนำงบประมาณไปดำเนินงานอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การตรวจสอบข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน มีความสะดวกและความรวดเร็ว ประชาชนโดยทั่วไป จึงสามารถตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง ทำให้ประชาชนสามารถเปรียบเทียบข้อมูลที่เป็นสาธารณะ กับข้อมูลที่ได้รับทราบจากการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ว่า มีความผิดปกติหรือไม่เพียงใด ดังนั้นการนำงบประมาณไปดำเนินงานอย่างไม่คุ้มค่า และขาดประสิทธิภาพไม่มีความโปร่งใส จึงถูกจับตามองดูจากประชาชนทั่วไปอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิชัย เกตุมานี วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอศาลาลุม จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งได้พบว่า ปัญหาด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ ยังมีปัญหาที่ยังต้องแก้ไขในเรื่อง ระบบป้องกันความผิดพลาดไม่ให้เกิดการทุจริต ไม่รัดกุม

๔) ด้านการบริหารงานช่าง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบ้า ในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ ได้สร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนพอสมควร เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างมีเพียงพอกับงานที่ได้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ที่ประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการได้เหมาะสมกับราคาที่เป็นจริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์ วงศ์สกุล ได้วิจัยเรื่อง เกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และพบว่า เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างมีเพียงพอกับงานที่ได้รับผิดชอบขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เจ้าหน้าที่ประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการได้เหมาะสมกับราคาที่เป็นจริง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

มะบัว อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ยังต้องมีการพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างมีเพียงพอกับงานที่ได้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการได้เหมาะสมกับราคาที่เป็นจริง การก่อสร้างใน อบต. ได้มาตรฐาน และเจ้าหน้าที่ควบคุมงานก่อสร้างมีความรู้ความเข้าใจ ในการควบคุมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพิศ ประทุมวงษ์ ที่ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเกรียงไกร อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ และ พบว่า ด้านการบริหารงานช่าง โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เพราะเจ้าหน้าที่บริหารงานช่างยังไม่มีเพียงพอกับงานที่ได้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการได้ไม่เหมาะสมกับราคาที่เป็นจริง การก่อสร้างใน อบต. ยังไม่ได้มาตรฐาน และเจ้าหน้าที่ควบคุมงานก่อสร้างมีความรู้ความเข้าใจ ในการควบคุมงานน้อย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การก่อสร้างใน อบต. ได้มาตรฐาน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานบริหารของทางราชการหลายแห่ง ถูกสังคมหยิบยกขึ้นมาพิจารณาพูดถึงอย่างกว้างขวาง ทั้งในแง่ของการสัมมนาทางวิชาการ และในทางพุดติษฐ์ซึ่งเป็นที่รับทราบกันมาโดยตลอดของคนในสังคมโดยทั่วไป และปัญหาที่ประชาชนได้รับจากผลโดยตรงจากการก่อสร้างที่ไม่ได้มาตรฐานหลายโครงการ เช่น ถนนในชุมชนที่เพิ่งสร้างเสร็จยังไม่ทันได้เริ่มใช้ก็เกิดชำรุดเสียหาย หรือไม่ไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ทำให้ภามิของประชาชนสูญเปล่า ไม่เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรยุทธ คุ้มใสว ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาของสภาตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่า ด้านการบริหารงานช่าง ปัญหาที่พบและถูกร้องเรียนจากสังคม คือ เรื่องการก่อสร้างใน อบต. ไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดและก่อให้เกิดผลเสียหายแก่งบประมาณ

๕.๒.๒ เปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบัว อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ และการศึกษา ต่างกัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ประชาชนที่มีเพศ ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมทั้ง ๔ ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ประชาชนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิงก็ตาม มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ ประทุมวงษ์ เรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเกรียงไกร อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ และพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๒) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ประชาชนที่มีอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ประชาชนมีอายุอยู่ในระดับใดก็ตาม มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ หอมหวล เรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ไทรงาม อำเภอไทรงามจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า โดยรวมและรายด้านประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน

๓) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ประชาชนที่มีการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ประชาชนไม่ว่าจะมีการศึกษาอยู่ในระดับใด มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสาธน์ งามสนธิ เรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล โนนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มี อายุการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมไม่แตกต่างกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องควรนำมาปฏิบัติใน ๒ ระดับ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. จากผลการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้ำ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป นั้นแสดงว่า บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลมะป้ำ ต่างเล็งเห็นถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนภายหลังจากมีความร่วมมือกันในเรื่องต่างๆ จึงส่งผลให้เกิดการบริหารงานที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง แต่ยังคงพบว่า ด้านการบริหารงานช่างมีค่าเฉลี่ยน้อย แสดงว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีผู้เชี่ยวชาญ ด้านการช่างเป็นที่ยอมรับของวงการในวิชาชีพช่าง ซึ่งจะต้องปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ และมีความซื่อสัตย์สุจริต

๒. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานทั่วไป จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การบริหารแผนพัฒนาตำบลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอยู่ในระดับมากที่สุด นั้นแสดงว่าบุคลากรมีการวางแผนพัฒนาตำบลไว้เป็นอย่างดี แต่ยังพบว่าเรื่องที่ต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาคือการบริหารงานการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร อบต. และของทางราชการ ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างสะดวก และมีความรวดเร็วยิ่งขึ้นต่อไป

๓. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การบริหารการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานบุคคล การบริหารงานบุคคล อบต. ไม่มีความยุ่งยากอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องด้วยเป็นอย่างดี เพราะเกิดจากจิตสำนึกในการรับผิดชอบหน้าที่ที่ดี แต่ยังพบว่าส่วนที่ยังต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาคือ ปัญหาอันเกิดจากความเข้าใจในเรื่องการทำหน้าที่ของแต่ละฝ่ายของบุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายประจำ ที่ยังต้องให้ความร่วมมือที่ดีต่อกันเพื่อพัฒนาองค์กรของตนให้มีความก้าวหน้าได้ต่อไป

๔. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานคลังและงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในการออกข้อบัญญัติตำบล มีการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการออกข้อบัญญัติตำบล เพื่อรับทราบปัญหาและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่ เป็นการรักษาผลประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ แต่ยังพบว่าเรื่องที่ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นคือ การควบคุมในเรื่องการนำงบประมาณไปดำเนินงานอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส เพื่อให้ชุมชนได้รับประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการต่อไป

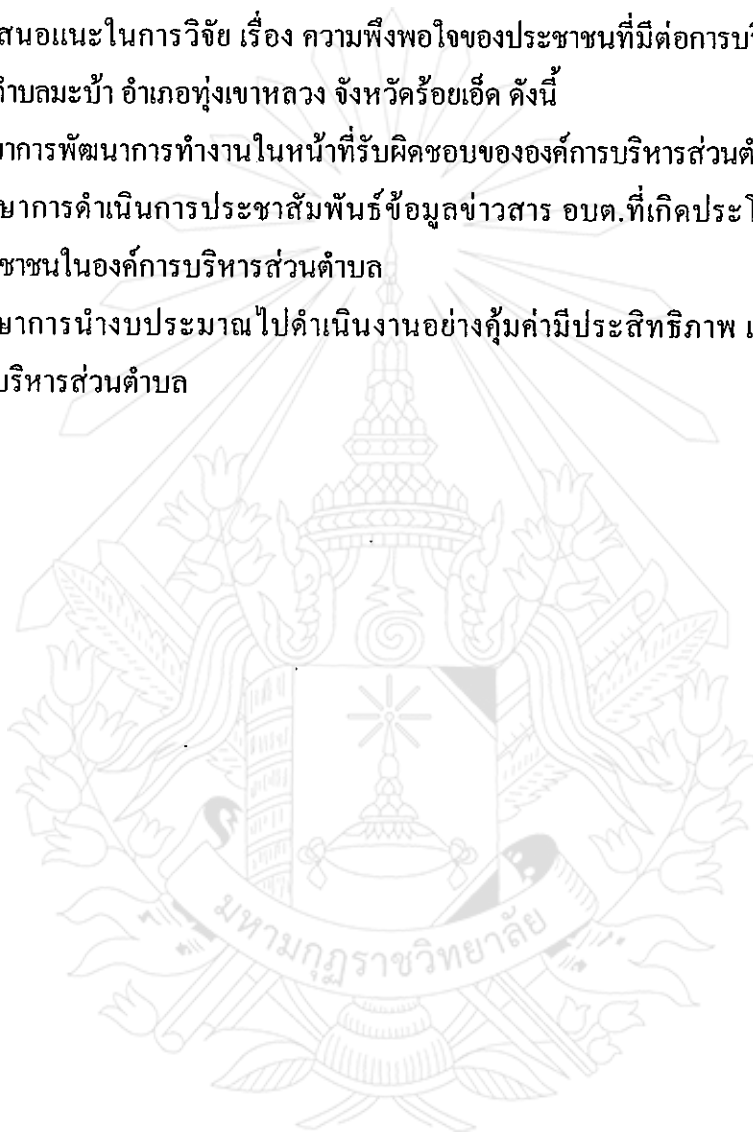
๕. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานช่าง จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการได้เหมาะสมกับราคาที่เป็นจริง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่า ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการบริหารงานช่าง มีการตรวจสอบควบคุมการใช้จ่ายเกี่ยวกับงานช่างเป็นที่น่าเชื่อถือได้อยู่ในระดับหนึ่ง เพราะการใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านการเงินขององค์กรอย่างคุ้มค่า กำลังเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนของสังคมเฝ้าจ้องมองอยู่ใกล้ชิด ดังนั้นเจ้าหน้าที่ประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการต่าง ๆ จึงต้องมีความรอบคอบยิ่งขึ้น แต่ยังพบว่า เรื่องที่

