ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

THE EFFICIENCY IN THE ADMINISTRATIVE PERFORMACE OF THE EXECUTIVE OF BANMUANG SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, BANDUNG DISTRICT UDONTHANI PROVINCE

พระจอม จารุวณฺโณ (หงษ์ทอง)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

พระจอม จารุวณฺโณ (หงษ์ทอง)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

THE EFFICIENCY IN THE ADMINISTRATIVE PERFORMACE OF THE EXECUTIVE OF BANMUANG SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, BANDUNG DISTRICT UDONTHANI PROVINCE

PhraJom Jaruvanno (Hongtong)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี”**เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(พระครูปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร)

.....กรรมการ

(อ.พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ดร.พิเชฐ ทั่งโต)

.....กรรมการ

(ผศ.ดร. ธัชชนันท์ อิศรเดช)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์	อาจารย์ดร.พิเชฐ ทั่งโต	ประธานกรรมการ
	ผศ.ดร. ธัชชนันท์ อิศรเดช	กรรมการ

.....

ชื่อผู้วิจัย (พระจอม จารุวณฺโณ (หงษ์ทอง)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ผู้วิจัย : พระจอม จารุวณฺโณ (หงษ์ทอง)
ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
: ดร. พิเชฐ ทั่งโต พ.ม.ช., พธ.บ., M.A., Ph.D.(Public Admin.)
: ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช พธ.บ., M.A., Ph.D. (Political Science)
วันสำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือประชาชนที่มีอายุ ๒๐ ปีขึ้นไปเป็นประชากรในการศึกษา โดยเลือกประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน ๓๘๒ คน จากจำนวนประชากร ๘,๕๕๓ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie & Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)และทดสอบสมมติฐานโดยเพื่อบรรยายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบค่าที(t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ประชาชนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = ๓.๑๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีเพียงด้านการติดตามผลที่อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านสถานที่ให้บริการ ($\overline{X}$ = ๓.๓๙) ด้านกระบวนการให้บริการ ($\overline{X}$ = ๓.๑๒) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\overline{X}$ = ๓.๑๑) และด้านการการวางแผน ($\overline{X}$ = ๓.๐๒)

๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน

๓) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง พบว่าประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความยากจนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น นโยบายต่างๆ ถูกกำหนดจากบนลงล่างซึ่งเป็นนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของประชาชนในพื้นที่ ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการแก้ปัญหาความยากจน รวมทั้งประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ของรัฐยังไม่มีความจริงใจในการแก้ปัญหาความยากจนให้กับประชาชน และงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลไม่เพียงพอต่อรายจ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดกิจกรรมด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนขึ้น ส่วนด้านข้อเสนอแนะองค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาความยากจน โดยการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและจริงใจเสมือนว่าประชาชนทุกคนเป็นญาติมิตรของตนเอง การวางแผนการปฏิบัติงาน ควรมีการสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างปัญหากับแนวทางแก้ไข และรัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานให้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

๔) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปได้ดังนี้ การแก้ไขปัญหาความยากจนจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการให้บริการกับประชาชนอย่างแท้จริง มีการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ก่อนที่จะกำหนดเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างเพียงพอ ส่วนภาคประชาชนควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และคอยติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดความร่วมมือทั้งภาครัฐและประชาชน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Thesis Title : The Effeciency on the Performance of the Administrative of Banmuang Sub –District Executive, Banduung District, Udonthani Province

Researcher : Phra Jom Jaruvanno (Hongtong)

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Dr. Phichet Thangto B.A., M.A., Ph.D. (Pub. Admin.)

: Asst. Prof. Dr.Thatchanun Isaradet B.A., M.A., Ph.D. (Political Science)

Date of Graduation: 31 March 2014

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the efficiency on the performance of the administrative of Banmuang Sub –District Executive, Banduung District, Udonthani Province. 2) to compare the efficiency on the performance of the administrative of Banmuang Sub –District Executive, Banduung District, Udonthani Province., classified by personal factors. 3) to study the problems and solutions to the efficiency on the performance of the administrative of Banmuang Sub –District Executive, Banduung District, Udonthani Province. The research were mixed research both quantitative and qualitative research. The sampling population was the 382 residents of the 8,553 total populations. The methodology used R.V.Krejcie & Morgan formula for the sampling population. The data analysis performed by a computer program for social science research and following by the statistics such as : frequency, percentage, Mean and Standard Deviation for describing and testing hypotheses by the personal factors. The t-test results were the differences between the two groups. F-test was done by means of analyzing, One Way ANOVA was tested the difference of Means from the three groups upward. The test of the differences Means in each pair was done by the Least Significant Difference: LSD. The qualitative research method used the in-depth interview with the key informants and collaborate the context by the content analysis technique.

The research findings were as follows:

1) The efficiency on the performance of the administrative of Banmuang Sub –District Executive, Banduung District, Udonthani Province was overall opinion in the moderate level ($\overline{X}$ =3.16), and considering the moderate level found in all aspects. The follow-up was in the low level, the average arranged from maximum to

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

minimum, respectively, the service department ($\overline{X}$ = 3.39), the service process ($\overline{X}$ = 3.12) the personnel performance ($\overline{X}$ = 3. 11) and the planning ($\overline{X}$ 3. 02).

2) The opinion compared the efficiency on the performance of the administrative of Banmuang Sub –District Executive, Banduung District, Udonthani Province classified by personal factors such as gender, age, education, occupation, and income average found that people with gender, age, education level has no different opinion on the efficiency of Banmuang Sub –District Executive, Banduung District, Udonthani Province. Whereas, the population who had different sex, income education and positions was found different opinion in the significance at level 0.05.

3) The problems solution and the suggestions the efficiency on the performance of the administrative of Banmuang Sub –District Executive, Banduung District, Udonthani Province found that executives administrative organization should encourage public participationto solve the poverty problems. The policy was determined from the top-down policy which was still lacked of understanding in solving the poverty problems, as well as the population did not cooperate with the officials in solving the poverty. The financial support was not sufficient to expenditure the sub-district poverty. The solutions suggested to the executives administrative organization was to solve the poverty problems by the sincerity expression and performance with population. The needs analysis determined to the local to achieve consistency of the problems and solutions. The government should allocate for adequate and appropriate budget to support operations.

4) The in-depth interview of the key performants provided the important information on the efficiency on the performance of the administrative of Banmuang Sub –District Executive, Banduung District, Udonthani Province were as follows: to accomplish the poverty problems the executive should receive the participation from all aspects. The government should give the priority seriously to the public services. There should be the survey of the needs analysis in the area before formulating a plan for resolving the solution and also allocated the budget to support the activities of the people. The public sector should cooperate with the performance of staff and monitoring the operation closely, regarding to the cooperation of the government and the public.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์อันประกอบด้วย อาจารย์ ดร. พิเชฐ ทั่งโต ประธานกรรการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณประธานและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบวิทยานิพนธ์ คือ พระครูปริยัตกิตติธำรง,.ผศ.ดร. พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์ และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย คือ พระมหาสม กลยาโณ,ดร.อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผศ.ดร.เติมศักดิ์ ทองอินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาจารย์เดช ชูจันอัด อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดร.บุษกร วัฒนบุตร อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขอขอบคุณท่านผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และประชาชนที่อาศัยอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่ได้อนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการวิจัย

ขอขอบคุณ นายหนูแดงและนางถนอม หงษ์ทอง ผู้ซึ่งเป็นบิดาและมารดา ผู้ที่ได้เมตตาอนุเคราะห์สนับสนุนให้ได้รับการศึกษาด้วยดีเสมอ โดยเป็นผู้สนับสนุนทุนการศึกษาจนผู้วิจัยสามารถก้าวมาถึงจุดนี้ บุญคุณครั้งนี้จะจารึกไว้ในความทรงจำอย่างไม่ลืมเลือน

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณธิติวุฒิ หมั่นมี และเพื่อน รปศ. รุ่นที่ ๗ ที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมาคุณค่าและคุณประโยชน์ใดๆอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแก่ ครูบาอาจารย์ ย่าและยาย มารดา พี่และน้องญาติสนิทมิตรสหายและผู้ที่มีอุปการะคุณทุกท่านผู้ที่เป็นกำลังใจให้จนประสบผลสำเร็จด้วยดี

พระจอม จารุวณโณ (หงษ์ทอง)
๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๑
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๓
กิตติกรรมประกาศ	๕
สารบัญ	๖
สารบัญตาราง	๙
สารบัญแผนภาพ	๑๒
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย	๒
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวข้องกับประสิทธิผล	๖
๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิผล	๖
๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในองค์การ	๙
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหาร	
๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารงาน	๑๕
๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร	๑๗
๒.๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๒๖
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๙
๒.๓.๑ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๙
๒.๓.๒ ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๔
๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	๓๘
๒.๔.๑ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๘
๒.๔.๒ ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๙
๒.๔.๓ ความเป็นมาและการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๐
๒.๔.๔ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๑

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

๒.๕. งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผล ๔๖
๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผล ๔๖
๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหาร ๕๓
๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๖๑
๒.๕.๔. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ๖๔
๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย ๖๕

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย
๓.๑ รูปแบบการวิจัย ๗๗
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ๗๗
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๗๘
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล ๘๐
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ๘๑

บทที่ ๔ ผลการวิจัย
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ๘๒
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานขอ
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ๘๔
๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน ๙๐
๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ๑๐๖
๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ๑๐๙
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ๑๑๓

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุป ๑๑๖
๕.๒ อภิปราย ๑๑๘
๕.๓ ข้อเสนอแนะ ๑๒๕
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ๑๒๕
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ๑๕๒
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ๑๕๒

บรรณานุกรม ๑๕๓
ภาคผนวก ๑๖๒
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ๑๓๓
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ ๑๓๙
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ๑๔๓
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out) ๑๕๔
ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ๑๘๗
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ๑๔๙
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก ๑๕๔
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย ๑๒๔

ประวัติผู้วิจัย ๑๖๖

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นถือได้ว่าเป็นการปกครองอีกรูปแบบหนึ่งและเป็นการพัฒนาประเทศในรูปแบบประชาธิปไตย โดยมีการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นในการบริหารและการพัฒนาชนบทให้สอดคล้องต่อเนื่องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในพัฒนาชนบทให้สอดคล้องต่อเนื่องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งสามารถเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทางด้านต่างๆได้ เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เป็นต้น อันจะเป็นการเสริมสร้างความเจริญมั่งคงให้แก่ท้องถิ่นและประเทศต่อไปในที่สุด

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีเจตนารมณ์เพื่อกระจายอำนาจการปกครอง การบริหาร และการตัดสินใจของรัฐบาลส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปสู่ประชาชนในพื้นที่ระดับตำบล เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้ได้แก้ไขปัญหา และสนองตอบความต้องการของตนเองโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมทางด้านการปกครอง การบริหาร ที่เรียกว่า การปกครองตนเอง (Local Self Government) ตามระบอบประชาธิปไตย องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด คือมีสมาชิกสภาและผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในตำบล มีการบริหารงานโดยให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้คาปรึกษา แนะนา ตัดสินใจ กำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาตำบล กำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานก็ย่อมสามารถที่จะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นระดับตำบลตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ประชาชนในตำบลมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์การบริหารส่วนตำบลของตน และเป็นเครื่องมือที่ดีสาหรับนักการเมืองท้องถิ่นที่จะก้าวไปข้างหน้าและพร้อมที่พัฒนาตนเองไปสู่นักการเมืองระดับชาติต่อไปในอนาคต

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ก็ให้ความสำคัญกับการบริหารส่วนท้องถิ่นไว้ในมาตรา ๒๘๑ ภายใต้บังคับมาตรา ๑ รัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ มาตรา ๒๘๓ องค์กรปกรองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจโดยทั่วไปในการดูแลและจัดทาบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและ

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนร่วมด้วย[๑]

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีหน้าที่ในการจัดสรรผลประโยชน์และให้บริการสาธารณะที่จำเป็นแก่ประชาชนในพื้นที่ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชน แต่ในการบริหารงานจัดการหลายปีที่ผ่านมาได้พบปัญหาว่า สมาชิกสภาและผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจและหน้าที่ รวมถึงการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่นั้นๆ ว่าจะมีวิธีการดำเนินการอย่างไร หรือกล่าวได้ว่ายังขาดทักษะในการปฏิบัติตามหน้าที่ให้ออกเป็นรูปธรรมมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เนื่องบริหารงานไม่เป็นไปตามแผนพัฒนา บริหารตามใจตัวเองและพวกพ้อง ไม่ยึดกฎระเบียบ และข้อบังคับ อีกทั้งยังเกิดการบริหารงานอย่างไม่โปร่งใสในหลายๆโครงการ แสดงให้เห็นถึงการขาดคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งทุกองค์กรกำลังประสบปัญหาเหล่านี้อยู่ ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ ติดตามการทำงาน ปัญหาการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นในชุมชน ปัญหายาเสพติด ปัญหาด้านการให้บริการสาธารณะโครงสร้างขั้นพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นการคมนาคมภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่ยังไม่สะดวกไม่ปลอดภัย การบริการไฟฟ้าสาธารณะ โทรศัพท์สาธารณะยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ระบบประปาหมู่บ้านที่มีอยู่ไม่สะอาด ไม่ได้มาตรฐาน และให้บริการประชาชนได้ไม่ครบทุกครัวเรือน ไม่สามารถใช้น้ำเพื่ออุปโภคบริโภคได้ตลอดปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ยังคงต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอีกมากมาย

จากประเด็นดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาว่า เมื่อสภาตำบลเป็นนิติบุคคลหรือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีขีดความสามารถหรือประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นมากน้อยอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคในการการบริหารงานอะไรบ้างและมีเหตุหรือปัจจัยอะไรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อหาแนวทางแก้ไขและเสนอแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริงานงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้เลือกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเนอแนะการนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

---

[๑] สถาบันพระปกเกล้า, **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช** ๒๕๕๐, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สานักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๒), หน้า ๒๓๗-๒๓๙.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.ปัญหาที่ต้องการทราบ

๓.๑ ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของบุคลากรและผู้รับบริการเป็นอย่างไร

๓.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและผู้รับบริการต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๓.๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีอะไรบ้าง

๔. ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดผู้บริหารและกลุ่มประชากรจากการให้ตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ ประชาชนทั่วไปและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาวิจัยประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ใน ๔ ด้านคือ ๑) ด้านการวางแผนงาน ๒) ด้านกระบวนการให้บริการ ๓) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรและ ๔) ด้านสถานที่ให้บริการ การให้บริการแก่ประชาชนที่เข้ามารับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ประชาชนอายุตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไปซึ่งเป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน ๘,๕๕๓ คน[๒]

๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๕ ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖

---

[๒] ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง (อบต.บ้านบ้านม่วง), ๒๕๕๕.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕ สมมติฐานการวิจัย

๕.๑ ประชาชนที่มี **เพศ** ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

๕.๒ ประชาชนที่มี **อายุ** ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

๕.๓ ประชาชนที่มี **สถานภาพ** มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

๕.๔ ประชาชนที่มี **การศึกษา** ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

๕.๕ ประชาชนที่มี **อาชีพ** ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

๕.๖ ประชาชนที่มี **รายได้** ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

๖. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ประสิทธิผล หมายถึง การพิจารณาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือสิ่งที่คาดหวังไว้เป็นหลัก และความสำเร็จของการให้บริการแก่ผู้มารับบริการในทุกๆด้านหรือการทำนิติกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิ์ผลนั้น อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ประหยัดทรัพยากรด้านต่าง ๆ หรือมีประสิทธิภาพก็ได้เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดไว้มาพิจารณา ในการเลื่อนขั้นของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งเป็นศิลปะในการทำงานของผู้บริหารในองค์กรของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จนเป็นผลสำเร็จผู้บริหารมิใช้ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงาน จนเป็นผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ประสิทธิผลการบริหารงาน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างดี ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างเป็นระบบของการดำเนินงานให้ได้ประสิทธิผลของการให้บริการแก่ประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น (อบต.) ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นการปกครองตนเอง ภายใต้ระเบียบกฎหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ ดังนี้

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- การวางแผน หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องปฏิบัติ การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

- กระบวนการให้บริการ หมายถึง กระบวนการในการทำงานของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

- การปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากร ในระดับต่าง ๆ มีขั้นตอนในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างเป็นระบบและเป็นการป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดในการทำนิติกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีการพัฒนาระบบการให้บริการแก่ประชาชนให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนที่เข้ามารับการบริการในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

- สถานที่ให้บริการ หมายถึง บริเวณที่ให้บริการแก่ประชาชนมีความร่มรื่นเป็นที่พอใจของผู้มารับบริการและมีประสิทธิผลในการให้บริการแก่ประชาชนที่เข้ามารับการบริการในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

๗. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๗.๑ ทำให้ทราบประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีตามความคิดเห็นของบุคลากรและผู้รับบริการ

๗.๒ ทำให้ทราบการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและผู้รับบริการต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

๗.๓ ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

๗.๔ ผลการวิจัยผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๒

แนวทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการศึกษา ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒.๖ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒.๗ ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  ๒.๘.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผล
  ๒.๘.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหาร
  ๒.๘.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒.๙ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลดังต่อไปนี้

คำว่าประสิทธิผล(Effectiveness) นั้นมีผู้ให้คำนิยาม ไว้หลากหลายและได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลคล้ายกันว่า หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตราชสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ได้ให้ ความหมายของคำว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น[๑] ขณะเดียวกันได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามรถในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการที่วางไว้ มักทำกันเสมอๆ ในทางสาธารณสุข เช่น การหาอัตราความครอบคลุมของการใช้

---

[๑] ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนานมีบุ๊คส์พลับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วัคซีน อัตราการหายของผู้ป่วยวัณโรค ที่ขึ้นทะเบียนไว้เป็นต้น[๒]ในทางเดียวกันหมายถึง การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้าง ผลงานได้สอดรับกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิต และผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิด ผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวัง ที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใด การมีประสิทธิผลจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการ วัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก[๓]และ ประสิทธิผลองค์การ(Organization Effectiveness) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยประยุกต์ตามแนวความคิดของ Kaplan และ Norton ซึ่งประกอบด้วยมุมมอง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ประสิทธิผลด้านการเงิน ๒. ประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ ๓. ประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน ๔. ประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนาในทำนองเดียวกันความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส สามารถบริการจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งในการแสวงหางบประมาณและทรัพยากรในรูปแบบต่างๆสอดคล้องกับเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การขณะเดียวกันความสามารถของสถานศึกษาในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุน เช่น ความพึงพอใจของผู้ปกครองหรือผู้มาติดต่อกับสถานที่ศึกษาในด้านการให้บริการทางวิชาการ หรือบริการอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของนักเรียน นักศึกษาต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนและบริการความพึงพอใจของชุมชน เป็นต้นขณะเดียวกันความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการบริหารภายใน ตั้งแต่การวิเคราะห์การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการในการบริหาร เช่น การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การสร้างและปลูกฝังแนวคิดด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน การติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการต่างๆเป็นต้นในทำนองเดียวกันความสามารถของสถานศึกษาในระยะยาว ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์การเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสถานศึกษาในอนาคต[๔]ในขณะเดียวกันประสิทธิผล (Effectiviness) เป็นเรื่องของการกระทำใดๆหรือความพยายามใดๆที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด
ประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น ๒ ระดับ คือ ๑. ประสิทธิผลของบุคคล ๒. ประสิทธิผลขององค์การ

---

[๒]สมชาย ดุรงค์เดช, **การประเมินโครงการ : แนวคิดและวิธีการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๒), หน้า ๙.

[๓]สุพจน์ ทรายแก้ว, **การวัดผลการปฏิบัติงาน. เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน**, (เชียงราย: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๖.

[๔]สมจิตร พึ่งหรรษา, “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี”, **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆหรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆแล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ อย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด

ประสิทธิผลขององค์การ เน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่ง กิบสัน และคณะ อธิบายเกณฑ์ของความมีประสิทธิผลขององค์การ ว่าประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ ๕ ตัวคือ[๕] ๑.การผลิต (Production) ๒.องค์การที่มีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ ๓.ประสิทธิภาพ (Performance) ๔.องค์การมีประสิทธิผลถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า ๕.ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness)

องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ

การพัฒนา (Development)

องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยสามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาพนั่นเองและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรควรพิจารณา ๓ ส่วนประกอบกันตามลำดับของประสิทธิผล กล่าวคือ[๖] ๑) ประสิทธิผลระดับบุคคล คือความตระหนักในผลการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลในองค์การ ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการประเมินประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน การได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณจากองค์การ โดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิผลได้แก่ ความสามารถของบุคคล ทักษะ ความรู้ทัศนคติแรงจูงใจและความเครียด ๒) ประสิทธิผลระดับกลุ่ม ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การเนื่องจากกลุ่มคือการรวมตัวกันอย่างง่าย ๆ ของพนักงานในองค์การ โดยกลุ่มที่มีประสิทธิผลนั้นจะมีรูปแบบความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น เข้มแข็ง และได้รับการสนับสนุนจากพนักงานใน

---

[๕]สมใจ ลักษณะ, **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๕-๖.

[๖]เจม แอล กิบสัน (James L. Gibson) อ้างใน กาญจนา บุญยัง, “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กรณีศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,** (เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๔๗).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

องค์การมากกว่ากลุ่มทั่ว ๆ ไปในองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลระดับกลุ่มคือ การประสานงานภาวะผู้นำ โครงสร้างของกลุ่ม สถานภาพของกลุ่ม บทบาทและปทัสถาน ๓) ประสิทธิผลระดับองค์การ ประกอบด้วยประสิทธิผลระดับบุคคล และประสิทธิผลระดับกลุ่ม กล่าวคือ ประสิทธิผลของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลระดับบุคคล ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลระดับบุคคลและกลุ่ม โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับสภาพขององค์การ เช่น ลักษณะงานขององค์การ เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์การ เป็นต้นปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลขององค์การได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ ทางเลือกโครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ

สรุป ความหมายของประสิทธิผลคือ ความสามารถในการการดำเนินงานใดๆหรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆแล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และต้องมีประสิทธิผลในการทำงานในระดับสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วน ทั้งในด้านเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในองค์การ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในองค์การปรากฏว่า มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการประสิทธิผลในองค์การไว้ ดังนี้

เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว (Univariate Effectiveness Measures)

เป็นความพยายามเบื้องแรกของนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและนักสังคมวิทยาในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยมุ่งไปที่การเสาะแสวงหาเกณฑ์ที่เหมาะสมที่สุด การใช้ตัวแปรเดียวหรือเกณฑ์เดียวแต่ละตัวเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลนั้นก่อให้เกิดปัญหาคือ

(๑) เป็นการยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเหล่านี้โดยตัวของมันเองนั้นกวางขวางพอเพียงที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์การได้ เช่น วัดประสิทธิผลจากอัตราการลาออกของพนักงานแต่เพียงอย่างเดียว เป็นต้น

(๒) ตัวแปรหลายตัวซึ่งใช้ในการวัดประสิทธิผล เช่น ความพึงพอใจ มีลักษณะของการใช้ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้วิจัยหรือผู้บริหารว่านั้นคือสิ่งที่ควรจะเป็น แทนที่จะใช้ตัวแปรซึ่งเป็นกลางในการวัดความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

(๓) ปัญหาสำคัญสุดคือปัญหาการผสมผสานตัวแปรเดี่ยวๆ เหล่านี้เข้าด้วยกัน เพื่อเข้าใจถึงอิทธิพลของตัวแปรเหล่านี้ต่อประสิทธิผลขององค์การ เช่น การให้ความหมายของประสิทธิผลหมายถึง ความสามารถในการผลิต ก็ไม่สามารถทำให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งที่เรียกว่าประสิทธิผลได้ดี ขึ้นแต่อย่างใด อาจกล่าวได้ว่าตัวแปรเดี่ยว ๆ แต่ละตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลของ องค์การ แต่ตัวแปรเหล่านั้นมิใช่ตัวประสิทธิผลขององค์การ

๒)เครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่าง (Multivariate Effectiveness Measures) เป็นวิธีการหนึ่งในการวิเคราะห์ประสิทธิผลในองค์การ ประกอบไปด้วยความพยายาม ในการสร้างแบบจำลองซึ่งมีการสร้างฐานคติ (Hypotheses) และนำไปทดลองหรือหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรหลักซึ่งอาจมีผลตอความสำเร็จขององค์การ ซึ่งแบบจำลองเหล่านี้มีประโยชน์มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดียว เพราะแบบจาลองตาง ๆ พยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปร ต่าง ๆ สัมพันธ์กัน มีผู้ทำการศึกษาและสร้างเกณฑ์การประเมินผลเบื้องแรก โดยกำหนด

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประเภทของการ วัด เป็นแบบจำลองซึ่งมีลักษณะเป็นการสร้างบรรทัดฐาน และแบบจำลองซึ่งมีลักษณะเป็นการ พัฒนา เกณฑ์ที่สร้างขึ้นใช้วัดประสิทธิผลขององค์การทุกประเภท องค์การธุรกิจ หรือหน่วย งานวิจัยและพัฒนา โดยเกณฑ์แต่ละเกณฑ์มีที่มาจากการพิจารณาจากหลักทั่วไป หรือด้วยวิธีพิสูจน์ จากกรณีเฉพาะ มีการศึกษาแบบสอบถาม การศึกษาวิจัย ไม่มีการศึกษาวิจัย ศึกษาวิจัยหน่วยงาน องค์การหลายประเภท

จากนั้น นำความถี่ของเกณฑ์ ที่ได้มีผู้ทำการศึกษาไว้ ๑๗ แบบ ตั้งแต่ปี ๑๙๕๗ ถึงปี ๑๙๗๔ มาจัดเรียงลำดับความถี่ของเกณฑ์ ดังแสดงในตารางที่ ๒.๑

ตารางที่ ๒.๑ ความถีของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลในแบบจำลอง ๑๗ แบบ

เกณฑ์การประเมิน	จำนวนครั้งที่ถูกนำมาใช้ (ยอดรวม = ๑๗)
ความสามารถในการปรับตัว – ความยืดหยุ่น (Adaptability-lexibility)	๑๐
ความสามารถในการผลิต (Productivity)	๖
ความพอใจ (Satisfaction)	๕
ความสามารถในการสร้างผลประโยชน์/ผลกาไร (Profitability)	๓
การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Acquisition)	๓
การปราศจากความเครียด (Absence of Strain)	๒
การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม (Control over Environment)	๒
การพัฒนา (Development)	๒
ประสิทธิภาพ (Efficiency)	๒
การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน (Employee Retention)	๒
การเจริญเติบโต (Growth)	๒
การผสมผสาน (Integration)	๒
การตดตอสอสารแบบเปิด (Open Communication)	๒
การอยรอด (Survival)	๒
เกณฑ์อื่น ๆ (Others)	๑

จากเกณฑ์การประเมินผลหลาย ๆ อย่างในแบบจำลองการวัดประสิทธิผลขององค์การ ๑๗ แบบ มีเกณฑ์การประเมินผลเบื้องแรกของ Gibson et. al (๑๙๗๓, ๑๙๗๒) เป็นหนึ่งในเกณฑ์ทั้ง ๑๗ เกณฑ์ ซึ่ง Gibson ได้ศึกษาที่มาของเกณฑ์จากการสำรวจแบบจำลองที่ทำไว้ก่อน กำหนดเกณฑ์การ ประเมินผลในระยะสั้น ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต (Productivity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความพงพอใจ (Satisfaction) ในระยะกลาง ประกอบด้วย ความสามารถในการ ปรับตัว (Adaptiveness) การพัฒนา (Development) และในระยะยาว คือ

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การอยู่รอด (Servival)และองค์การที่มีประสิทธิผลนั้นจะสามารถใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด จากความสามารถของคนในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลเป็นอย่างมาก เชื่อมโยงกับกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลสูง จะประกอบด้วยลักษณะทางพฤติกรรมที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การสนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิก ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเอาใจใส่สมาชิกในองค์การเป็นอย่างดีมีทักษะในการใช้ภาวะผู้นำ มีความเชื่อมั่นศรัทธาไว้วางใจซึ่งกันและกันของสมาชิกและหัวหน้ามีค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม มีรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ดี มีเป้าหมายการปฏิบัติงานสูงและสร้างความกระตือรือร้นในหมู่พนักงาน[๗] ในขณะเดียวกันแนวคิดเรื่อง ๗ อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง หรือ The Seven Habits of Highly Effective People ดังนี้[๘]

๑. คิดในทางบวก (Be Proactive) ชีวิตของคนเรา คือ ผลผลิตจากค่านิยมในตัวเราไม่ใช้ผลผลิตจากความรู้สึก เงื่อนไข หรือแรงกระตุ้นต่างๆ ที่อยู่นอกตัวเรา หากการปรับเปลี่ยนวิธีคิดเราควรคิดให้ได้ อย่าคิดให้เสีย การคิดในแง่บวกจะเป็นการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

๒. เริ่มต้นด้วยการมีจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the End in Mind) การจะทำสิ่งใดจะต้องเกิดจากความคิด และการลงมือทำ เพราะฉะนั้นก่อนจะทำสิ่งใดจะต้องคิดก่อนโดยการตั้งเป้าหมาย และลงมือทำเพื่อให้เป้าหมายนั้นสำเร็จ

๓. ทำสิ่งที่สำคัญก่อน (Put First Things First) การลงมือทำโดยมุ่งเน้นสิ่งสำคัญตามที่เรากำหนด มากกว่าทำตามค่านิยมของสังคม โดยการวางแผนตามเวลาและความสำคัญ คือ อันดับแรกที่ต้องทำเป็นสิ่งที่ด่วนและสำคัญ อันดับที่สองเป็นสิ่งที่ด่วนและไม่สำคัญ อันดับต่อไปเป็นสิ่งที่ไม่ด่วนแต่สำคัญ และอันดับสุดท้ายเป็นสิ่งที่ไม่ด่วนและไม่สำคัญ

๔. คิดแบบชนะ-ชนะ (Think Win-Win) เป็นการแบ่งปันความรู้ ผลกำไร ผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งเป็นความคิดและการกระทำที่ขยายผลในทางบวกให้กับทุกคน

๕. เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วเขาจะเข้าใจเรา (Seek First to understand, Then to be understood) ต้องรับฟังความคิดเห็น ข้อมูลของผู้อื่นให้ครบถ้วนก่อนที่จะตัดสินใจ

๖. ผนึกพลังประสานความต่าง (Synergize) เติมเต็มในส่วนที่ผู้อื่นขาดโดยการให้คุณค่าแห่งความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น การแนะนำเพื่อเติมในสิ่งที่ผู้อื่นไม่รู้ และฟังในสิ่งที่เราไม่รู้ (อย่าตำหนิในส่วนที่ผู้อื่นขาด จะกลายเป็นความต่าง)

๗. ความสมดุลแห่งชีวิต (Sharpen the saw) คือ การพัฒนาตนเองเพื่อเติมเต็มความรู้ประสบการณ์ ความสามารถ อย่าต่อเนื่องให้ครบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านอารมณ์ (จิตใจแข็งแรง) ด้านวิชาการความรู้ ด้านสังคม (การเปิดบัญชีออมในด้วยการทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น) ด้านสุขภาพให้

---

[๗] Rensis Likert อ้างใน นวพร แสงหนุ่ม, “ประสิทธิผลในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๔๔).

[๘] สุรชาติ กิ่งมณี, **“กระบวนทัศน์การพัฒนาห้องสมุดสู่ความสำเร็จ (Paradigm of Library Development for Success)”,** (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๗.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แข็งแรงและด้านวิญญาณ (การฟอกใจให้มีจิตใจที่แข็งแกร่ง และอ่อนโยน)[๙]และมีพฤติกรรมสำคัญ ๓ ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องไดรับการสนองตอบจากคนในองค์กร เพื่อองค์กรจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุด คือ[๑๐]

๑. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหา และธำรงรักษา ไวซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

๒. องค์กรจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนดไว (Dependable role performance) สวนประกอบสำคัญของประสิทธิภาพในองค์กร คือ การคาดคะเนทั้งในแงของเครื่องมือเครื่องใช้และในแงของคน ฝ่ายบริหารต้องแน่ใจให้ไดวาพนักงานทุกคนจะปฏิบัติงานที่ไดรับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ

๓. องค์กรยังต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติในขณะเดียวกันประสิทธิผลขององค์กรหมายถึง สมรรถนะ(Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และสร้างความเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป[๑๑]และการวัดประสิทธิผล ขององค์การว่ามีแนวความคิดและเกณฑ์การวัดที่แตกต่างกัน และได้แนวทางในและการศึกษา เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การไว้เป็น ๔ แนวทาง คือ ๑. แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย (The goal-attainment approach) โดยวัดประสิทธิผลขององค์การจากความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ แนวทางนี้ยึดหลักว่า องค์การมีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยอาจมีเป้าหมายเดียวหรือหลายเป้าหมายก็ได้ แนวทางที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย คือ องค์การจะต้องมีความมั่นคง มีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายที่แท้จริง ๒. แนวทางเชิงระบบ (The systems approach) วัดประสิทธิผลขององค์การตาม แนวคิดเชิงระบบที่มีทรัพยากรนำเข้า กระบวนการแปรสภาพทำให้เกิดผลผลิต การศึกษา ในแนวนี้นอกจากจะมุ่งเน้นเป้าหมายแล้ว ยังมุ่งเน้นวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายด้วย ๓ . แนวทางเชิงกลยุทธ์-เฉพาะส่วน (The strategic-constituencies approach) กล่าวถึงการที่องค์การต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ได้แก่ ความกดดันและ ข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ แต่จะมีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความ อยู่รอดขององค์การ คือ กลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ มีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อ องค์การ ดังนั้น ความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดหาและรักษา ทรัพยากรจะแสดงถึงระดับความมีประสิทธิผลขององค์การ ๔. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (The competing-values approach) กล่าวถึงเป้าหมาย ที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ มาจากบุคคลที่กำหนดเป้าหมายที่มีค่านิยมต่างกัน ดังนั้น การวัดประสิทธิผลขององค์การจึงขึ้นกับค่านิยม (values) ความพึงพอใจ (preferences) และความสนใจ (Interests) ของผู้ประเมินหรือวัดประสิทธิผลขององค์การและปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลของ

---

[๙]Stephen R. Covey, **Organizational theory and design: A strategic approach for management**,(New York: McGraw-Hill, 1985),p.13.

[๑๐]Katz, D and R. Kahn, **The Social Psychology of Organization, (**New York : Jogn Wiley & Sons., 1966), p 123.

[๑๑]Edgar H. Chien, **Organization Psychology,** 2nd ed, (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, lnc., 1970), p.118.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

องค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ (Determinants of organization structure) โครงสร้างองค์การ (Organization structure) การจัดรูปแบบองค์การ (Organization design) และการบริหารจัดการ (applications) เป็นต้น๑๒ในทางเดียวกันประสิทธิผลขององค์การ (Organizational effectiveness) หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์การคาดหวัง หรือวางแผนไว้ สามารถบรรลุหรือสำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ขององค์การที่มีประสิทธิผล ได้แก่[๑๓] ๑. การเจริญเติบโตขององค์การ (growth) เช่น จำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการ ให้บริการที่เพิ่มขึ้น ๒. การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ (resource acquisition) เป็นความสามารถ ขององค์การในการสรรหาปัจจัยนำเข้าตามกรอบการพิจารณาองค์การ ได้แก่ ทุน คน วัตถุดิบ และแนวความคิดใหม่ ๆ เป็นต้น ๓. ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ขององค์การภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในส่วนของผู้รับบริการ คู่แข่งขัน พนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ๔. นวัตกรรม (innovation) คือ ความสามารถขององค์การในการคิดสิ่งใหม่ ๆ เช่น การให้บริการรูปแบบใหม่ การใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือระบบการจัดการที่ทันสมัย เป็นต้น ๕. ผลิตภาพการให้บริการ (Productivity) คือ การจัดหาบริการที่มีคุณค่าในระดับสูง โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด หรือความมีประสิทธิภาพในการจัดการ ๖. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer/client satisfaction) และความพึงพอใจ ความผูกพันของพนักงาน หรือสมาชิกที่มีต่อองค์กาและหากจะมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิผลควรคำนึงถึงระดับในการวิ เคราะห์ ๓ ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับจัดการ และระดับองค์การโดยมีวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การในระดับองค์การ ๔ แนวทาง คือ [๑๔] ๑.วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Goal-attainmentapproach) วิธีการวัดตามแนวคิดนี้ยึดถือหลักการที่ว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดได้จากความสามารถขององค์การในการดำเนิน การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การภายใต้สมมติฐานที่ว่า องค์การนั้นต้องมีเป้าหมายที่แท้จริง เป้าหมายนั้นสามารถมองเห็นและเข้าใจได้ จำนวนเป้าหมายขององค์การมีไม่มากเกินไป สมาชิกในองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมาย และต้องสามารถวัดได้ว่า องค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระดับใด เมื่อไหร่ และอย่างไร อย่างไรก็ตาม วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ประสบกับปัญหาหลายประการด้วยกัน เนื่องจากเป้าหมายขององค์การมักมีเป้าหมายที่แตกต่างไปจากเป้าหมายในทาง ปฏิบัติ รวมถึงการทำความเข้าใจถึงผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การก็เป็นเรื่องที่เข้าใจ ได้ยาก องค์การหลาย ๆ องค์การมีเป้าหมายหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งก็ขัดแย้งกันเองและการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายเหล่านั้นเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความยากในการเลือกว่าจะวัดประสิทธิผลขององค์การจากเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาว นอกจากนั้น แม้ว่าองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ แต่องค์การอาจไม่มีประสิทธิผลก็ได้ถ้าหากเป้าหมายนั้นต่ำเกินไป

---

[๑๒]Robbins, I. P, **Organization theory: Structure,** design and applications (2nd ed.),(Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1987),p.53.

[๑๓]Arnold, H. J., & Feldman, D. c. **Organizational behavior**.(New York: McGraw-Hill,1968),p.53.

[๑๔]Eddy, W. B., **Public organization behavior and development.** (Cambridge,MA: Winthrop,1981),p.59.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วางเป้าหมาย ผิด หรือเป้าหมายนั้นเป็นอันตรายต่อองค์การ ๒. วัดโดยอาศัยความคิดระบบ (system approach) ด้วยข้อจำกัดของแนวทางแรกที่เน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยผลผลิตขององค์การ ดังนั้น จึงมีการอาศัยแนวความคิดเชิงระบบ ซึ่งครอบคลุมส่วนอื่น ๆ ขององค์การมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยการวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดนี้ จะคำนึงถึง ความสามารถขององค์การในการหาปัจจัยนำเข้า ความสามารถขององค์การในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยผลผลิต ความสามารถในการอยู่รอดขององค์การท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและความสัมพันธ์แบบพึ่งพากันระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การจะเห็นได้ว่า แนวทางการประเมินผลแบบนี้มีข้อดี คือ เป็นการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ และสามารถหาตัวชี้วัดอื่นมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ หากเป้าหมายขององค์การมีความคลุมเครือ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ตัวแปรบางตัว เช่น ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่วัดค่อนข้างยาก นอกจากนั้น ยังทำให้นักวิชาการสนใจศึกษาถึงวิธีการทำงาน (means) มากกว่าเป้าหมายที่แท้จริง (ends) ขององค์การ ๓. วัดจากความสามารถขององค์การในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพลต่อ องค์การ (strategicconstituencies approach) องค์การที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ คือ องค์การที่สามารถรู้ได้ว่ากลุ่มใด บุคคลใดมีความสำคัญต่อองค์การและสามารถเอาชนะใจกลุ่มคนเหล่านั้นหรือบุคคลนั้น ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นไม่ดำเนินการใด ๆที่ขัดขวางการทำงานขององค์การ ดังนั้น องค์การจะอยู่รอดได้จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและกลุ่มผล ประโยชน์เหล่านั้นได้ดีข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ความยากในการระบุว่า ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้ที่มีความสำคัญเหนือองค์การ และการหาข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากลำบาก ๔. วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์การ (competing-values approach)แนวคิดนี้เห็นว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่าเป็นใคร มีค่านิยมอย่างไร เพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์การแต่ละคนมีค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่นผู้บริหาร ฝ่ายผลิต และฝ่ายสนับสนุน ต่างก็มีความคิดที่แตกต่างกันในเรื่องของเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของ องค์การ แนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกันกับแนวคิดระบบแต่แตกต่างกันที่แนวคิดนี้เน้นใน เรื่องของคนที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์การเป็นหลักการวัดโดยดูจากค่า นิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การ (Competing-valueapproach) นี้ เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาค่านิยมที่ขัดแย้งกันของคนใน องค์การใน ๓ ประเด็น คือ การมองโครงสร้างองค์การว่าเน้นความยืดหยุ่นหรือการควบคุม การมองว่าควรจะเน้นคนหรือองค์การ และการมองถึงกระบวนการภายในว่ามีวิธีการและเป้าหมายอย่างไร

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิ์ผล สรุปได้ว่า ประสิทธิผลเป็นเครื่องมือวัด ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ ด้วยการสนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิก การติดต่อสื่อสารที่ดีภายใต้การใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์การมีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวข้องกับการบริหาร

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนาไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทางานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของ การบริหารชีวิตประจาวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การใด ย่อมเกี่ยวข้องกับ การบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจาเป็นต่อการที่จะดารงชีวิต ของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ ในทำนองเดียวกัน การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์[๑๕] และการบริหาร หมายถึง ภารกิจของผู้ปฏิบัติงานคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งฝ่ายต่าง ๆ ทำแล้วไม่อาจประสบผลสำเร็จจากการแยกกันทำ ให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี[๑๖] ในขณะเดียวกันการบริหาร เป็นการจัดการดำเนินการเพื่อให้มีการปฏิบัติกิจการงานต่างๆ ให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น[๑๗] และการบริหาร (Administration) ว่า หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอานวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดาเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ[๑๘] ในทำนองเดียวกัน การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วย องค์การจึงจะสัมฤทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้[๑๙] และขณะเดียวกันได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ ๒ นัย คือ ๑) คำว่าบริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า

---

[๑๕]พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๔๙), หน้า ๓.

[๑๖]มยุรี อนุมานราชธน**, การบริหารโครงการ**, (เชียงใหม่ : ดาว,๒๕๔๖), หน้า ๖.

[๑๗]ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, **แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์,** พิมพ์ครั้งที่๒ , (เชียงใหม่ : ธนุชพริ้นติ้ง, ๒๕๔๐), หน้า ๑.

[๑๘]มัลลิกา ต้นสอน, **การจัดการยุคใหม่,** (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

[๑๙]พะยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปญฺหํ ปริหริตุ สมตฺโถ” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญญาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนวยการ จัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริม และบำรุง[๒๐] นอกจากนี้การบริหารตามแบบของ ลูเธอร์ กูลิค (Luther Gulick) ไว้ว่า การบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องกระทำอะไรภายในต้สถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้[๒๑] และขณะเดียวกัน การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป นำทั้งศาสตร์และศิลป์ มาใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารอย่างเหมาะสมและให้กระบวนการบริหารอย่างมีระบบ[๒๒] ในทำนองเดียวกัน การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล[๒๓] ในทำนองเดียวกันการบริหารในความคิดเห็นของ George R. Terry ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น[๒๔] นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคล หมายถึง การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์การซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลและแรงงานสัมพันธ์[๒๕] และขณะเดียวกันการบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีภารกิจหลัก ๖ ด้าน ได้แก่การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์[๒๖]

---

[๒๐] สิรภพ เหล่าลาภะ, **พุทธศาสตร์การเมือง**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

[๒๑] สมยศ นาวีการ, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

[๒๒] ศจี อนันต์นพคุณ, **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ**, (สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

[๒๓] ชาญชัย อาจิณสมาจาร, **ศัพท์การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑.

[๒๔] ธนจรส พูนสิทธิ์, **การจัดการองค์การและการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

[๒๕] Gary Dessler, **Human Resource Management,** (Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall, 1997), p. 2.

[๒๖] Mondy R. Wayne and Robert M. Noe, **Human Resource Management**, (Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall, 1996), pp. 4-6.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหาร จัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง ในทางสังคมศาสตร์ที่นำเอาหลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ ทางมานุษยวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์มาใช้กับผู้บริหารที่มีอำนาจสูงสุดในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางขององค์การ เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมาย นอกจากนั้นผู้บริหารยังต้องมีทักษะหรือความสามารถในด้านมโนทัศน์ มนุษย์สัมพันธ์ และด้านเทคนิคบางอย่างด้วย เพื่อเสริมสมรรถภาพการบริหารให้สูงขึ้น

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการบริหารปรากฏว่า มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ ดังนี้ในทำนองเดียวกันแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ทั้งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปเพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theov) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกันกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ[๒๗] และขณะเดียวกันกระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่นโพสด์คอร์บ (POSDCORB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์ กูลิค (Luther Gulick) และลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮ็นรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)[๒๘] นอกจากนี้ การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ[๒๙] ๑) P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร๒) O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ ๓) S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ๔) D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการ

---

[๒๗]เด่น ซะเนติยัง, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

[๒๘]วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรังเศส ญี่ปุ่น และไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพซ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

[๒๙]พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมฺจิตฺโต),**พุทธวิธีในการบริหาร,** พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓ - ๕.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ ๕) C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของ การปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กรในขณะเดียวกันการบริหารจัดการขึ้น ๑๔ ประการเป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้[๓๐] ๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโย ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบ ในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้ ๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอร์ และฟาโย ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทาง การของแวปเบอร์จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเน้นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน ๓. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโย กล่าวว่าคำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้อง ในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับขั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง ๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับขั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในลำดับขั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับขั้น การบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่างๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับขั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสาย การบังคับบัญชาแต่ละแผนกต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม ๕. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสาย การบังคับบัญชา แต่

---

[๓๐]ฟาโย **(Fayol)** , อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, **ทฤษฎีองค์การ** : ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘ - ๖๙.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญ เนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ ๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มี การวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรม ของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่า จะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ หลักการในข้อนี้ ยึดหลักว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน ๗. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน ๘. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็นการชี้วัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่า มีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน ๙. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่ง ต่าง ๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน ๑๐. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลาย ๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย ๑๑. ค่าตอบแทน (Remuneration of personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้ ๑๒. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of personnel)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีม เป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะ และปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การ การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น ๑๓.ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นประโยชน์ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ ๑๔. ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับขั้นภายในองค์การ และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโภค และความร่วมมือกัน ถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนา ความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง และการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ[๓๑]และการบริหารเกิดในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม ช่วงต้นศตวรรษที่ ๒๐ ได้มีการแยกกรอบการศึกษาแนวคิดการบริหารให้สอดคล้องตามยุคสมัยตามความนิยม ซึ่งแล้วแต่ช่วงของเวลาหรือจุดเน้นของเนื้อหาเป็นสำคัญ แบ่งแนวคิดการบริหารได้ดังต่อไปนี้ ๑) การบริหารยุคก่อนคลาสสิค เริ่มในปี ค.ศ. ๑๘๘๐ คนเริ่มหาวิธีการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ คือ (๑) คนงานอยู่ภายใต้อำนาจหัวหน้า (๒) มีระบบเจ้าขุนมูลนาย (๓) ใช้ระบบเผด็จการ (๔) สังคมชาวเยอรมันมีการแบ่งแยกบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า (๕) มีระบบศักดินา เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ องค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น การผลิตเปลี่ยนจากครัวเรือนมาเป็นโรงงาน และในตอนต้นศตวรรษที่ ๑๙ องค์การธุรกิจรูปแบบบริษัทก็เกิดขึ้น จึงพอสรุปได้ว่า การบริหารยุคก่อนคลาสสิค คือ เริ่มจากคนรวมกลุ่มกันทำงานและบุคคลทำหน้าที่บริหารจัดการโดยขึ้นอยู่กับลักษณะกลุ่มนั้น ๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ใด ๆ ๒) การบริหารยุคคลาสสิค เกิดขึ้นระหว่างปี ค.ศ. ๑๘๘๐-๑๙๓๐ เป็นการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ มีสาระสำคัญ คือ มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม มีการจ่ายค่าจ้างที่เพียงพอ มีสิทธิ์ครอบครองทรัพย์สินส่วนตัว มีความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยพื้นฐานแนวคิดมาจากการพัฒนาอุตตาหกรรม คือ ศึกษาวิธีผลิต บอกวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่ง Frederick W. Taylor บิดาแห่งวิทยาศาสตร์ ได้พัฒนาหลักการบริหาร ๔ ข้อ ดังนี้ (๑) งานทุกงานต้องกำหนดวิธีการอ่านและทุกคนต้องปฏิบัติตาม (๒) มีหลักเกณฑ์การคัดเลือกคนงาน (๓) ทุกคนต้องได้รับการอบรม (๔) ฝ่ายบริหารต้องร่วมมือกับพนักงาน Taylor ใช้เทคนิคการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ คือ (๑) เวลาที่จะใช้มนุษย์ทำงาน

---

[๓๑]สมยศ นาวีการ**, การบริหารตามสถานการณ์,** (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๒) หลักการกำหนดค่าจ้าง กำหนดตามลักษณะงาน (๓) การแยกการวางแผนให้ออกจากการปฏิบัติงาน และ Henni Fayol บิดาแห่งทฤษฎีการบริหาร ได้เสนอหลักการบริหาร ๑๔ หลัก ดังนั้นคือ หลักการแบ่งงานกันทำ หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ หลักความมีวินัย หลักบังคับบัญชา หลักอำนวยการ หลักผลประโยชน์ส่วนรวม หลักผลประโยชน์ตอบแทน หลักรวมอำนาจ หลักสายบังคับบัญชา หลักความมีระเบียบ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และหลักความสามัคคี อีกทั้ง Max Weber นักคิดการบริหารระบบราชการ ได้นำไปใช้บริหารองค์กรได้ดี ดังนี้ มีกฎระเบียบข้อบังคับไม่ยึดติดตัวบุคคล ใช้หลักแบ่งงานกันทำ มีโครงสร้างสายบังคับบัญชา ความมีอาชีพที่มั่นคง มีอำนาจในการตัดสินใจและมีเหตุผล ๓) การบริหารยุคมนุษยสัมพันธ์ เกิดขึ้นในช่วงปี ค.ศ. ๑๙๗๔-๑๙๕๐ ซึ่ง Elton Mayo ได้ให้แนวคิดทางการบริหารว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีความต้องการให้ความคิดตัวเอง เป็นจริง เน้นการจูงใจ และได้ทำการทดลองศึกษาที่โรงงานฮอร์ธอร์น ในปี ค.ศ. ๑๙๒๓-๑๙๒๗ โดยให้ข้อเสนอแนะคือ แก้ไขด้านบริหาร ใช้ประโยชน์จากความรู้ด้านสังคมศาสตร์ นำวิธีมนุษยสัมพันธ์มาใช้อย่างถูกต้อง มีการจูงใจพนักงานและมีการสื่อสารที่ดีในองค์การโดยเน้นเรื่องภาวะผู้นำ ทัศนคติในงานให้ความสำคัญกับคนและกลุ่มทำงาน ๔) การบริหารยุคพฤติกรรมศาสตร์ เกิดขึ้นในช่วงปี ๑๘๕๘-ปัจจุบัน ซึ่ง เชสเตอร์ไอ บาร์นาร์ด ผู้บุกเบิกแนวคิดนี้เชื่อว่า องค์การเป็นระบบร่วมแรงร่วมใจของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เชื่อว่าการโน้มน้าวจิตใจมี ๒ ลักษณะ คือ ลักษณะเฉพาะเจาะจง เช่น แรงจูงใจด้านวัตถุ แล้วลักษณะทั่วไป เช่น ความรู้สึก และ ดักกลาส แมกเกอเกอร์ ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ว่ามี ๒ แบบ คือ ๑) ทฤษฎีเอกซ์ เป็นสมมติฐานทางลบ ๒) ทฤษฎีวาย เป็นสมมติฐานทางบวก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการบริหารการศึกษา คือ ทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจการพัฒนาระบบทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร อีกทั้งควรนำหลักวิทยาศาสตร์สังคมและจิตวิทยา มาใช้บริหารอย่างเหมาะสม และควรนำกรอบความคิด ที่ได้จากทฤษฎีการบริหารมาเป็นแนวทางบริหารและประยุกต์ใช้หลักการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง ๕) แนวคิดการบริหารสมัยใหม่ พัฒนาขึ้นมาในปี ค.ศ. ๑๙๕๐ มีลักษณะแบบ สหวิทยาการ ที่รับแนวคิดจากหลายสาขาวิชามาพัฒนาเป็นทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ ดังนี้ (๑) การบริหารสมัยใหม่ในเชิงปริมาณ เริ่มมีขึ้นในปี ค.ศ. ๘ ๑๙๕๐ ใช้เทคนิคเชิงปริมาณตัดสินใจและควบคุมงาน ได้แก่ การวิจัย การปฏิบัติงานโดยใช้โปรแกรมเชิงเส้นตรง รูปแบบหุ่นจำลอง การควบคุมสินค้าคงคลัง การควบคุมคุณภาพ เพื่อแก้ปัญหาของฝ่ายจัดการและตัดสินใจได้เหมาะสม (๒) การบริหารสมัยใหม่ในเชิงระบบ เริ่มมีตั้งแต่ ปี ค.ศ. ๑๘๕๐ ซึ่ง Karl Ludwig von Bertalanffy อธิบายความเหมือนระบบตาง ๆ คือ ระบบกายภาพ ระบบชีวภาพและระบบสังคม เรียกว่า ระบบย่อยมี ๒ ระบบ คือ ระบบเปิด คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลสิ่งแวดล้อมภายนอก ปรับโครงสร้างภายในให้อยู่รอดได้ ระบบปิด คือ ระบบที่ไม่มีการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การทดลองในห้องปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่จะแก้ไขปัญหาตามเหตุผล ซึ่งศาสตราจารย์ Harold Koontz กล่าวว่า องค์ประกอบระบบมี ๔ ส่วน ได้แก่ ๑) ปัจจัยนำเข้า คือ ทรัพยากรการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การทำงาน ประกอบด้วย ๔M คือ Man หมายถึง การบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การบำเหน็จความชอบ การพัฒนาบุคลากรและสวัสดิการ Money หมายถึง การบริหารงานคลัง เช่น จัดเก็บรายได้ การรับและเบิกจ่ายเงิน การตรวจเงิน รายงานเงินคงเหลือ จัดทำบัญชี พัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง และงบประมาณรายจ่าย Material หมายถึง การดำเนินการก่อสร้าง การสำรวจ การออกแบบ การเขียนแบบ การประมาณค่าใช้จ่าย โครงการและการควบคุมก่อสร้าง Management หมายถึง การบริหารงานทั่วไป เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานประชุม และงานประชาสัมพันธ์ ๒) กระบวนการ คือ ขั้นตอนการนำทรัพยากรขององค์การแปรสภาพมาเป็นผลผลิต เช่น กิจกรรมการบริหารจัดการ วิธีการปฏิบัติงานและกิจกรรมการผลิต ๓) ผลผลิต คือ สิ่งที่ได้จากกระบวนการแปรสภาพ เช่น ผลลัพธ์ด้านการเงิน ด้านการดำเนินงานพนักงาน และความพึงพอใจของประชาชน ๔) การป้อนกลับ คือ การแสดงผลดำเนินงานที่สะท้อนจากนอกระบบ เพื่อปรับปรุงให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจมากขึ้น

จึงพอสรุปได้ว่า องค์การมีระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน มีโครงสร้างหน้าที่ปฏิบัติงานให้บรรลุผล ซึ่งปัจจัยภายในและภายนอกมีอิทธิพลต่อการบริหารงานช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมองค์การ และอธิบายสิ่งที่อาจเกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานได้ และสามารถวางรูปแบบการปรับปรุงองค์การเพื่อให้ดำรงอยู่ได้ภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลง องค์การแต่ละแห่งมีความแตกต่างทุกด้านจึงควรปรับรูปแบบการจัดองค์การให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ โดย ๑) ลักษณะสำคัญ คือ การบริหารองค์การจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่สถานการณ์ โดยต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ได้ผลที่ดีที่สุดและยอมรับหลักการทฤษฎีระบบ ๒) หลักเกณฑ์วิเคราะห์ คือ ตรวจสอบปัญหาเฉพาะหน้า กำหนดปัจจัยที่คิดว่ามีส่วนตัดสินใจ หาทางเลือก ประเมินทางเลือกและเลือกทางเลือก ดังนั้น การออกแบบโครงสร้างองค์การแต่ละครั้งต้องเสนอทางเลือกที่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อม และแนวคิดนี้ได้พัฒนาจนเรียกว่า ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ ๖) แนวคิดการบริหารยุคหลังสมัยใหม่ มาจาก William E. Berquist ยุคนี้องค์การมีความซับซ้อน จึงนำแนวคิดทฤษฎีไร้ระเบียบจากนักทฤษฎีฟิสิกส์ นักอุตุนิยมวิทยา นักชีววิทยา และนักวิทยาศาสตร์กายภาพมาใช้เรื่องตัวเลข ประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ชั้นสูง เพื่ออธิบายความซับซ้อนของพฤติกรรมมนุษย์และความยุ่งเหยิงของสังคม โดยหาเหตุผลการเผชิญความซับซ้อนและแนวทางใหม่ ๆ ปรับรูปแบบทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง จัดองค์การเรียนรู้นำระบบการบริหารต่าง ๆ มาใช้ เช่น TQM, Balanced Scorecard, Benchmarking, Reengineering, Six Sigma ซึ่งมีประโยชน์ในการบริหารธุรกิจปัจจุบัน (๑) การบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) เกิดในปี ค.ศ. ๑๙๘๐-๑๙๔๐ ซึ่ง Edward Deming แนะนำวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแก่นักบริหารชาวญี่ปุ่น คือ วิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพสินค้า หลักสำคัญ คือ ต้องมีการผลิตสินค้าและบริการเป็นที่พึงพอใจแก่ลูกค้าบริษัท ต้องมีกิจกรรมปฏิบัติเป็นขั้นตอนและตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อแข่งขันในตลาดโลกได้ (๒) Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรแปล

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ถือได้ว่าเป็นระบบการวัดผลการดำเนินงานที่ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กรสู่การปฏิบัติ และสะท้อนการดำเนินงานในมุมมอง ๔ ด้าน คือ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน เรียนรู้และพัฒนา (๓) Reengineering คือ การออกแบบกระบวนการทางธุรกิจใหม่ เพื่อลดต้นทุน และเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันธุรกิจ การนำไปใช้ต้องคำนึงถึงปัจจัยดังนี้ คือ วิธีการที่เป็นระบบ ลงรายละเอียดทุกขั้นตอน ความร่วมมือบริหารการเปลี่ยนแปลงต้องตอบสนองทั้งภายในและภายนอก ควรเอื้อให้วิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อทุกหน่วยงานในองค์กรได้ จัดรูปแบบและจำลองสถานการณ์ เพื่อลดความเสี่ยง ใช้แผนแบบต่อเนื่องในการทำธุรกิจใหม่ ไม่ควรปฏิบัติเสร็จแล้วทิ้ง และไม่ควรเก็บจนล้าสมัย คณะจัดทำโครงการจะต้องเข้าถึงข้อมูลทั้งหมด เพราะจะมีผลต่อการตัดสินใจ (๔) Six Sigma คือ มาตรฐานที่องค์กรยึดถือพัฒนาคุณภาพสูงสุด เพื่อผลิตผลงานที่ปราศจากข้อบกพร่อง ความสำเร็จอยู่ที่ปัจจัยดังนี้ ผลงานปฏิบัติระดับหัวหน้างาน ความเป็นผู้นำ วิธีการปฏิบัติ ได้แก่ วิเคราะห์ ปรับปรุง ควบคุม ความรวดเร็ว ความสมบูรณ์ ชัดเจนเรื่องการประเมินผล ให้ความสำคัญที่ลูกค้าและกระบวนการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงบนรากฐานการใช้วิธีการทางสถิติ (๕) Benchmarking เป็นกระบวนการวัดและเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ เพื่อนำผลมาปรับปรุงองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศมี ๒ ประเภท คือ Benchmarking แบบเดี่ยว องค์กรจะกำหนดหัวข้อเรื่องและดำเนินการตามกระบวนการคนเดียว มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเฉพาะ ไม่แลกเปลี่ยนข้อมูลคู่เปรียบเทียบ ข้อดี คือ เลือกหัวข้อที่ต้องการแล้วควบคุมระยะเวลาได้ ข้อจำกัด คือ ใช้เวลานาน ส่วน Benchmarking แบบกลุ่ม เป็นการรวมกลุ่มองค์กรที่ต้องการทำ Benchmarking เรื่องเดียวกัน ข้อดี คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่าย ข้อจำกัด คือ การกำหนดหัวข้อต้องเป็นมติร่วมของกลุ่ม ไม่สามารถสนองความต้องการได้ทั้งหมด[๓๒] และการขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (communicating) การวางแผน (planning) และการจัดการ (Management)[๓๓] ในขณะเดียวกันการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การจัดการองค์การ การวางแผน การติดตาม และการควบคุม[๓๔] การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุ

---

[๓๒] วิเชียร วิทยอุดม, **ทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไวเท็กซ์, ๒๕๔๘), หน้า ๕๒.

[๓๓] E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California : Science Research Associates Inc., 1995), p.3.

[๓๔] วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ[๓๕]และกระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง[๓๖]ในขณะเดียวกันศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น[๓๗]หรือการนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ[๓๘]และองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้[๓๙]

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่าจะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน ๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔ Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ ๖ Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น ๓) มีการประสานงานระหว่างกันหรือเรียกได้ว่ามีปฏิกิริยาระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔ Ms หรือ ๖ Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิกิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิกิริยาระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น ๔) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่า บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การหรือกระบวนการออกแบบและการดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงาน กลุ่มบุคคล ที่จะร่วมมือกัน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดพื้นฐานที่ต้องการพอขยายความได้ดังนี้[๔๐] ๑. ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้จัดการใน การวางแผน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแล ๒. การจัดการทุกชนิดในองค์กร ๓. ผู้จัดการนั้นจะต้องบริหารทุกระดับชั้น ๔. ผู้จัดการทุกคนต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน พยายามสร้างสิ่งต่าง ๆ ให้

---

[๓๕]สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

[๓๖]เสนาะ ติเยาว์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๓.

[๓๗]Don Hellriegel, **Management** (third edition, Addison - Wesley Publishing Company.Imc.;1982), p.6.

[๓๘]Dale Yoder, **Personnel Principles and Policies**, (fourth printing, Englewood Cliffs : New Jersey Prentice - Hall, lnc. 1956), p.7.

[๓๙]สมคิด บางโม, **การบริหาร,** (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔)หน้า ๖๒-๖๓.

[๔๐]Harold Koont & Heinz Weihrich, **Ninth Edition Management,** (New York : McGrew Hillbook, 1991), p. 4.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สูงกว่ามาตรฐาน ๕. การจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับผลผลิต ทำให้ได้ผลผลิตขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในขณะเดียวกันการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผนและการตัดสินใจในงานต่างๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้พนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจ และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง[๔๑]และหลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ[๔๒]

๑. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ ๒. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๓. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิผล หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ๔. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๕. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และ

---

[๔๑]สุพิณ เกชาคุปต์, **การจัดการปฏิบัติงาน,** (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

[๔๒]เสนาะ ติเยาว์, **หลักการบริหาร,** (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้นและการจัดการสมัยใหม่ว่า แนวคิดทางการบริหารของเฮนรี่ ฟาโยล ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ(Operational management theory) หรือบางทางก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และสนใจศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Organizing) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่างคือ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding), การประสานงาน (Coordinating), การควบคุม (Controlling) หรือ POCC พบว่าพนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การตระหนักในมิตรภาพและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นวิถีทางที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์การ[๔๓]

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหาร อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอน บุคคลกรต้องมีการประสานระหว่างกัน และ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงบูรณาการ

๒.๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

ทฤษฎี หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็น เซทของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณาและอธิบายพฤติกรรมการบริหารองค์กรการทางศึกษา อย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อยๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์ และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏทั่วไปและชี้แนะการวิจัย จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการบริหารพบว่ามีหลักวิชาการนำเสนอไว้ ดังนี้

และมีความเชื่อว่า เป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ[๔๔]

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำ การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

---

[๔๓]เนตร์พัณณา ยาวิราช, **การจัดการสมัยใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๘.

[๔๔]Price, Alan, Human Resourec Management, ln a Business Context, 2 edition, (London : Thomson Learning, 2004),p. 110.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึงหน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้น และล่อง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงภาระหน้าที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึงภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

ทฤษฎีการบริหารของลูเธอร์ กูลิค (Luther Gulick) ได้เสนอหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCORB Model มีดังนี้[๔๕]

๑. P=Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

๒. O=Organizing (การจัดองค์การ) เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการโดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง ออกเป็นกรม ฝ่าย แผนก จะพิจารณาปริมาณงานคุณภาพงาน ขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลัก และสายงานที่ปรึกษา โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

๓. S=Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์การ โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

๔. D=Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแล สั่งงานใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. Co=Coordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดี กับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๖. R=Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับต่าง ๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

---

[๔๕]ลูเธอร์ กูลิค (Luther Gulick), อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗. B=Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้วงจรงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ การเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้

ทฤษฎีการบริหารของเทเลอร์ (Frederick W Taylor) บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการคือ[๔๖]

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่าง ๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิต ทั้งหมด

๒. ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลิตผลสูงขึ้น

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น จากหลักการดังกล่าว พบว่าวิธีการต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบนำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ

ประสิทธิภาพของกลุ่มมาคิดวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อย ๆ

ได้สรุปว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือมีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎี ที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ และหลักการบริหารงานโดยทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย การวางแผน

---

[๔๖]เทเลอร์ (Taylor), อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗ - ๔๘.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การจัดองค์การ หรือการจัดหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร การสรรหาบุคคล เข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การงบประมาณ เป็นต้น

๒.๓ หลักพุทธธรรมในการบริหารงานหลักสังคหวัตถุ ๔

๒.๓.๑ ความหมายและองค์ประกอบของสังคหวัตถุ ๔

จากการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายแนวทางที่สำคัญคือ

สังคหวัตถุ ๔ คือ หลักธรรมที่เป็นเครื่อง ยึดเหนี่ยวน้ำใจคน และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ประกอบด้วย

๑. ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุน หรือ ทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจ และศิลปวิทยา

๒. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงาม หรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูด ให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๓. อัตถจริยา ทำประโยชน์ คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกาย และ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

๔. สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ และเสมอในสุขทุกข์ คือร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า สังคหพละ แปลว่า กำลังแห่งการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหาร ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ก็จะไม่มีคนมาช่วยทำงาน เมื่อไม่มีใครช่วยทำงานเขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้ พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้เรียกว่าสังคหวัตถุ หมายถึงวิธีผูกใจคน พระองค์ตรัสว่า รถม้าแล่นไปได้เพราะมีลิ่มสลักคอยตรึงส่วนประกอบต่าง ๆ ของรถม้าเข้าด้วยกันฉันใด คนในสังคมก็ฉันนั้น คือทำหน้าที่เป็นกาวใจเชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกัน ลิ่มสลักดังกล่าวนั้นคือ สังคหวัตถุนักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ถ้ามีสังคหวัตถุ ๔ ประการได้แก่

๑. ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาการให้ทางจะช่วยให้ผูกคนอื่นไว้ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทโท คนฺถติมิตฺตานิ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้” นักบริหารอาจให้ทานได้ ๓ วิธี คือ

ก. อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจในยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน ดังภาษิตอังกฤษที่ว่า “เพื่อนแท้ คือเพื่อนที่ช่วยเหลือในยามตกยาก” การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนจัดเข้าในอามิสทาน

ข. วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ค. อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง นั่นคือ ได้มิตรภาพกลับคืนมา และมีคนสนองงานเพิ่มขึ้นอีกคนหนึ่ง

๒. ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) นักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้ ตามปกติคนเราจะมัดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ในทำนองเดียวกันเราจะมัดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน

๓. อัตถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) ตรงกับคำพังเพยที่ว่า “อยู่บ้านท่านอย่านิ่งดูดาย ปั้นวัวปั้นควายให้ลูกท่านเล่น” นักบริหารทำอัตถจริยาได้หลายวิธี เช่น บริการช่วยเหลือยามเขาป่วยไข้ หรือเป็นประธานในงานพิธีของใต้บังคับบัญชา

๔. สมานัตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี) เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย เขาจึงจะสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้ นั่นคือถือคติว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมเสพ” นักบริหารต้องกล้ารับผิดชอบในผลการตัดสินใจของตนเอง ถ้าผลเสียตกมาถึงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของตน นักบริหารต้องออกมาปกป้องคนนั้น ไม่ใช่หนีเอาตัวรอดตามลำพัง ตัวอย่างคนที่มีสมานัตตาก็คือคนที่เป็น “เพื่อนตาย”[๔๗]

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต.) ได้ให้ความหมายของ สังคห ว่าวิธีสงเคราะห์ หมายถึงวิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจคนอื่นที่ยังไม่เคยรักใคร่นับถือ หรือที่รักใคร่นับถืออยู่แล้วให้สนิทแนบยิ่งขึ้น พูดง่าย ๆ สังคหวัตถุ ก็คือ เทคนิควิธีทำให้คนรัก หรือมนต์ผูกใจคนนั่นเอง มี ๔ ประการ คือ

๑. ทาน คือการให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

๒. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ คือ วาจาเป็นที่รัก วาจาดูดดื่มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

๓. อัตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔. สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอกันในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี[๔๘]

พระมหาบุญเพียร ปุญญวิริโย ได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของ สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ ๔ ประการ ได้แก่

---

[๔๗]พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) , **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

[๔๗]พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๔๑๒.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑. ทาน คือ การให้ปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ แบ่งปัน ช่วยสงเคราะห์ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจ และศิลปวิทยาเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว

๒. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ ที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ แนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล ชักจูงในทางที่ดีงาม แสดงความเห็นอกเห็นใจ เป็นกำลังใจให้ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจอันดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะสำหรับกาลเทศะ

๓. อัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

๔. สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ ร่วมทุกข์ร่วมสุขร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่นไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยม และไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย[๔๙]

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, ผศ.ดร. ได้ให้ความหมายของ สังคหวัตถุ ว่าวัตถุเครื่องสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ดังคำกล่าวที่ว่า ยิ้มแย้มแจ่มใส ตั้งในสนทนา เจรจาไพเราะ สงเคราะห์เกื้อกูล และได้อธิบายในหัวข้อ “การสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา : หลักธรรมสำหรับสังสอนสังคม” เพื่อให้มีมนุษย์สัมพันธ์มีความสุข ดังนี้

๑. ทาน การให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้อื่น ถือเป็นหลักสำคัญเบื้องต้นเพราะการผูกใจกันนั้นต้องอาศัยหรือใช้การให้เป็นเบื้องต้น การให้เป็นการแสดงออกของไมตรีจิตของผู้ให้ ผู้รับย่อมพอใจการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่กันนั้นเป็นความอบอุ่นของชีวิต

๒. ปิยะวาจา การเจรจาด้วยถ้อยคำไพเราะออนหวาน เป็นหลักปฏิบัติที่มีความสำคัญรองลงมา เพราะการให้อย่างเดียวยังไม่พอต่อการยึดเหนี่ยวน้ำใจ จึงต้องใช้คำพูดที่ไพเราะช่วยยึดเหนี่ยวอีกด้วย อย่าพูดหยาบ ผรุสวาท ให้ใช้คำพูดที่ไพเราะต่อกัน

๓. อัตถจริยา ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ ต่อผู้อื่นและสังคมส่วนรวมจะทำให้เป็นคนน่ารัก น่านับถือ หมายความว่า เมื่อมีงานกิจใดที่เป็นประโยชน์ของส่วนรวมต้องช่วยกันทำ เอื้อเฟื้อช่วยทำธุรการงานของผู้อื่น เมื่อได้รับการร้องขอ หรือต้องการความช่วยเหลือ

๔. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือทำตัวให้เข้ากันได้ เสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัว ร่วมสุขร่วมทุกข์กัน[๕๐]

---

[๔๙]พระมหาบุญเพียร ปุญญวิริโย, “แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙).