ต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาคือ การก่อสร้างในโครงการต่าง ๆ ของ อบต. ให้ได้เป็นไปตามมาตรฐาน เพราะจะเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม และชุมชนได้ในเรื่องของความโปร่งใสและความซื่อสัตย์สุจริต

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

๑. ควรศึกษาการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ควรศึกษาการดำเนินการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร อบต. ที่เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพแก่ประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ควรศึกษาการนำงบประมาณไปดำเนินงานอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสในองค์การบริหารส่วนตำบล



บรรณานุกรม

๑. หนังสือทั่วไป

กัลยา วาณิชย์ปัญญา. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

จกมล ภูใจเขียว. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๐.

ใจ สายธร. การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๓.

ชเอิญศรี อิศรางกูร ณ อยุธยา. ปรัชญาตะวันตกสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๕.

คำรจราชานุภาพและกรมการปกครอง, สถาบัน. ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร : กองวิชาการและแผนงาน, ๒๕๓๕.

เดือน คำดี. ปรัชญาตะวันตกสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษร, ๒๕๒๖.

ถวิล อากโชน. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๓.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

นิตยา ภูมิศักดิ์. จิตวิทยา. ขอนแก่น : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาลัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ๒๕๓๕.

นิภา เมธาวีชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓.

บรรจง เสถียรพงศ์. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ พี. ซี. เซฟเวอร์, ๒๕๔๕.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, ๒๕๔๕.

บุญมี แทนแก้ว. ปรัชญาตะวันออก. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๓๖.

ปกรณ์ ปรีชากรณ์. การบริหารการพัฒนาชนบท. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๓๐.

ปธาน สุวรรณมงคล. การบริหารและการพัฒนาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. นนทบุรี : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๓๕.

เปรมประภา ผิวเดือน. จิตวิทยาการอุตสาหกรรมสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๐.

พงษ์เทพ พรหมโชติ. พระพุทธศาสนาในแดนไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.

พรชัย อุ่มถาวร. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : วี. เอส. การพิมพ์, ๒๕๔๗.

พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๒๑.

- มหาดไทย, กระทรวง. การจัดทำแผนพัฒนาตำบล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาสมัครรักษาดินแดน, ๒๕๔๒.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๐.
- ลิขิต ธีระเวคิน. การเมืองการปกครองของไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.
- วศิน อินทสระ. ชรามและชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : กมลการพิมพ์, ๒๕๒๗.
- วิวัฒน์ เอี่ยมไพรวัน. การบริหารและการพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๓. นนทบุรี : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕.
- สงศรี ชุมภูวงศ์. การวิจัย. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗.
- สนธยา พลศรี. หลักสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.
- สมชัย ศรีสุทธิยากร. การบริหารและการพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๓. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๕.
- สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร : ดวงกมล, ๒๕๔๖.
- สมักร บุรวาศ. ปรัชญาพรหมณ์ในสมัยพุทธกาล. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา, ๒๕๓๔.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๒.
- สุทธิ สุทธิสมบูรณ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษรสารการพิมพ์, ๒๕๔๖.
- เสถียร เขยประทัน. ศักยภาพของสื่อมวลชนในการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.
- เสรี นิยมชิต. หลักการบริหารจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๐.
- แสง จันทรงาม. ศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๔.
- สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจ. คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๔๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๖.
- อุดม เขยกิจวงศ์. หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา : อบต. ประชาธิปไตยของชาวบ้าน. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจการพิมพ์, ๒๕๔๕.
- อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๓.

๒. วิทยานิพนธ์

เจริญชัย อารีย์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๘.

ชนะชัย ฤกษ์จำปา. “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอุเทน จังหวัดนครพนม”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.

ธีระ หอมหวาน. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม อำเภอไทรงามจังหวัดกำแพงเพชร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.

ประสาน งามสนิท. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๙.

เปลว สิงคนดี. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

ปวีณา ทองประเสริฐ. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลกิ่งฟ้า อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๙.

พิมพ์พา วงศ์สกุล. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.

มาลัย คันระเสน. “ระบบสารสนเทศ ในการควบคุมงบประมาณ”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

รัตนา รักกิจดี. “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๙.

เลิศลักษณ์ รักการดี. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะจังหวัดฉะเชิงเทรา”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๖.

วิชัย เกตุมานี. “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี”.

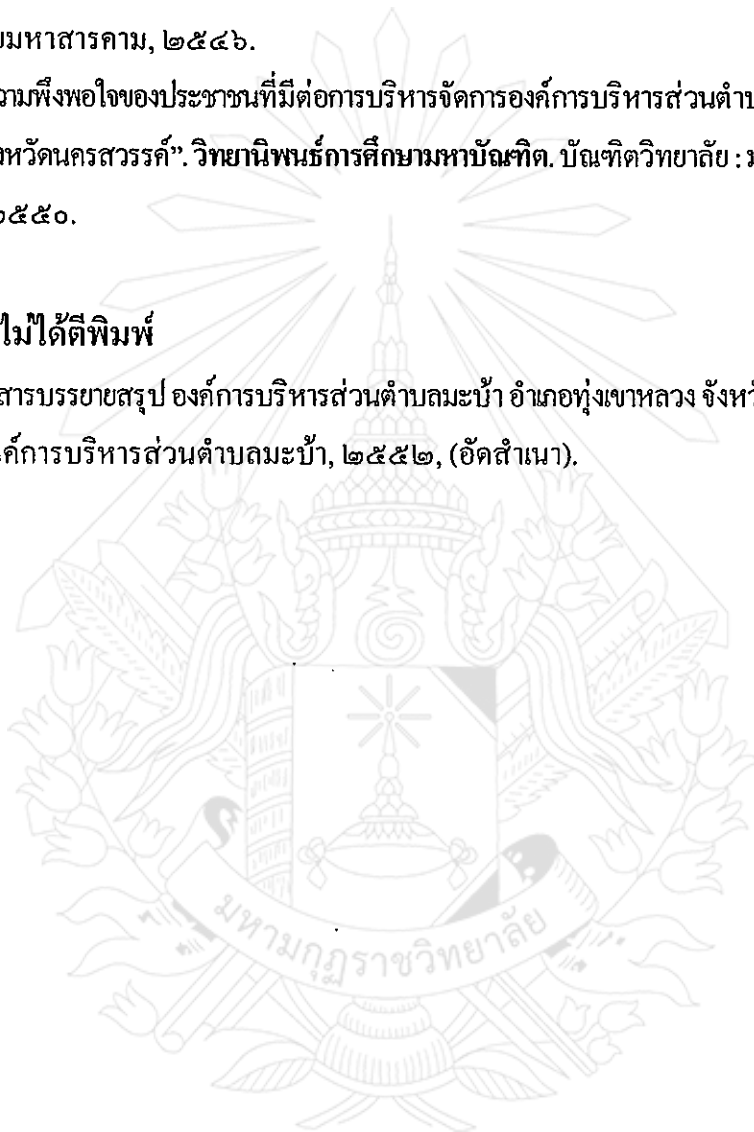
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๕.