[๕๐] สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, ผศ.ดร., ”การสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา : หลักธรรมสำหรับสั่งสอนสังคม” **๒๐ ปีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, (มิถุนายน, ๒๕๕๑).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัวลี มณีแสน ได้กล่าวว่า สังคหวัตถุ ๔ คือ หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น โดยมีการเอื้อเฟื้อเกื้อกูล ผูกมิตรไมตรี ซึ่งถือว่าเป็นหลักที่จะสร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นในสังคมและโลกนั้น ได้แก่

๑. ทาน คือ การให้ การเสียสละ การแบ่งปัน การเอื้อเฟื้อ ซึ่งคนเราเมื่อรู้จักแบ่งสิ่งของให้ผู้อื่นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ตัว เป็นการสอนให้ตนเองเป็นคนไม่ละโมบซึ่งจะช่วยเตือนสติให้เราได้คำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สินของที่เราหามาได้มิใช่สิ่งที่จะจีรังยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วเราไม่สามารถที่จะนำติดตัวไปได้

๒. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดจาด้วยความจริงใจ ไม่พูดคำหยาบคาย ก้าวร้าว คือ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะกับกาลเทศะ นั้นคือ ไม่พูดเท็จ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดคำหยาบ และไม่พูดเพ้อเจ้อ เพราะว่าคนเรานี้ถือได้ว่าการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมิตร หรือศัตรูขึ้นอยู่กับการพูด

๓. อัตถจริยา คือ หลักธรรมในการสงเคราะห์ทุกอย่างหรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

๔. สมานัตตตา คือ เป็นบุคคลที่มีความสม่ำเสมอในความประพฤติหรือการกระทำใดๆ มีความเสมอต้นเสมอปลาย คือเป็นคนมีคุณธรรม หนักแน่น ไม่โลเลและเป็นที่ไว้วางใจให้กับผู้อื่นได้[๕๑]

บุญสิริ ชวลิตธำรง ได้กล่าวว่า สังคหวัตถุธรรม เป็นที่ตั้งแห่งความยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกัน อันเป็นไปเพื่อการสงเคราะห์กัน ซึ่งมีอยู่ ๔ ข้อ คือ[๕๒]

๑. ทาน หมายถึง การให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่แก่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุกๆ คนนั้นย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันและกันอยู่ในด้านต่างๆ ในด้านวัตถุ เช่น ทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคบริโภคต่างๆ ในด้านกำลังกาย ช่วยกระทำกิจการของกันและกันทางกายในด้านวาจา พูดจาช่วยเหลือกันในเรื่องที่ควรพูดจา ในด้านสติปัญญาช่วยให้ความรู้ ให้การแนะนำ ในข้อที่ควรจะแนะนำต่างๆ การให้การเฉลี่ยเผื่อแผ่เจือจานทุกคนทั้งผู้ใหญ่ ทั้งผู้น้อยต่างก็ควรจะมีทาน คือ ให้การช่วยเหลือกัน ผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยมีจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการหรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย

๒. ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกัน อันเป็นถ้อยคำสุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ เพราะฉะนั้นจึงสมควรที่ทุกคนจะต้องมีสติควบคุมใจ ควบคุมวาจา ที่จะพูดออกไปให้เป็นวาจาที่สุภาพที่เหมาะสม แม้ว่าในบางคราวต้องทำงานเหน็ดเหนื่อยก็ตาม สิ่งที่จะเป็นเครื่องในการควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั่นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

---

[๕๐] คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **มนุษย์กับสังคม,** (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓๓-๑๓๔.

[๕๑] คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **มนุษย์กับสังคม,** (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓๓-๑๓๔.

[๕๒] บุญสิริ ชวลิตธำรง, **ธรรมโอสถ,** (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๓-๓๑.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ต่อกันและกัน คือ การทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ ตลอดถึงประเทศชาติสิ่งใดที่เป็นโทษก็ควรละเว้นไม่กระทำ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้งกาย วาจา ใจ ในทุกโอกาส

๔. สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งหมายถึง การรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ราชการต่างๆ เป็นต้น ตลอดถึงกฎหมายบ้านเมือง ในทางพระพุทธศาสนาก็คือพระธรรมวินัยบัญญัติสำหรับพระภิกษุทั้งหลายนั้นเอง

ธีรโชติ เกิดแก้ว ได้กล่าวว่า สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง หลักแห่งการประสานน้ำใจของสมาชิกในสังคมมี ๔ ประการ คือ

๑. ทาน การให้ คือ การเอื้อเฟื้อเผื่อ การสงเคราะห์อนุเคราะห์ การเสียสละสิ่งที่เรามีช่วยเหลือผู้อื่นที่ด้อยกว่า เช่น การมอบทุนการศึกษา การบริจาคเงินช่วยเหลือเด็กพิการหรือผู้ที่มีความเดือดร้อน เช่น ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ในด้านปัจจัยสี่หรือบริจาคเงินเป็นสาธารณกุศลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การให้ที่เป็นนามธรรม เช่น ให้ข้อคิด ความรู้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่นรวมไปถึงการให้น้ำใจหรือการให้อภัยกันที่เรียกว่า “อภัยทาน”

๒. ปิยวาจา พูดจาน่ารัก ไพเราะ สุภาพ น่าฟัง มีประโยชน์ มีเหตุผล โดยสรุปคือ วจีสุจริต ๔ นั่นเอง[๕๓]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายของสังคหวัตถุ ๔ คือ หลักธรรมที่เป็นเครื่อง ยึดเหนี่ยวน้ำใจคน และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ประกอบด้วย

๑. ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุน หรือ ทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจ และศิลปวิทยา

๒. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงาม หรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูด ให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๓. อัตถจริยา ทำประโยชน์ คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกาย และ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

๔. สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ และเสมอในสุขทุกข์ คือร่วมสุขร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน[๕๔]

สรุปได้ว่า สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง หลักอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวบุคคล ให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข สามารถใช้วิธีการในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจของ

---

[๕๓] ธีรโชติ เกิดแก้ว, **พระพุทธศาสนากับปัญหาสังคม,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สื่อตะวัน), ๒๕๔๗, หน้า ๒๑๒.

[๕๔] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมนูญชีวิต,** พิมพ์ครั้งที่ ๘๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

องค์การ โดยมีความสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย ที่มีอุปนิสัยของการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นพื้นฐานประกอบด้วย

๑. การให้ หรือการบริจาคในสิ่งที่ควรให้แก่ผู้ยากไร้ หรือแก่ผู้ที่ขาดแคลนกว่า ทั้งในรูปของวัตถุสิ่งของ

๒. การสื่อสารในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ สิ่งที่เป็นสาระข้อเท็จจริง ประกอบด้วย เหตุผลและความจริงใจ โดยไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด

๓. การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เช่น การเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่างๆ การระแวดระวังในการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปโดยสมัครใจ

๔. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นหนึ่งในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ร่วมแก้ไขโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๓.๒ การประยุกต์หลักสังคหวัตถุ ๔ ในชีวิตประจำวัน

จากการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์หลักสังคหวัตถุ ๔ ในชีวิตประจำวัน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายแนวทางที่สำคัญคือ

๑) ซีเอสอาร์ กับหลักสังคหวัตถุ ๔

แนวคิดดั้งเดิมในเรื่องซีเอสอาร์ (Corporate Social Responsibility) หรือที่เรียกเป็นภาษาไทยว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจนั้น หมายถึงการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับที่ดีควบคู่ไปกับการใส่ใจและดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน

มีรากฐานมาจากหลักทางศาสนา และดำรงอยู่ในสังคมตะวันออกมาช้านาน การพินิจพิจารณาถึงบริบทของเรื่องมีความสำคัญมากกว่าถ้อยคำที่เรียก ในการศึกษาหลายต่อหลายครั้งค้นพบว่าสังคมไทยในยุคสมัยที่ผ่านมามีการดำเนินกิจกรรมซีเอสอาร์ที่มีความเข้มข้นมากกว่าสังคมในตะวันตกเกื้อกูลกันทางสังคม ด้วยเหตุนี้ สังคมตะวันตกหรือกระทั่งสังคมในประเทศตะวันออกหลายประเทศที่ได้รับเอาวัฒนธรรมการแข่งขัน การชิงดีชิงเด่นอย่างเอาเป็นเอาตาย จนเกิดความเครียด เกิดปัญหาทางจิตใจ กำลังถวิลหาวิธีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นมากขึ้น คำนึงถึงสังคมส่วนรวมมากขึ้น

เป็นที่สังเกตได้มากขึ้นเรื่อยๆ ว่า มีปริมาณของกลุ่มคนชั้นปัญญาชนชาติตะวันตกได้เดินทางเข้ามาศึกษาและปฏิบัติธรรมเพื่อค้นหาวิธีแก้ปัญหาทางจิตใจเพิ่มมากขึ้น มีเหล่าบรรดานักคิดชาวตะวันตกที่มีชื่อเสียงในวงการธุรกิจได้เขียนตำราการบริหารจัดการซึ่งมีองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธอยู่อย่างชัดแจ้ง ฉะนั้น องค์กรธุรกิจในสังคมไทย แทนที่จะไปค้นหาตัวแบบจากตะวันตก ซึ่งในที่สุดแล้ว ก็คือภูมิปัญญาที่เรามีอยู่มาแต่เดิม ไม่ต้องไปรอศึกษาจากตำราของนักคิดตะวันตกเหล่านี้อีกทอดหนึ่ง แต่ใช้วิธีศึกษาโดยตรงจากสิ่งที่เรามีอยู่ เพียงแต่ต้องมองข้ามข้อจำกัดในเรื่องของถ้อยคำที่ใช้ซึ่งอาจจะไม่ร่วมสมัยโดยเล็งไปที่เนื้อหาหรือแก่นของเรื่องแทน

สังคหวัตถุ ๔ คือ หลักอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวบุคคล ซึ่งในที่นี้รวมถึง พลเมืองบรรษัท (Corporate Citizen) ให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข สามารถใช้เป็นตัวแบบหรือวิธีการในการดำเนินกิจกรรมซีเอสอาร์ขององค์กร โดยมีความสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยที่มีอุปนิสัยของการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นพื้นฐานประกอบด้วย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑. Corporate Philanthropy คือ การให้ หรือการบริจาคในสิ่งที่ควรให้แก่ผู้ยากไร้ หรือแก่ผู้ที่ขาดแคลนกว่า ทั้งในรูปของวัตถุสิ่งของ เช่น การนำสิ่งของเครื่องใช้ไปแจกแก่ผู้ประสบภัย การทำบุญตามหลักศาสนา การให้โอกาสทางธุรกิจ การแบ่งปันตลาด หรือการให้อภัย ตลอดจนการให้ความรู้ คำแนะนำต่างๆที่เป็นประโยชน์ เปรียบได้กับทาน

๒. Corporate Communication คือ การสื่อสารในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ สิ่งที่เป็นสาระข้อเท็จจริง ประกอบด้วยเหตุผล และความจริงใจ โดยไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด เช่น การให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์ที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้บริโภค การไม่โฆษณาประชาสัมพันธ์คุณลักษณะของสินค้าเกินจริง หรือการไม่หลอกลวงมอมเมาประชาชน เปรียบได้กับปิยวาจา

๓. Community Volunteering คือ การเสียสละแรงงาน แรงใจ และเวลา เพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เช่น การเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่างๆ การระแวดระวังในการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปโดยสมัครใจ เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบหนึ่ง เปรียบได้กับอัตถจริยา

๔. Equitable Treatment คือ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นหนึ่งในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) ไม่ถือว่าองค์กรตนเป็นใหญ่ เอาใจใส่ในสุขทุกข์ของผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ และร่วมแก้ไขโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งหมายถึง การมีส่วนร่วม (Participation) ขององค์กรในการดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ เปรียบได้กับสมานัตตตา

ตัวแบบสังคหวัตถุ ๔ นี้ พิสูจน์ให้เห็นว่า สามารถนำมาอธิบายและพัฒนาเป็นวิธีการในการดำเนินกิจกรรมซีเอสอาร์ขององค์กร โดยไม่ได้มีความล้าสมัยเลยแม้แต่น้อย[๕๕]

๒) พุทธวิธีครองใจคน : สังคหวัตถุ ๔

เคล็ดลับในการครองใจคน หรือ “พุทธวิธีครองใจคน” การทำให้คนรอบข้างรักเรา พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงสอนให้ปรับที่ตัวของเราเอง คือต้องทำตัวเราให้เป็นคนน่ารักเสียก่อนโดยการปฏิบัติตามสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นการปฏิบัติ เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน ทำให้เกิดความเคารพรักใคร่นับถือ เกรงอกเกรงใจกัน ไม่ว่าใครก็ตาม เมื่อมีหลักสังคหวัตถุ ๔ นี้ก็จะทำให้ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

เป็นธรรมดาที่ทุกคนต่างต้องการความรักจาก คนรอบข้างบ้างก็แสวงหาด้วยความน่ารัก บ้างก็แต่งตัวให้ดูดี บ้างพูดจาหวานหู เพื่อรียกร้องหาความรัก แต่วิธีการเหล่านี้ก็ไม่ประสบผลสำเร็จเสมอไป น่าแปลกที่ว่าบางคนไม่จำเป็น ต้องทำตัวให้เด่นดัง ไม่ต้องแต่งหน้าทาปาก ไม่มียศตำแหน่งสูง แต่กลับเป็นที่รักของคนรอบข้างได้ จะมีวิธีการใดที่เราจะผูกมัดใจคน จะสามารถครองใจคน ได้อย่างถูกต้อง สังคหวัตถุ ๔ มีด้วยกัน ๔ ประการคือ

๑. ทาน คือ การให้ พอให้แล้ว เขาได้สิ่งที่เขาต้องการ เขาก็จะมีความรักเราขึ้นมา การให้ทาน ไม่ได้หมายถึงการให้วัตถุสิ่งของ หรือเรียกว่า อามิสทาน แต่งเพียงอย่างเดียว ยังหมายรวมถึงการให้ความรู้เป็นทานด้วย ถ้าเป็นความรู้ทางโลก เรียกว่า วิทยาทาน ถ้าเป็นความรู้ทางธรรมก็เรียกธรรมทาน นอกจากนี้ยังมีการให้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง นั่นก็คือ การให้อภัย ไม่ถือโกรธเคืองกัน

---

[๕๕] ดนัย จันทร์เจ้าฉาย, การมีสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมผู้ประกอบการ, **นสพ.ฐานเศรษฐกิจ** ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๒๒๐๘ (๑๒-๑๔ เมษายน ๒๕๕๐): ๔๓.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มีจิตเมตตา ปรารถนาดีต่อกันหรือเรียกว่าอภัยทาน คนเราอยู่ด้วยกัน ก็เป็นธรรมดา ที่จะต้องมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง ขัดใจกันบ้าง แต่เมื่อขัดใจกันแล้วก็ควรต้องมีการให้อภัยกัน ให้เรามองแต่ข้อดีของเขาเยอะๆ แล้วความไม่พอใจ ก็จะค่อยๆ ลดลง จนหายไป เราก็จะมีแต่ความสุขใจ สบายใจ มีความรักความเมตตาที่พร้อมจะมอบให้กับทุกคน จะไปที่ไหนใครๆก็รัก

๒. ปิยวาจา คือ การพูดถ้อยคำที่เป็นที่รัก คำพูดนี้มีความสำคัญมาก จะทำให้คนรักเราหรือเกลียดเราก็ได้พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงให้หลักการพูดไว้ดังนี้

๑) ต้องเป็นคำจริง

๒) เป็นคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน

๓) พูดแล้วก่อให้เกิดประโยชน์

๔) พูดด้วยจิตเมตตา

๕) พูดถูกกาลเทศะคือถูกเวลาและสถานที่

นอกจากการพูดจาไพเราะแล้ว จะต้องมีหางเสียงด้วย เช่น มีครับ มีค่ะ นี่เป็นการเพิ่มเสน่ห์ให้กับคนพูดได้เยอะเลยหลวงพ่อเคยเปรียบเอาไว้ว่า คำพูดที่ไพเราะมีหางเสียงนั้นก็เหมือนทองหยอดที่มีจะงอย หน่อยๆ ก็เหมือนถ้อยคำที่ไพเราะๆ เมื่อพูดไปแล้ว คำพูดก็หวาน มีหางเสียงเหนี่ยวใจคนให้มาติดอยู่ที่เรา

๓.อัตถจริยาคือการทำตนให้เป็นประโยชน์ ในข้อนี้ แยกได้ ๒ ประเด็น คือ

๑) การทำตัวของเราให้เป็นคนมีมีประโยชน์

๒) การสร้างประโยชน์ให้กับคนอื่น

คือเราจะต้องฝึกตัวเของเราเองให้เป็นคนมีประโยชน์ เพราะถ้าคนไหนเป็นคนที่มีประโยชน์ คนๆนั้นจะเป็นที่รักของคนอื่น ใครๆ ก็อยากเข้าใกล้ วิธีทำให้เราเป็นคนมีประโยชน์ ก็ทำได้การหมั่นปรับปรุง พัฒนาความรู้ ความสามารถของเราให้ยิ่งๆขึ้นไปตลอดเวลา และต้องต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมด้วย เพราะเราจะเป็นคนเก่ง อย่างเดียวไม่พอแต่ต้องเป็นคนดีด้วยเมื่อเราฝึกตัวเองให้เป็นคนมีประโยชน์แล้ว ก็ต้องสร้างประโยชน์ให้ กับคนอื่นด้วยให้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีน้ำใจไมตรีต่อกัน เห็นอะไรช่วยได้ก็ช่วย ไม่นิ่งเฉยดูดาย ก็จะเป็นที่รักของคนทั่วไปแม้แต่ในสังคมที่ถูกยกย่องให้เกียรติย่อมเป็นบุคคลที่ทำคุณประโยชน์แก่หมู่ชนนั้นๆ เพราะฉะนั้นเมื่อเราอยู่ที่ใด เราควรทำตัวให้เกิดประโยชน์ บุคคลใดก็ตามเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ บุคคลนั้น จะเป็นบุคคลที่น่ารัก

๔. สมานัตตตา การวางตนให้สม่ำเสมอ หมายถึง การวางตัวของเราให้สมกับฐานะ และบทบาทของตัวเอง เช่น เป็นพี่เป็นน้อง เป็นพ่อแม่ลูก เป็นสามีภรรยา เราก็วางตัวให้เหมาะ พอดีตามนั้น อย่างแรกเลย ก็มีฐานะเป็นลูกศิษย์ที่รักของคุณครู เป็นลูกที่น่ารัก ของคุณพ่อคุณแม่ ถ้าใครมีพี่ เราก็มีฐานะเป็นน้อง จะเห็นได้ว่า แต่ละคนก็จะมี หลายฐานะในตัวเอง ดังนั้น เราจะต้องศึกษาว่าในแต่ละฐานะที่เราเป็นอยู่ มีหน้าที่อะไรบ้าง เมื่อศึกษาแล้วก็ต้อง ปฏิบัติตามหน้าที่นั้นให้สมบูรณ์ถ้าทำได้เช่นนี้ เราก็จะเป็นที่รักของคนรอบข้าง แต่ถ้าใครเป็นโจรอยู่ ก็ไม่ได้หมายความว่า จะต้องวางตัวให้สมกับที่เป็นโจร อันนี้ไม่ถือว่าสมานัตตตา เพราะสมานัตตตายังหมายรวมถึงการทำตนให้สมกับที่เป็นคน ก็คือ การปฏิบัติตนให้เป็นคนดีที่โลกต้องการ[๕๖]

---

[๕๖] วัชรี โชติรัตน์, พุทธวิธีครองใจคน สังคหวัตถุ ๔**, จุลสารบัณฑิตถาวร**, (๒๒ ต.ค.๒๕๕๑),: ๑๔.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) พอเพียงภิวัตน์ : สังคหวัตถุ ๔

สังคมไทยในยุคสมัยที่ผ่านมามีการดำเนินกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียง ที่มีความเข้มข้นมากกว่าสังคมในตะวันตกเสียอีก อย่างกรณีของการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกันในงานที่ทำ จนกลายเป็นประเพณีที่เรียกว่า "การลงแขก" ก็เป็นตัวอย่างหนึ่ง ที่เมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมตะวันตกซึ่งค่อนไปทางต่างคนต่างอยู่ ตัวใครตัวมัน ต้องแข่งขันกันเอาตัวรอด จึงด้อยในเรื่องความสนิทสนมเกื้อกูลกันทางสังคม ด้วยเหตุนี้ สังคมตะวันตกหรือกระทั่งสังคมในประเทศตะวันออกหลายประเทศที่ได้รับเอาวัฒนธรรมการแข่งขัน การชิงดีชิงเด่นอย่างเอาเป็นเอาตาย จนเกิดความเครียด เกิดปัญหาทางจิตใจ กำลังถวิลหาวิธีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นมากขึ้น คำนึงถึงสังคมส่วนรวมมากขึ้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจุบันกลุ่มคนชั้นปัญญาชนชาติตะวันตกได้เดินทางเข้ามาศึกษาและปฏิบัติธรรมในประเทศไทยเพื่อค้นหาวิธีแก้ปัญหาทางจิตใจเพิ่มมากขึ้นเหล่าบรรดานักคิดชาวตะวันตกที่มีชื่อเสียงในวงการธุรกิจ ก็ได้เขียนตำราการบริหารจัดการซึ่งมีองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธอยู่อย่างชัดแจ้ง ฉะนั้น องค์กรธุรกิจในสังคมไทยแทนที่จะไปค้นหาความรู้จากตะวันตกก็สามารถที่จะศึกษาความรู้ที่มีอยู่ในข้อธรรมทั้งหลาย เช่น สังคหวัตถุ ๔ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความรับผิดชอบทางสังคม แล้วนำมาใช้กับการดำเนินธุรกิจได้โดยตรงทันที

สังคหวัตถุ ๔ คือ หลักอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวบุคคล ให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข สามารถใช้วิธีการในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจขององค์การ โดยมีความสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย ที่มีอุปนิสัยของการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นพื้นฐาน ประกอบด้วย

๑. การให้ หรือการบริจาคในสิ่งที่ควรให้แก่ผู้ยากไร้ หรือแก่ผู้ที่ขาดแคลนกว่า ทั้งในรูปของวัตถุสิ่งของ เช่น การนำสิ่งของเครื่องใช้ไปแจกแก่ผู้ประสบภัย การทำบุญตามหลักศาสนา

๒. การสื่อสารในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ สิ่งที่เป็นสาระข้อเท็จจริง ประกอบด้วย เหตุผลและความจริงใจ โดยไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด เช่น การให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์ที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้บริโภค การไม่โฆษณาประชาสัมพันธ์คุณลักษณะของสินค้าเกินจริง

๓. การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เช่น การเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่างๆ การระแวดระวังในการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปโดยสมัครใจ

๔. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นหนึ่งในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ร่วมแก้ไขโดยไม่เลือกปฏิบัติ[๕๗]

จากการประยุกต์หลักสังคหวัตถุ ๔ นำมาใช้ในชีวิตประจำวัน สรุปได้ว่า สังคหวัตถุ ๔ คือ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สอนให้คนประสานสามัคคี ผูกไมตรี มีน้ำใจต่อกัน โดยการแสดงออกทางด้านการให้ การช่วยเหลือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ด้านการพูดด้วยความซื่อสัตย์จริงใจ สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน ด้านการสงเคราะห์ผู้ขัดสน การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม ด้านการประพฤติปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ กฎระเบียบด้วยความสม่ำเสมอ

---

[๕๗] พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์, พอเพียงภิวัตน์ : สังคหวัตถุ ๔,**กรุงเทพธุรกิจ**, (๒ ต.ค.๒๕๕๐),: ๒๓.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ต่อเนื่อง ผู้บริหารท่านใดมีธรรม คือ สังคหวัตถุ ๔ ประจำใจย่อมบริหารงานหรือองค์การด้วยความสำเร็จราบรื่นสามารถสานสัมพันธ์ให้บุคลากรประสานกลมเกลียวกันนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และเป็นที่รักของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นหน่วยราชการที่มีความใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ทำหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีวิวัฒนาการในการบริหารงานมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาล ซึ่งทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนในชนบทได้รับการเอาใจใส่มากขึ้นกว่าเดิมจากอดีต ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและปกครองตนเอง

๒.๔.๑ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล ไว้หลากหลาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษา ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ราชการส่วนท้องถิ่นที่เกิดจากแรงผลักดันของประชาชนและรัฐบาลที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจไปสู่องค์การบริหาร และองค์กรปกครองตนเองในระดับตำบล เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองและบริหารตามหลักการปกครองตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบลจึงถูกก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗[๕๘]

โกวิทย์ พวงงาม ได้กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘[๕๙]

สนิท จรอนันต์ ได้กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖) ซึ่งได้บัญญัติให้ยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท โดยไม่รวมเงินอุดหนุนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลก็เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้มากยิ่งขึ้น พัฒนาไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล การเปลี่ยนแปลง

---

[๕๘]กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, **พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ประสานมิตร, ๒๕๔๖), หน้า ๓.

[๕๙]โกวิทย์ พวงงาม, **การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมิติใหม่ในอนาคต**, ปรับปรุงใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕๔.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่จะยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยประกาศในราชกิจจานุเบกษา[๖๐]

อุดม เชยกีวงศ์ ได้กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง รูปแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริงอันเป็นการสนองตอบต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่จะให้อำนาจการบริหารแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานที่สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้ด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่และมีอิสระในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด[๖๑]

ฮอลโลเวย์ (Holloway) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีจำนวนประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีอำนาจปกครองตนเองมีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน[๖๒]

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล คือ ความพยายามในการที่จะร่วมมือดำเนินงานของส่วนราชการต่างๆ หรือดำเนินกิจการต่างๆ โดยเฉพาะในการบริหารจัดการงานต่างๆ ของภาครัฐทั้งด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมในชุมชนท้องถิ่นโดยผ่านการบริหารงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล.ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นภายใต้องค์การปกครองท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของตำบลตามที่กฎหมายกำหนดไว้

๒.๔.๒ ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น.ซึ่งสะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่การปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ซึ่งในทางทฤษฎีมีความเชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบท เป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่นและใกล้ชิดกับประชาชนในชนบท จึงน่าจะรู้ถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของ องค์การบริหารส่วนตำบล ไว้หลากหลาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษา ดังนี้

บัญญัติ พุ่มพันธ์ ได้กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญ ดังนี้

---

[๖๐]สนิท จรอนันต์, **ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น (ฉบับปรับปรุง),** (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสุขุมและบุตร จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๖๓.

[๖๑]อุดม เชยกีวงศ์, **หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา อบต.ประชาธิปไตยของชาวบ้าน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๓-๓๔.

[๖๒]Holloway, อ้างใน สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง, “ผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ”, **รายงานการวิจัย**, (สถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๓-๙.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑. เป็นองค์กรตามกฎหมายที่ทำหน้าที่บริหารจัดการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และชุมชนตามนโยบายกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

๒. เป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนฐานราก มีความอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานภายในกรอบที่กฎหมายกำหนด ทำให้สามารถแก้ไขปัญหา อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๓. เป็นองค์กรที่มีผู้แทนประชาชนเข้าไปบริหารงานทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหาร คือ นายก องค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาตำบล หมู่บ้านตรงกับความต้องการอันแท้จริงของประชาชน

๔. เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้การปกครองระบอบประชาธิปไตยในทางปฏิบัติแก่ประชาชนในขอบเขตที่ไม่กว้างนัก ทำให้ประชาชนมองเห็นภาพรวมอย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมได้ไม่ยาก

๕. เป็นการสร้างผู้นำทางการเมืองที่จะเข้าสู่เวทีการเมืองในระดับต่างๆ รวมทั้งในระดับชาติต่อไป

๖. เป็นการส่งเสริมการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย[๖๓]

๒.๔.๓ ความเป็นมาและการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยมีการเปลี่ยนแปลงสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น ๒ รูปแบบ ดังนี้[๖๔]

๑) รูปแบบ “สภาตำบล” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล ได้แก่ สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๑๕๐,๐๐๐ บาท

๒) รูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท ได้รับฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ รัฐบาลได้มีการเสนอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ในประเด็นต่าง ๆ ทั้งโครงสร้างที่มาของสมาชิก อบต. อำนาจหน้าที่ของ อบต.เป็นต้น

และในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐบาลได้เสนอขอปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔,ฉบับที่๕) โดยเนื้อหาส่วนใหญ่ แก้ไขชื่อเรียกบุคคล ที่มาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และคำศัพท์กฎหมายที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

---

[๖๓]บัญญัติ พุ่มพันธ์, **อบต.ของเรา : ท้องถิ่นของเรา,** พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บพิธการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑.

[๖๔]โกวิทย์ พวงงาม, **การปกครองท้องถิ่นไทย,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๘), หน้า ๒๔๐.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๔.๔ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล

๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ ๒ คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละ หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง ๑ หมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๖ คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง ๒ หมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ ๓ คน อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภา ๑ คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลให้นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือกเป็นประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้ ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งไม่ครบวาระเวลา ๔ ปีก็ให้ถือว่าเป็น ๑ วาระและเมื่อได้ดำรงตำแหน่ง ๒ วาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปีนับแต่วันที่พ้นตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกิน ๒ คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คนซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้

๓) พนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบลและอาจจัดแบ่งการ บริหารงานออกเป็น (๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๒) ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คนเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและมีอำนาจหน้าที่ตามที่มี กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖[๖๕]

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

---

[๖๕]โกวิทย์ พวงงาม, **สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดที่ ๓ พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย ลำดับที่ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบล**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๗), หน้า ๑๑.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๔.๕ สภาพทั่วไป

๒.๔.๕.๑ ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง มีอาณาเขตติดต่อกับเขต อำเภอบ้านม่วง อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนครคือ

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขต ตำบลวังทอง, ตำบลบ้านจันทร์ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลดงเย็น, ตำบลอ้อมกอ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลหนองแปน อ.เจริญศิลป์ จ.สกลนคร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ต.บ้านดุง ต.โพนสูง อ.บ้านดุง จ.อุดรธานี

๒.๔.๕.๒ เนื้อที่

มีเนื้อที่ทั้งหมด ๕๕,๐๐๐ ไร่ หรือ ๘๘ ตารางกิโลเมตร เป็นเนื้อที่ทำการเกษตรและอยู่ห่างไกลจากจังหวัด ที่สาธารณ จำนวน ๑๓,๒๑๗ ไร่ ที่อยู่อาศัยจำนวน ๓,๐๐๐ ไร่

๒.๔.๕.๓ ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เป็นป่าเบญจพรรณ ไม่มีภูเขาพื้นที่ส่วนใหญ่ทางทิศตะวันตกเป็นที่ดอนลาดเท ไปทางทิศตะวันออก ส่วนทิศเหนือของตำบลซึ่งเป็นที่ลุ่มมีน้ำท่วมทุกปีเพราะอยู่ติดกับลำน้ำสงครามส่วนพื้นที่ตอนกลางของตำบลจะเป็นที่ลูกคลื่นสูงต่ำ และที่ราบลุ่มอยู่รอบ ๆ หมู่บ้านซึ่งเกษตรกรใช้ทำนาเป็นส่วนใหญ่ ลักษณะสภาพดินเป็นดินที่มีความอุดมสมบูรณ์ต่ำ เนื้อดินปนทรายและมีหินลูกรังปะปนมาก หน้าดินตื้น จึงไม่สามารถเก็บน้ำไว้ได้นาน

๒.๔.๕.๔ จำนวนหมู่บ้านมีหมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง โดยแยกพื้นที่ การปกครองเป็น ๑๔ หมู่บ้านดังนี้ ๑) บ้านม่วง ๒) บ้านเมืองไพร ๓) บ้านกมลศิลป์ ๔) บ้านสามัคคี ๕) บ้านศรีเมือง ๖) บ้านหนองสว่าง ๗) บ้านหนองสวรรค์ ๘) บ้านศรีวัฒนา ๙) บ้านม่วงเหนือ ๑๐) บ้านศรีเมืองใต้ ๑๑) บ้านชะโนด ๑๒) บ้านหนองหว้า ๑๓) บ้านหนองซุมฮุม ๑๔) บ้านศรีเมืองใหม่

๒.๔.๕.๕ ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๘,๕๕๓ คน แยกเป็นชาย ๔,๓๑๔คน เป็นหญิง ๔,๒๓๙ คน เฉลี่ย ๙๗ คน/ตารางกิโลเมตร

๒.๔.๕.๖ สภาพภูมิอากาศ

โดยทั่วไปสภาพดินฟ้าอากาศของตำบลบ้านม่วง คล้ายคลึงกับจังหวัดอื่นๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบมรสุม ๓ ฤดู อุณหภูมิโดยเฉลี่ยต่อปี ๓๐ องศาเซลเซียสฤดูหนาวค่อนข้างหนาวจัดและแห้งแล้ง ในฤดูฝนจะมีฝนตกระหว่างเดือนพฤษภาคม – กันยายน

๒.๔.๒ อาชีพ

๒.๑.๑ ด้านเกษตรกรรมพื้นที่ทำการเกษตรทั้งหมด ๒๘,๙๔๘ ไร่ ประกอบด้วย

พื้นที่ทำนา ๒๓,๗๔๗ ไร่ พื้นที่ทำไร่อ้อย ๘๑๐ ไร่ ปาล์มน้ำมัน ๑๑๔ ไร่ พื้นที่ปลูกยางพารา ๓,๔๑๓ ไร่ พื้นที่ปลูกกาแฟ ๑๐ ไร่ พื้นที่ปลูกยูคาลิป ๖๒๙ ไร่ พื้นที่ปลูกข้าวโพด ๕๐ ไร่ พื้นที่ปลูกพื้นเกษตรอื่นๆ ๑๗๕ ไร่

ผลผลิตจากพืชประกอบด้วย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้าว ผลผลิต/ไร่ สูงสุด ๔๘๐ /ไร่ ต่ำสุด ๔๓ ก.ก./ไร่ เฉลี่ย ๔๔๗.๗๑ ก.ก./ไร่
ตำบลบ้านม่วง ส่วนใหญ่เลี้ยงสัตว์เพื่อเสริมรายได้ มิได้เลี้ยงเป็นอาชีพหลัก
เลี้ยงโค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ กระจายทั่วไปทุกหมู่บ้าน เลี้ยงปลา กระจายทั่วทุกหมู่บ้าน
๒.๑.๒ ด้านอุตสาหกรรมประกอบด้วย
โรงอิฐบล็อก ๒ แห่ง โรงสีข้าวขนาดเล็ก ๗ แห่ง
๒.๑.๓ ด้านการพาณิชย์ มีร้านค้าปลีกทั่วไป
๒.๑.๔ ผลผลิตและรายได้
ประชากรตำบลบ้านม่วง มีรายได้เฉลี่ย ๒๓,๐๐๐ บาท/คน/ปี
๒.๑.๕ การท่องเที่ยว สถานที่ท่องเที่ยว จำนวน ๑ แห่ง คือ คำชะโนด
๒.๒ หน่วยธุรกิจ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
ร้านค้าปลีก ๙๘ แห่ง ปั๊มน้ำมัน ๕ แห่ง(ปั๊มหลอด ๙ แห่ง) โรงอิฐบล็อก ๒ แห่ง
โรงสีข้าวขนาดเล็ก ๗ แห่ง ร้านซ่อม ๒ แห่ง ร้านอินเตอร์เน็ท ๓ แห่ง
๒.๔.๓ สภาพทางสังคม
๓.๑ การศึกษาประกอบด้วย
โรงเรียนสังกัด สปช. ๕ แห่ง (ขยายโอกาสถึง ม.๓ ๓ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕ แห่ง
ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ๑ แห่ง
๓.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา
ประชาชนในเขตตำบลบ้านม่วง นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๐ นับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๑๐
วัด / สำนักสงฆ์ ๑๕ แห่ง โบสถ์คริสต์ ๑ แห่ง
๓.๓ ด้านสาธารณสุข
สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน ๒ แห่ง จัดตั้งศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน ๑๔ แห่ง
อาสาสมัครสาธารณสูขประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๕๐ คน อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐
๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ตู้ยามบริการประชาชน จำนวน ๑ แห่ง (สถานีย่อยตำรวจชุมชนประจำตำบลบ้านม่วง)
หัวหน้าชุดตำรวจชุมชนประจำตำบล ๑ นาย ราษฎรอาสา (ตชต.) ๑๗ นาย
อปพร. ๒๐๕ คน อาสาสมัคร(กู้ชีพ) ๑๒ คน
๒.๔.๔ บริการพื้นฐาน
๔.๑ การคมนาคม
ถนนลูกรังถนนดิน ๕๖ สาย ถนนลาดยาง ๓ สาย ถนนคอนกรีต ๙ สาย สะพาน คสล. ๔ แห่ง
สะพานดิน/หินลูกรัง ๑๒ แห่ง
๔.๒ การโทรคมนาคม
โทรศัพท์สาธารณะ ๑๔ ตู้ ที่ทำการไปรษณีย์ โทรเลข สาขาตำบลบ้านม่วง จำนวน ๑ แห่ง
๔.๓ การไฟฟ้า
ไฟฟ้าเข้าถึงทั้ง ๑๔ หมู่บ้าน และมีประชากรใช้ไฟฟ้าแล้ว ๒,๓๓๑ หลังคาเรือน
โคมไฟสาธารณะประจำหมู่บ้านทั้ง ๑๔ หมู่บ้าน ๕๐๐ ดวง

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำห้วย ๑๕ สาย หนองบึง ๑๕ แห่ง ลำน้ำ ๑ แห่ง

๔.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย ๖ แห่ง ทำนบ – แห่ง บ่อบาดาลมือโยก ๑๗ แห่ง ประปาหมู่บ้าน ๑๔ แห่ง ถังเก็บน้ำ - ถัง แหล่งน้ำอื่นๆ - แห่ง

๒.๕. งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผล

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผล

เรื่องของประสิทธิผลเป็นเรื่องสำคัญ เป็นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในแต่ละองค์กรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลงานวิจัยที่ได้มีผู้ทำงานวิจัยเป็นจำนวนมาก และในที่นี้ได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

พระมหาจีรพันธ์ ธมฺมปสฏโฐ (นำประเสริฐ) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑.พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระสังฆาธิการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ส่วนด้านอื่น ๆ พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ๒.พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับพระสังฆาธิการที่มีอายุ พรรษา ระดับการศึกษาเปรียญธรรมตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ๓.ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการของคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ๑)ไม่มีการวางแผนในการดำเนินงานของคณะสงฆ์ระยะยาวและขาดงบประมาณดำเนินการทุกด้าน ๒)ไม่มีการทำโครงสร้างการบริหารจัดการเป็นระบบหรือการบริหารทรัพยากรของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์มากเท่าที่ควร ๓)ยังให้ความสำคัญต่อการศึกษาน้อยไปโดยมองว่าเรียนจบไปก็ไม่สามารถพัฒนาอะไรได้มากเพราะคณะสงฆ์ติดระบบศักดินาพอสมควร ๔)ขาดเจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการกับคณะสงฆ์ที่โดดเด่นหรือมีความสามารถเฉพาะด้านทำให้ระดมทุนในการบริหารงานคณะสงฆ์ได้น้อย ๕)ไม่มีการประเมินหรือขาดความรับผิดชอบระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติอีกทั้งผู้ที่เข้าใจหรือเห็นความสำคัญในการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ก็มีน้อยเกินไป ๔.ข้อเสนอแนะ คือ ๑)ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งงบประมาณที่จะมาใช้ในการบริหารวัดในทุกด้าน ๒)ต้องใช้โครงสร้างการบริหารงานในการกระจายอำนาจให้วัดให้ทุกคนมีส่วนร่วมจะวางแผนอย่างไร ๓)ต้องส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเสริมทักษะให้กับครูพระที่สอนทั้งพระและเด็กนักเรียนจะได้มีเทคนิคในการสอนอย่างไร ๔)ต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการประสานงานกับระดับผู้บังคับบัญชาและแหล่งงบประมาณที่จะจัดหาอย่างไร ๕)ต้องมีการติดตามผล

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การปฏิบัติงานทุกครั้งที่สั่งงานเพื่อให้ได้ผลงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยต้องวางแผนการปฏิบัติอย่างไร[๖๖]

พระมหาจีรพันธ์ ธมฺมปสฏโฐ (นำประเสริฐ) ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๐ : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางขะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณลักษณะบุคคลได้แก่ เพศ, รายได้เงินเดือน, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน, ตำแหน่ง, ความรู้ความเข้าใจและปัจจัยแรงจูงใจต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕ แต่คุณลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ โดย Good. C.V. (1973) ได้อธิบายว่า ความรู้ เป็นข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์ และข้อมูลต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้ จากมวลประสบการณ์ต่างๆ[๖๗]

สุรีรัตน์ กณาพันธุ์ ได้กล่าวถึง “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเอกชนของวัด : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดใหม่กรงทอง จังหวัดปราจีนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนของวัดใหม่กรงทอง จังหวัดปราจีนบุรี ด้านปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารด้านผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ปัจจัยด้านมนุษย์สัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบุคลากร ตามลำดับ ประสิทธิผลด้านครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนการสอน และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ ประสิทธิผลด้านผู้เรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนการสอนและปัจจัยด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ตามลำดับ[๖๘]

พระปลัดวิเชียร สิริภทฺโท (ประทุมมินทร์) จากการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลมี

---

[๖๖]พระมหาจีรพันธ์ ธมฺมปสฏโฐ (นำประเสริฐ), “ประสิทธิผลการบริหารกิจการของคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

[๖๗]สุรีรัตน์ กณาพันธุ์, “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ.๒๕๔๐ : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางขะแยง อำเภอ เมือง จังหวัดปทุมธานี”, **ปัญหาพิเศษการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย สาธารณะ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๔๖).

[๖๘]พระปลัดวิเชียร สิริภทฺโท (ประทุมมินทร์),“ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนของวัด : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดใหม่กรงทอง จังหวัดปราจีนบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปัจจัยแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยแรงจูงใจสูงสุดในด้านสภาพแวดล้อม ๘ ของการทำงานและมีปัจจัยแรงจูงใจต่ำสุดในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แสดงว่า ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg,๑๙๖๘) ได้วิจัยเรื่อง “การจูงใจในการทำงาน” (The Motivation to Work) โดยเสนอทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation – Hygiene Theory) หรือบางทีเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg’s Two Factors Theory) โดยองค์ประกอบของปัจจัยแรงจูงใจ (The Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจให้บุคคลชอบในการปฏิบัติงานและเป็นตัวที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะปัจจัยด้านนี้เน้นการตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เพิ่มผลผลิตการปฏิบัติงานจากองค์ประกอบ ๕ ประการคือ [๖๙]
๑) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ๒) ความสำเร็จในงาน (Achievement)
๓) ความก้าวหน้า (Advancement) ๔) ความรับผิดชอบ(Responsibility)
๕) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)

พระสมร อมโร (เพสังตึด) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตดุสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมทั้ง ๖ ด้าน อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด ผลที่ได้เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การบริหารและหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการบริหารวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนด้านการบริหารงานการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานวัดและประเมินผล ด้านการบริหารประชุมอบรมทางวิชาการ ด้านการบริหารงานห้องสมุด ส่วนในรายด้านพบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรการนำไปใช้ ครูให้ความสำคัญต่อการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ให้ผู้ปกครองทราบต่อเนื่องรวดเร็วและมีประสิทธิผลมากที่สุด รองลงมาคือ ครูให้ความสำคัญต่อการจัดครูเข้าสอนแทนครูที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลมากที่สุด รองลงมาคือติดตามช่วยเหลือแก้ปัญหาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเชื่อถือได้ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ให้ความสำคัญต่อการผลิตอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนได้เองสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด ผู้บริหาร ครูและนักเรียนให้ความสำคัญต่อ การอธิบายชี้แจงให้คำปรึกษาแก่ครูเรื่องการวัดผลประเมินผลตามระเบียบได้เป็นอย่างดี ด้านการบริหารงานห้องสมุด ผู้บริหาร ครู และนักเรียนให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการดำเนินงานด้านห้องสมุดเมื่อสิ้นภาคเรียนและสิ้นปีการศึกษาอย่างเป็นระบบ มากที่สุด

ผู้บริหาร ครู และนักเรียน เห็นว่าควรจัดให้มีการอบรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก[๗๐]

---

[๖๙]ประกิจ หาญธนะสุกิจ, “ประสิทธิผลภาคปฏิบัติงาน ของเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัด ชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๔๖).

[๗๐]พระสมร อมโร (เพสังตึด) ,“ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตดุสิต สำนักงานเขตพื้นนที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สัมฤทธิ์ สุขสงค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งเทื้อน ทองแก้ว (๒๕๕๑) ให้ความสำคัญว่า ผู้บริหารถือเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เฉลียวฉลาดบริหารงานเก่ง มีมนุษย์สัมพันธ์ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีกลยุทธ์ที่ดี ย่อมได้เปรียบกว่าองค์กรที่มีผู้บริหารที่มีความสามารถน้อยกว่า การพัฒนาตนเองของนักบริหารจึงมีความจาเป็นอย่างยิ่งในการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกาลัง เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป พนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มี รายได้เงินเดือน,วุฒิการศึกษา,ประสบการณ์การทางาน,ตำแหน่ง,ความรู้ความเข้าใจและปัจจัยแรงจูงใจต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน[๗๑]

แมน รถทอง, ร้อยตำรวจโท ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของในการให้บริการของสถานีตำรวจ ศึกษากรณีเฉพาะสถานีตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล ๔” ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้[๗๒]

๑. กลุ่มตัวอย่างประชาชนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการให้บริการของตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล ๔ อยู่ในระดับปานกลาง

๒. ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ความร่วมมือจากประชาชน และความเหมะสมด้านสถานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลต่อการบริการของตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล ๔ ลักษณะขององค์กร ๒) ด้านลักษณะ สภาพแวดล้อมของการทำงาน ๓) ด้านลักษณะของบุคลากร ๔) ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

กาญจนา บุญยัง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่: กรณีศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของคณะพยาบาล ศาสตร์มีประสิทธิผลในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดความสำเร็จ ๑) ด้านความสามารถ ในการผลิตของคณะ ๒) ด้านประสิทธิภาพการบริหาร ๓) ด้านความสามารถในการปรับตัว ๔) ด้าน พัฒนา และ ๕) ด้านความพึงพอใจ นอกจากนั้นยังศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์ พบปัจจัยที่มีผลคือ ๑) ด้านลักษณะขององค์กร ๒) ด้านลักษณะ สภาพแวดล้อมของการทำงาน ๓) ด้านลักษณะของบุคลากร ๔) ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน[๗๓]

---

[๗๑]สัมฤทธิ์ สุขสงค์, “ประสิทธิผลการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา องค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์”. **วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์ มหาบัณฑิตสาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา,** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๒๕๔๕).

[๗๒]แมน รถทอง, ร้อยตำรวจโท., ประสิทธิผลของในการให้บริการของสถานีตำรวจ ศึกษากรณีเฉพาะสถานีตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล ๔ **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๒๕๔๔).

[๗๓]กาญจนา บุญยัง, “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กรณีศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต** (เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กาญจนา งานสุจริต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรสันป่าตอง จำกัด จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า การดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรสันป่าตอง จำกัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิผลคือ ลักษณะของพนักงานด้านความรู้ความเข้าใจในหลักการสหกรณ์ ความรู้สึก ผูกพันต่อสหกรณ์ ความชัดเจนและการยอมรับบทบาทของตน และการใช้นโยบายการบริหารของ สหกรณ์ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ การปรับตัว และการริเริ่มสิ่งใหม่[๗๔]

วรเทพ เชื้อเจ็ดองค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การเทศบาลตำบลหางดงและเทศบาลตำบลสันทรายหลวง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ปัจจัยด้าน ลักษณะขององค์การ สภาพแวดล้อม พนักงาน และนโยบายการบริหาร เปรียบเทียบประสิทธิผล ระหว่าง ๒ เทศบาล “ พบว่าประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลหางดงมีประสิทธิผลการ ดำเนินงานรวมสูงกว่า และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน ภายนอก บรรยากาศในการทำงาน และความสามารถของเทศบาลตำบลในการนำเอาเทคโนโลยี่มาใช้ ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินของทั้งสองเทศบาล[๗๕]

สิรินทร์ญาภา จันทพิรักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การประเมินประสิทธิผลในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงาน กองนิติการ การสื่อสารแห่งประเทศไทย” พบว่า การประเมินประสิทธิผลไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมาย แต่พนักงานมี ความพึงพอใจในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังพบปัญหาและอุปสรรค จากการศึกษา กล่าวคือ[๗๖]

๑) ขั้นตอนในการประสานงานกับองค์กรอื่น ๆ และภายในองค์กรเอง เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานและขาดการประสานงานภายในองค์กรด้วยกันเอง

๒) การตั้งเป้าหมายของเวลาไม่ยืดหยุ่นตามลักษณะของงานแต่ละประเภท ทำให้ยุ่งยาก ต่อการปฏิบัติจริง

๓) องค์กรยังไม่มีความพร้อมพอในการดำเนินการเพื่อรองรับการปฏิบัติการปฏิบัติงาน

๔) พนักงานในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจ ทำให้การประเมินประสิทธิผลได้ผลไม่ดี

เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชน ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร

---

[๗๔] กาญจนา งานสุจริต. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรสันป่าตอง จำกัด จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๓๙).

[๗๕] วรเทพ เชื้อเจ็ดองค์. “การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรของเทศบาลตำบลหางดง และเทศบาลตำบลสันทรายหลวง จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๔๕).

[๗๖] สิรินทร์ญาภา จันทพิรักษ์, “การประเมินประสิทธิผลในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงาน กองนิติการ การสื่อสารแห่งประเทศไทย”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,** (เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ใน ๔ มิติ ”คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความรวดเร็วในการให้บริการความเสมอภาคในการให้บริการ และความเป็นธรรมในการให้บริการ โดยมีตัวแปรอิสระคือ ความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย ความซับซ้อนของโครงสร้าง ความพร้อมของทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ พบว่า ประสิทธิผลในมิติความพึงพอใจนั้น ตัวแปรอิสระทั้ง ๔ ตัว สามารถอธิบายได้ ประสิทธิผลในมิติความรวดเร็วตัวแปรอิสระ ๓ ตัว สามารถอธิบายได้ ยกเว้น การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ ประสิทธิผลในมิติความเสมอภาค ตัวแปรอิสระทั้ง ๕ ตัว สามารถอธิบายได้ และประสิทธิผลในมิติความเป็นธรรมนั้น มีเพียงตัวแปรความชัดเจนในเป้าหมายนโยบายเท่านั้นที่สามารถอธิบายได้โดยได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขไว้ คือ การจัดระบบงานการให้บริการที่ง่ายและรวดเร็วขึ้นเน้นการกระจายอำนาจให้เจ้า หน้าที่ ผู้ให้บริการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เน้นประโยชน์อยู่ที่ประชาชน ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนต่าง ๆ ในการบริการ สร้างจิตสำนึกรับผิดชอบแก่เจ้าหน้าที่ สนับสนุนให้นำอุปกรณ์การปฏิบัติงานที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อการบริการที่รวดเร็ว สร้างความสมดุลระหว่างปริมาณงานและคน เน้นการกำกับดูแลจากผู้บริหารระดับสูง การจัดหน่วยบริการเคลื่อนที่จัดให้มีหน่วยประชาสัมพันธ์และสร้างสิ่งจูงใจให้ประชาชนอยากเข้ามามีส่วนร่วม ลดขั้นตอนการบริการ ให้สั้นลงและง่ายขึ้น[๗๗]

ชาญณรงค์ แสงสว่าง ได้วิจัยเรื่อง “ ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒ ” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสามในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ[๗๘]

---

[๗๗]เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธ์,“ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชน ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร”, **ดุษฎีนิพนธ์การพัฒนาการบริหารดุษฎีบัณฑิต**,(สถาบันบัณฑิต : พัฒนบริหารศาสตร์,๒๕๓๖).

[๗๘]ชาญณรงค์ แสงสว่าง , “ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒ ”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**,(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์,๒๕๕๒).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรณันท์ จิรบุญภิญโญ ได้วิจัยเรื่อง “ ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ” ผลการวิจัยพบว่า ๑.สถานภาพของผู้เรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๖.๔๔ อายุต่ำกว่า ๒๓ ปี ร้อยละ ๕๗.๔๓ ประสบการณ์การทำงาน ร้อยละ ๘๐.๖๙ รายได้อยู่ในช่วง ๕,๐๐๐ ถึง ๗,๐๐๐ บาทต่อเดือน ร้อยละ ๔๐.๑๐ ระดับชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๖๓.๓๗ และต้องเสียค่าที่พักอาศัย ร้อยละ ๖๔.๓๖ ๒. ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี ประสิทธิผลระดับมากด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านการศึกษา เพื่อทักษะชีวิตและด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ และมีประสิทธิผลระดับปานกลางด้านการศึกษาพื้นฐาน ๓. การทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้เรียนที่มีภูมิหลัง ด้านเพศต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ส่วนผู้เรียนที่มีภูมิหลังด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา และที่พักอาศัยต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน[๗๙]

ถาวร กุลโชติ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดระบบและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง : กรณีศึกษาอำเภอลุง จังหวัดจันทบุรี ” ผลการวิจัยพบว่า มีประสิทธิภาพสูงโดยปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ภายในองค์การตามความคิดเห็นของคณะผู้ติดตาม มี ๕ ด้าน คือ ความรู้ ความเข้าใจ ของคณะกรรมการต่อนโยบายและเป้าหมายของรัฐบาลในการดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่ ตามระเบียบกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ด้านความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานกองทุนหมู่บ้านตามบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติและระเบียบที่ได้กำหนดโดยสมาชิก ด้านการเสียสละและความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้สมาชิกเข้ามามีโอกาสการตัดสินใจทุกขั้นตอน ด้านการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกและประชาชนได้ทราบอย่างต่อเนื่อง พบว่าทุกปัจจัยทำให้ประสิทธิผลสูง คือ การบริหารโครงการมีส่วนร่วมของสมาชิกรองลงมา คือ ความเสียสละและความมุ่งมั่นในการทำงานของกรรมการ ส่วนด้านความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ การประชาสัมพันธ์ เป็นปัจจัยรองลงมา ส่วนความรู้ความเข้าใจ ในนโยบาย มีผลทำให้ประสิทธิผลสูงพอกัน การยัดระบบบริหารจัดการกองทุนพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการจัดตั้งคณะกรรมการกองทุน แต่ละกองทุนมีคณะกรรมการบริหารกองทุน ตามระเบียบ มีระเบียบของกลุ่มกองทุนมีสมาชิกครบตามระเบียบตั้งแต่ ๕๐-๑๕๐ คน ได้กู้เงินครบทุกกองทุน สมาชิก ๕๐-๗๕% ของสมาชิกทั้งหมด เป็นผู้กู้มากที่สุด การส่งใช้เงินกู้ ส่วนใหญ่ส่งใช้เป็นรายปี การจัดทำบัญชีถูกต้องเป็นส่วนใหญ่ มีปัญหาไม่ทำบัญชีหรือทำไม่ถูกต้อง มีจำนวนน้อย มีเงินค้างในบัญชีที่ยังไม่กู้ต่ำกว่า ๕๐,๐๐๐ บาทเป็นส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่

---

[๗๙]กรณันท์ จิรบุญภิญโญ, “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**,(สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต,๒๕๕๓).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปล่อยเงินกู้ไม่หมด จำนวน ๖๑ กองทุน มีการประชุมบางเดือนเป็นส่วนใหญ่ และมีการบันทึกการประชุมถูกต้อง แต่มีบางกองทุนไม่บันทึกการประชุมซึ่งมีจำนวนน้อย[๘๐]

แก้วกัลยา ขวัญพรม ได้วิจัยเรื่อง " ประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่งเสริมโภชนาการของครูอนามัยโรงเรียนโครงการ ตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี "ผลวิจัยพบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่งเริมโภชนาการของครูอนามัยโรงเรียนโครงการ ตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มีระดับปานกลาง การบริหารแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศองค์การและความสามารถเชิงสมรรถนะด้านบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่งเสริมโภชนาการของครูอนามัยโรงเรียนโครงการ ตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี การบริหารแบบมีส่วนร่วม ความสามารถ เชิงสมรรถนะด้านบริหารและบรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ ๗๒ จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารควรจะกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดนำ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์การมาใช้ในการบริหารงาน สนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่งเสริมโภชนาการของครูอนามัยโรงเรียน[๘๑]

กิจจา นวลสุวรรณ์ ได้วิจัยเรื่อง "ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ" ผลการวิจัยพบว่า ๑.ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรมโดยรวมแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ๒.ประสิทธิผลการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ระดับเขตการศึกษา ระดับจังหวัด และระดับอำเภอไม่แตกต่างกัน ๓.ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานแต่ละด้านของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ ๓.๑ ด้านนโยบายและแผนควรกำหนดประเด็นปัญหาและอุปสรรค การดำเนินงาน และจัดทำแผนงานโครงการเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้น ๓.๒ ด้านบริหารงบประมาณ ควรเสนอของบประมาณประจำปีและจัดทำแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับงบประมาณ ๓.๓ ด้านบุคลากร ควรสำรวจข้อมูลจำนวนบุคลากรและจัดทำฐานข้อมูลเพื่อใช้อัตราบุคลากรในหน่วยงาน ๓.๔ ด้านวิชาการ ควรสนับสนุนงานวิจัยและจัดทำระบบสารสนเทศการบริหาร[๘๒]

---

[๘๐]ถาวร กุลโชติ, "ประสิทธิผลการจัดระบบและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง : กรณีศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี",**วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**,(สาขาการบริการทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๕๐).

[๘๑]แก้วกัลยา ขวัญพรม, " ประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่งเสริมโภชนาการของครูอนามัยโรงเรียนโครงการ ตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ",**วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**,(สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล,๒๕๕๑).

[๘๒]กิจจา นวลสุวรรณ์, "ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ",**วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,**(สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๔๑).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับประสิทธิผล อาจกล่าวได้ว่าการวัดประสิทธิผลในการบริหารงานสามารถวัดได้ในเรื่องของการตอบสนองต่อความต้องการของคนส่วนรวม การบริหารงานให้เกิดการสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงการให้บริการด้วยความเต็มใจ การให้บริการอย่างเพียงพอ ความสะดวกสบายในการไปใช้บริการ ย่อมเป็นที่น่าพอใจและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ตามความต้องการ

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารงานเป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งที่เปรียบเสมือนนโยบายในปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรที่ผู้วิจัยได้ศึกษา จากผลงานวิจัยที่ได้มีผู้ทำงานวิจัยเป็นจำนวนมาก และในที่นี้ได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

พระธนดล นาคพิพัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนาศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษาวุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครอง พระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษาแก่ พระภิกษุ สามเณร ให้พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรม ด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุสามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ[๘๓]

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปญฺโญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า การจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่ออบรมด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย ถึงจะมีการปฏิบัติมากก็จริง แต่บางวัดโดยเฉพาะเจ้าอาวาสยังไม่ค่อยเคร่งครัดเท่าที่ควร ทั้งนี้ควรจะกำหนดเป็นตารางการทำวัตรไว้อย่างชัดเจน และถ้าพระรูปใดไม่ลงมาทำวัตรก็ควรจะมีบทกำหนดลงโทษไว้อย่างชัดเจน นอกจากพระรูปนั้นติดภารกิจจำเป็น เช่น สอนหนังสือในโรงเรียน[๘๔]

ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพระสังฆาธิการในจังหวัดขอนแก่น มีทัศนะต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภออยู่ในระดับมาก โดยพระ

---

[๘๓]พระธนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

[๘๔]พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปญฺโญ, “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณีพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๕๑).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะอำเภอและสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะตำบลมีทัศนะต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕[๘๕]

บุศรา เข็มทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานธนาคารที่ตั้งในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้บริหาร ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ระยะเวลาการทำงานและประเภทธนาคาร ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพ พนักงานที่มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน ๓๐ ปี[๘๖]

สุพล เครือมะโนรมณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา และมุทิตา ไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่ อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อย[๘๗]

จินตนา กัลยาณพันธ์ ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลพนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเพศและอายุ ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาชีพ ระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕[๘๘]

สมเด็จ ปินทะยา ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า “ทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพดี แต่ในอนาคตอันใกล้นี้เทศบาลจอมทอง จะต้องมีภาระตามอำนาจและหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ฉะนั้น คระผู้บริหารที่มีนายกเทศมนตรีและเทศมนตรี จะต้องเป็นผู้

---

[๘๕]ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, “การบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น”**, ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น,๒๕๔๓).

[๘๖]บุศรา เข็มทอง, “คุณลักษณะผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานธนาคารที่ตั้งในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม,๒๕๔๒).

[๘๗]สุพล เครือมะโนรมณ์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๔๒).

[๘๘]จินตนา กัลป์ยาณพันธ์, “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ๒๕๔๙).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มีความรู้ และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติและบริหารงาน เพื่อรองรับการถ่ายโอนบริการสาธารณะและการจัดสรรงบประมาณที่มากขึ้น โดยเฉพาะโครงการหรือบริการของเทศบาล จะต้องตอบสนองความต้องการของคนทุกระดับการศึกษา โครงการที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีการศึกษาน้อย ที่เห็นว่ามีประสิทธิภาพดีอยู่แล้ว ก็ให้คงไว้และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และจะต้องจัดทำโครงการหรือวิธีการบริหารที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับคนที่มีการศึกษาสูง เพราะคนกลุ่มนี้ยังต้องการเห็นการพัฒนาเทศบาลจอมทองมากกว่านี้ โดยคณะผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการเทศบาลที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของชุมชนท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น โดยการรับฟังข่าวสารข้อเสนอแนะ ของประชาชนและยอมรับการตรวจสอบการใช้อำนาจทั้งจากประชาชนและสภาเทศบาล ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อประชาชนในเขตเทศบาลจอมทอง”[๘๙]

ธวัชชัย เพิ่มกร ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะสถานภาพและข้อมูลทั่วไปพบว่า เป็นเพศชายมากที่สุด มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ระหว่าง ๔-๖ ปี ประกอบอาชีพพนักงานและเจ้าหน้าที่ส่วนตำบล เมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ด้านการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทางด้านการวางมาตรฐานของการบริหารงานบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทางด้านการวางมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลการให้ความคุ้มครองยุติธรรมเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ด้านการบริหารงานการเงินการคลังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดมาตรการ การเงินการคลัง การมีอำนาจหน้าที่ของตนเองในการบริหารงานการเงินการคลัง ด้านการบริหารงานทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ด้านอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริการสาธารณะ ก่อประโยชน์โดยส่วนรวม”[๙๐]

สมพงษ์ ฟุ้งทวีวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาล ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาลที่มีต่อการบริหารงานของเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบลทั้ง ๔ ด้าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๖ ซึ่งจากเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดระดับความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบล กำหนด คะแนนเฉลี่ย

---

[๘๙]สมเด็จ ปินทะยา,“ทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารเทศบาล ตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่”,**วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการเมืองและการปกครอง**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘).

[๙๐]ธวัชชัย เพิ่มกร, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๐๐-๓.๙๙ หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่า คณะผู้บริหารเทศบาลส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับไม่รุนแรงมากนัก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบของการบริหารงานเทศบาลตำบลมีลักษณะคล้ายคลึงกับการบริหารงานในรูปแบบสุขาภิบาลเดิม ซึ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลมาเป็นเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นผลทำให้มีการโอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน เงินงบประมาณ พนักงานและลูกจ้างของสุขาภิบาลมาเป็นของเทศบาล และคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลส่วนใหญ่เป็นกรรมการสุขาภิบาลมาก่อน จึงทำให้ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานทั้ง ๔ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และยังเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้จะคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้นได้ เมื่อคณะผู้บริหารเทศบาลได้ศึกษาระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งรัฐบาลกระจายอำนาจในการด้านการเงินและการคลังให้กับเทศบาลมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เทศบาลสามารถเลี้ยงตนเองได้ ส่วนสภาพภูมิหลังของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานของเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลแตกต่างกัน[๙๑]

สามารถ ไชยพันธุ์ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความพร้อมในการจัด การศึกษาตามอัธยาศัยของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่านสมาชิกส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ในการที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการควบคุม ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาที่สมาชิกเห็นด้วยน้อย ความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยของสมาชิก องค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดน่าน พบว่าประธานองค์การบริหาร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการ และกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล มีคความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพร้อมในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕[๙๒]

โกวิทย์ ธนการพานิช ได้วิจัยเรื่อง “ธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวงทั้ง ๖ หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า พบว่า ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกหลัก ส่วนผลการเปรียบเทียบธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

---

[๙๑]สมพงษ์ ฟุ้งทวีวงศ์, “ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาล ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒).