ศรายุทธ์ คุณไสว. “องค์ประกอบที่มีอิทธิพล ต่อขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาของสภา
ตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๖.

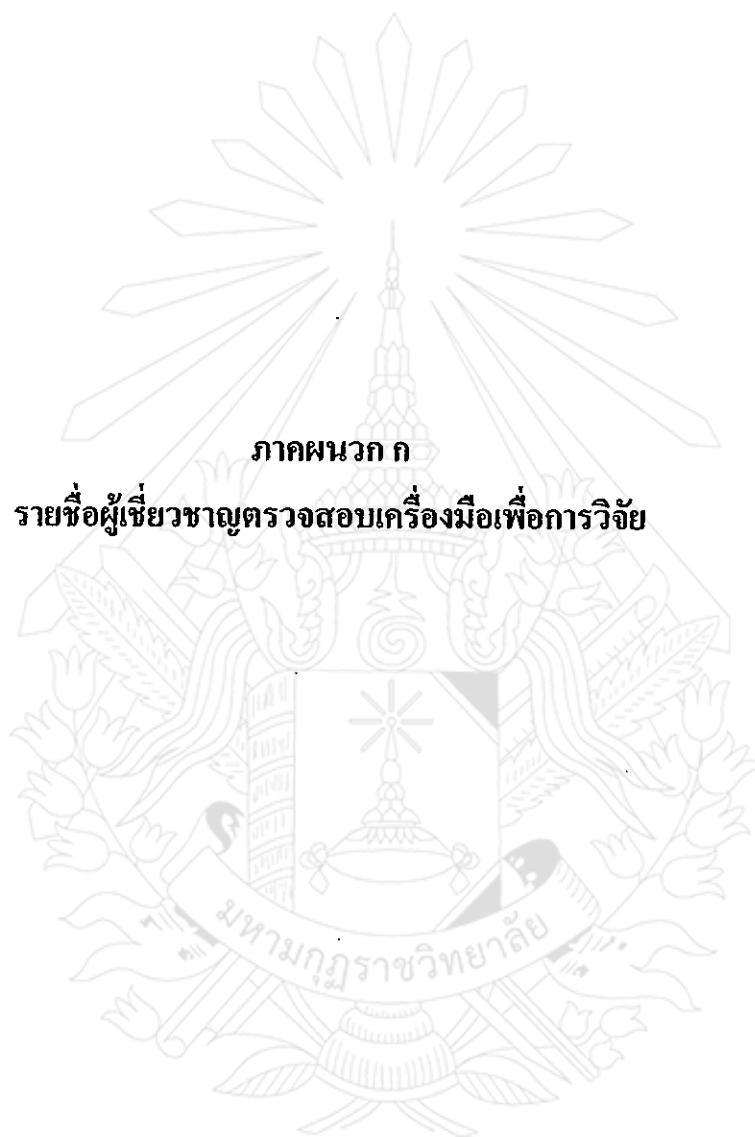
สมพิศ ประทุมวงษ์. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเกรียงไกร
อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น, ๒๕๕๐.

๓. เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

ทองดี จันทะภูมิ. “เอกสารบรรยายสรุป องค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด”.
ร้อยเอ็ด : องค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้า, ๒๕๕๒, (อัดสำเนา).







ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

๑. รศ. ดร. สมทรง สุวพานิช

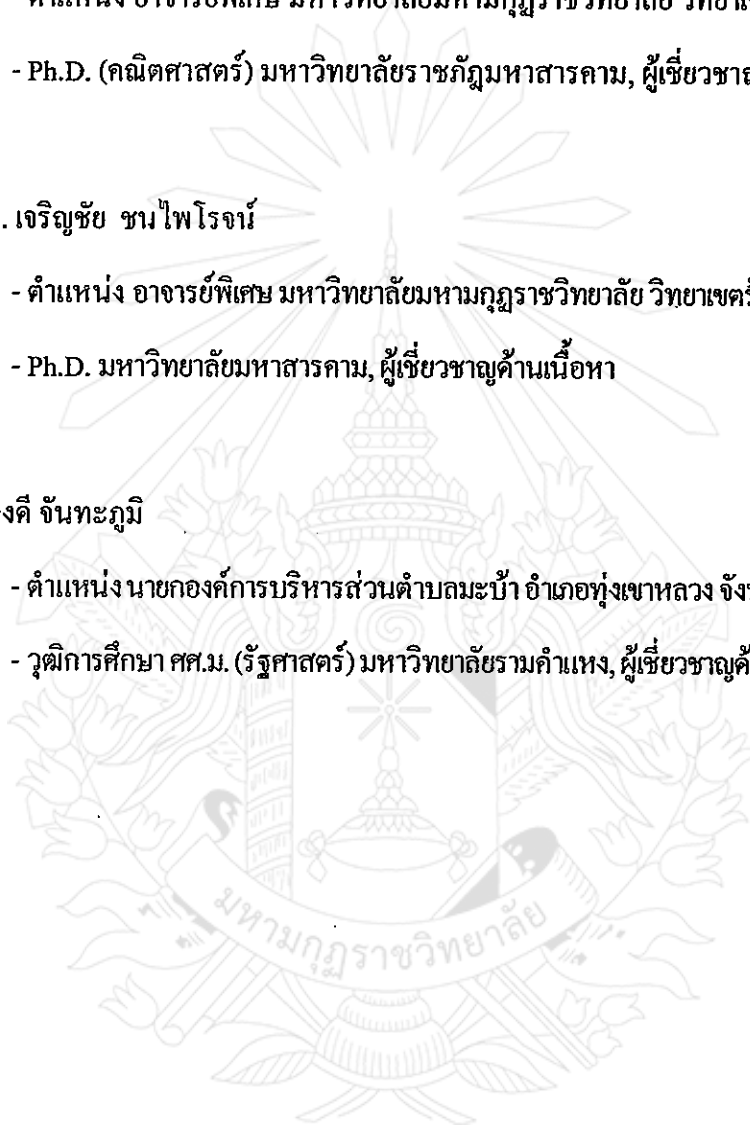
- ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- Ph.D. (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ

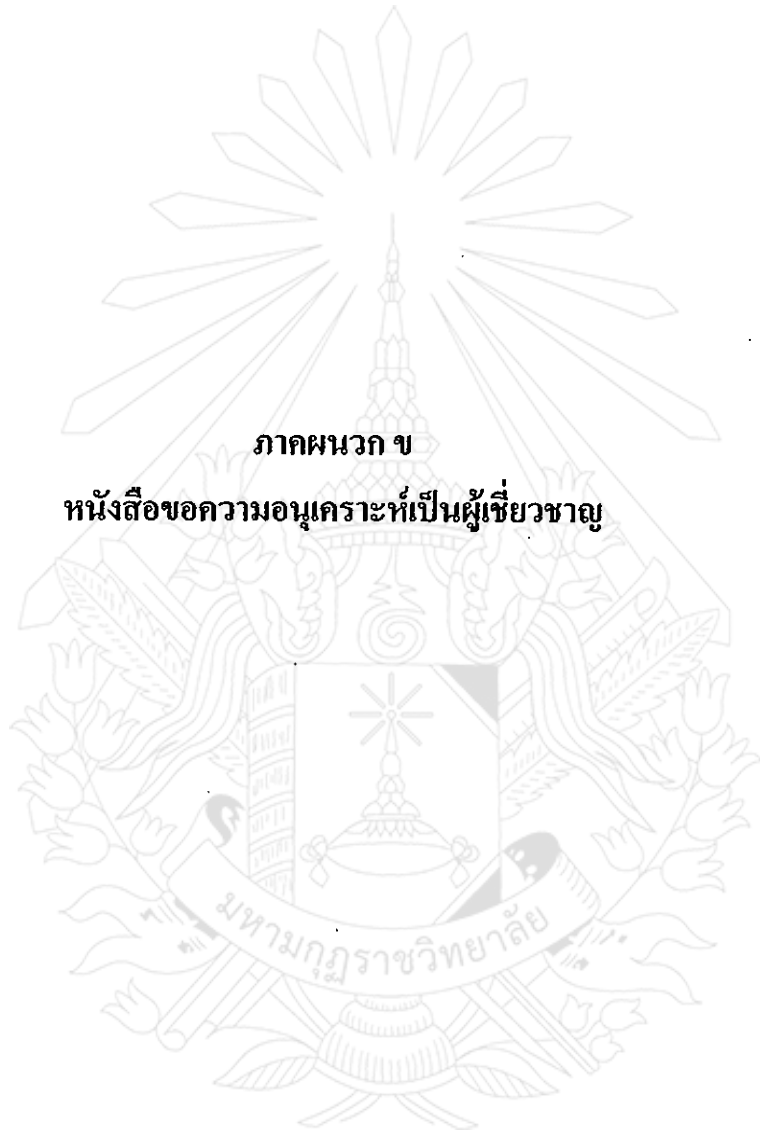
๒. ผศ. ดร. เจริญชัย ชนไพโรจน์

- ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- Ph.D. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