[๙๒]สามารถ ไชยพันธุ์, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต**, (สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๔๕).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ที่ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทุกปัจจัยส่วนบุคคล จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้[๙๓]

ชัยภัทร เกษมณี ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ กลยุทธ์การบริหารองค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน: กรณีศึกษามูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

“๑.กลยุทธ์การบริหารของมูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก มีลักษณะดังนี้ (๑) กลยุทธ์การบริหารโอกาส พบว่า มูลนิธิฯ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นความชำนาญขององค์กรและโอกาสในการพัฒนาเครือข่าย ในการดำเนินงานตามเป้าหมายมีการกำหนดภารกิจอย่างชัดเจน ใช้กลยุทธ์รวมขององค์กรที่เน้นการผสมผสานในการทำงานเพื่อให้เกิดโครงสร้างและระบบการคุ้มครองเด็กนอกจากนี้มูลนิธิฯ ยังมีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ๕ ปี เพื่อวางกรอบการทำงานขององค์กรในระยะยาว (๒) กลยุทธ์การบริหารงาน พบว่า มูลนิธิฯ มีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบหน้าที่ และบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งทำให้เกิดการกระจายอำนาจการบริหารและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (๓) กลยุทธ์การบริหารคน พบว่า มูลนิธิฯ มีแนวทางในการจูงใจบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยเน้นสวัสดิการและกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ ส่วนการพัฒนาบุคลากรดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยใช้ทีมที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการควบคุมการดำเนินงานมีการจัดทำอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร ขั้นตอนการปฏิบัติงานและการควบคุมจากภายนอก ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.ผลลัพธ์ของการดำเนินกลยุทธ์การบริหารของมูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็กมีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาจากการดำเนินงานตามแผนงานประจำปี ๒๕๔๘ ในด้านต่างๆ ดังนี้ (๑) ความสามารถในการผลิต ได้แก่ เด็กได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก การพัฒนาเครือข่ายในการดำเนินงาน และความสามารถในการระดมทุน (๒) ด้านประสิทธิภาพ ได้แก่ความสามารถของเด็กในการใช้ชีวิตได้เป็นปกติในสังคมหลังการบำบัด และความสามารถในการป้องกันเด็กถูกละเมิดซ้ำเมื่อกลับคืนสู่สังคมไปแล้ว (๓) ความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ สัดส่วนของนักวิชาชีพที่ทำหน้าที่บำบัดและฟื้นฟูเด็ก การใช้รูปแบบทีมสหวิชาชีพในการทำงาน และความรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก (๔) ความสามารถในการพัฒนา ได้แก่ ความพร้อมของเครื่องมือและกิจกรรมในการให้บริการเด็กที่ถูกละเมิดสิทธิและครอบครัว การมีห้องสมุดให้บริการแก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการบริการเด็กและครอบครัว และความพร้อมของมูลนิธิฯ ในการเป็นศูนย์ศึกษาดูงานของหน่วยงานสถานแรกรับ อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของมูลนิธิฯ ในระดับปานกลาง ขณะที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

๓. ปัจจัยด้านการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์กลยุทธ์การบริหารของมูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของกลยุทธ์การบริหารใน

---

[๙๓]โกวิทย์ ธนการพานิช, “ธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านภาวะผู้นำเท่านั้น ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของกลยุทธ์การบริหารด้านประสิทธิภาพ”[๙๔]

จินตนา กัลยาณพันธ์ ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลพนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเพศและอายุ ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาชีพ ระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕”[๙๕]

สมบูรณ์ กนกหงส์ ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า “การมีส่วนร่วมในการบริหารส่วนตำบล ๖ ด้าน คือ ด้านโอกาสและการพบปะแลกเปลี่ยน เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของชุมชน ด้านลักษณะของความเป็นผู้นำ ด้านการให้ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ด้านการมีส่วนร่วมการพึ่งตนเอง ด้านความสามัคคีและความร่วมมือในชุมชน”[๙๖]

สมเด็จ ปินทะยา ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า “ทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพดี แต่ในอนาคตอันใกล้นี้เทศบาลจอมทอง จะต้องมีภาระตามอำนาจและหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ฉะนั้น คระผู้บริหารที่มีนายกเทศมนตรีและเทศมนตรี จะต้องเป็นผู้มีความรู้ และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติและบริหารงาน เพื่อรองรับการถ่ายโอนบริการสาธารณะและการจัดสรรงบประมาณที่มากขึ้น โดยเฉพาะโครงการหรือบริการของเทศบาล จะต้องตอบสนองความต้องการของคนทุกระดับการศึกษา โครงการที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีการศึกษาน้อย ที่เห็นว่ามีประสิทธิภาพดีอยู่แล้ว ก็ให้คงไว้และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และจะต้องจัดทำโครงการหรือวิธีการบริหารที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับคนที่มีการศึกษาสูง เพราะคนกลุ่มนี้ยังต้องการเห็นการพัฒนาเทศบาลจอมทองมากกว่านี้ โดยคณะผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการเทศบาลที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของชุมชนท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น โดยการรับฟังข่าวสาร

---

[๙๔]ชัยภัทร เกษมณี, “กลยุทธ์การบริหารองค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน: กรณีศึกษามูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก”,**ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙).

[๙๕]จินตนา กัลป์ยาณพันธ์, “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ๒๕๔๙).

[๙๖]สมบูรณ์ กนกหงส์, “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์”,**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**,(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ ของประชาชนและยอมรับการตรวจสอบการใช้อำนาจทั้งจากประชาชนและสภาเทศบาล ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อประชาชนในเขตเทศบาลจอมทอง”[๙๗]

ขนิษฐ์ครี ลี้อารีย์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒” ผลการวิจัย พบว่า การวางแผนงานทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียน ให้คณะครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน ปัญหาการวางแผนทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาอันดับแรก คือ โรงเรียน จัดสรรงบประมาณของโรงเรียนกระจายไปตามแผนงานและโครงการยังไม่ได้สัดส่วนที่เหมาะสม การจัดทำแผนงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมือง พัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดเก็บทะเบียนเอกสารและหลักฐานแสดงผลการเรียนถูกต้อง เป็นระบบ และปัจจุบัน ปัญหาการจัดทำแผนงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและ เมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพิ่มเติมน้อย เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการเรียน แผนการสอน สื่อประกอบการสอนและการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น การดำเนินงานตามแผน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมือง พัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียน สนับสนุนให้ครูไปร่วมประชุมอบรมสัมมนาและลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงาน ปัญหาการดำเนินงานตามแผน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมือง พัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาและฝึกงานนอกสถานที่ การประเมินผลการดำเนินงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนนำข้อมูลจากข้อสรุปเสนอแนะจากแผนงาน โครงการกิจกรรม มาใช้ประกอบในการวางแผนจัดการศึกษา ของโรงเรียน ปัญหาการประเมินผลการดำเนินงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและ เมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนไม่ได้ติดตามผลนักเรียนที่จบหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด

---

[๙๗]สมเด็จ ปินทะยา,“ทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารเทศบาล ตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่”,**วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการเมืองและการปกครอง**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีทัศนะต่อการบริหาร และปัญหาการบริหารหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕[๙๘]

จินตนา กัลยาณพันธ์ ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลพนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเพศและอายุ ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาชีพ ระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕[๙๙]

สรุปได้ว่า ในการบริหารงานการจัดการและการให้บริการของสำนักงานนั้นต้องมีการวางแผนการจัดการในระบบการทำงานในหลาย ๆ ด้าน ดังกับวิจัยต่าง ๆ ย่อมมีการมองเห็นการทำงานอย่างเป็นระบบคือ การวางแผน การจัดการ ให้เกิดประสิทธิ์ภาพและประสิทธิ์ผลของการทำงานอย่างมีระบบ ในการทำงานนั้นย่อมมีองค์ประกอบในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการบริการของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นที่หน้าพึงพอใจ ของเจ้าหน้าที่หรือผู้ให้บริการแก่ประชาชน ทำให้เกิดประสิทธิผลตามที่ได้วางแผน ในการทำงานของข้าราชการไทยนั้นเอง

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔

นักวิจัยสามารถศึกษาหลักสังคหวัตถุ ๔ ได้จากการศึกษาหลักธรรมที่ได้มีการบัญญัติขึ้นเพื่อการประยุกต์ใช้กับการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการประสานงานที่จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา จากผลงานวิจัยที่ได้มีผู้ทำงานวิจัยเป็นจำนวนมาก มากล่าวพอสังเขป ดังนี้

ไพฑูรย์ ขุนอาสา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัตถุธรรม : ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์” ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ยังมีความเข้าใจในหลักสังคหวัตถุธรรมไม่ชัดเจนดี จึงไม่สามารถนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการบริหารงานได้ครบถ้วนเต็มที่ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้

---

[๙๘]ขนิษฐ์ศรี ลี้อารีย์, “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (สาขาการบริหารการศึกษา , มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๙).

[๙๙]จินตนา กัลป์ยาณพันธ์, “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ๒๕๔๙).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ความเข้าใจในหลักธรรมข้อนี้ให้ถูกต้องก่อน จึงจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและก่อให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารงานได้อย่างแท้จริง[๑๐๐]

สมหมาย บัวจันทร์, พันตรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร" ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสมานัตตตามากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านทาน ด้านอัตถจริยา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านปิยวาจา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับเพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ มีผลไม่ต่างกัน[๑๐๑]

ราชันย์ ธงชัย, พันโท ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ ๔ ของหน่วยงานสัสดีอำเภอเมือง จังหวัดระยอง" ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ ๔ ของหน่วยสัสดีอำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านทาน เป็นอันดับแรก รองลงมามีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านปิยวาจา และสุดท้ายมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านอัตถจริยา โดยภาพรวมมีความพึงพอในอยู่ในระดับมา[๑๐๒]

สมหมาย บัวจันทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร" ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสมานัตตตามากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านทาน ด้านอัตถจริยาและลำดับสุดท้าย คือ ด้านปิยวาจา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้การบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับเพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ ประสบการณ์ในการมาใช้บริการ ประเภทของการมาใช้บริการและพื้นที่อยู่อาศัยมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการให้การบริการประชาชนของสำนักงานเขตบางแค

---

[๑๐๐]ไพฑูรย์ ขุนอาสา,"ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัตถุธรรม : ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์", **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๒).

[๑๐๑]สมหมาย บัวจันทร์,พันตรี, "การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์),** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

[๑๐๒] ราชันย์ ธงชัย,พันโท, ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ ๔ ของหน่วยงานสัสดีอำเภอเมือง จังหวัดระยอง", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์),** (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพกำลังคน ซึ่งภาครัฐ ยังขาดทิศทางและนโยบายที่แน่ชัด ทั้งยังขาดความต่อเนื่อง ขาดการประสานงานและร่วมมือระหว่างหน่วยฝึกอบรมต่างๆ ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีลักษณะต่างคนต่างทำไม่ตรงกับความต้องการ ผลที่ได้จึงตกอยู่กับประชาชนที่มารับการบริการและการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการพัฒนากำลังคน ภาครัฐยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญ เจ้าหน้าที่จึงปฏิบัติงานตามหน้าที่แต่ปราศจากซึ่ง Service Mind แนวทางการปรับปรุงการให้การบริการประชาชนของสำนักงานเขตบางแค คือ เจ้าหน้าที่ควรพัฒนาด้านการบริการอย่างไม่หยุดยั้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นมีการแสดงออกที่เป็นมิตรและจริงใจ มีความยืดหยุ่นในการให้บริการ รวมทั้งเน้นการบริการที่สามารถนำมาซึ่งความพึงพอใจแก่ผู้รับและส่งผลย้อนกลับไปยังผู้ให้บริการโดยทำให้รู้สึกว่าการได้ช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสิ่งที่มีคุณค่าน่าภูมิใจ รูปแบบการยกระดับความพึงพอใจของประชาชนที่ไปใช้บริการที่สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ในการให้การบริการ เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงจุดยืนที่ชัดเจนในด้านการให้บริการ นำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านความพึงพอใจซึ่งเป็นการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่กระบวนการจัดการ การพัฒนาตัวบุคลากรและการเสริมสร้างหลักคุณธรรม ยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะเกิดประสิทธิภาพได้เต็มที่ เมื่อมีการนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องนำทาง โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ ๔ อันได้แก่ โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชนและวางตนเหมาะสม โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การยกระดับและสร้างความพึงพอใจสูงสุดของประชาชนที่มารับบริการ[๑๐๓]

พฤกษา พุทธรักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก ” ผลการศึกษาพบว่า

สมาชิกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า ๓,๐๐๐ บาท และมีระยะเวลาการเป็นสมาชิกหรือทำงานกับสหกรณ์มากกว่า ๑๕ ปี มีวัตถุประสงค์ในการเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ส่วนใหญ่เพื่อกู้เงินไปจ่ายหนี้สินเดิม ในส่วนของการมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการสหกรณ์ โดยภาพรวมสมาชิกมีความเข้าใจ แต่ยังคงไม่มีความเข้าใจว่าใครเป็นเจ้าของสหกรณ์ ในระดับการปฏิบัติในด้านการบริหารจัดการสหกรณ์ ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติมาก โดยมีระดับของการปฏิบัติในเรื่องมีการกำหนดวิธีควบคุมตรวจสอบดูแลการเก็บรักษาเอกสารด้านการเงินการบัญชีและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมากที่สุด การบริหารจัดการสหกรณ์โดยหลักสังคหวัตถุ ๔ ทั้ง ๔ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมานัตตตา ที่ยังคงมีระดับการปฏิบัติน้อย ได้แก่ สหกรณ์ได้ให้ความช่วยเหลือและให้สวัสดิการต่างๆแก่สมาชิกอย่างเหมาะสมและพอเพียง เมื่อเห็นสมาชิกโกรธหรือไม่พอใจในการมาใช้บริการของสหกรณ์ ก็ช่วยพูดจาให้เข้าใจและหายโกรธ เจ้าหน้าที่ช่วยเหลืองานของสมาชิกในชุมชนทุกครั้งที่มีโอกาส และเจ้าหน้าที่ได้มีการใช้เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ ของสำนักงานอย่างประหยัดและ

---

[๑๐๓] สมหมาย บัวจันทร์, การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้การบริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ ,ประศาสนศาสตร์**,(บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เหมาะสม และทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค พร้อมทั้งแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรได้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น[๑๐๔]

สรุปได้ว่า การวิจัยที่ได้กล่าวมานั้น หลังจากได้ศึกษาหลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปใช้กับการดำเนินงานในด้านต่างๆโดยหลักสังควัตถุ ๔ ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างความสามัคคี การประสานหมู่คนเพื่อให้การดำเนินงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๕.๔. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

เรื่องของการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งที่เปรียบเสมือนนโยบายในปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรที่ผู้วิจัยได้ศึกษา จากผลงานวิจัยที่ได้มีผู้ทำงานวิจัยเป็นจำนวนมาก และในที่นี้ได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มากล่าวพอสังเขป ดังนี้

อุดม เชยกีวงศ์ ได้กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง รูปแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริงอันเป็นการสนองตอบต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่จะให้อำนาจการบริหารแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานที่สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้ด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่และมีอิสระในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด๕๘[๑๐๕]

ฮอลโลเวย์ (Holloway) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีจานวนประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีอำนาจปกครองตนเองมีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน[๑๐๖]

---

[๑๐๔]พฤกษา พุทธรักษ์, "การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก", **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

[๑๐๔]อุดม เชยกีวงศ์, หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา อบต.ประชาธิปไตยของชาวบ้าน, (กรุงเทพมหานคร : สานักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๓-๓๔

[๑๐๔]อุดม เชยกีวงศ์, หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา อบต.ประชาธิปไตยของชาวบ้าน, (กรุงเทพมหานคร : สานักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๓-๓๔

[๑๐๕]Holloway, อ้างใน สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคาแหง, "ผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกากับดูแลตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น", รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยรามคาแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๓-๙.

[๑๐๕]พิทยา จันทร์เจริญ, "การดำเนินงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดมหาสารคาม", **วิทยานิพนธ์**

[๑๐๖]Holloway, อ้างใน สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคาแหง, "ผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกากับดูแลตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น", รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยรามคาแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๓-๙.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พิทยา จันทร์เจริญ ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดมหาสารคาม พบว่า การมีระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในระบบการบริการจะทำให้งานด้านการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มีความรวดเร็วและจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้มารับบริการมากขึ้น[๑๐๗]

กรกช ณ ลำพูน ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงราย สาขาอำเภอแม่สาย พบว่า ความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ กลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์วิธีการ และขั้นตอนการขอใช้บริการ การตอบคำถามของเจ้าหน้าที่ในระดับค่อนข้างน้อย ฝ่ายทะเบียน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับปานกลางเกี่ยวกับการจัดลำดับก่อนหลังในการขอรับคำขอการสอบสวนผู้ขอรับบริการมีความชัดเจนและโปร่งใส และการประชาสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับขั้นตอนการให้บริการ เมื่อพิจารณาด้วยค่าเฉลี่ย พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับไม่แน่ใจ และข้อมูลมีความกระจายมาก ฝ่ายรังวัด ก็เช่นเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจที่ไม่สูงมากนักเกี่ยวกับการนัดหมาย เพื่อไปสำรวจรังวัดในระยะเวลาที่เหมาะสม ในขณะที่ประเด็นอื่นๆ ความพึงพอใจกระจายอยู่มาก เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมจะอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ด้านทั่วไป พบว่า ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เป็นสำคัญ และปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ ตัวบุคลากรในสำนักงานที่ดินส่วนหนึ่งให้บริการไม่ดี ขาดมนุษย์สัมพันธ์ อัธยาศัย ความกระตือรือร้นในการให้บริการ ฝ่ายอื่นๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับปานกลาง[๑๐๘]

พรสุรีย์ ชุมเกษียร ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ร.บ.๒๕๔๐ : กรณีศึกษาสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ สาขาสันกำแพง ผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ร.บ.๒๕๔๐ : กรณีศึกษาสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ สาขาสันกำแพง อยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนไปทางต่ำ[๑๐๙]

สรุปได้ว่า การวิจัยที่ได้กล่าวมานั้น การบริหารงานของของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งที่เปรียบเสมือนนโยบายในปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ การให้บริการแก่ผู้มารับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างทุกต้อง โปร่งใสและรวดเร็ว ย่อมเกิดประสิทธิ์ผลขององค์การ และเป็นที่ยอมรับของประชาชนในเรื่องการให้บริการที่ดี ต่อไป

---

[๑๐๗]พิทยา จันทร์เจริญ, “การดำเนินงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น,๒๕๔๐).

[๑๐๘]กรกช ณ ลำพูน, “ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงรายสาขาอำเภอแม่สาย”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการปกครอง)**, (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๔๓).

[๑๐๙]พรสุรีย์ ชุมเกษียร, “ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ร.บ.๒๕๔๐ : กรณีศึกษาสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ สาขาสันกำแพง”,วิทยานิพนธ์ **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการปกครอง** (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๔๔).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารงานเป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งที่เปรียบเสมือนนโยบายในปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรที่ผู้วิจัยได้ศึกษา จากผลงานวิจัยที่ได้มีผู้ทำงานวิจัยเป็นจำนวนมาก และในที่นี้ได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

พระธนดล นาคพิพัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนาศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษาวุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครอง พระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษาแก่ พระภิกษุ สามเณร ให้พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรม ด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุสามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ[๑๑๐]

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปญฺโญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า การจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่ออบรมด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย ถึงจะมีการปฏิบัติมากก็จริง แต่บางวัดโดยเฉพาะเจ้าอาวาสยังไม่ค่อยเคร่งครัดเท่าที่ควร ทั้งนี้ควรจะกำหนดเป็นตารางการทำวัตรไว้อย่างชัดเจน และถ้าพระรูปใดไม่ลงมาทำวัตรก็ควรจะมีบทกำหนดลงโทษไว้อย่างชัดเจน นอกจากพระรูปนั้นติดภารกิจจำเป็น เช่น สอนหนังสือในโรงเรียน[๑๑๑]

ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพระสังฆาธิการในจังหวัดขอนแก่น มีทัศนะต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภออยู่ในระดับมาก โดยพระสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะอำเภอและสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะตำบลมีทัศนะต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕[๑๑๒]

บุศรา เข็มทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานธนาคารที่ตั้งในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารมีความคิดเห็น

---

[๑๑๐]พระธนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

[๑๑๑]พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปญฺโญ, “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๕๑).

[๑๑๒]ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, “การบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น”**, ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น,๒๕๔๓).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้บริหาร ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ระยะเวลาการทำงานและประเภทธนาคาร ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพ พนักงานที่มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน ๓๐ ปี[๑๑๓]

สุพล เครือมะโนรมณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา และมุทิตา ไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่ อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อย[๑๑๔]

จินตนา กัลยาณพันธ์ ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลพนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเพศและอายุ ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาชีพ ระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕[๑๑๕]

สมเด็จ ปินทะยา ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า “ทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพดี แต่ในอนาคตอันใกล้นี้เทศบาลจอมทอง จะต้องมีภาระตามอำนาจและหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ฉะนั้น คระผู้บริหารที่มีนายกเทศมนตรีและเทศมนตรี จะต้องเป็นผู้มีความรู้ และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติและบริหารงาน เพื่อรองรับการถ่ายโอนบริการสาธารณะและการจัดสรรงบประมาณที่มากขึ้น โดยเฉพาะโครงการหรือบริการของเทศบาล จะต้องตอบสนองความต้องการของคนทุกระดับการศึกษา โครงการที่ตอบสนองความต้องการ ของผู้มีการศึกษาน้อย ที่เห็นว่ามีประสิทธิภาพดีอยู่แล้ว ก็ให้คงไว้และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และจะต้องจัดทำโครงการหรือวิธีการบริหารที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับคนที่มีการศึกษาสูง เพราะคนกลุ่มนี้ยังต้องการเห็นการพัฒนาเทศบาลจอมทองมากกว่านี้ โดยคณะผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการบริหาร

---

[๑๑๓]บุศรา เข็มทอง, “คุณลักษณะผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานธนาคารที่ตั้งในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม,๒๕๔๒).

[๑๑๔]สุพล เครือมะโนรมณ์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๔๒).

[๑๑๕] จินตนา กัลป์ยาณพันธ์, “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ๒๕๔๙).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จัดการเทศบาลที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของชุมชนท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น โดยการรับฟังข่าวสาร ข้อเสนอแนะ ของประชาชนและยอมรับการตรวจสอบการใช้อำนาจทั้งจากประชาชนและสภาเทศบาล ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อประชาชนในเขตเทศบาลจอมทอง”[๑๑๖]

ธวัชชัย เพิ่มกร ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะสถานภาพและข้อมูลทั่วไปพบว่า เป็นเพศชายมากที่สุด มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ระหว่าง ๔-๖ ปี ประกอบอาชีพพนักงานและเจ้าหน้าที่ส่วนตำบล เมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ด้านการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทางด้านการวางมาตรฐานของการบริหารงานบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทางด้านการวางมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลการให้ความคุ้มครองยุติธรรมเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ด้านการบริหารงานการเงินการคลังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดมาตรการ การเงินการคลัง การมีอำนาจหน้าที่ของตนเองในการบริหารงานการเงินการคลัง ด้านการบริหารงานทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ด้านอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริการสาธารณะ ก่อประโยชน์โดยส่วนรวม”[๑๑๗]

สมพงษ์ ฟุ้งทวีวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาล ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาลที่มีต่อการบริหารงานของเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบลทั้ง ๔ ด้าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๖ ซึ่งจากเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดระดับความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบล กำหนด คะแนนเฉลี่ย ๓.๐๐-๓.๙๙ หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่า คณะผู้บริหารเทศบาลส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับไม่รุนแรงมากนัก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบของการบริหารงานเทศบาลตำบลมีลักษณะคล้ายคลึงกับการบริหารงานในรูปแบบสุขาภิบาลเดิม ซึ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลมาเป็นเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นผลทำให้มีการโอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน เงินงบประมาณ พนักงานและลูกจ้างของสุขาภิบาลมา

---

[๑๑๖]สมเด็จ ปินทะยา,“ทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารเทศบาล ตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่”,**วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการเมืองและการปกครอง**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘).

[๑๑๗]ธวัชชัย เพิ่มกร, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เป็นของเทศบาล และคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลส่วนใหญ่เป็นกรรมการสุขาภิบาลมาก่อน จึงทำให้ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานทั้ง ๔ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และยังเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้จะคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้นได้ เมื่อคณะผู้บริหารเทศบาลได้ศึกษาระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งรัฐบาลกระจายอำนาจในการด้านการเงินและการคลังให้กับเทศบาลมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เทศบาลสามารถเลี้ยงตนเองได้ ส่วนสภาพภูมิหลังของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานของเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลแตกต่างกัน[๑๑๘]

สามารถ ไชยพันธุ์ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความพร้อมในการจัด การศึกษาตามอัธยาศัยของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่านสมาชิกส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ในการที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการควบคุม ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาที่สมาชิกเห็นด้วยน้อย ความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยของสมาชิก องค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดน่าน พบว่าประธานองค์การบริหาร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการ และกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพร้อมในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕[๑๑๙]

โกวิทย์ ธนการพานิช ได้วิจัยเรื่อง “ธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวงทั้ง ๖ หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า พบว่า ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกหลัก ส่วนผลการเปรียบเทียบธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ที่ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทุกปัจจัยส่วนบุคคล จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้[๑๒๐]

---

[๑๑๘]สมพงษ์ ฟุ้งทวีวงศ์, “ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาล ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒).

[๑๑๙]สามารถ ไชยพันธุ์, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต**, (สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๔๕).

[๑๒๐]โกวิทย์ ธนการพานิช, “ธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ชัยภัทร เกษมณี ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ กลยุทธ์การบริหารองค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน: กรณีศึกษามูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

"๑.กลยุทธ์การบริหารของมูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก มีลักษณะดังนี้ (๑) กลยุทธ์การบริหารโอกาส พบว่า มูลนิธิฯ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นความชำนาญขององค์กรและโอกาสในการพัฒนาเครือข่าย ในการดำเนินงานตามเป้าหมายมีการกำหนดภารกิจอย่างชัดเจน ใช้กลยุทธ์รวมขององค์กรที่เน้นการผสมผสานในการทำงานเพื่อให้เกิดโครงสร้างและระบบการคุ้มครองเด็กนอกจากนี้มูลนิธิฯ ยังมีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ๕ ปี เพื่อวางกรอบการทำงานขององค์กรในระยะยาว (๒) กลยุทธ์การบริหารงาน พบว่า มูลนิธิฯ มีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบหน้าที่ และบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งทำให้เกิดการกระจายอำนาจการบริหารและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (๓) กลยุทธ์การบริหารคน พบว่า มูลนิธิฯ มีแนวทางในการจูงใจบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยเน้นสวัสดิการและกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ ส่วนการพัฒนาบุคลากรดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยใช้ทีมที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการควบคุมการดำเนินงานมีการจัดทำอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร ขั้นตอนการปฏิบัติงานและการควบคุมจากภายนอก ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.ผลลัพธ์ของการดำเนินกลยุทธ์การบริหารของมูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็กมีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาจากการดำเนินงานตามแผนงานประจำปี ๒๕๔๘ ในด้านต่างๆ ดังนี้ (๑) ความสามารถในการผลิต ได้แก่ เด็กได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก การพัฒนาเครือข่ายในการดำเนินงาน และความสามารถในการระดมทุน (๒) ด้านประสิทธิภาพ ได้แก่ความสามารถของเด็กในการใช้ชีวิตได้เป็นปกติในสังคมหลังการบำบัด และความสามารถในการป้องกันเด็กถูกละเมิดซ้ำเมื่อกลับคืนสู่สังคมไปแล้ว (๓) ความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ สัดส่วนของนักวิชาชีพที่ทำหน้าที่บำบัดและฟื้นฟูเด็ก การใช้รูปแบบที่มีวิชาชีพในการทำงาน และความรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก (๔) ความสามารถในการพัฒนา ได้แก่ ความพร้อมของเครื่องมือและกิจกรรมในการให้บริการเด็กที่ถูกละเมิดสิทธิและครอบครัว การมีห้องสมุดให้บริการแก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการบริการเด็กและครอบครัว และความพร้อมของมูลนิธิฯ ในการเป็นศูนย์ศึกษาดูงานของหน่วยงานสถานแรกรับ อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของมูลนิธิฯ ในระดับปานกลาง ขณะที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

๓. ปัจจัยด้านการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์กลยุทธ์การบริหารของมูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของกลยุทธ์การบริหารในทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านภาวะผู้นำเท่านั้น ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของกลยุทธ์การบริหารด้านประสิทธิภาพ"[๑๒๑]

---

[๑๒๑]ชัยภัทร เกษมณี, "กลยุทธ์การบริหารองค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน: กรณีศึกษามูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก",**ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จินตนา กัลยาณพันธ์ ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลพนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเพศและอายุ ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาชีพ ระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕”[๑๒๒]

สมบูรณ์ กนกหงส์ ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า “การมีส่วนร่วมในการบริหารส่วนตำบล ๖ ด้าน คือ ด้านโอกาสและการพบปะแลกเปลี่ยน เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของชุมชน ด้านลักษณะของความเป็นผู้นำ ด้านการให้ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ด้านการมีส่วนร่วมการพึ่งตนเอง ด้านความสามัคคีและความร่วมมือในชุมชน”[๑๒๓]

สมเด็จ ปินทะยา ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า “ทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพดี แต่ในอนาคตอันใกล้นี้เทศบาลจอมทอง จะต้องมีภาระตามอำนาจและหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ฉะนั้น คระผู้บริหารที่มีนายกเทศมนตรีและเทศมนตรี จะต้องเป็นผู้มีความรู้ และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติและบริหารงาน เพื่อรองรับการถ่ายโอนบริการสาธารณะและการจัดสรรงบประมาณที่มากขึ้น โดยเฉพาะโครงการหรือบริการของเทศบาล จะต้องตอบสนองความต้องการของคนทุกระดับการศึกษา โครงการที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีการศึกษาน้อย ที่เห็นว่ามีประสิทธิภาพดีอยู่แล้ว ก็ให้คงไว้และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และจะต้องจัดทำโครงการหรือวิธีการบริหารที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับคนที่มีการศึกษาสูง เพราะคนกลุ่มนี้ยังต้องการเห็นการพัฒนาเทศบาลจอมทองมากกว่านี้ โดยคณะผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการเทศบาลที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของชุมชนท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น โดยการรับฟังข่าวสารข้อเสนอแนะ ของประชาชนและยอมรับการตรวจสอบการใช้อำนาจทั้งจากประชาชนและสภา

---

[๑๒๒]จินตนา กัลป์ยาณพันธ์, “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ๒๕๔๙).

[๑๒๓]สมบูรณ์ กนกหงส์, “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์”,**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**,(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เทศบาล ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อประชาชนในเขตเทศบาลจอมทอง”[๑๒๔]

ขนิษฐ์ครี ลี้อารีย์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒” ผลการวิจัย พบว่า การวางแผนงานทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียน ให้คณะครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน ปัญหาการวางแผนทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาอันดับแรก คือ โรงเรียน จัดสรรงบประมาณของโรงเรียนกระจายไปตามแผนงานและโครงการยังไม่ได้สัดส่วนที่เหมาะสม การจัดทำแผนงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมือง พัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดเก็บทะเบียนเอกสารและหลักฐานแสดงผลการเรียนถูกต้อง เป็นระบบ และปัจจุบัน ปัญหาการจัดทำแผนงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและ เมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพิ่มเติมน้อย เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการเรียน แผนการสอน สื่อประกอบการสอนและการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น การดำเนินงานตามแผน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมือง พัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียน สนับสนุนให้ครูไปร่วมประชุมอบรมสัมมนาและลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงาน ปัญหาการดำเนินงานตามแผน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมือง พัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาและฝึกงานนอกสถานที่ การประเมินผลการดำเนินงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนนำข้อมูลจากข้อสรุปเสนอแนะจากแผนงาน โครงการกิจกรรม มาใช้ประกอบในการวางแผนจัดการศึกษา ของโรงเรียน ปัญหาการประเมินผลการดำเนินงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและ เมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนไม่ได้ติดตามผลนักเรียนที่จบหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด

---

[๑๒๔]สมเด็จ ปินทะยา,“ทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารเทศบาล ตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่”,**วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการเมืองและการปกครอง**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีทัศนะต่อการบริหาร และปัญหาการบริหารหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕[๑๒๕]

จินตนา กัลยาณพันธ์ ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลพนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเพศและอายุ ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาชีพ ระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕[๑๒๖]

สรุปได้ว่า ในการบริหารงานการจัดการและการให้บริการของสำนักงานนั้นต้องมีการวางแผนการจัดการในระบบการทำงานในหลาย ๆ ด้าน ดังกับวิจัยต่าง ๆ ย่อมมีการมองเห็นการทำงานอย่างเป็นระบบคือ การวางแผน การจัดการ ให้เกิดประสิทธิ์ภาพและประสิทธิ์ผลของการทำงานอย่างมีระบบ ในการทำงานนั้นย่อมมีองค์ประกอบในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการบริการของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นที่หน้าพึงพอใจ ของเจ้าหน้าที่หรือผู้ให้บริการแก่ประชาชน ทำให้เกิดประสิทธิผลตามที่ได้วางแผน ในการทำงานของข้าราชการไทยนั้นเอง

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ในการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

ยุทธนา สุขผสาร ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเรื่อง “การกำกับดูแลและการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการกำกับดูแลและตรวจสอบหลายรูปแบบ ทั้งมิติที่เป็นทางการ ผ่านอำนาจในกฎหมายระดับต่างๆ เช่น การกำกับดูแลและตรวจสอบจากส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค การกำกับดูแลและตรวจสอบจากองค์กรอิสระการกำกับดูแลและตรวจสอบจากประชาชน และมิติที่ไม่เป็นทางการซึ่งต้องศึกษาในระดับปฏิบัติงานว่า การกำกับดูแลและตรวจสอบทั้งสามแบบดำเนินงานในทิศทางใด เช่น การกำกับดูแลและตรวจสอบจากส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค มีการสื่อสารผ่านหนังสือราชการและหนังสือเวียน ซึ่งมีจำนวนมากและ

---

[๑๒๕]ขนิษฐ์ศรี ลี้อารีย์, “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (สาขาการบริหารการศึกษา , มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๙).

[๑๒๖]จินตนา กัลป์ยาณพันธ์, “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ๒๕๔๙).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตีความกรอบกฎหมายมาให้ปฏิบัติตามด้วย การกำกับดูแลและตรวจสอบจากองค์กรอิสระ โดยเฉพาะสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีมาตรการที่ไม่ได้มาตรฐานทำให้การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสกาไม่มีความคล่องตัว ขาดความต่อเนื่องเนื่องจากเสียเวลาโดยไม่จำเป็น และต้องระดมสรรพกำลังคอยตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ง่ายงบประมาณมากว่าให้ความสำคัญกับการจัดเก็บรายได้ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากในการบริหารของท้องถิ่น และสุดท้ายการกำกับดูแลและตรวจสอบจากประชาชน พบว่า เรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง กลุ่มบุคคลที่ได้รับคัดเลือกมักเป็นกลุ่มเดิมหรืออดีตข้าราชการ และมีความสัมพันธ์อันดีกับคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนประเด็นการเปิดเผยข้อมูลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา จากสถิติพบว่าในแต่ละปีมีประชาชนสนใจน้อยมากสะท้อนให้เห็นถึงการขาดความตื่นตัวในสิทธิหน้าที่ในส่วนนี้ของประชาชน ดังนั้น การกำกับดูแลและตรวจสอบองค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา โดยเฉพาะจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และองค์กรอิสระ ยังคงมีอำนาจจากกฎหมายหลายระดับ และยังขาดมาตรฐานก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสกาซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา ส่วนการกำกับดูแลและตรวจสอบโดยประชาชน ยังเป็นกระบวนการตามเจตนารมณ์ของกฎหมายต่างๆ ซึ่งในทางปฏิบัติยังไม่มีความเข้มแข็ง ขาดความสนใจอย่างจริงจังจากประชาชน[๑๒๗]

วิเชียร เรืองบุญมา ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในจังหวัดลำปาง : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการไปเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น แต่เมื่อพิจารณาจากการมีส่วนร่วมในด้านอื่นๆ แทบจะไม่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย รวมทั้งแทบจะไม่มีความเข้าใจในการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ความเข้าใจในโครงสร้างองค์การและการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนั้นจึงจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องหาแนวทางในการเสริมสร้างให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น โดยการประชาสัมพันธ์หรือกระตุ้นด้วยวิธีการต่างๆ[๑๒๘]ในทนองเดียวกัน ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเรื่อง “รูปแบบความร่วมมือในการจัดบริการสาธารณะระหว่างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี” ผลการวิจัยพบว่า ๑.องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับบนที่มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะสูงกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับล่างคือเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล แต่องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี มีรายได้ต่ำจัดอยู่ในกลุ่ม ๑๐ จังหวัดสุดท้ายของประเทศ จึงให้บริการสาธารณะ ได้ไม่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่กำหนดให้รับผิดชอบบริการสาธารณะขนาดใหญ่ ที่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด เทศบาลในจังหวัด

---

[๑๒๗]ยุทธนา สุขผสาร, “การกำกับดูแลและการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการปกครอง**, (คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

[๑๒๘]วิเชียร เรืองบุญมา, “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ในจังหวัดลำปาง : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง”**, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการปกครอง มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อุทัยธานีมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะแตกต่างกัน ๓ ระดับ เทศบาลที่มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะค่อนข้างสูง มี ๑ แห่งคือเทศบาลเมืองอุทัยธานี เทศบาลที่มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะปานกลางคือเทศบาลตำบลที่ยกฐานะมาจากสุขาภิบาล ๙ แห่ง ส่วนเทศบาลที่มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะค่อนข้างต่ำคือเทศบาลตำบลที่พึ่งยกฐานะมาจากองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ แห่ง ๒.ความร่วมมือในการจัดบริการสาธารณะระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุทัยธานี เป็นความร่วมมือในด้านบริการที่มีการใช้เครื่องจักรกลเป็นหลัก ส่วนใหญ่ เป็นการให้บริการด้านสาธารณูปการ ในงานพัฒนาแหล่งน้ำและซ่อมบำรุงถนน รองลงมาเป็นบริการด้านการบรรเทาสาธารณภัย การเป่าล้างบ่อบาดาล การแจกจ่ายน้ำสะอาดให้ประชาชน การให้บริการด้านบรรเทาสาธารณภัย การเป่าล้างบ่อบาดาล การแจกจ่ายน้ำสะอาดให้ประชาชน การให้บริการสูบน้ำแก่เกษตรกร ความร่วมมือมีรูปแบบสำคัญคือเกิดจาก “ความสมัครใจ” มีการตกลงอย่าง “ไม่เป็นทางการ” องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น “ผู้ให้บริการเอง” ทำงานร่วมกันมีลักษณะ “หุ้นส่วน” คือร่วมกันให้บริการร่วมกันออกค่าใช้จ่ายและความร่วมมือกันได้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรทั้งสองฝ่าย(win-win)[๑๒๙] ขณะเดียวกัน ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารท้องถิ่นเรื่อง “ความเป็นอิสระทางการคลังขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเปรียบเทียบกรุงเทพมหานครกับเทศบาล” ผลการวิจัยพบว่า การกระจายอำนาจทางการคลังแก่กรุงเทพมหานครและเทศบาลยังไม่สมบูรณ์ เนื่องจากไม่มีการมอบอำนาจให้ท้องถิ่นสามารถจัดสรรทรัพยากรในท้องถิ่นของตนได้อย่างอิสระ และการเปรียบเทียบความเป็นอิสระทางการคลังของกรุงเทพมหานครกับเทศบาลแล้วพบว่า กรุงเทพมหานครจะมีความเป็นอิสระทางการคลังมากกว่าเทศบาล เนื่องจากกรุงเทพมหานครถูกควบคุมทางการคลังน้อยกว่าเทศบาล เพื่อให้เทศบาลมีความเป็นอิสระทางการคลัง นอกจากการมอบอำนาจในการจัดสรรทรัพยากรในท้องถิ่นของตนได้อย่างอิสระแล้ว ควรกำหนดให้เทศบาลมีอำนาจตรากฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเงินการคลังของตนเองได้ มิใช่ให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ตราระเบียบข้อบังคับแทนดังเช่นปัจจุบัน และควรกำหนดขอบเขตและวิธีการใช้อำนาจควบคุมกำกับของผู้ว่าราชการจังหวัดและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยไว้อย่างแน่ชัด เพื่อมิให้มีการใช้อำนาจควบคุมกำกับเกินขอบเขตของกฎหมายและเป็นไปในลักษณะการใช้อำนาจบังคับบัญชา[๑๓๐] ในขณะเดียวกัน ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเรื่อง “การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และชุมชนในการอนุรักษ์ถ้ำเขาหลวงจังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ธงชัย พระสงฆ์ แม่ชี และคณะกรรมการวัดบุญทวี มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ถ้ำเขาหลวงมากกว่าประชาชน เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ถ้ำเขาหลวงเฉพาะด้านการวางแผนและการปฏิบัติการ โดยประชากร

---

[๑๒๙] อำนาจ เลรามัญ, “รูปแบบความร่วมมือในการจัดบริการสาธารณะระหว่างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี”,**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**,(บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

[๑๓๐] ประเวช จังพล, “ความเป็นอิสระทางการคลังขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเปรียบเทียบกรุงเทพมหานครกับเทศบาล”, **วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๓๗), บทคัดย่อ.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จะมีส่วนร่วมในด้านการวางแผน และการปฏิบัติกิจกรรมในการอนุรักษ์ถ้ำเขาหลวงมากกว่ากลุ่มประชากรที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาและระดับอุดมศึกษา สถานภาพการสมรสมีนัยยะต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ถ้ำเขาหลวง โดยพบว่ากลุ่มที่เป็นโสดมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ถ้ำเขาหลวงระดับบุคคลในระดับดี แต่เพิกเฉยเมื่อเห็นผู้อื่นละเมิดระเบียบในการเที่ยวชมถ้ำเขาหลวง และเมื่อพบเห็นสิ่งใดชำรุดเสียหายไม่ได้มีการแจ้งเจ้าหน้าที่หรือผู้รับผิดชอบ[๑๓๑]

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเองโดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนาและให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวนี้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายการตัดสินใจอิสระตามสมควรในการดำเนินงานปกครอง และจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ ได้เอง เป็นการปกครองตนเองตามหลักของการปกครองระบอบประชาธิปไตยและดำเนินการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายของท้องถิ่นที่กำหนดไว้

กฎหมายหลักที่กำหนดรูปแบบ การปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบันดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งได้กำหนดการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในท้องถิ่นที่เห็นสมควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง อันเป็นการดำเนินการจัดระเบียบบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจ และได้กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

---

[๑๓๑]นาถสุดา วงษ์บุญงาม, “การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และชุมชนในการอนุรักษ์ถ้ำเขาหลวงจังหวัดเพชรบุรี”, **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

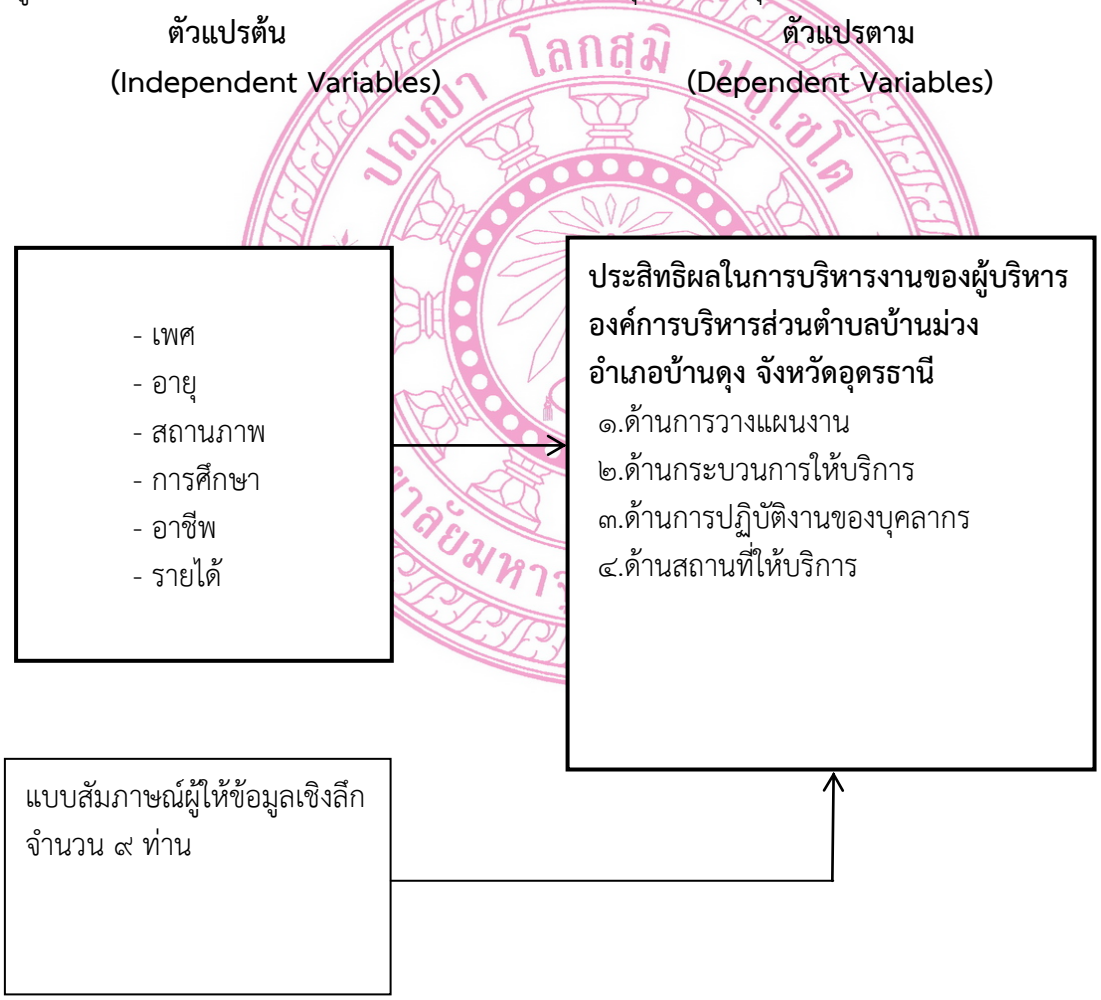
หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง “ศึกษาคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” โดยได้กำหนดกรอบเพื่อประโยชน์ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ องค์ประกอบส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ รายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Method) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี”ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Method) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structrue Interview) โดยมีโครงสร้างในการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มีอายุ ๒๐ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี **จำนวน** ๘,๕๕๓ คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และได้ทำการสุ่มแบบแบ่งเขตพื้นที่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๘๒ คน ดังนี้

๑.ประชาชนที่ใช้ในการแจกแบบสอบถาม คือ ประชาชนทั้ง ๑๔ หมู่บ้านที่เป็นประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน ๓๘๒ คน

๒.ประชาชนที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๙ ท่าน ได้แก่

๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

๓) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

๔) กำนันตำบลบ้านม่วง

๕) ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๒

๖) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๑

๗) นายพันธ์ทอง ถิ่นโสภา ประชาชนอาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วง

๘) นายอุทัย ไพเราะ ประชาชนอาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วง

๙) นายสมหวัง โมลา ประชาชนอาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ประสิทธิผลในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหาร จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายปิดจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อปี

ตอนที่ ๒ ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของประชาชนมีจำนวนทั้งหมด ๔ ด้าน ประกอบด้วย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑) ด้านการวางแผนงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๒) ด้านกระบวนการให้บริการของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ๔) ด้านสถานที่ให้บริการ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating.Scale) ๕ ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้

๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

๔ หมายถึง เห็นด้วยมาก

๓ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

๒ หมายถึง เห็นด้วยน้อย

๑ หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบโดยเสรี

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน

๑) พระมหาสม กลยาโณ,ดร.อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ผศ.ดร.เติมศักดิ์ ทองอินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) อาจารย์เดช ชูจันอัด อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) ดร.บุษกร วัฒนบุตร อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่ามากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) แก่บุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(Cronbach's Alpha coefficient) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๕๐

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงใน การวิจัยต่อไป

๕. นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

๖. นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาปรับแก้ไขเพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการบันทึกเทป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

๒) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามจำนวน ๓๘๒ ฉบับ โดยแจกกับผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงและประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๓๘๒ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

๑) การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหาร

๒) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ และขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตร ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม นายยกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

๓) การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงและประชาชน ที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และพรรณนาสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	**การแปลความหมาย**
ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานอยู่ในระดับเห็นด้วย น้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานอยู่ในระดับเห็นด้วย น้อยที่สุด

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕

๓.๕.๒ การวิเคราะห์คำถามปลายเปิด ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มข้อมูลจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และของเสนอแนะ โดยใช้การแจกแจงความถี่(Frequency) และร้อยละ(Percentage)

๓.๕.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) และจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๔
ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๘๒ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๓๘๒)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๘๘	๔๙.๒
หญิง	๑๙๔	๕๐.๘
รวม	๓๘๒	๑๐๐.๐
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๓	๖.๐
๒๐ - ๓๐ ปี	๗๖	๑๙.๙

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n=๓๘๒)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๓๑-๔๐ ปี	๙๙	๒๕.๙
๔๑-๕๐ ปี	๑๑๕	๓๐.๑
๕๑ ปีขึ้นไป	๖๙	๑๘.๑
รวม	**๓๘๒**	**๑๐๐.๐**
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๔๕	๖๔.๑
ปริญญาตรี	๙๕	๒๔.๙
สูงกว่าปริญญาตรี	๔๒	๑๑.๐
รวม	**๓๘๒**	**๑๐๐.๐**
รายได้		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๙๙	๒๕.๙
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๑๕	๓๐.๑
๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๙๖	๒๕.๑
สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๗๒	๑๘.๘
รวม	**๓๘๒**	**๑๐๐.๐**
อาชีพ		
ค้าขาย	๑๑๒	๒๙.๓
เกษตรกรรม	๙๖	๒๕.๑
รับจ้างทั่วไป	๗๓	๑๙.๑
ธุรกิจส่วนตัว	๑๐๑	๒๖.๔
รวม	**๓๘๒**	**๑๐๐.๐**

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” จำแนกได้ดังนี้

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน ๓๘๒ คน เป็นหญิงจำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘ และเป็นชายจำนวน ๑๘๘ คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี มีจำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑ รองลงมาคือ มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ปี มีจำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙ และน้อยที่สุด คือ ผู้มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีเพียงจำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๒๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๑ รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๙ และน้อยที่สุดคือมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีเพียงจำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีจำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑ รองลงมาคือ มีรายได้ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือนมีจำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙ น้อยลงมาคือ มีรายได้ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป มีจำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑ และน้อยที่สุดคือสูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘

อาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย มีจำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓ รองลงมาคือ ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีจำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๖.๔ น้อยลงมาประกอบอาชีพเกษตรกรรมมีจำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑ และน้อยที่สุดคือประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป มีจำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ**ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี** ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านสถานที่ให้บริการ แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี **โดยภาพรวม**

(n=๓๘๒)

ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการการวางแผน	๓.๐๒	๐.๘๖๘	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
๒. ด้านกระบวนการให้บริการ	๓.๑๒	๐.๘๒๘	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
๓. ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๑๑	๐.๙๔๗	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
๔. ด้านสถานที่ให้บริการ	๓.๓๙	๐.๘๓๒	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
รวม	**๓.๑๖**	**๐.๗๐๐**	**ระดับเห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\overline{X}$ = ๓.๑๖), เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางทุกด้าน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในด้านการวางแผน **(n=๓๘๒)**

ด้านการวางแผน	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรในด้านการวางแผนอย่างเหมาะสม	๓.๒๑	๑.๑๔๓	เห็นด้วยปานกลาง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงมีการเตรียมข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการแก่ประชาชน	๓.๐๕	๑.๐๐๔	เห็นด้วยปานกลาง
๓ .องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประชาสัมพันธ์การวางแผนการพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	๒.๙๖	๐.๙๘๕	เห็นด้วยปานกลาง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน	๒.๙๗	๐.๙๘๕	เห็นด้วยปานกลาง
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดด้านการทำงาน และเป้าหมายระดับองค์การสู่การปฏิบัติ	๒.๘๘	๐.๙๙๕	เห็นด้วยปานกลาง
๖.องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดทำโครงการเพื่อติดตามผลการดำเนินงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ	๒.๙๖	๐.๙๓๗	เห็นด้วยปานกลาง
๗. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดอบรมเพื่อการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตามวัตถุประสงค์	๓.๑๑	๒.๘๒๑	เห็นด้วยปานกลาง
๘.องค์การบริหารส่วนตำบลมีการติดตามและรายงานผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๓.๐๒	๑.๓๔๒	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	๓.๐๒	๐.๘๖๘	**เห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการวางแผนโดยรวม

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\overline{X}$ = ๓.๐๒,) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในด้านกระบวนการให้บริการ **(n=๓๘๒)**

ด้านกระบวนการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีขั้นตอนและเอกสารในการให้บริการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	๓.๑๓	๒.๓๐๑	เห็นด้วยปานกลาง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาให้ขั้นตอนการบริการเกิดความรวดเร็วและถูกต้อง	๓.๐๑	๐.๙๕๘	เห็นด้วยปานกลาง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการให้บริการชัดเจนเข้าใจง่าย	๓.๑๔	๐.๙๒๑	เห็นด้วยปานกลาง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการมีความสะดวกรวดเร็ว ในแต่ละขั้นตอนที่ให้บริการ	๓.๒๐	๑.๗๖๒	เห็นด้วยปานกลาง
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันนี้มีจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการกับประชาชนผู้มารับบริการมีความเหมาะสม	๓.๑๙	๑.๗๔๙	เห็นด้วยปานกลาง
๖. ระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสม	๓.๑๐	๐.๘๗๕	เห็นด้วยปานกลาง
๗. ท่านมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง	๓.๑๒	๐.๘๘๖	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	๓.๑๒	๐.๘๒๘	**เห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านกระบวนการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\overline{X}$ = ๓.๑๒,)มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางทุกข้อ

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นประชาชนที่มีต่อ ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

(n=๓๘๒)

ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดอบรมเพื่อการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชนในตำบล	๓.๑๙	๒.๗๖๐	เห็นด้วยปานกลาง
๒. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบริการด้วยความรวดเร็วเอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการ	๓.๑๑	๐.๙๑๓	เห็นด้วยปานกลาง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงการกู้ยืมเงินเพื่อพัฒนาอาชีพให้กับประชาชนและสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ	๓.๑๙	๐.๙๕๘	เห็นด้วยปานกลาง
๔. เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	๓.๒๒	๒.๘๑๗	เห็นด้วยปานกลาง
๕. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนและสังคมอย่างเหมาะสม	๓.๐๙	๐.๙๔๒	เห็นด้วยปานกลาง
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพกลุ่มสตรีแม่บ้านและเยาวชน	๓.๐๙	๐.๙๔๕	เห็นด้วยปานกลาง
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP)	๓.๐๙	๒.๓๑๑	เห็นด้วยปานกลาง
๘. นัดในอบต.จัดตลาดตำบลเพื่อกระจายสินค้า	๒.๙๕	๑.๐๕๐	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	**๓.๑๑**	**๐.๙๔๗**	**เห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\overline{X}$ = ๓.๑๑) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางทุกข้อ

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้มารับบริการเกี่ยวกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีพบว่าประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในด้านสถานที่ให้บริการ

(n=๓๘๒)

ด้านสถานที่ให้บริการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานที่ตั้งของหน่วยงานสะดวกในเดินทางมารับบริการ	๓.๔๑	๐.๘๒๕	เห็นด้วยมาก
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ โรงอาหาร โทรศัพท์สาธารณะ ที่นั่งคอยมีเพียงพอ	๓.๔๒	๐.๙๙๐	เห็นด้วยมาก
๓. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลพูดจาสุภาพ อัธยาศัยไมตรี วางตัวเรียบร้อยเหมาะสม	๓.๓๔	๐.๙๕๘	เห็นด้วยปานกลาง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสถานที่และอุปกรณ์ให้บริการมีความเป็นระเบียบสะดวกต่อการให้บริการ	๓.๓๓	๐.๙๐๗	เห็นด้วยปานกลาง
๕. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้คำแนะนำตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนน่าเชื่อถือ	๓.๔๑	๐.๙๒๖	เห็นด้วยมาก
๖. เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและความพร้อมในการให้บริการอย่างสุภาพ	๓.๔๗	๐.๙๓๘	เห็นด้วยมาก
รวม	**๓.๓๙**	**๐.๘๓๒**	**เห็นด้วยปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสถานที่ให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\overline{X}$ = ๓.๓๙) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางทุกข้อ

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบุคลากรกับผู้มารับบริการต่อพบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี **จำแนกตามเพศ**

(n=๓๘๒)

ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	เพศ				t	sig
	ชาย (๑๘๘คน)		หญิง (๑๙๔คน)			
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
ด้านการวางแผน	๓.๑๘	๐.๙๙๒	๒.๘๕	๐.๖๙๔	๓.๗๑๑*	๐.๐๐๐
ด้านกระบวนการให้บริการ	๓.๒๙	๐.๙๗๓	๒.๙๖	๐.๖๑๙	๓.๘๙๕*	๐.๐๐๐
ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๑๔	๐.๗๓๒	๓.๐๘	๑.๑๑๘	๐.๕๙๗	๐.๕๕๑
ด้านสถานที่ให้บริการ	๓.๔๔	๐.๘๐๖	๓.๓๕	๐.๘๕๗	๐.๙๕๒	๐.๓๔๒
รวม	**๓.๒๖**	**๐.๗๑๘**	**๓.๐๖**	**๐.๖๗๑**	**๒.๗๘๑***	**๐.๐๐๖**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕)

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม แตกต่างกัน อยู่มีนัยสำคัญตามสถิติระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชน ที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านการวางแผน และด้านกระบวนการให้บริการ ส่วนด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านสถานที่ให้บริการ ประชาชน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมมติฐานที่ ๒ ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้มารับบริการต่อพบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี **จำแนกตามอายุ**

(n=๓๘๒)

ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี		SS	df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	๑๔.๐๘๕	๔	๓.๕๒๑	๔.๘๕๗**	๐.๐๐๑
	ภายในกลุ่ม	๒๗๓.๓๒๘	๓๗๗	๐.๗๒๕		
	รวม	๒๘๗.๔๑๒	๓๘๑			
๒) ด้านกระบวนการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๕.๙๔๗	๔	๑.๔๘๗	๒.๑๙๔	๐.๐๖๙
	ภายในกลุ่ม	๒๕๕.๔๖๗	๓๗๗	๐.๖๗๘		
	รวม	๒๖๑.๔๑๓	๓๘๑			
๓) ด้านการปฏิบัติปฏิบัติงานของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๕.๘๐๐	๔	๑.๔๕๐	๑.๖๒๕	๐.๑๖๗
	ภายในกลุ่ม	๓๓๖.๓๐๖	๓๗๗	๐.๘๙๒		
	รวม	๓๔๒.๑๐๖	๓๘๑			
๔) ด้านสถานที่ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๖.๑๗๗	๔	๑.๕๔๔	๒.๒๕๗	๐.๐๖๓
	ภายในกลุ่ม	๒๕๗.๙๖๖	๓๗๗	๐.๖๘๔		
	รวม	๒๖๔.๑๔๓	๓๘๑			
รวมทั้งหมด	**ระหว่างกลุ่ม**	๗.๑๖๗	๔	๑.๗๙๒	๓.๗๕๔**	๐.๐๐๕
	ภายในกลุ่ม	๑๗๙.๙๒๗	๓๗๗	๐.๔๗๗		
	รวม	๑๘๗.๐๙๔	๓๘๑			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าประชาชน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกัน อยู่มีนัยสำคัญตามสถิติระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในด้านการวางแผน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนด้านกระบวนให้บริการ การปฏิบัติงานของบุคลากร และสถานที่ให้บริการ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙ -๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม

(n=๓๘๒)

อายุ	$\bar{X}$	**อายุ**				
		ต่ำกว่า ๒๐ปี	๒๐ – ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๒.๘๒	๓.๐๑	๓.๒๘	๓.๑๔	๓.๒๙
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒.๘๒		-๐.๑๙	-๐.๔๖*	-๐.๓๒*	-๐.๔๗*
๒๐ – ๓๐ ปี	๓.๐๑			-๐.๒๗*	-๐.๑๓	-๐.๒๘*
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๒๘				๐.๑๔	-๐.๐๑
๔๑ – ๕๐ ปี	๓.๑๔					-๐.๑๕
๕๑ ปีขึ้นไป	๓.๒๙					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ และ ๒๐ - ๓๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมเห็นด้วยน้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี และ ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามอายุ **ด้านการการวางแผน**

(n=๓๘๒)

อายุ	$\overline{X}$	อายุ				
		ต่ำกว่า ๒๐ปี	๒๐ – ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๒.๕๘	๒.๗๖	๓.๑๙	๓.๐๒	๓.๑๘
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒.๕๘		๑.๘๒	-๐.๖๑*	-๐.๔๔*	-๐.๖๐*
๒๐ – ๓๐ ปี	๒.๗๖			-๐.๔๓*	-๐.๒๖*	-๐.๔๒*
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๑๙				๐.๑๗	๐.๐๑
๔๑ – ๕๐ ปี	๓.๐๒					
๕๑ ปีขึ้นไป	๓.๑๘					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ และ ๒๐ - ๓๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการวางแผนเห็นด้วย น้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี และ ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมมติฐานที่ ๓ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี **จำแนกตามระดับการศึกษา**

(n=๓๘๒)

ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี		SS	df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	๘.๗๑๙	๒	๔.๓๕๙	๕.๙๒๘**	๐.๐๐๓
	ภายในกลุ่ม	๒๗๘.๖๙๔	๓๗๙	๐.๗๓๕		
	รวม	๒๘๗.๔๑๒	๓๘๑			
๒) ด้านกระบวนการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๙.๓๑๒	๒	๔.๖๕๖	๗.๐๐๐**	๐.๐๐๑
	ภายในกลุ่ม	๒๕๒.๑๐๒	๓๗๙	๐.๖๖๕		
	รวม	๒๖๑.๔๑๓	๓๘๑			
๓) ด้านการปฏิบัติปฏิบัติงานของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๙๖	๒	๑.๓๔๘	๑.๕๐๕	๐.๒๒๓
	ภายในกลุ่ม	๓๓๙.๔๑๑	๓๗๙	๐.๘๙๖		
	รวม	๓๔๒.๑๐๖	๓๘๑			
๔) ด้านสถานที่ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๑๙๑	๒	๑.๕๙๕	๒.๓๑๗	๐.๑๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๖๐.๙๕๒	๓๗๙	๐.๖๘๙		
	รวม	๒๖๔.๑๔๓	๓๘๑			
รวมทั้งหมด	**ระหว่างกลุ่ม**	๕.๒๔๑	๒	๒.๖๒๐	๕.๔๖๑**	๐.๐๐๕
	ภายในกลุ่ม	๑๘๑.๘๕๔	๓๗๙	๐.๔๘๐		
	รวม	๑๘๗.๐๙๔	๓๘๑			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในด้านการวางแผนและด้านกระบวนการให้บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒ -๔.๑๔

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๓๘๒)

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	**ระดับการศึกษา**		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๑๔	๓.๐๘	๓.๔๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๑๔		๐.๐๖	-๐.๓๕*
ปริญญาตรี	๓.๐๘			-๐.๔๑*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๔๙			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมเห็นด้วย น้อยกว่า ประชาชนที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา **ด้านการวางแผน**

(n=๓๘๒)

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	**ระดับการศึกษา**		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๒.๙๕	๓.๐๐	๓.๔๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒.๙๕		-๐.๐๕	-๐.๔๙*
ปริญญาตรี	๓.๐๐			-๐.๔๔*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๔๔			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการวางแผนเห็นด้วย น้อยกว่า ประชาชนที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา **ด้านกระบวนการให้บริการ** **(n=๓๘๒)**

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	**ระดับการศึกษา**		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๐๙	๓.๐๑	๓.๕๖
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๐๙		๐.๐๘	-๐.๔๗*
ปริญญาตรี	๓.๐๑			-๐.๕๕*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๕๖			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านกระบวนการให้บริการเห็นด้วย น้อยกว่า ประชาชนที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมมติฐานที่ ๔ ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามรายได้ **(n=๓๘๒)**

ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี		SS	df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	๑๑.๕๕๐	๓	๓.๘๕๐	๕.๒๗๖**	๐.๐๐๑
	ภายในกลุ่ม	๒๗๕.๘๖๒	๓๗๘	๐.๗๓๐		
	รวม	๒๘๗.๔๑๒	๓๘๑			
๒) ด้านกระบวนการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๑๙.๓๙๖	๓	๖.๔๖๕	๑๐.๐๙๘**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๔๒.๐๑๘	๓๗๘	๐.๖๔๐		
	รวม	๒๖๑.๔๑๓	๓๘๑			
๓) ด้านการปฏิบัติปฏิบัติงานของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๑๒.๐๒๓	๓	๔.๐๐๘	๔.๕๘๙**	๐.๐๐๔
	ภายในกลุ่ม	๓๓๐.๐๘๓	๓๗๘	๐.๘๗๓		
	รวม	๓๔๒.๑๐๖	๓๘๑			
๔) ด้านสถานที่ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๑๓.๖๐๐	๓	๔.๕๓๓	๖.๘๔๐**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๕๐.๕๔๓	๓๗๘	๐.๖๖๓		
	รวม	๒๖๔.๑๔๓	๓๘๑			
รวมทั้งหมด	**ระหว่างกลุ่ม**	๑๑.๕๓๖	๓	๓.๘๔๕	๘.๒๗๙**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๗๕.๕๕๘	๓๗๘	๐.๔๖๔		
	รวม	๑๘๗.๐๙๔	๓๘๑			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่าประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการวางแผน ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการปฏิบัติปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านสถานที่ให้บริการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๖ - ๔.๒๐

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้

(n=๓๘๒)

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐บาท	๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐บาท	สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท
		๓.๒๐	๓.๑๘	๓.๓๕	๒.๘๓
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๒๐		๐.๐๒	-๐.๑๕	๐.๓๗*
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๑๘			-๐.๑๗	๐.๓๕*
๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๓๕				๐.๕๒*
สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๒.๘๓				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมเห็นด้วยมากกว่า ประชาชนที่มีรายได้ สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามรายได้ ด้านการวางแผน

(n=๓๘๒)

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	**รายได้ต่อเดือน**			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐บาท	๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐บาท	สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท
		๒.๙๖	๒.๙๙	๓.๒๘	๒.๗๗
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๙๖		-๐.๐๓	-๐.๓๒*	๐.๑๙
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๒.๙๙			-๐.๒๙*	๐.๒๒
๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๒๘				๐.๕๑*
สูงกว่า๒๐,๐๐๐ บาท	๒.๗๗				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท และ ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการวางแผนเห็นด้วย น้อยกว่า ประชาชนที่มีรายได้ ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท

ส่วนประชาชนที่มีรายได้ ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาทมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการวางแผนเห็นด้วย มากกว่า ประชาชนที่มีรายได้ เห็นด้วยสูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามรายได้ ด้านกระบวนการให้บริการ

(n=๓๘๒)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	**รายได้ต่อเดือน**			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐บาท	๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐บาท	สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท
		๓.๑๐	๓.๑๑	๓.๔๔	๒.๗๕
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๑๐		-๐.๐๑	-๐.๓๔*	๐.๓๕*
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๑๑			๐.๓๓*	๐.๓๖*
๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๔๔				๐.๖๙*
สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๒.๗๕				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านกระบวนการให้บริการเห็นด้วย น้อยกว่า ประชาชนที่มีรายได้ ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท

ส่วนประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านกระบวนการให้บริการเห็นด้วย มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ เห็นด้วยสูงกว่า๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามรายได้ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

(n=๓๘๒)

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	**รายได้ต่อเดือน**			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท	สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท
		๓.๓๐	๓.๑๐	๓.๑๗	๒.๗๘
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๓๐		๐.๒	๐.๑๓	๐.๕๒*
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๑๐			-๐.๐๗	๐.๓๒*
๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๑๗				๐.๓๙*
สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๒.๗๘				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรเห็นด้วย มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ เห็นด้วยสูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามรายได้ ด้านสถานที่ให้บริการ

(n=๓๘๒)

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	**รายได้ต่อเดือน**			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐บาท	๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐บาท	สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท
		๓.๔๔	๓.๕๑	๓.๔๙	๓.๐๑
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๔๔		-๐.๐๗	-๐.๐๕	๐.๔๓*
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๕๑			๐.๐๒	๐.๕๐*
๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๔๙				๐.๔๘*
สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๐๑				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาทและ ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสถานที่ให้บริการเห็นด้วยมากกว่าประชาชนที่มีรายได้ เห็นด้วยสูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมมติฐานที่ ๕ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี **จำแนกตามอาชีพ** (n=๓๘๒)

ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี		SS	df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๐๗	๓	๐.๒๓๖	๐.๓๑๐	๐.๘๑๘
	ภายในกลุ่ม	๒๘๖.๔๓๔	๓๗๗	๐.๗๖๐		
	รวม	๒๘๗.๑๔๑	๓๘๐			
๒) ด้านกระบวนการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๙๕๒	๓	๑.๖๕๑	๒.๔๒๘	๐.๐๖๕
	ภายในกลุ่ม	๒๕๖.๒๙๐	๓๗๗	๐.๖๘๐		
	รวม	๒๖๑.๒๔๒	๓๘๐			
๓) ด้านการปฏิบัติปฏิบัติงานของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๓.๗๗๘	๓	๑.๒๕๙	๑.๔๐๓	๐.๒๔๑
	ภายในกลุ่ม	๓๓๘.๓๑๐	๓๗๗	๐.๘๙๗		
	รวม	๓๔๒.๐๘๘	๓๘๐			
๔) ด้านสถานที่ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๘๖	๓	๐.๗๖๒	๑.๐๙๗	๐.๓๕๐
	ภายในกลุ่ม	๒๖๑.๘๕๓	๓๗๗	๐.๖๙๕		
	รวม	๒๖๔.๑๓๙	๓๘๐			
รวมทั้งหมด	**ระหว่างกลุ่ม**	๑.๙๙๙	๓	๐.๖๖๖	๑.๓๕๘	๐.๒๕๕
	ภายในกลุ่ม	๑๘๕.๐๔๘	๓๗๗	๐.๔๙๑		
	รวม	๑๘๗.๐๔๗	๓๘๐			

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่าประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๒๒ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

(n=๓๘๒)

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ค่า t	ค่า F	ค่า sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	๒.๗๘๑	-	๐.๐๐๖	✓	
๒.	อายุ	-	๓.๗๕๔	๐.๐๐๕	✓	
๓.	ระดับการศึกษา	-	๕.๔๖๑	๐.๐๐๕	✓	
๔.	รายได้	-	๘.๒๗๙	๐.๐๐๐	✓	
๕.	อาชีพ	-	๑.๓๕๘	๐.๒๕๕		✓

จากตารางที่ ๔.๒๒ สรุปได้ว่า

ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open – Ended) ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงประกอบตาราง ดังนี้

๔.๓.๑ ด้านการวางแผนงาน

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในด้านการวางแผนงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๐

ตารางที่ ๔.๓๐ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ด้านการวางแผนงาน