๓. นายทองดี จันทะภูมิ

- ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมะบ้า อำเภอนู่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ



ศร 6015/ว ๐ ๕๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๒๐ เมษายน 2552

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร รศ. ดร. สมทรง สุวพานิช

ด้วย พระบัญญัติ ปุณฺณกา โม/รุ่งคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ 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)



ศร 6015/ว ๐ ๕๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๕๐ เมษายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผศ. ดร. เจริญชัย ชนไพโรจน์

ด้วย พระบัญญัติ ปุณฺณกาโม/รุ่งคำ นักศึกษาศาสาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อ โปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร ไสภณ)

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)



ศธ 6015/ว 056

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๕๐ เมษายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายทองดี จันทร์เกษม

ด้วย พระบัญญัติ ปุณฺณกาโม/รุ่งคำ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชา รัฐศาสตรการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบัว อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

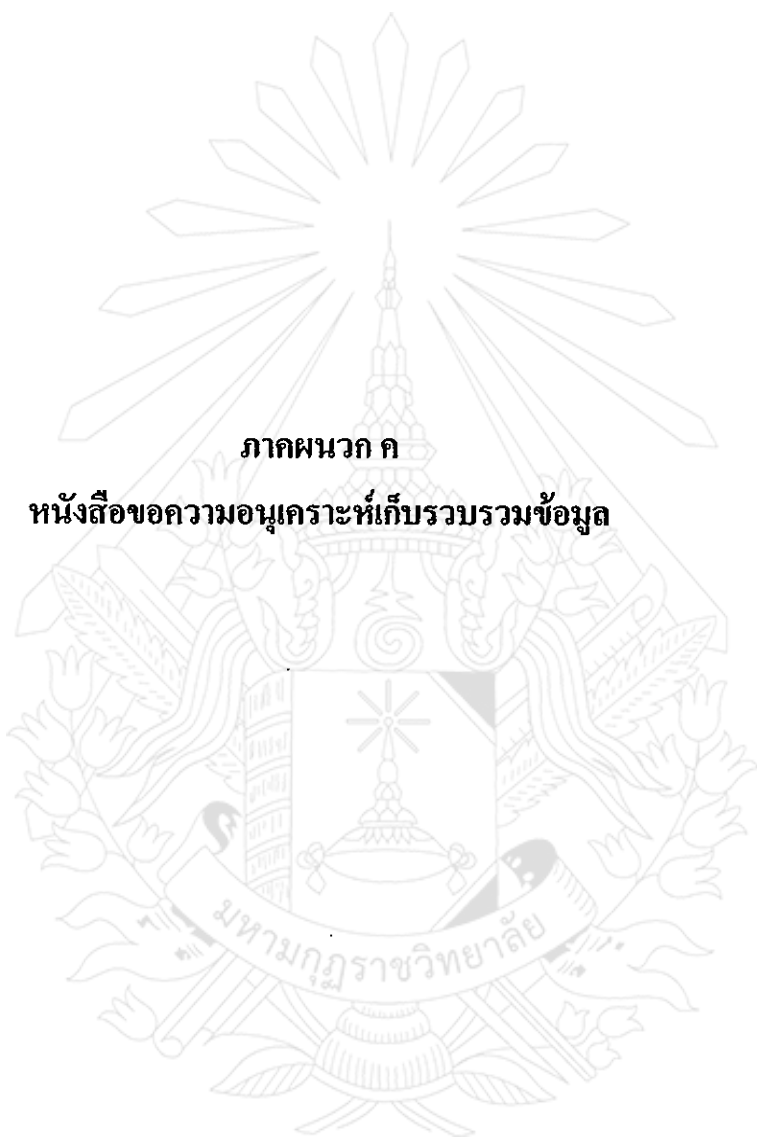
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

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 ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ศธ 6015/ว 057

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๕๐ เมษายน 2552

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย พระบัญญัติ ปุณฺณกาโม/รุ่งคำ นักศึกษาศาขาวิชารัฐศาสตร้การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะบ้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อ โปรคทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุ โมทนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

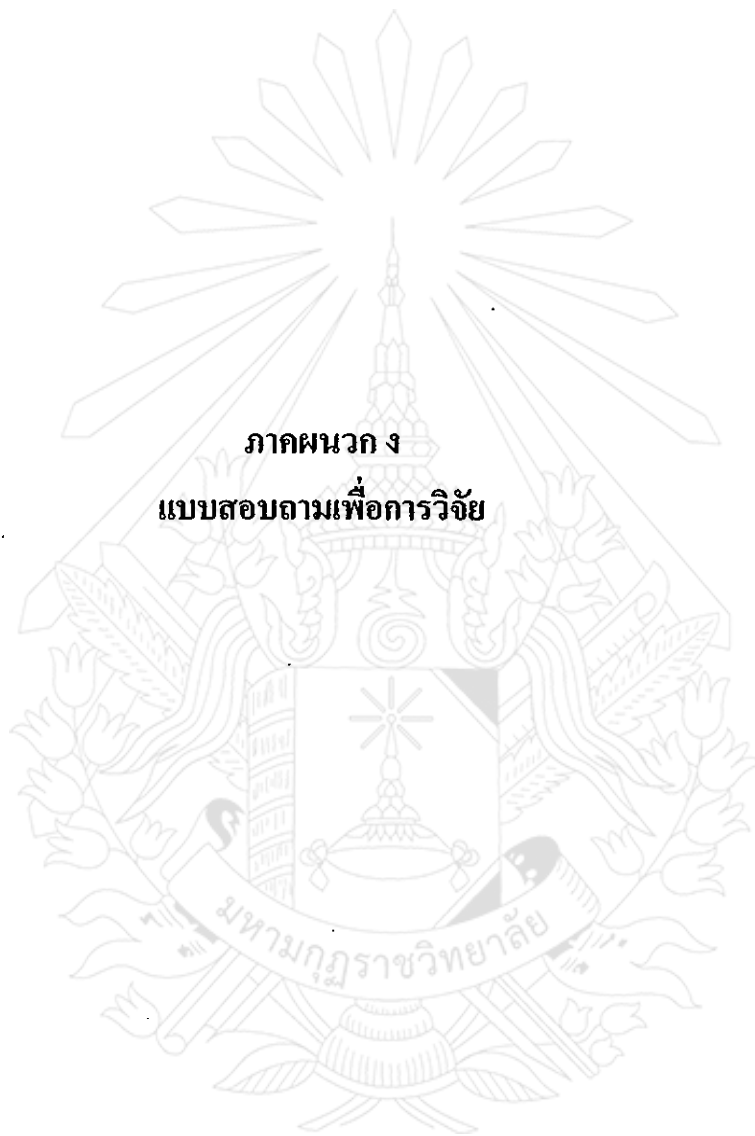
[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

ได้รับเลทกทุกใ

๔ ม.ค. ๕๒

ในงอ้าอง สุทธิประภา

ได้คองค้การบริหารส่วนตำบล



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

คำแนะนำ แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้าอำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ขอให้ท่าน โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง และเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ()

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้าอำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมะป้า อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด (ตอบได้อย่างเสรี)

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ () ชาย
 () หญิง
๒. อายุ () ต่ำกว่า ๓๐ ปี
 () ๓๐-๔๕ ปี
 () ๔๖ ปี ขึ้นไป
๓. การศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลตะบับ้าอำเภอ
ทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็น โดยใช้เกณฑ์พิจารณาตอบดังนี้

- ๕ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
 ๔ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
 ๓ หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
 ๒ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
 ๑ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ด้านการบริหารงานทั่วไป					
๑. การจัดทำแผนพัฒนาตำบลไปตามแผนพัฒนา ๕ ปี					
๒. การจัดทำแผนพัฒนาตำบลเป็นไปตามความต้องการของประชาชน					
๓. แผนพัฒนาตำบลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
๔. เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณ					
๕. การประชุมขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้ตามระเบียบวาระการประชุมที่วางไว้					
๖. แนวทางระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ ในการปฏิบัติงานสอดคล้องต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล					
๗. เจ้าหน้าที่ของ อบต. เข้าใจระเบียบ กฎหมายและข้อบัญญัติของ อบต.					
๘. เจ้าหน้าที่และสมาชิก อบต. ให้ความสำคัญต่องานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น					
๙. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร อบต. และของทางราชการให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง					
๑๐. อบต. มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ติดตามผล และตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต.					

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒. ด้านการบริหารงานบุคคล					
๑. พนักงานได้รับการพัฒนาการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ					
๒. บุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายประจำ ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน					
๓. การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานบุคคล การบริหารงานบุคคล อบต. ไม่มีความยุ่งยาก					
๓. ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ					
๑. การจัดเก็บภาษีและรายได้ของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก					
๒. การรับเงินการเบิกจ่ายเงินของ อบต. เป็นไปตามระเบียบการเงิน					
๓. การปฏิบัติตามขั้นตอนการรับเงินการเบิกจ่ายเงินของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก					
๔. ระบบการป้องกันความผิดพลาด ไม่ให้เกิดการทุจริตมีความรัดกุม					
๕. การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการทำสัญญาเป็นไปตามระเบียบของ อบต.					
๖. การให้ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก					
๗. การตรวจสอบการควบคุมภายในมีครอบคลุมทุกขั้นตอนการปฏิบัติ					
๘. การนำข้อบัญญัติตำบลมาใช้ตามอำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนด (ไม่นับรวมงบประมาณรายจ่าย) ของ อบต. ไม่มีความยุ่งยาก					
๙. ในการออกข้อบัญญัติตำบล มีการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น					
๑๐. การนำงบประมาณ ไปดำเนินงานอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส					
๔. ด้านการบริหารงานช่าง					
๑. เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างมีเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
๒. เจ้าหน้าที่ประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการได้เหมาะสมกับราคาที่เป็นจริง					
๓. การก่อสร้างใน อบต. ได้มาตรฐาน					
๔. เจ้าหน้าที่ควบคุมงานก่อสร้างมีความรู้ความเข้าใจ ในการควบคุมงาน					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะบัว อำเภอ
ทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด (ตอบได้อย่างเสรี)

๑. ด้านการบริหารงานทั่วไป

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

๒. ด้านการบริหารงานบุคคล

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

๓. ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ

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

๔. ด้านการบริหารงานช่าง

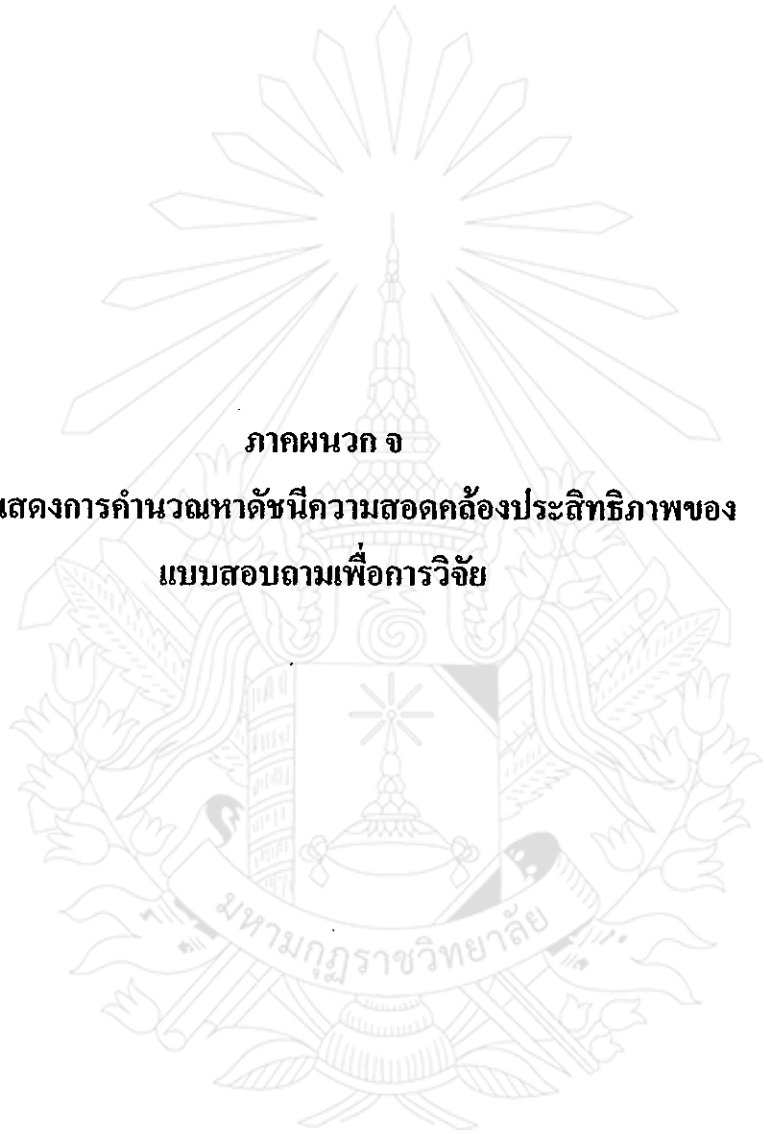
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

พระบัญญัติ ปุณณกาโม (รุ่งคำ)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด



ภาคผนวก จ

ตารางแสดงการกำหนดหาดัชนีความสอดคล้องประสิทธิภาพของ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตารางแสดงการกำหนดน้ำหนักความสอดคล้องประสิทธิภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้านการบริหารงานทั่วไป	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			R	IOC $\sum R/N$	เทียบกับเกณฑ์
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓			
ข้อที่ ๑	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๒	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๓	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๔	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๕	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๖	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๗	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๘	๑	๐	๑	๒	๐.๖๖	ใช้ได้
ข้อที่ ๙	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๑๐	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานบุคคล	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			R	IOC $\sum R/N$	เทียบกับเกณฑ์
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓			
ข้อที่ ๑	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๒	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๓	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานคลัง และงบประมาณ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			R	IOC $\sum R/N$	เทียบกับเกณฑ์
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓			
ข้อที่ ๑	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๒	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๓	๑	๑	๐	๒	๐.๖๖	ใช้ได้
ข้อที่ ๔	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๕	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๖	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๗	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๘	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้

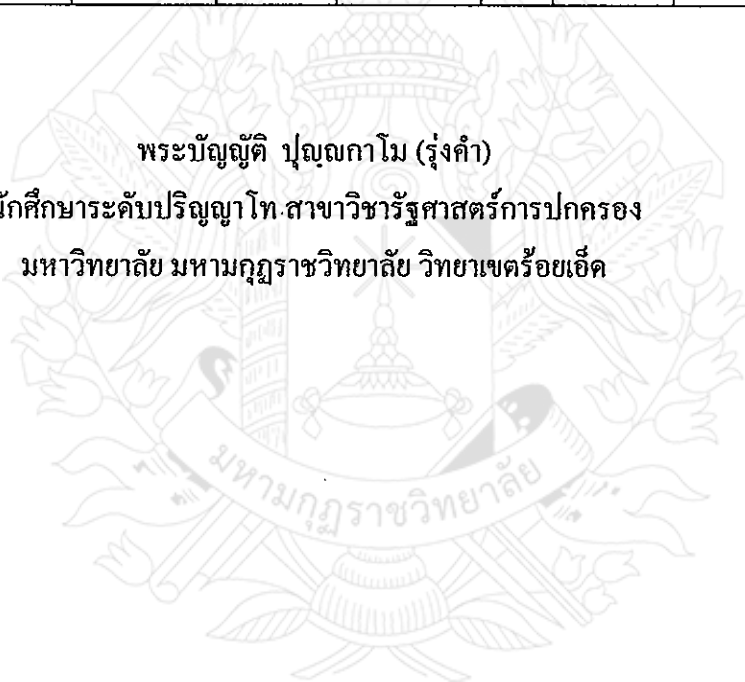
ตารางแสดงการกำหนดน้ำหนักความสอดคล้องประสิทธิภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้านการบริหารงานคลัง และงบประมาณ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			R	IOC $\Sigma R/N$	เทียบกับเกณฑ์
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓			
ข้อที่ ๕	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๑๐	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานช่าง	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			R	IOC $\Sigma R/N$	เทียบกับเกณฑ์
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓			
ข้อที่ ๑	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๒	๐	๑	๑	๒	๐.๖๖	ใช้ได้
ข้อที่ ๓	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ข้อที่ ๔	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้

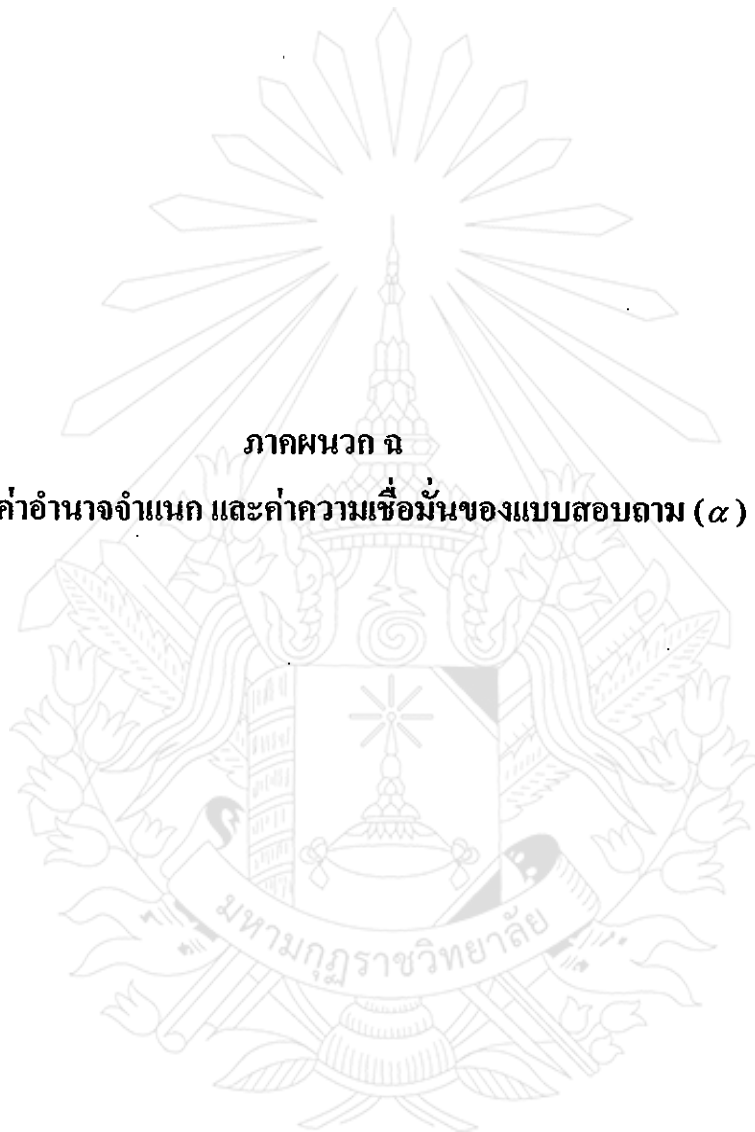
พระบัญญัติ ปุณณกาโม (รุ่งคำ)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด



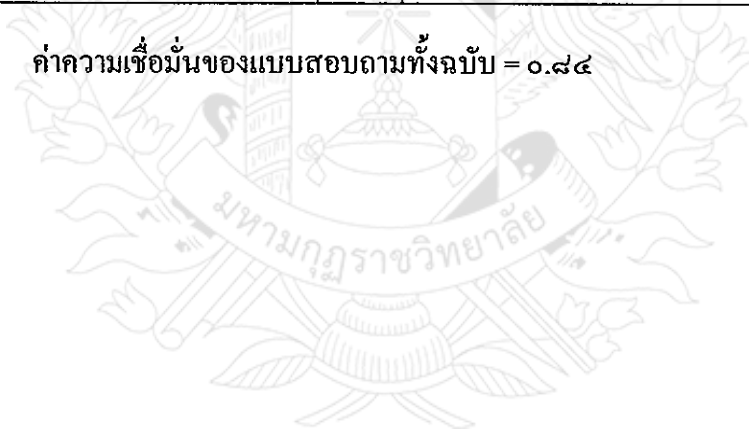
ภาคผนวก ฉ
ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α)



ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
๑.	๐.๖๑	๑๕.	๐.๖๔
๒.	๐.๖๕	๑๖.	๐.๖๕
๓.	๐.๖๓	๑๗.	๐.๖๑
๔.	๐.๖๑	๑๘.	๐.๖๐
๕.	๐.๖๖	๑๙.	๐.๖๔
๖.	๐.๖๓	๒๐.	๐.๖๖
๗.	๐.๖๖	๒๑.	๐.๖๑
๘.	๐.๖๐	๒๒.	๐.๖๐
๙.	๐.๖๑	๒๓.	๐.๖๖
๑๐.	๐.๖๖	๒๔.	๐.๖๓
๑๑.	๐.๖๕	๒๕.	๐.๖๒
๑๒.	๐.๖๖	๒๖.	๐.๖๑
๑๓.	๐.๖๔	๒๗.	๐.๖๖
๑๔.	๐.๖๒		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = ๐.๖๔





ภาคผนวก ข
ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน
(Krejcic and Morgan)

ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑๐	๑๐	๒๒๐	๑๔๐	๑๒๐๐	๒๕๑
๑๕	๑๔	๒๓๐	๑๔๔	๑๓๐๐	๒๕๗
๒๐	๑๕	๒๔๐	๑๔๘	๑๔๐๐	๓๐๒
๒๕	๒๔	๒๕๐	๑๕๒	๑๕๐๐	๓๐๖
๓๐	๒๘	๒๖๐	๑๕๕	๑๖๐๐	๓๑๐
๓๕	๓๒	๒๗๐	๑๕๙	๑๗๐๐	๓๑๓
๔๐	๓๖	๒๘๐	๑๖๒	๑๘๐๐	๓๑๗
๔๕	๔๐	๒๙๐	๑๖๕	๑๙๐๐	๓๒๐
๕๐	๔๔	๓๐๐	๑๖๙	๒๐๐๐	๓๒๒
๕๕	๔๘	๓๑๐	๑๗๓	๒๑๐๐	๓๒๖
๖๐	๕๒	๓๒๐	๑๗๖	๒๒๐๐	๓๓๑
๖๕	๕๖	๓๓๐	๑๗๙	๒๓๐๐	๓๓๕
๗๐	๕๙	๓๔๐	๑๘๓	๒๔๐๐	๓๓๘
๗๕	๖๓	๓๕๐	๑๘๖	๒๕๐๐	๓๔๑
๘๐	๖๖	๓๖๐	๑๘๙	๒๖๐๐	๓๔๖
๘๕	๗๐	๓๗๐	๑๙๓	๒๗๐๐	๓๔๙
๙๐	๗๓	๓๘๐	๑๙๖	๒๘๐๐	๓๕๔
๙๕	๗๖	๓๙๐	๑๙๙	๒๙๐๐	๓๕๗
๑๐๐	๘๐	๔๐๐	๒๐๓	๓๐๐๐	๓๖๑
๑๑๐	๘๖	๔๑๐	๒๐๖	๓๑๐๐	๓๖๔
๑๒๐	๙๒	๔๒๐	๒๑๐	๓๒๐๐	๓๖๗
๑๓๐	๙๗	๔๓๐	๒๑๓	๓๓๐๐	๓๖๙
๑๔๐	๑๐๓	๔๔๐	๒๑๖	๓๔๐๐	๓๗๑
๑๕๐	๑๐๘	๔๕๐	๒๑๙	๓๕๐๐	๓๗๕
๑๖๐	๑๑๓	๔๖๐	๒๒๓	๓๖๐๐	๓๗๗
๑๗๐	๑๑๘	๔๗๐	๒๒๖	๓๗๐๐	๓๗๙
๑๘๐	๑๒๓	๔๘๐	๒๒๙	๓๘๐๐	๓๘๑
๑๙๐	๑๒๗	๔๙๐	๒๓๓	๓๙๐๐	๓๘๔
๒๐๐	๑๓๒	๕๐๐	๒๓๖	๔๐๐๐	๓๘๗
๒๑๐	๑๓๖	๕๑๐	๒๓๙	๔๑๐๐	๓๘๙
๒๒๐	๑๔๑	๕๒๐	๒๔๓	๔๒๐๐	๓๙๑
๒๓๐	๑๔๖	๕๓๐	๒๔๖	๔๓๐๐	๓๙๔
๒๔๐	๑๕๑	๕๔๐	๒๕๐	๔๔๐๐	๓๙๗
๒๕๐	๑๕๖	๕๕๐	๒๕๓	๔๕๐๐	๓๙๙
๒๖๐	๑๖๑	๕๖๐	๒๕๖	๔๖๐๐	๔๐๑
๒๗๐	๑๖๖	๕๗๐	๒๕๙	๔๗๐๐	๔๐๔
๒๘๐	๑๗๑	๕๘๐	๒๖๓	๔๘๐๐	๔๐๗
๒๙๐	๑๗๖	๕๙๐	๒๖๖	๔๙๐๐	๔๐๙
๓๐๐	๑๘๑	๖๐๐	๒๖๙	๕๐๐๐	๔๑๑
๓๑๐	๑๘๖	๖๑๐	๒๗๓	๕๑๐๐	๔๑๔
๓๒๐	๑๙๑	๖๒๐	๒๗๖	๕๒๐๐	๔๑๗
๓๓๐	๑๙๖	๖๓๐	๒๗๙	๕๓๐๐	๔๑๙
๓๔๐	๒๐๑	๖๔๐	๒๘๓	๕๔๐๐	๔๒๑
๓๕๐	๒๐๖	๖๕๐	๒๘๖	๕๕๐๐	๔๒๔
๓๖๐	๒๑๑	๖๖๐	๒๘๙	๕๖๐๐	๔๒๗
๓๗๐	๒๑๖	๖๗๐	๒๙๓	๕๗๐๐	๔๒๙
๓๘๐	๒๒๑	๖๘๐	๒๙๖	๕๘๐๐	๔๓๑
๓๙๐	๒๒๖	๖๙๐	๒๙๙	๕๙๐๐	๔๓๔
๔๐๐	๒๓๑	๗๐๐	๓๐๓	๖๐๐๐	๔๓๗
๔๑๐	๒๓๖	๗๑๐	๓๐๖	๖๑๐๐	๔๓๙
๔๒๐	๒๔๑	๗๒๐	๓๑๐	๖๒๐๐	๔๔๑
๔๓๐	๒๔๖	๗๓๐	๓๑๓	๖๓๐๐	๔๔๔
๔๔๐	๒๕๑	๗๔๐	๓๑๖	๖๔๐๐	๔๔๗
๔๕๐	๒๕๖	๗๕๐	๓๑๙	๖๕๐๐	๔๔๙
๔๖๐	๒๖๑	๗๖๐	๓๒๓	๖๖๐๐	๔๕๑
๔๗๐	๒๖๖	๗๗๐	๓๒๖	๖๗๐๐	๔๕๔
๔๘๐	๒๗๑	๗๘๐	๓๒๙	๖๘๐๐	๔๕๗
๔๙๐	๒๗๖	๗๙๐	๓๓๓	๖๙๐๐	๔๕๙
๕๐๐	๒๘๑	๘๐๐	๓๓๖	๗๐๐๐	๔๖๑
๕๑๐	๒๘๖	๘๑๐	๓๓๙	๗๑๐๐	๔๖๔
๕๒๐	๒๙๑	๘๒๐	๓๔๓	๗๒๐๐	๔๖๗
๕๓๐	๒๙๖	๘๓๐	๓๔๖	๗๓๐๐	๔๖๙
๕๔๐	๓๐๑	๘๔๐	๓๕๐	๗๔๐๐	๔๗๑
๕๕๐	๓๐๖	๘๕๐	๓๕๓	๗๕๐๐	๔๗๔
๕๖๐	๓๑๑	๘๖๐	๓๕๖	๗๖๐๐	๔๗๗
๕๗๐	๓๑๖	๘๗๐	๓๕๙	๗๗๐๐	๔๗๙
๕๘๐	๓๒๑	๘๘๐	๓๖๓	๗๘๐๐	๔๘๑
๕๙๐	๓๒๖	๘๙๐	๓๖๖	๗๙๐๐	๔๘๔
๖๐๐	๓๓๑	๙๐๐	๓๖๙	๘๐๐๐	๔๘๗
๖๑๐	๓๓๖	๙๑๐	๓๗๓	๘๑๐๐	๔๘๙
๖๒๐	๓๔๑	๙๒๐	๓๗๖	๘๒๐๐	๔๙๑
๖๓๐	๓๔๖	๙๓๐	๓๗๙	๘๓๐๐	๔๙๔
๖๔๐	๓๕๑	๙๔๐	๓๘๓	๘๔๐๐	๔๙๗
๖๕๐	๓๕๖	๙๕๐	๓๘๖	๘๕๐๐	๔๙๙
๖๖๐	๓๖๑	๙๖๐	๓๘๙	๘๖๐๐	๕๐๑
๖๗๐	๓๖๖	๙๗๐	๓๙๓	๘๗๐๐	๕๐๔
๖๘๐	๓๗๑	๙๘๐	๓๙๖	๘๘๐๐	๕๐๗
๖๙๐	๓๗๖	๙๙๐	๓๙๙	๘๙๐๐	๕๐๙
๗๐๐	๓๘๑	๑๐๐๐	๔๐๓	๙๐๐๐	๕๑๑
๗๑๐	๓๘๖	๑๐๑๐	๔๐๖	๙๑๐๐	๕๑๔
๗๒๐	๓๙๑	๑๐๒๐	๔๑๐	๙๒๐๐	๕๑๗
๗๓๐	๓๙๖	๑๐๓๐	๔๑๓	๙๓๐๐	๕๑๙
๗๔๐	๔๐๑	๑๐๔๐	๔๑๖	๙๔๐๐	๕๒๑
๗๕๐	๔๐๖	๑๐๕๐	๔๑๙	๙๕๐๐	๕๒๔
๗๖๐	๔๑๑	๑๐๖๐	๔๒๓	๙๖๐๐	๕๒๗
๗๗๐	๔๑๖	๑๐๗๐	๔๒๖	๙๗๐๐	๕๒๙
๗๘๐	๔๒๑	๑๐๘๐	๔๒๙	๙๘๐๐	๕๓๑
๗๙๐	๔๒๖	๑๐๙๐	๔๓๓	๙๙๐๐	๕๓๔
๘๐๐	๔๓๑	๑๑๐๐	๔๓๖	๑๐๐๐๐	๕๓๗
๘๑๐	๔๓๖	๑๑๑๐	๔๓๙	๑๐๑๐๐	๕๓๙
๘๒๐	๔๔๑	๑๑๒๐	๔๔๓	๑๐๒๐๐	๕๔๑
๘๓๐	๔๔๖	๑๑๓๐	๔๔๖	๑๐๓๐๐	๕๔๔
๘๔๐	๔๕๑	๑๑๔๐	๔๕๐	๑๐๔๐๐	๕๔๗
๘๕๐	๔๕๖	๑๑๕๐	๔๕๓	๑๐๕๐๐	๕๔๙
๘๖๐	๔๖๑	๑๑๖๐	๔๕๖	๑๐๖๐๐	๕๕๑
๘๗๐	๔๖๖	๑๑๗๐	๔๕๙	๑๐๗๐๐	๕๕๔
๘๘๐	๔๗๑	๑๑๘๐	๔๖๓	๑๐๘๐๐	๕๕๗
๘๙๐	๔๗๖	๑๑๙๐	๔๖๖	๑๐๙๐๐	๕๕๙
๙๐๐	๔๘๑	๑๒๐๐	๔๗๐	๑๑๐๐๐	๕๖๑
๙๑๐	๔๘๖	๑๒๑๐	๔๗๓	๑๑๑๐๐	๕๖๔
๙๒๐	๔๙๑	๑๒๒๐	๔๗๖	๑๑๒๐๐	๕๖๗
๙๓๐	๔๙๖	๑๒๓๐	๔๗๙	๑๑๓๐๐	๕๖๙
๙๔๐	๕๐๑	๑๒๔๐	๔๘๓	๑๑๔๐๐	๕๗๑
๙๕๐	๕๐๖	๑๒๕๐	๔๘๖	๑๑๕๐๐	๕๗๔
๙๖๐	๕๑๑	๑๒๖๐	๔๘๙	๑๑๖๐๐	๕๗๗
๙๗๐	๕๑๖	๑๒๗๐	๔๙๓	๑๑๗๐๐	๕๗๙
๙๘๐	๕๒๑	๑๒๘๐	๔๙๖	๑๑๘๐๐	๕๘๑
๙๙๐	๕๒๖	๑๒๙๐	๔๙๙	๑๑๙๐๐	๕๘๔
๑๐๐๐	๕๓๑	๑๓๐๐	๕๐๓	๑๒๐๐๐	๕๘๗
๑๐๑๐	๕๓๖	๑๓๑๐	๕๐๖	๑๒๑๐๐	๕๘๙
๑๐๒๐	๕๔๑	๑๓๒๐	๕๑๐	๑๒๒๐๐	๕๙๑
๑๐๓๐	๕๔๖	๑๓๓๐	๕๑๓	๑๒๓๐๐	๕๙๔
๑๐๔๐	๕๕๑	๑๓๔๐	๕๑๖	๑๒๔๐๐	๕๙๗
๑๐๕๐	๕๕๖	๑๓๕๐	๕๑๙	๑๒๕๐๐	๕๙๙
๑๐๖๐	๕๖๑	๑๓๖๐	๕๒๓	๑๒๖๐๐	๖๐๑
๑๐๗๐	๕๖๖	๑๓๗๐	๕๒๖	๑๒๗๐๐	๖๐๔
๑๐๘๐	๕๗๑	๑๓๘๐	๕๒๙	๑๒๘๐๐	๖๐๗
๑๐๙๐	๕๗๖	๑๓๙๐	๕๓๓	๑๒๙๐๐	๖๐๙
๑๑๐๐	๕๘๑	๑๔๐๐	๕๓๖	๑๓๐๐๐	๖๑๑
๑๑๑๐	๕๘๖	๑๔๑๐	๕๓๙	๑๓๑๐๐	๖๑๔
๑๑๒๐	๕๙๑	๑๔๒๐	๕๔๓	๑๓๒๐๐	๖๑๗
๑๑๓๐	๕๙๖	๑๔๓๐	๕๔๖	๑๓๓๐๐	๖๑๙
๑๑๔๐	๖๐๑	๑๔๔๐	๕๕๐	๑๓๔๐๐	๖๒๑
๑๑๕๐	๖๐๖	๑๔๕๐	๕๕๓	๑๓๕๐๐	๖๒๔
๑๑๖๐	๖๑๑	๑๔๖๐	๕๕๖	๑๓๖๐๐	๖๒๗
๑๑๗๐	๖๑๖	๑๔๗๐	๕๕๙	๑๓๗๐๐	๖๒๙
๑๑๘๐	๖๒๑	๑๔๘๐	๕๖๓	๑๓๘๐๐	๖๓๑
๑๑๙๐	๖๒๖	๑๔๙๐	๕๖๖	๑๓๙๐๐	๖๓๔
๑๒๐๐	๖๓๑	๑๕๐๐	๕๗๐	๑๔๐๐๐	๖๓๗
๑๒๑๐	๖๓๖	๑๕๑๐	๕๗๓	๑๔๑๐๐	๖๓๙
๑๒๒๐	๖๔๑	๑๕๒๐	๕๗๖	๑๔๒๐๐	๖๔๑
๑๒๓๐	๖๔๖	๑๕๓๐	๕๗๙	๑๔๓๐๐	๖๔๔
๑๒๔๐	๖๕๑	๑๕๔๐	๕๘๓	๑๔๔๐๐	๖๔๗
๑๒๕๐	๖๕๖	๑๕๕๐	๕๘๖	๑๔๕๐๐	๖๔๙
๑๒๖๐	๖๖๑	๑๕๖๐	๕๘๙	๑๔๖๐๐	๖๕๑
๑๒๗๐	๖๖๖	๑๕๗๐	๕๙๓	๑๔๗๐๐	๖๕๔
๑๒๘๐	๖๗๑	๑๕๘๐	๕๙๖	๑๔๘๐๐	๖๕๗
๑๒๙๐	๖๗๖	๑๕๙๐	๕๙๙	๑๔๙๐๐	๖๕๙
๑๓๐๐	๖๘๑	๑๖๐๐	๖๐๓	๑๕๐๐๐	๖๖๑
๑๓๑๐	๖๘๖	๑๖๑๐	๖๐๖	๑๕๑๐๐	๖๖๔
๑๓๒๐	๖๙๑	๑๖๒๐	๖๑๐	๑๕๒๐๐	๖๖๗
๑๓๓๐	๖๙๖	๑๖๓๐	๖๑๓	๑๕๓๐๐	๖๖๙
๑๓๔๐	๗๐๑	๑๖๔๐	๖๑๖	๑๕๔๐๐	๖๗๑
๑๓๕๐	๗๐๖	๑๖๕๐	๖๑๙	๑๕๕๐๐	๖๗๔
๑๓๖๐	๗๑๑	๑๖๖๐	๖๒๓	๑๕๖๐๐	๖๗๗
๑๓๗๐	๗๑๖	๑๖๗๐	๖๒๖	๑๕๗๐๐	๖๗๙
๑๓๘๐	๗๒๑	๑๖๘๐	๖๒๙	๑๕๘๐๐	๖๘๑
๑๓๙๐	๗๒๖	๑๖๙๐	๖๓๓	๑๕๙๐๐	๖๘๔
๑๔๐๐	๗๓๑	๑๗๐๐	๖๓๖	๑๖๐๐๐	๖๘๗
๑๔๑๐	๗๓๖	๑๗๑๐	๖๓๙	๑๖๑๐๐	๖๘๙
๑๔๒๐	๗๔๑	๑๗๒๐	๖๔๓	๑๖๒๐๐	๖๙๑
๑๔๓๐	๗๔๖	๑๗๓๐	๖๔๖	๑๖๓๐๐	๖๙๔
๑๔๔๐	๗๕๑	๑๗๔๐	๖๕๐	๑๖๔๐๐	๖๙๗
๑๔๕๐	๗๕๖	๑๗๕๐	๖๕๓	๑๖๕๐๐	๖๙๙
๑๔๖๐	๗๖๑	๑๗๖๐	๖๕๖	๑๖๖๐๐	๗๐๑
๑๔๗๐	๗๖๖	๑๗๗๐	๖๕๙	๑๖๗๐๐	๗๐๔
๑๔๘๐	๗๗๑	๑๗๘๐	๖๖๓	๑๖๘๐๐	๗๐๗
๑๔๙๐	๗๗๖	๑๗๙๐	๖๖๖	๑๖๙๐๐	๗๐๙
๑๕๐๐	๗๘๑	๑๘๐๐	๖๗๐	๑๗๐๐๐	๗๑๑
๑๕๑๐	๗๘๖	๑๘๑๐	๖๗๓	๑๗๑๐๐	๗๑๔
๑๕๒๐	๗๙๑	๑๘๒๐	๖๗๖	๑๗๒๐๐	๗๑๗
๑๕๓๐	๗๙๖	๑๘๓๐	๖๗๙	๑๗๓๐๐	๗๑๙
๑๕๔					



- ชื่อ-สกุล : พระบัญญัติ ปุณณกาโม (รุ่งคำ)
- วัน/เดือน/ปีเกิด : ๑๗ เมษายน ๒๕๑๕
- สถานที่เกิด : บ้านน้อยแสงตะวัน ตำบลโนนสูง อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดโสภณวิหาร บ้านห้วยหลิม หมู่ ๓ ตำบลมะบัว อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด
- การศึกษา
- พ.ศ. ๒๕๔๕ : นักรรรมชั้นเอก
- พ.ศ. ๒๕๔๘ : ศาสตราจารย์บัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- พ.ศ. ๒๕๔๘ : ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ปวค.)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