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑ บุคลากรมีความชำนาญด้านการวางแผนด้านงบประมาณยังไม่เพียงพอแก่ความต้องการ	๑ มีการจัดฝึกอบรม เฉพาะด้านการวางแผนงานเพื่อให้เกิดความชำนาญต่อเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่อไป

๔.๕.๒ ด้านกระบวนการให้บริการ

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในด้านกระบวนการให้บริการ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๑

ตารางที่ ๔.๓๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ด้านกระบวนการให้บริการ

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑ ความล่าช้าของแต่ละขั้นตอนให้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และมีการจัดช่องบริการประเภทต่าง ๆ แยกเป็นสัดส่วนให้ชัดเจน	๑ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการทราบถึงสาเหตุของความล้าช้า และแนะนำมาใช้วิธีการนัดจดทะเบียนล่วงหน้าให้มากขึ้น เพื่อลดระยะเวลาการรอคอยให้น้อยลง
๒ การชี้แจงเรื่องเงินค่าธรรมเนียมที่ถูกต้องให้ประชาชนทราบ	๒ ต้องมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลทะเบียน อบต. ราคาประเมิน ทะเบียนบุคคลให้มีความเชื่อมโยงกัน ก็จะสามารถให้บริการที่รวดเร็วขึ้นได้

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๕.๓ ด้านการปฏิบัติงานของบุคคลกร

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในด้านการปฏิบัติงานของบุคคลกร รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๒

ตารางที่ ๔.๓๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการปฏิบัติงานของบุคคลกร

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการให้บริการ	๑ ปัญหาจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ เป็นปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งของอบต. เนื่องจากถ้าวัดปริมาณงานโดยเฉลี่ยต่อคนในปัจจุบันถือว่ามีความเหมาะสม โดยแนวทางการแก้ไข คือ ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่แทนการเพิ่มจำนวนคน
๒ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ควรชี้แจงให้ประชาชนทราบขั้นตอนของการขอรับบริการและช่วยแก้ปัญหาต่างๆของประชาชน	๒ ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการแนะนำและให้ความรู้แก่ผู้รับบริการ ควรแก้ไขโดยการจัดโครงการเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (พี่สอนน้อง) เพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดประสบการณ์ จะสามารถให้บริการได้รวดเร็วขึ้น และเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ควรมีการสรุปปัญหาที่พบในแต่ละวันแล้วนำมาเสนอหัวหน้าฝ่าย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการให้บริการต่อไป

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๕.๔ ด้านสถานที่ให้บริการ

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในด้านสถานที่ให้บริการ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๓

ตารางที่ ๔.๓๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสถานที่ให้บริการ

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑ ปัญหาการเตรียมเงินเพื่อเสียค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑ ภายในบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีตู้ ATM บริการ เนื่องจากต้องใช้เงินเสียค่าชำระเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในบางกรณีมีค่าใช้จ่ายจำนวนมาก ผู้มาใช้บริการอาจจะไม่ทราบว่าต้องเสียค่าธรรมเนียมจำนวนเท่าใด จึงทำให้เตรียมเงินสด หรือเช็คมาไม่เพียงพอ ซึ่งในกรณีนี้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการประสานงานไปยังสถาบันการเงินเพื่อให้มาติดตั้งตู้แล้ว แต่ได้รับแจ้งว่าไม่คุ้มค่ากับการติดตั้ง เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเปิดให้บริการแค่ช่วงเวลาทำการ ไม่สามารถเปิดได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมงปัญหาในเรื่องนี้ จึงเป็นปัญหาที่ยังคงต้องหาทางแก้ไขในคราวต่อไป
๑ จุดบริการด้านบริโภคต่าง ๆ ยังไม่ดีพอ	๒ ปัจจุบันมีจุดบริการน้ำดื่มแค่จุดเดียวไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ควรเพิ่มจุดบริการทั้งในและนอกอาคาร และควรมีการจัดให้บริการแก้วกระดาษ (เพื่ออนามัย และความสะอาด) ไว้ให้บริการอย่างเพียงพอ หรือจัดให้เอกชนเข้ามาบริการเปิดร้านค้าเพิ่ม โดยเปิดประมูลหรือให้เช่าสถานที่เพื่อเปิดร้านขายเครื่องดื่ม ขนม เพื่อเป็นรายได้ของอบต.อีกทางหนึ่ง

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

การสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีใน ๔ ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการปฏิบัติปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านสถานที่ให้บริการ ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๙ ท่าน ดังต่อไปนี้

๑. นายอภิชัย พัฒนา
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
๒. นายสุริยัน เสน่หา
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
๓. นายธวัชชัย ศรีพล
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
๔. นายวิชัย สินธุสน
กำนันตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
๕. นายปอน พรหมลังค์
ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑๒ ตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
๖. นายเทอดทูน เบี้ยไทยสงค์
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑๑ ตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
๗. นายอุทัย ไพเราะ
ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วงตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
๘. นายพันทอง ถินโสภา
ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วงตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
๙. นายสมหวัง โมลา
ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วงตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key lnformants) สามารถสรุปผลโดยจำแนกตามรายด้านของการวิจัย มีรายละเดียดดังนี้

๔.๖.๑ ด้านการวางแผนงาน

การจัดสรรบุคคลากรให้ถูกต้องและเหมาะสมในแต่ละตำแหน่งงานเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับทุกวันนี้และการบริหารงานต่อไปในอนาคต เรียนรู้การเติมเต็มทักษะความสามารถอย่างต่อเนื่องและให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กรของคุณ การที่จะสร้างความแข็งแกร่งจากภายในองค์กรและส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของบุคคลากร ไม่ว่าจะเกิดจากการวางแผนไว้หรือไม่ได้วางแผนก็ตาม ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายของหน่วยงาน ต้นสังกัดมาปฏิบัติ ได้มีการจัดทำแผนงานโครงการต่าง ๆ เป็นประจำทุกปีงบประมาณ เพื่ออำนวยความ

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สะดวกแก่ผู้มารับบริการ[๑] มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ชัดเจน สามารถดำเนินงานตามแผนได้เป็นอย่างดี มีการประชุมอย่างต่อเนื่อง เพื่อการจัดการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการในการวางแผนงานเพื่อพัฒนาในด้านการให้บริการแก่ผู้มารับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงอย่างเป็นระบบและกันเอง[๒] โดยในปีงบประมาณของแต่ละปี ต้องมีการวางแผนงานและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อยู่ในระดับปานกลาง ให้ผู้ปฏิบัติดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีการวางแผนงานอย่างมีประสิทธิผลต่อการทำงาน ซึ่งเป็นการกำหนดแผนงานตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง และแผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานของผู้ตรวจราชการ ได้มีการวางแผนนโยบายไว้เป็นเบื้องต้น แผนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จึงต้องตอบสนองนโยบาย เพื่อให้ผ่านการประเมินคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการจัดทำแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ[๓] มีการวางแผนอย่างเป็นรูปธรรม เน้นการบริการของประชาชน เป็นหลัก ควรนำแผนนโยบายของอธิบดีกรมการปกครองและผู้ว่าราชการจังหวัด มาจัดทำแผนปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ในด้านการวางแผนงาน ผู้บริหารมีการนำนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมาเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน ให้เป็นรูปธรรม อย่างชัดเจนและถูกต้องเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้ด้วยดี[๔]

๔.๖.๒ ด้านกระบวนการให้บริการ

การบริการที่ดีจะต้องทำให้ผู้มาใช้บริการเกิดความถูกใจ ติดใจในบริการ ประทับใจและมีการบอกต่อ สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความประทับใจก็คืออารมณ์ของผู้ให้บริการที่จะต้องมีอัธยาศัยที่ดีมีความเต็มอกเต็มใจในการให้บริการ และให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทั้งให้ยามที่มีวิกฤตหรือสถานการณ์ปกติมีความเห็นอกเห็นใจ กระตือรือร้นที่จะให้บริการ แสดงความเป็นห่วงเป็นใย ส่วนมากเราจะแสดงน้ำใจในลักษณะที่เราเป็นฝ่ายรับแต่ในหลักการบริการในเชิงการให้ข้อมูลข่าวสารเราต้องเป็นฝ่ายรุกจะต้องใส่ความจริงใจเข้าไปในการให้บริการ แบบใจถึงใจ เช่น แสดงอาการยิ้มแย้มแจ่มใส ใส่ความรู้สึกที่จริงใจ เต็มใจยินดีให้บริการ ไม่ตามใจตัวเองอย่าคิดว่าตัวเองเหนือกว่า แสดงความเต็มใจช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาด้านกระบวนการการให้บริการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีได้ดำเนินการตามนโยบายของอธิบดีกรมการปกครอง และผู้ว่าราชการจังหวัด โดยนำมาจัดกิจกรรมโครงการ ให้สอดคลองตามนโยบายดังกล่าว โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของประชาชนเป็นหลัก[๕] การให้บริการ เน้นให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ บริการดี มีกระบวนการทำงานอย่างชัดเจน มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้มาใช้บริการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง[๖] การบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีนั้นถูกต้อง รวดเร็ว และโปร่งใส มุ่งมั่นให้การบริการกับประชาชน

---

[๑] สัมภาษณ์ อภิชัย พัฒนา,นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.

[๒] สัมภาษณ์ นายสุริยัน เสน่หา,รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.

[๓] สัมภาษณ์ ธวัชชัย ศรีพล,ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.

[๔] สัมภาษณ์ วิชัย สินธุสน,กำนันตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.

[๕] สัมภาษณ์ ปอน พรหมลังค์,ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่๑๒, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.

[๖] สัมภาษณ์ เทอดทูน เบี้ยไทยสงค์,ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่๑๑, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.

[๗] สัมภาษณ์ นายอุทัย ไพเราะ,ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วง, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจ เพื่อให้การบริการที่มีคุณภาพและประสบผลสัมฤทธิ์ตามที่ประชาชนคาดหวัง และเพื่อความพอใจสูงสุดของผู้รับบริการ[๗] มีการให้บริการที่เป็นเลิศ เน้นด้านการบริการด้านความรวดเร็ว ถูกต้อง[๘] มีการกำหนดกระบวนการให้บริการแก่ประชาชน เป็นขั้นตอนและชัดเจน[๙] เพื่อให้การบริการที่มีคุณภาพ และประสบผลสัมฤทธิ์ตามที่ประชาชนคาดหวัง ให้บริการอย่างเป็นกันเอง เสมอภาค โปร่งใส[๑๐]

๔.๖.๓ ด้านการปฏิบัติงานของบุคคลกร

คุณสมบัติที่ดีของผู้ให้บริการในเบื้องต้น ผู้ให้บริการควรเป็นคนที่มีน้ำใจ มีปิยวาจา มีคำพูดที่ไพเราะ มีบุคลิกยิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายสะอาด เหมาะสม มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีศิลปะในการสื่อความหมาย ประสานสามัคคี มีมนุษย์สัมพันธ์ มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ให้บรรลุผล มีการกระทำที่มุ่งเน้นเป้าหมาย ในภาพรวมขององค์กร(เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน) ซึ่งสิ่งเหล่าผู้รับบริการสามารถสัมผัสได้จากผู้ให้บริการ โดยดูหรือสังเกตได้จากการมองหน้า การดูรอยยิ้ม การทักทาย การให้คำแนะนำ การตอบคำถาม ฯลฯ นั้นคือหน้าที่ของบุคลากรในสำนักงานที่ดิน ในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้มีคำสั่งมอบหมายงาน ของแต่ละฝ่าย บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท วิริยะ อุสาหะ คำนึงถึงความถูกต้องเป็นธรรม ตามระเบียบกฎหมาย[๑๑] ซึ่งเป็นไปตามคำสั่งการแบ่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละฝ่ายชัดเจน เกื้อกูล ประสานงานกันเป็นอย่างดี ให้ความร่วมมือกันทุกฝ่ายเพื่อการดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จต่อไป[๑๒] ซึ่งด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรควรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีการเอาใจใส่ต่อการทำงาน ซึ่งหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรทุกคนต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในการให้บริการอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง[๑๓] การปฏิบัติงานของบุคลากรบางหน่วยงานในองค์กรยังขาดเจ้าหน้าที่ เช่น ฝ่ายต้อนรับ ทำให้ผู้มาติดต่อธุระต้องใช้เวลารอคิวนานกว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอื่น ที่มีพนักงานเพียงพอกับการทำงาน[๑๔] การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรยังให้ความร่วมมือในการทำงานน้อยมาก ปัดความรับผิดชอบในบางครั้ง ซึ่งมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเหมาะสม ในการให้บริการแก่ประชาชน[๑๕] ให้มีการมอบหมายหน้าที่ให้ตรงตามตำแหน่งที่ได้รับ[๑๖] มีการมอบหมายงานในหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ตาม

---

[๘] สัมภาษณ์ นายพันทอง ถิ่นโสภา,ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วง, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๙] สัมภาษณ์ นายสมหวัง โมลา,ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วง, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๙] สัมภาษณ์ นายพันทอง ถิ่นโสภา,ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วง, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๑๐] สัมภาษณ์ อภิชัย พัฒนา,นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๑๑] สัมภาษณ์ นายสุริยัน เสน่หา,รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๑๑] สัมภาษณ์ ธวัชชัย ศรีพล,ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๑๑] สัมภาษณ์ นายสุริยัน เสน่หา,รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๑๑] สัมภาษณ์ ธวัชชัย ศรีพล,ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๑๒] สัมภาษณ์ นายสุริยัน เสน่หา,รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๑๓] สัมภาษณ์ ธวัชชัย ศรีพล,ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๑๔] สัมภาษณ์ นายอุทัย ไพเราะ,ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วง, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๑๕] สัมภาษณ์ นายสมหวัง โมลา,ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วง, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๑๖] สัมภาษณ์ อภิชัย พัฒนา,ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อำนาจหน้าที่ในการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ[๑๗] ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยและเป็นกันเองกับผู้มารับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี [๑๘]

๔.๖.๔ ด้านสถานที่ให้บริการ

หน่วยราชการหลายแห่งปรับปรุงการทำงานรุดหน้าไปมาก ให้บริการ ได้อย่างรวดเร็วทันใจประทับใจประชาชนมาก ๆ เช่น เวลาเราไปทำบัตรประชาชน ไปแจ้งย้ายเข้า ย้ายออก เดี๋ยวนี้ง่ายและเร็วมาก ๆ หรืออย่างการยื่นเสียภาษีให้กรมสรรพากร ก็มีระบบให้ประชาชนเลือกใช้ มีทั้ง on line และ off line ทันสมัยมาก ๆ ผู้ให้บริการก็ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้บริการ ให้คำแนะนำ ด้วยความเป็นกันเอง ด้านสถานที่ให้บริการ อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความพร้อมอยู่ในระดับที่เหมาะสม สำหรับรองรับผู้มารับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง[๑๙] ร่มรื่นที่พักประชาชนเพียงพอต่อการให้บริการในแต่ละวัน มีโรงอาหาร สถานที่จอดรถ[๒๐] สถานที่ในการให้บริการมีความคับแคบ บางครั้งผู้มารับบริการมาติดต่อเป็นจำนวนมากจึงทำให้เกิดความวุ่นวายและล่าช้าบ้างเป็นบางครั้ง[๒๑] สะอาด และบางครั้งผู้มารับบริการมาติดต่อเป็นจำนวนมากจึงทำให้เกิดความวุ่นวายและล่าช้าบ้างเป็นบางครั้ง[๒๒] สถานที่ค่อนข้างคับแคบ สำหรับประชาชนผู้มารอรับบริการ รวมทั้งที่จอดรถยังไม่เพียงพอต่อการรับรองการบริการ[๒๓] สถานที่ให้บริการมีความสะดวก กว้าง มีพื้นที่ให้บริการประชาชนได้พักผ่อนในการรอรับบริการ[๒๔] สถานที่ให้บริการ เหมาะสม จัดได้เป็นระเบียบเหมาะสมกับสภาพของงานทั้งภายนอกและภายในอาคารสถานที่ให้บริการ มีความสะดวกสบายในการให้บริการ มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสมในสถานที่ของการให้บริการต่างๆ[๒๕] สถานที่สวยงามและสะอาด[๒๖]

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research) ในการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยความคิดเห็นของบุคลากรและ ผู้มารับบริการในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๙ ท่าน ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าบุคลากรและผู้มารับบริการเหล่านี้ จะสามารถทำให้ทราบถึงประสิทธิผลในการบริหารงานของพบว่าประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง

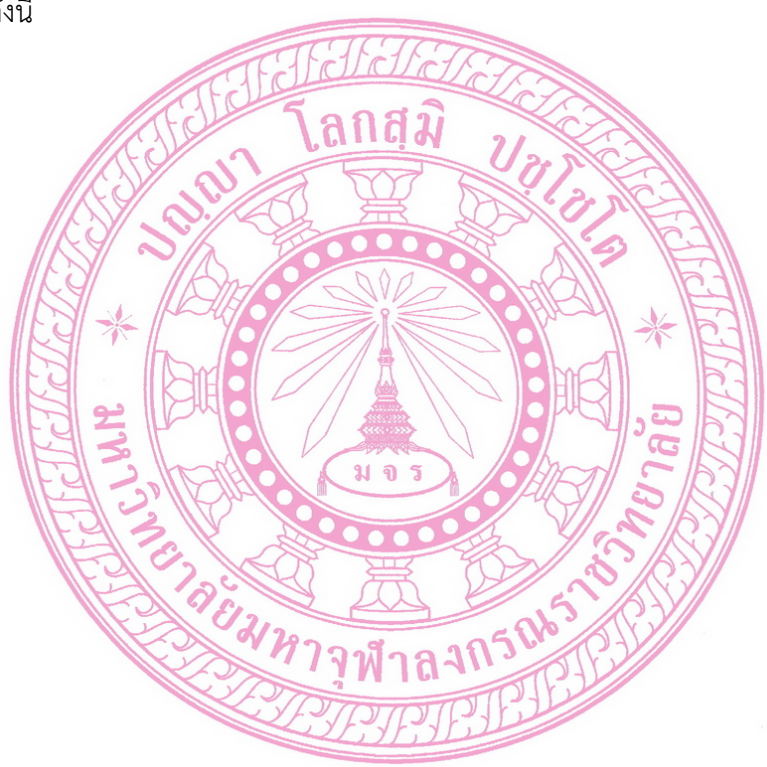
---

[๑๗] สัมภาษณ์ ธวัชชัย ศรีพล,ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๑๘] สัมภาษณ์ นายสุริยัน เสน่หา,รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๑๙] สัมภาษณ์ อภิชัย พัฒนา,นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๒๐] สัมภาษณ์ ธวัชชัย ศรีพล,ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๒๑] สัมภาษณ์ ปอน พรหมลังค์,ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่๑๒, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๒๒] สัมภาษณ์ ธวัชชัย ศรีพล,ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๒๓] สัมภาษณ์ นายสมหวัง โมลา,ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วง, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๒๔] สัมภาษณ์ อภิชัย พัฒนา,นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๒๕] สัมภาษณ์ เทอดทูน เบี้ยไทยสงค์,ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่๑๑, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.
[๒๖] สัมภาษณ์ ปอน พรหมลังค์,ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่๑๒, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จังหวัดอุดรธานีในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีได้ เพราะเป็นผู้ที่อยู่ในพื้นที่การพัฒนาชุมชน และเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากพบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

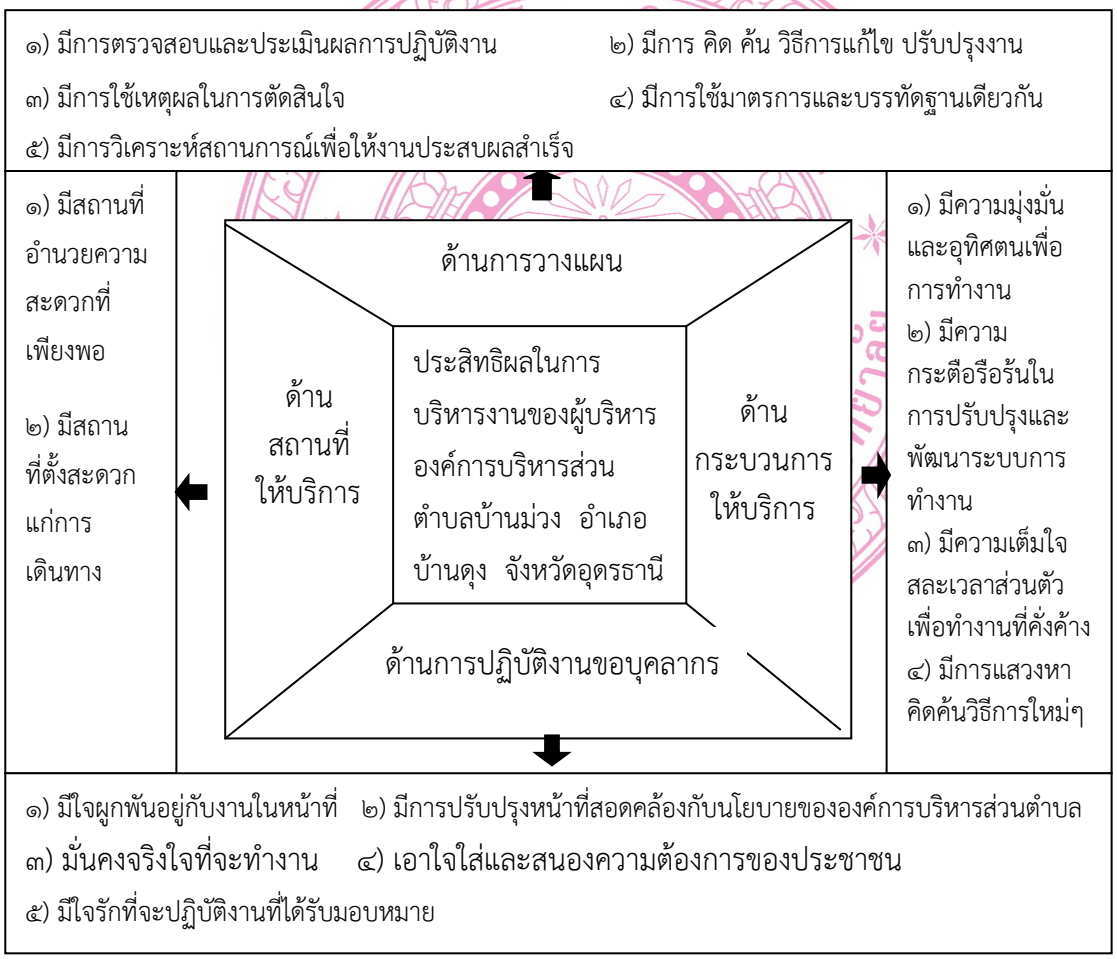
หลังจากที่ได้ทำการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีปัญหาอย่างแรกที่ต้องเร่งแก้ไข ด้านการวางแผนงานคือการขาดงบประมาณในการบริหารงานจัดการบางส่วนเพื่อจะเข้าสู่การบูรณการต่อไป ส่วนด้านอื่น ๆ ได้มีการวางแผนในการให้บริการแก่ผู้มารับบริการอยู่ในระดับที่มาก ผู้วิจัยขออธิบายเป็นแบบแผนภาพดังนี้



หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ปัญหาอุปสรรค ซึ่งนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อการแก้ปัญหาในครั้งต่อไป สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย แสดงให้เห็นว่าการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง จะเกิดประสิทธิผลสูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ต้องปฏิบัติดังนี้

ด้านการวางแผนงาน บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงต้องมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานรวมทั้ง คิด ค้น วิธีการแก้ไข ปรับปรุงงานโดยใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ใช้มาตรการและบรรทัดฐานเดียวกันนำมาวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

ด้านกระบวนการให้บริการ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงต้อง มุ่งมั่นและอุทิศตนเพื่อการทำงานมีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงาน เต็มใจสละเวลาส่วนตัว เพื่อทำงานที่คั่งค้างและสิ่งสำคัญในการทำงานคือการแสวงหาคิดค้นวิธีการใหม่ๆเพื่อการบริการที่ดี

ด้านการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงต้อง มีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่รู้จักการ ปรับปรุงหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล เอาใจใส่และสนองความต้องการของประชาชนมีใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านสถานที่ให้บริการ มีสถานที่อำนวยความสะดวกที่เพียงพอแก่ผู้มารับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง และสามารถเดินทางได้สะดวกต่อการมาทำธุระต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๕
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ (๑) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี (๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและผู้รับบริการต่อประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix.Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative.Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey.Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือประชาชนอายุ ๒๐ ปีขึ้นไปเป็นประชากรในการศึกษา โดยเลือกประชาชนที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี.จำนวน ๓๘๒ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie.&.Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๘๒ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One.Way.Analysis.of.Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different: LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key.Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘ เป็นเพศชายจำนวน ๑๘๘ คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒ มีอายุอยู่ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี มีจำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๒๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๑ ส่วนใหญ่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีจำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย มีจำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓

๕.๑.๒ ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

๑) ด้านการวางแผน ประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๒

๒) ด้านกระบวนการให้บริการ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๒

๓) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๑

๔) ด้านสถานที่ให้บริการ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๙

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๒ ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมมติฐานที่ ๓ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๔ ประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๕ ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕.๑.๔ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัญหาอุปสรรคด้านการวางแผนงาน คือการขาดงบประมาณและในด้านการให้บริการผู้มารับบริการ การขาดงบประมาณในการบริหารงานจัดการบางส่วนเพื่อจะเข้าสู่การบูรณการต่อไป ด้านกระบวนการให้บริการและด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ เจ้าหน้าที่ขาดมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีมีความรักในงานให้บริการน้อย เอกสารอธิบายขั้นตอนการให้บริการในด้านต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอ ด้านสถานที่ให้บริการ ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านตู้ A T M เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการทำงานที่ดีขึ้นในระดับหนึ่ง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านงบประมาณความมีการสนับสนุนให้เพียงพอต่อการใช้จ่าย ด้านกระบวนการให้บริการและด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรควรมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีมีความรักในงานให้บริการมากยิ่งขึ้น และด้านสถานที่ให้บริการ ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านตู้ A T M เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการทำงานที่ดีขึ้นในระดับหนึ่ง

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่องประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีประเด็นการอภิปลายผล ดังนี้

๕.๒.๑ จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

โดยภาพรวม

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

๑. ด้านการวางแผนงาน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ด้านการวางแผนงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ อบต. มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคคลกรในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญยัง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: กรณีศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของคณะพยาบาล ศาสตร์มีประสิทธิผลในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดความสำเร็จ ๑) ด้านความสามารถ ในการผลิตของคณะ ๒) ด้านประสิทธิภาพการบริหาร ๓) ด้านความสามารถในการปรับตัว ๔) ด้านพัฒนา และ ๕) ด้านความพึงพอใจ นอกจากนั้นยังศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์ พบปัจจัยที่มีผลคือ ๑) ด้าน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลักษณะขององค์กร ๒) ด้านลักษณะ สภาพแวดล้อมของการทำงาน ๓) ด้านลักษณะของบุคลากร ๔) ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน [๑]

๒. ด้านการวางแผนงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้มารับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการวางแผนงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ อบต. มีการเตรียมข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการแก่ประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดวิเชียร สิริภทฺโท (ประทุมมินทร์) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเอกชนของวัด : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดใหม่กรงทอง จังหวัดปราจีนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนของวัดใหม่กรงทอง จังหวัดปราจีนบุรี ด้านปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารด้านผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ปัจจัยด้านมนุษย์สัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบุคลากร ตามลำดับ ประสิทธิผลด้านครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนการสอน และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ ประสิทธิผลด้านผู้เรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนการสอนและปัจจัยด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ [๒]

๓. ด้านกระบวนการให้บริการ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านกระบวนการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและความพร้อมในการให้บริการอย่างสุภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ แสงสว่าง ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒ ” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสามในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสามารถในการ

---

[๑] กาญจนา บุญยัง, “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กรณีศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์”,**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต** (เชียงใหม่ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).

[๒] พระปลัดวิเชียร สิริภทฺโท (ประทุมมินทร์),“ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนของวัด : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดใหม่กรงทอง จังหวัดปราจีนบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ[๓]

๔ ด้านกระบวนการให้บริการ จากการศึกษาพบว่า ผู้มารับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านกระบวนการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม แตกต่างจากงานวิจัยของสัมฤทธิ์ สุขสงค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่ง เทื้อน ทองแก้ว (๒๕๕๑) ให้ความสำคัญว่าผู้บริหารถือเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เฉลียวฉลาด บริหารงานเก่ง มีมนุษย์สัมพันธ์ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีกลยุทธ์ที่ดี ย่อมได้เปรียบกว่าองค์กรที่มีผู้บริหารที่มีความสามารถน้อยกว่า การพัฒนาตนเองของนักบริหารจึงมีความจาเป็นอย่างยิ่งในการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกาลัง เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป พนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มี รายได้เงินเดือน,วุฒิการศึกษา,ประสบการณ์การทางาน,ตำแหน่ง,ความรู้ความเข้าใจและปัจจัยแรงจูงใจต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน[๔]

๕ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย เพิ่มกร ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะสถานภาพและข้อมูลทั่วไปพบว่า เป็นเพศชายมากที่สุด มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ระหว่าง ๔-๖ ปี ประกอบอาชีพพนักงานและเจ้าหน้าที่ส่วนตำบล เมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานของ

---

[๓] ชาญณรงค์ แสงสว่าง , “ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒ ”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์,๒๕๕๒).

[๔] สัมฤทธิ์ สุขสงค์, “ประสิทธิผลการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา องค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์”, **วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์ มหาบัณฑิต**),สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๒๕๔๕).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ด้านการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทางด้านการวางมาตรฐานของการบริหารงานบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทางด้านการวางมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลการให้ความคุ้มครองยุติธรรมเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ด้านการบริหารงานการเงินการคลังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดมาตรการ การเงินการคลัง การมีอำนาจหน้าที่ของตนเองในการบริหารงานการเงินการคลัง ด้านการบริหารงานทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ด้านอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริการสาธารณะ ก่อประโยชน์โดยส่วนรวม” [๕]

๖. ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร จากการศึกษาพบว่า ผู้มารับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนน่าเชื่อถือ และเจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของโกวิทย์ ธนการพานิช ได้วิจัยเรื่อง “ธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง ทั้ง ๖ หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า พบว่า ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกหลัก ส่วนผลการเปรียบเทียบธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ที่ต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทุกปัจจัยส่วนบุคคล จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้[๖]

๗. ด้านสถานที่ให้บริการ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสถานที่ให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สะดวกในเดินทางมารับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย บัวจันทร์, พันตรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสมานัตตตามากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านทาน ด้านอัตถจริยา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านปิยวาจา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาและ

---

[๕] ธวัชชัย เพิ่มกร, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙).

[๖] โกวิทย์ ธนการพานิช, “ธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒).

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับเพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ มีผลไม่ต่างกัน

๘. ด้านสถานที่ให้บริการ จากการศึกษาพบว่า ผู้มารับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสถานที่ให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ สื่อประชาสัมพันธ์ คู่มือ และเอกสารให้ความรู้ชัดเจน เข้าใจง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย บัวจันทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสมานัตตตามากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านทาน ด้านอัตถจริยาและลำดับสุดท้าย คือ ด้านปิยวาจา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้การบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับเพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพประสบการณ์ในการมาใช้บริการ ประเภทของการมาใช้บริการและพื้นที่อยู่อาศัยมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการให้การบริการประชาชนของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพกำลังคน ซึ่งภาครัฐ ยังขาดทิศทางและนโยบายที่แน่ชัด ทั้งยังขาดความต่อเนื่อง ขาดการประสานงานและร่วมมือระหว่างหน่วยฝึกอบรมต่างๆ ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีลักษณะต่างคนต่างทำไม่ตรงกับความต้องการ ผลที่ได้จึงตกอยู่กับประชาชนที่มารับการบริการและการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการพัฒนากำลังคน ภาครัฐยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญ เจ้าหน้าที่จึงปฏิบัติงานตามหน้าที่แต่ปราศจากซึ่ง Service Mind แนวทางการปรับปรุงการให้การบริการประชาชนของสำนักงานเขตบางแค คือ เจ้าหน้าที่ควรพัฒนาด้านการบริการอย่างไม่หยุดยั้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นมีการแสดงออกที่เป็นมิตรและจริงใจ มีความยืดหยุ่นในการให้บริการ รวมทั้งเน้นการบริการที่สามารถนำมาซึ่งความพึงพอใจแก่ผู้รับและส่งผลย้อนกลับไปยังผู้ให้บริการโดยทำให้รู้สึกว่าการได้ช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสิ่งที่มีคุณค่าน่าภูมิใจรูปแบบการยกระดับความพึงพอใจของประชาชนที่ไปใช้บริการที่สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ในการให้การบริการ เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงจุดยืนที่ชัดเจนในด้านการให้บริการ นำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านความพึงพอใจซึ่งเป็นการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่กระบวนการจัดการ การพัฒนาตัวบุคลากรและการเสริมสร้างหลักคุณธรรม ยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะเกิดประสิทธิภาพได้เต็มที่ เมื่อมีการนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องนำทาง โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ ๔ อันได้แก่ โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชนและวางตนเหมาะสม โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การยกระดับและสร้างความพึงพอใจสูงสุดของประชาชนที่มารับบริการ

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างบุคลากรกับผู้มารับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างบุคลากรกับผู้มารับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ต่อประสิทธิผลในประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามสถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนพบว่าบุคลากรกับผู้มารับบริการของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีโดยจำแนกตามสถานภาพทั่วไปที่มี เพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น เรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธ สมมติฐาน ส่วนบุคลากรกับผู้มารับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น เรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาตามสถานภาพทั่วไปมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑.ด้านเพศ

จากการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นระหว่างบุคลากรกับผู้มารับบริการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จึงแสดงให้เห็นว่าเพศไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นเรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤกษา พุทธรักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก” ผลการศึกษาพบว่าสมาชิกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า ๓,๐๐๐ บาท และมีระยะเวลาการเป็นสมาชิกหรือทำงานกับสหกรณ์มากกว่า ๑๕ ปี มีวัตถุประสงค์ในการเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ส่วนใหญ่เพื่อกู้เงินไปจ่ายหนี้สินเดิม ในส่วนของการมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการสหกรณ์ โดยภาพรวม สมาชิกมีความเข้าใจ แต่ยังคงไม่มีความเข้าใจว่าใครเป็นเจ้าของสหกรณ์ ในระดับการปฏิบัติในด้านการบริหารจัดการสหกรณ์ ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติมาก โดยมีระดับของการปฏิบัติในเรื่องมีการกำหนดวิธีควบคุมตรวจสอบดูแลการเก็บรักษาเอกสารด้านการเงินการบัญชีและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมากที่สุด การบริหารจัดการสหกรณ์โดยหลักสังคหวัตถุ ๔ ทั้ง ๔ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมานัตตตา ที่ยังคงมีระดับการปฏิบัติน้อย ได้แก่ สหกรณ์ได้ให้ความช่วยเหลือและให้สวัสดิการต่างๆแก่สมาชิกอย่างเหมาะสมและพอเพียง เมื่อเห็นสมาชิกโกรธหรือไม่พอใจในการมาใช้บริการของสหกรณ์ ก็ช่วยพูดจาให้เข้าใจและหายโกรธ เจ้าหน้าที่ช่วยเหลืองานของสมาชิกในชุมชนทุกครั้งที่มีโอกาส และเจ้าหน้าที่ได้มีการใช้เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ ของสำนักงานอย่างประหยัดและเหมาะสม และทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค พร้อมทั้งแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรได้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงทีเกิดขึ้น

๒.ด้านอายุ

จากการศึกษา พบว่า คิดเห็นระหว่างบุคลากรกับผู้มารับบริการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับ

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงแสดงว่าอายุ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา กัลยาณพันธ์ ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลพนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเพศและอายุ ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาชีพ ระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. ด้านระดับการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า คิดเห็นระหว่างบุคลากรกับผู้มารับบริการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จึงแสดงว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นเรื่องประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีแตกต่างกับงานวิจัยของสุรีรัตน์ กณาพันธุ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๐ : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางขะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณลักษณะบุคคลได้แก่ เพศ, รายได้เงินเดือน, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน, ตำแหน่ง, ความรู้ความเข้าใจและปัจจัยแรงจูงใจ ต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕ แต่คุณลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๑ โดย Good. C.V. (1973) ได้อธิบายว่า ความรู้ เป็นข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์ และข้อมูลต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้ จากมวลประสบการณ์ต่างๆ

๔. ด้านรายได้ต่อเดือน

จากการศึกษา พบว่า คิดเห็นระหว่างบุคลากรกับผู้มารับบริการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงแสดงว่ารายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีแตกต่างกับงานวิจัยของจินตนา กัลยาณพันธ์ ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลพนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงาน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเพศและอายุ ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างไม่มีหรประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารควรรณรงค์ให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ สร้างความรักในการให้บริการและให้บริการด้วยความเต็มใจไม่เสแสร้งต่อการทำงาน

๒. ในด้านการบริการควรให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

๓. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรใช้แนววิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นประจำปีของบุคลากร โดยพิจารณาจากผลงานที่วัดได้ตามตัวชี้วัดของสำนักที่ดิน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงาน และพัฒนาการปฏิบัติงานที่มุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและผลสัมฤทธิ์ที่วัดได้ อันจะส่งผลให้สำนักที่ดินสามารถพัฒนาตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ให้บรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย และความมีเหตุผลโปร่งใส

๔. เจ้าหน้าที่ในและผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรบริหารงาน โดยนำหลักสังคหวัตถุ ๔ เน้นในด้านปิยวาจา (พูดจาไพเราะ ออนหวาน) มาบูรณาการใช้ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากมีหน้าที่ในการให้บริการข้อมูลต่อประชาชนโดยทั่วไป

๕. เจ้าหน้าที่ควรปลูกจิตใต้สำนึกที่ดีในด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการเจ้าหน้าที่ทุกคนมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกสถานการณ์โดยเน้นการให้ การเสียสละพูดจาไพเราะ อ่อนหวาน การปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม และปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอ

๖. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรภายในองค์กร ในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังทางสมอง ความรู้ความสามารถ ความมีระเบียบวินัยและความถึงพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมต่อไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงควรมีการอบรมในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ

๒. ควรที่จะมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และควรมีบทลงโทษแก่ผู้บกพร่องต่อหน้าที่และให้รางวัลแก่ผู้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่

๓. ควรใช้ทรัพยากรของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และควรมีการปรับปรุง ซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ให้ใช้ได้ดีอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการทำงาน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ควรมีการปรับลดหลักเกณฑ์และขั้นตอน เอาใจใส่ต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนที่มาติดต่อรับบริการ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

๕. เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ควรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทน

๖. มีการศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ของในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน และส่วนสาขาอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้ที่สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ศึกษาการให้บริการในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านการประสานงานของบุคลากร

๒. ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งอื่น ๆ ที่มีปัจจัยในด้านต่าง ๆ ใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการมองการให้บริการรอบด้านมากยิ่งขึ้น

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้มีการวิจัยในสถาบัน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการแก่ประชาชนที่มีการเปลี่ยนแปลงเข้ามาอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบข้าราชการเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นระบบสากล ต่อไป

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำการศึกษาวิเคราะห์งานในส่วนที่บุคลากรทำงานอยู่ เพื่อให้ได้วิธีการทำงานที่ดีที่สุด รวมทั้งทราบปัญหา อุปสรรค และวิธีการปรับปรุงแก้ไข ในการให้บริการแก่ประชาชน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก.ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข.ทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

จินดาสักษณ วัฒนสินธุ์ **. การบริหารและการพัฒนาองค์การ**. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ (หน่วยที่๒). นนทบุรี:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,๒๕๓๐.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. **การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น**,กรุงเทพมหานคร : ๑๗๙ การพิมพ์, ๒๕๓๗.

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. **ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พนัส หันนาคินทร์. **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีในการบริหาร**,กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙,

พะยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์,หน้า ๒๕๔๒,

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒**, กรุงเทพมหานคร : บริษัทนานมีบุ๊คส์พลับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๒.

สถาบันพระปกเกล้า. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช** ๒๕๕๐, พิมพ์ครั้งที่ ๖, กรุงเทพมหานคร : สานักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๒ ๒๓๗-๒๓๙.

สมใจ ลักษณะ. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๕๒**.**

สมชาย ดุรงค์เดช. **การประเมินโครงการ : แนวคิดและวิธีการ**, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๒.

สิรภพ เหล่าลาภะ. **พุทธศาสตร์การเมือง**, กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก,๒๕๔๒.

สุพจน์ ทรายแก้ว. **การวัดผลการปฏิบัติงาน. เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน**. เชียงราย: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๕.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุรชาติ กิ่งมณี.**“กระบวนทัศน์การพัฒนาห้องสมุดสู่ความสำเร็จ Paradigm of Library Development for Success”.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓.

(๒) งานวิจัย :

เจม แอล กิบสัน**.** (James L. Gibson) อ้างใน กาญจนา บุญยัง. “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กรณีศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.** เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ,๒๕๔๗.

สมจิตร พึ่งหรรษา. “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี”. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

กรณันท์ จิรบุญภิญโญ. “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**.สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓.

กาญจนา งานสุจริต. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของสหกรณ์

กาญจนา บุญยัง. “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กรณีศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์”**.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต** เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

กิจจา นวลสุวรรณ์. “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ”.**วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,**สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๔๑.

แก้วกัลยา ขวัญพรม. “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่งเสริมโภชนาการของครูอนามัยโรงเรียนโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ”.**วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๑.

ขนิษฐ์ศรี ลี้อารีย์. “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์”.**วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๖.

ชาญณรงค์ แสงสว่าง . “ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒ ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๕๒.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม (ต่อ)

ถาวร กุลโชติ. “ประสิทธิผลการจัดระบบและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง : กรณีศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี”,**วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**.สาขาการบริการทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๕๐.

เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธ์.“ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชน ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร”. **ดุษฎีนิพนธ์การพัฒนาการบริหารดุษฎีบัณฑิต**, สถาบันบัณฑิต : พัฒนบริหารศาสตร์,๒๕๓๖.

ธนิตา ฐิติภากร. “การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๖.

นภดล จริยะกุล. “การมีส่วนร่วมในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา” **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

นวพร แสงหนุ่ม. “ประสิทธิผลในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,๒๕๔๔.

ปทุมรัตน์ ชุติมาวิทยาคม. “บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาการเมืองของจังหวัดเชียงราย”.**วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.

ประกิจ หาญธนะสุกิจ. “ประสิทธิผลภาคปฏิบัติงาน ของเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัด ชลบุรี”.**วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๔๖.

พระปลัดวิเชียร. สิริภทฺโท (ประทุมมินทร์).“ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนของวัด : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดใหม่กรงทอง จังหวัดปราจีนบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระมหาจันเติม. มะเดื่อ, ประสิทธิภาพในการริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร, ๒๕๔๖.

พระมหาจีรพันธ์ ธมฺมปสฏฺโฐ. (นำประเสริฐ), “ประสิทธิผลการบริหารกิจการของคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระสมร อมโร (เพสังตึด) .“ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตดุสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม (ต่อ)

แมน รถทอง, ร้อยตำรวจโท. ประสิทธิผลของในการให้บริการของสถานีตำรวจ ศึกษากรณีเฉพาะสถานีตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล ๔ **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๒๕๔๔.

รหัส แสงผ่อง. "กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี". **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗.

รัชนา ศานติยานนท์. **รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

วรเทพ เชื้อเจ็ดองค์."การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรของเทศบาลตำบลหางดง และเทศบาลตำบลสันทรายหลวง จังหวัดเชียงใหม่". **วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ,๒๕๔๕.

วรียา เอี่ยมวิบูลย์."ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล". **ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒,

สยุมพร ปุญยาคม. "การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพระพุทธศาสน". **สารนิพนธ์รัฐประศาสนาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

สัมฤทธิ์ สุขสงค์. "ประสิทธิผลการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา องค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์". **วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๒๕๔๕.

สิรินทร์ญาภา จันทพิรักษ์. "การประเมินประสิทธิผลในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงานกองนิติการ การสื่อสารแห่งประเทศไทย",**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.

สุรีรัตน์ กณาพันธุ์. "ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้ รัฐธรรมนูญ พ.ศ.๒๕๔๐ : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางขะแยง อำเภอ เมือง จังหวัดปทุมธานี".**ปัญหาพิเศษการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย สาธารณะ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา ,๒๕๔๖.

(๕) บทสัมภาษณ์:

สัมภาษณ์ นายอภิชัย พัฒนา นายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖

สัมภาษณ์ นายสุริยัน เสน่หา, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ นายธวัชชัย ศรีพล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สัมภาษณ์ นายวิชัย สินธุสน, กำนันตำบลบ้านม่วง, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สัมภาษณ์ นายปอน พรหมลังค์, ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑๒, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.
สัมภาษณ์ นายเทอดทูน เบี้ยไทยสงค์, ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑๑ ตำบลบ้านม่วง, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.
สัมภาษณ์ นายพันทอง ถิ่นโสภา,ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วง, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.
สัมภาษณ์ นายอุทัย ไพเราะ,ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วง, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.
สัมภาษณ์ นายสมหวัง โมลา,ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านม่วง, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖.

๒.ภาษาอังกฤษ :

Arnold, H. J. & Feldman. D. c. **Organizational behavior**. New York: McGraw-Hill,1968.

Eddy, W. B. **Public organization behavior and development.** Cambridge,MA: Winthrop,1981.

Edgar H. Chien. **Organization Psychology.** 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc. 1970

Katz, D and R. Kahn. **The Social Psychology of Organization.** New York : Jogn Wiley & Sons. 1966.

Robbins, I. P. **Organization theory: Structure,** design and applications 2nd ed.Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall, 1987.

Stephen R. Covey. **Organizational theory and design: A strategic approach for management**,New York: McGraw-Hill, 1985

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๒๔๓๔ – ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๐๘ **วันที่** ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ อาจารย์ พระมหาสม กลฺยาโณ,ดร.

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง " **ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี** " เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม**)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๒๔๓๔ – ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๐๘ **วันที่** ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ,ดร.

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง " **ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี** " เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม**)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัยเรียบร้อยแล้ว
(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
๒๖ / ๘ / ๒๕๕๖

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๒๔๓๔ – ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๐๘ **วันที่** ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร. เติมศักดิ์ ทองอินทร์

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง " **ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี** " เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม**)
ผู้อำนวยการสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจแล้ว
เติมศักดิ์ ทองอินทร์
๒๙ ส.ค. ๕๖

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๒๔๓๔ – ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๐๘ **วันที่** ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน **อาจารย์ ดร. บุษกร วัฒนบุตร**

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ **ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี** ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม**)
ผู้อำนวยการสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๒๔๓๔ – ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๐๘ **วันที่** ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ เดช ชูจันอัด

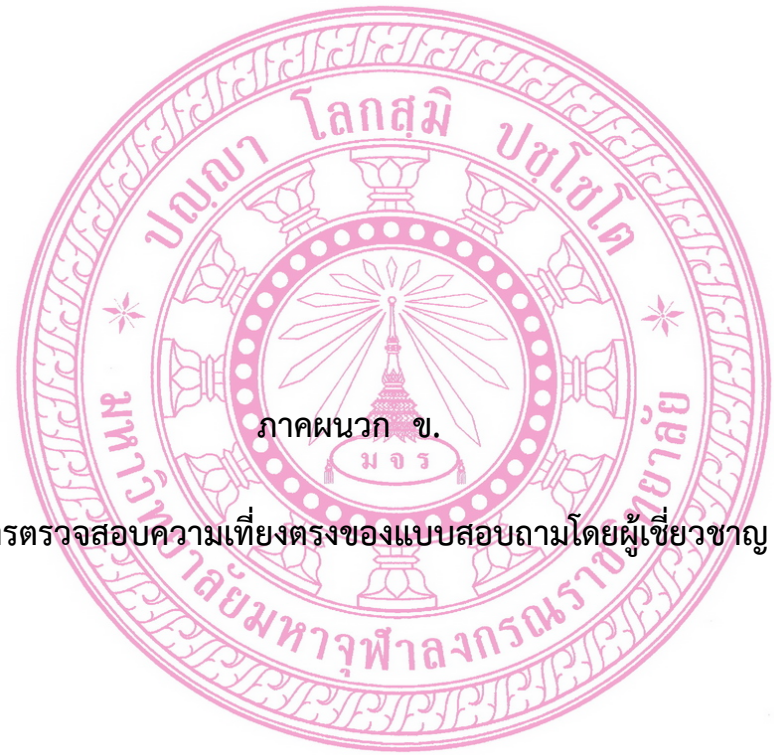
ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง " **ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี** " เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ข.

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ /คนที่					สรุป/แปลผล	
		๑	๒	๓	๔	๕	ค่า IOC	แปลผล
	๑. ด้านการวางแผน							
๑.	อบต.บ้านม่วงมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคคลกรในด้านการวางแผนอย่างเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	อบต.บ้านม่วง มีการเตรียมข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการแก่ประชาชน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	อบต.บ้านม่วงมีการประชาสัมพันธ์การวางแผนการพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	อบต.บ้านม่วงมีการกำหนดการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	อบต.บ้านม่วงมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดด้านการทำงาน และเป้าหมายระดับองค์การสู่การปฏิบัติ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	อบต.บ้านม่วง มีการจัดทำโครงการเพื่อติดตามผลการดำเนินงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.	อบต.บ้านม่วง มีการจัดอบรมเพื่อการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตามวัตถุประสงค์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	อบต.บ้านม่วงมีการติดตามและรายงานผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
	๒. ด้านการกระบวนการให้บริการ							
๒.๑	ขั้นตอนและเอกสารในการให้บริการของ อบต.บ้านม่วง ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๒	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาให้ขั้นตอนการบริการเกิดความรวดเร็วและถูกต้อง	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ /คนที่					สรุป/แปลผล	
		๑	๒	๓	๔	๕	ค่า IOC	แปลผล
๒.๓	มีการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการให้บริการชัดเจนเข้าใจง่าย	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๔	การให้บริการมีความสะดวกรวดเร็ว ในแต่ละขั้นตอนที่ให้บริการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๕	ในปัจจุบันท่านคิดว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการกับประชาชนผู้มารับบริการมีความเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๖	ในปัจจุบันท่านคิดว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการกับประชาชนผู้มารับบริการมีความเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๗	ระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๘	ท่านมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในภาพรวมของ อบต.บ้านม่วง	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

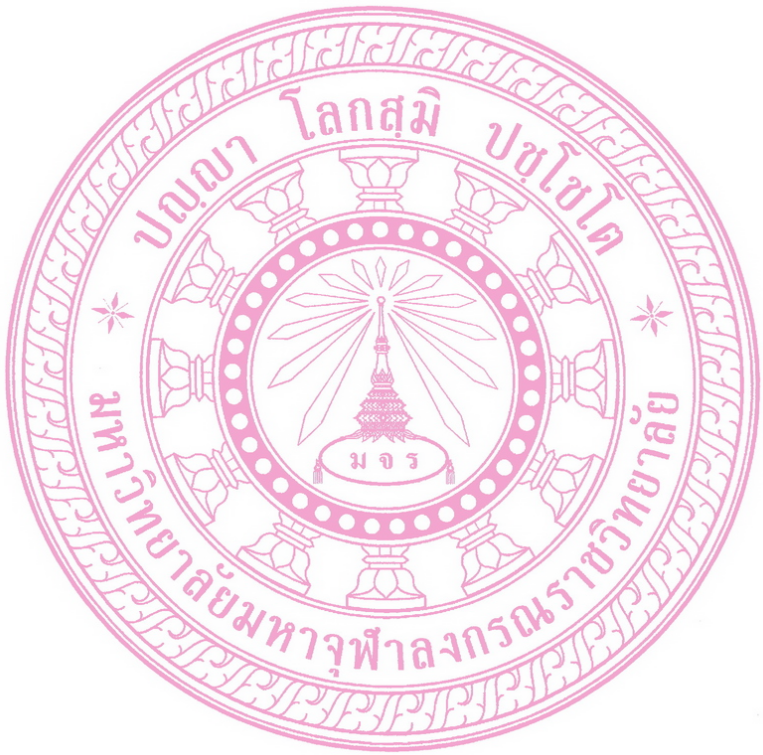
ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ /คนที่					สรุป/แปลผล	
		๑	๒	๓	๔	๕	ค่า IOC	แปลผล
	๓.ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร							
๑.	อบต.จัดอบรมเพื่อการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชนในตำบล	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	เจ้าหน้าที่บริการด้วยความรวดเร็วเอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	เจ้าหน้าที่จัดทำโครงการกู้ยืมเงินเพื่อพัฒนาอาชีพให้กับประชาชนและสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.	เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนและสังคมอย่างเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ /คนที่					สรุป/แปลผล	
		๑	๒	๓	๔	๕	ค่า IOC	แปลผล
๖.	เจ้าหน้าที่จัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพกลุ่มสตรีแม่บ้านและเยาวชน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.	เจ้าหน้าที่มีการส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOPX)	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	เจ้าหน้าที่จัดนัดในอบต.จัดตลาดตำบลเพื่อกระจายสินค้า	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
	๔.ด้านสถานที่ให้บริการ							
๑.	สถานที่ตั้งของหน่วยงานสะดวกในเดินทางมารับบริการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	สิ่งอำนวยความสะดวกเช่นที่จอดรถ ห้องน้ำ โรงอาหารโทรศัพท์สาธารณะที่นั่งคอยมีเพียงพอ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	อุปกรณ์เครื่องมือ มีเพียงพอในการให้บริการมีคุณภาพดีและทันสมัย	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	การจัดสถานที่และอุปกรณ์ให้บริการมีความเป็นระเบียบสะดวกต่อการให้บริการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ป้ายประชาสัมพันธ์และจุดบริการของอบต.บ้านม่วงมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	สื่อประชาสัมพันธ์คู่มือ และเอกสารให้ความรู้ชัดเจน เข้าใจง่าย	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๔๑

๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ประสิทธิผลของผู้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

(นายประมวลศิลป์ ขันชารี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ง.

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

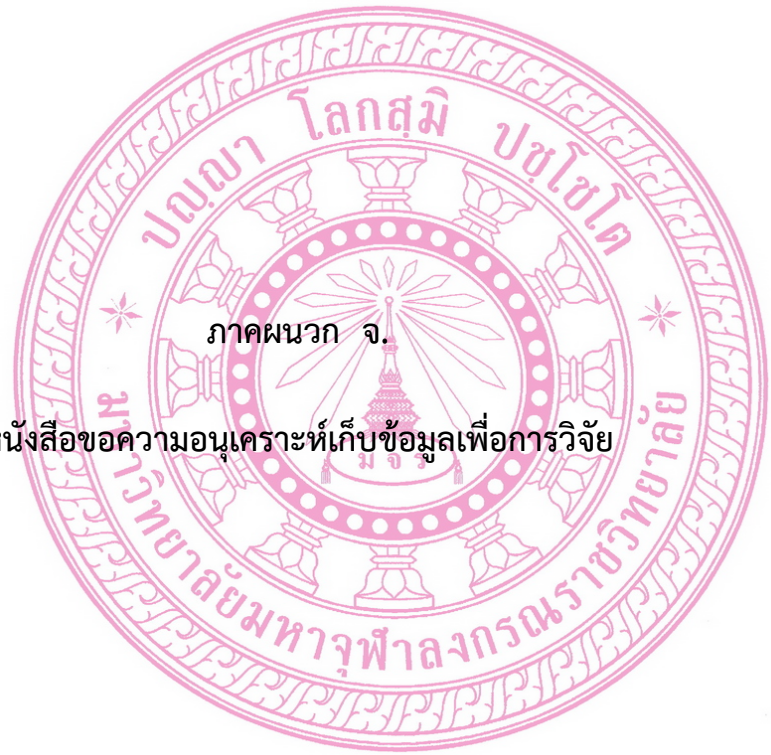
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a2	92.10	457.403	.709	.966
a3	92.07	458.823	.745	.965
a1	91.83	456.695	.655	.966
a4	92.03	452.930	.801	.965
a5	92.33	465.816	.527	.967
a6	92.03	454.585	.788	.965
a7	92.07	467.030	.594	.966
a8	92.17	466.420	.601	.966
b1	92.37	465.206	.666	.966
b2	92.33	460.506	.689	.966
b3	92.07	462.271	.787	.965
b4	92.17	462.902	.577	.966
b5	92.13	460.947	.704	.966
b6	92.13	465.637	.672	.966
b7	92.17	465.247	.727	.966
c1	92.40	457.972	.699	.966
c2	92.23	449.978	.827	.965
c3	91.87	454.189	.767	.965
c4	92.07	454.754	.720	.965
c5	92.30	453.803	.761	.965
c6	92.47	453.154	.705	.966
c7	92.50	450.879	.693	.966
c8	92.77	449.633	.686	.966
d1	91.87	458.602	.714	.965
d2	91.57	458.392	.711	.965
d3	91.67	460.230	.722	.965
d4	91.97	464.378	.627	.966
d5	91.70	454.355	.830	.965
d6	91.83	462.075	.614	.966

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 29

Alpha = .967

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาคผนวก จ.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๑๙

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ประสิทธิผลของผู้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

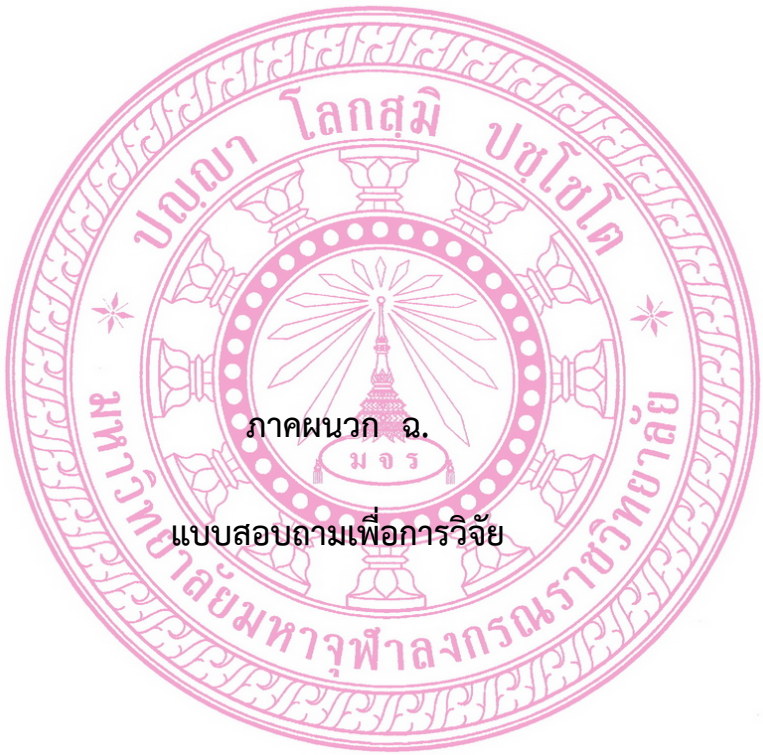
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

(นายอภิชัย พัฒนา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ฉ.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

<u>ตอนที่ ๑</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง :</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๒๐ ปี ☐ ๒๐-๓๐ ปี

☐ ๓๑ - ๔๐ ปี ☐ ๔๑ - ๕๐ ปี

☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. รายได้

☐ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ☐ ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท

☐ ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท ☐ สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท

๕.อาชีพ ☐ ค้าขาย ☐ เกษตรกรรม

☐ รับจ้างทั่วไป ☐ ธุรกิจส่วนตัว

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

<u>ตอนที่ ๒</u> แบบสอบถามประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

<u>คำชี้แจง :</u> โปรดประเมินประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของท่าน

ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ด้านการวางแผน					
๑. อบต.บ้านม่วงมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคคลกรในด้านการวางแผนอย่างเหมาะสม					
๒. อบต.บ้านม่วง มีการเตรียมข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการแก่ประชาชน					
๓. อบต.บ้านม่วงมีการประชาสัมพันธ์การวางแผนการพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
๔. อบต.บ้านม่วงมีการกำหนดการจัดทำแผน ปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน					
๕. อบต.บ้านม่วงมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดด้านการทำงาน และเป้าหมายระดับองค์การสู่การปฏิบัติ					
๖. อบต.บ้านม่วง มีการจัดทำโครงการเพื่อติดตามผลการดำเนินงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					
๗. อบต.บ้านม่วง มีการจัดอบรมเพื่อการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตามวัตถุประสงค์					
๘. อบต.บ้านม่วงมีการติดตามและรายงานผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่					

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๒. ด้านการกระบวนการให้บริการ					
๑. ขั้นตอนและเอกสารในการให้บริการของ อบต. บ้านม่วง ไม่ยุ่งยากซับซ้อน					
๒. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาให้ขั้นตอนการบริการเกิดความรวดเร็วและถูกต้อง					
๓. มีการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการให้บริการชัดเจนเข้าใจง่าย					
๔. การให้บริการมีความสะดวกรวดเร็ว ในแต่ละขั้นตอนที่ให้บริการ					
๕. ในปัจจุบันท่านคิดว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการกับประชาชนผู้มารับบริการมีความเหมาะสม					
๖. ในปัจจุบันท่านคิดว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการกับประชาชนผู้มารับบริการมีความเหมาะสม					
๗. ระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสม					
๘. ท่านมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในภาพรวมของ อบต.บ้านม่วง					
๓.ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร					
๑. อบต.จัดอบรมเพื่อการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชนในตำบล					
๒. เจ้าหน้าที่บริการด้วยความรวดเร็วเอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการ					
๓. เจ้าหน้าที่จัดทำโครงการกู้ยืมเงินเพื่อพัฒนาอาชีพให้กับประชาชนและสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ					
๔. เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม					
๕. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนและสังคมอย่างเหมาะสม					
๖. เจ้าหน้าที่จัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพกลุ่มสตรีแม่บ้านและเยาวชน					
๗. เจ้าหน้าที่มีการส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOPX)					
๘.เจ้าหน้าที่จัดนัดในอบต.จัดตลาดตำบลเพื่อกระจายสินค้า					

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๔.ด้านสถานที่ให้บริการ					
๑. สถานที่ตั้งของหน่วยงานสะดวกในเดินทางมารับบริการ					
๒. สิ่งอำนวยความสะดวกเช่นที่จอดรถ ห้องน้ำ โรงอาหาร โทรศัพท์สาธารณะที่นั่งคอยมีเพียงพอ					
๓. อุปกรณ์เครื่องมือ มีเพียงพอในการให้บริการมีคุณภาพดีและทันสมัย					
๔. การจัดสถานที่และอุปกรณ์ให้บริการมีความเป็นระเบียบสะดวกต่อการให้บริการ					
๕. ป้ายประชาสัมพันธ์และจุดบริการของอบต.บ้านม่วงมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย					
๖. สื่อประชาสัมพันธ์คู่มือ และเอกสารให้ความรู้ชัดเจนเข้าใจง่าย					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้ท่านแสดงความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้อย่างอิสระ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี คือ

๓.๑ ด้านการวางแผนงาน

ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ.....

๓.๒ ด้านกระบวนการให้บริการ

ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ.....

๓.๓ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค.....

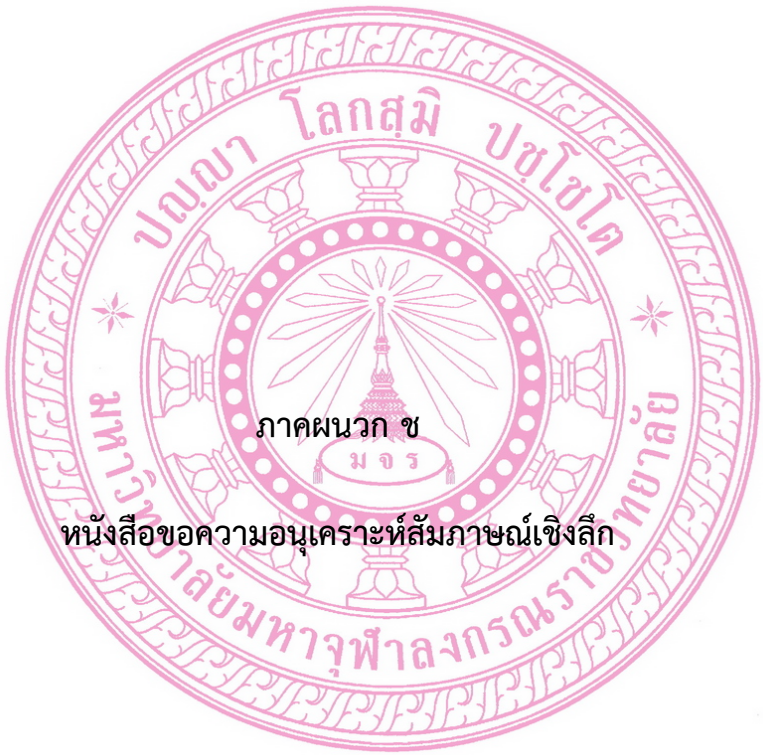
ข้อเสนอแนะ.....

๓.๔ ด้านสถานที่ให้บริการ

ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ.....

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ช

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๒๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ประสิทธิผลของผู้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม**)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

๙ ตุลาคม ๒๕๕๖
(นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๒๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ประสิทธิผลของผู้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

๙ ก.ย. ๕๖

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๒๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ประสิทธิผลของผู้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม**)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

นายณวัชชัย ศรีพล
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๗ ต.ค. ๕๖

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๒๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **กำนันตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ประสิทธิผลของผู้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๒๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑๒ ตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ประสิทธิผลของผู้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม**)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาพิชิต พิชิตมลฺลิก)

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๒๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑๑ ตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ประสิทธิผลของผู้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม**)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๒๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **นายอุทัย ไพเราะ**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “**ประสิทธิผลของผู้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี**” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม**)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๒๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **นายพันธ์ทอง ถิ่นโสภา**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ประสิทธิผลของผู้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม**)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

รับทราบ
นายพันธ์ทอง ถิ่นโสภา
วันที่ 26 ก.ย 56

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๒๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **นายสมหวัง โมลา**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระจอม ฉายา จารุวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๒๘** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ประสิทธิผลของผู้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ซ.

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
ประกอบการศึกษาตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

แบบสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์นี้ จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลเสียต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์
สัมภาษณ์ .....
ผู้สัมภาษณ์ ผู้วิจัย
บันทึกข้อมูล ผู้วิจัย (จดบันทึก,บันทึกเสียง)
วันสัมภาษณ์ .....
สถานที่ .....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ข้อ ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการการวางแผนงานอย่างไร ?

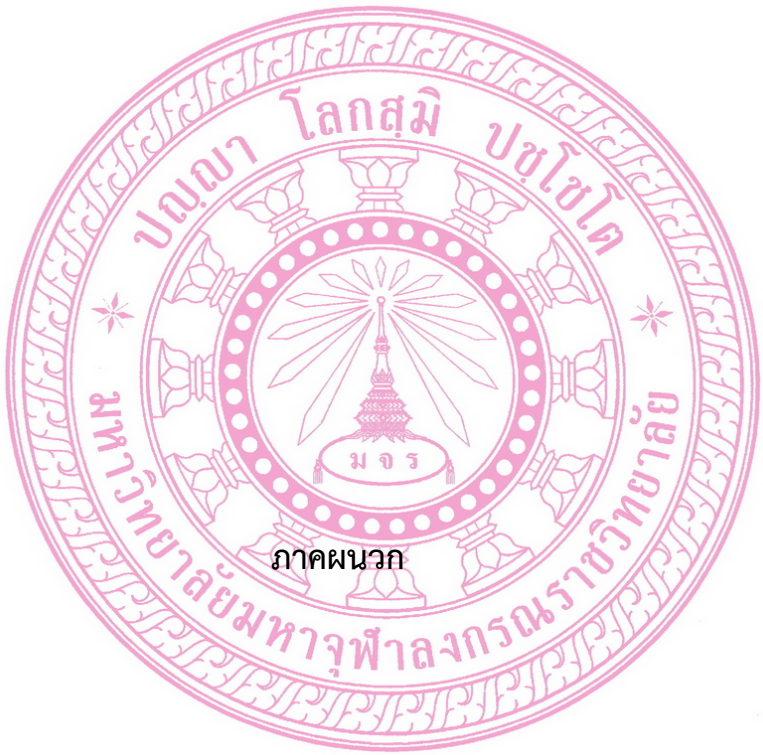
ข้อ ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีกระบวนการให้บริการ อย่างไร ?

ข้อ ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงานอย่างไร ?

ข้อ ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานที่ให้บริการ อย่างไร ?

พระจอม จารุวณฺโณ (หงษ์ทอง)
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาคผนวก

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : พระจอม **ฉายา** จารุวณฺโณ **นามสกุล** หงษ์ทอง

วัน เดือน ปี เกิด : วันพุธ ที่ ๑๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๒๕

ชาติภูมิ : บ้านเลขที่ ๓๐ หมู่ที่ ๑๔ บ้านทัพพระ ต.สระขวัญ อ.เมืองสระแก้ว จ.สระแก้ว ๒๗๐๐๐

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดหนองหว้า ตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ๔๑๑๙๐

ประวัติการศึกษา : พ.ศ. ๒๕๓๖ จบประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนบ้านคลองมะละกอ
พ.ศ. ๒๕๓๙ จบมัธยมศึกษาตอนต้นปีที่ ๓ โรงเรียนบ้านทุ่งหินโคน
พ.ศ.๒๕๔๔ จบมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนการศึกษานอกโรงเรียนบ้านดุง
พ.ศ.๒๕๕๕ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (พธ.บ.) พุทธศาสตรบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชา รัฐศาสตร์ วิชาเอกการปกครอง
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย