

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน
อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

พุดิพัฒน์ เจริญผล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

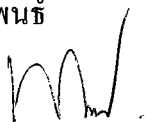
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มกราคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

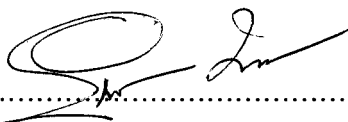
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พุฒิพัฒน์ เจริญผล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

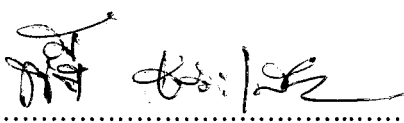


.....กรรมการ
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ ๑๐ เดือนมกราคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล
ทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์
ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ในฐานะที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้คำแนะนำ
ในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษาและตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก่ไข ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์,
ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์ ในฐานะกรรมการสอบปัญหาพิเศษ ที่ได้ให้คำชี้แนะในการดำเนินงาน
วิจัย นายชาติรี ชื่นชนะ ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน, นางสาวนันท์นภัส ปาณะวงศ์ เจ้าหน้าที่
วิเคราะห์นโยบายและแผน, อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จ
ลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรในเทศบาลตำบล
ทุ่งควายกิน ที่ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่น และกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร
ในเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน
ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ตลอดจนผู้ที่
มิได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ
ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

พุดิพัฒน์ เจริญผล

57930106: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความคิดเห็น/ บุคลากร

ผู้พัฒนา/ เจริญผล: ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล
ทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง (OPINIONS AMONG PERSONNEL TOWARDS THE
PERFORMANCE OF TUNGKHWAIKIN SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, AMPHOE
KLANG, RAYONG PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ปร.ด.
84 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล
ทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
การดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบ
ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง
จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ
ประสบการณ์ในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน
อำเภอแกลง จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 83 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และใช้ LSD (Least significant difference test)

ผลการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-40 ปี จบการศึกษาระดับสูงกว่า
ปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน
อำเภอแกลง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับ
ดีมาก โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในด้านการควบคุม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด
เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการจัดการองค์การ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด
ด้านการวางแผน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก และสุดท้ายด้านการเป็นผู้นำ มีการดำเนินงาน
อยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ
ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกัน
ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาล
ตำบลทุ่งควายกิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

57930106: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: OPINIONS / PERSONNEL

PUTTHIPHAT CHAROENPHOL: OPINIONS AMONG PERSONNEL TOWARDS THE PERFORMANCE OF TUNGKHWAIKIN SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, AMPHOE KLANG, RAYONG PROVINCE. ADVISOR : PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 84 P. 2016.

The purposes of this study were to examine opinions among personnel towards the performance of Tunkhwaikin Sub-district municipality, Amphoe Klang, Rayong Province and to compare their level of opinions as classified by gender, age, educational level, work position, and work experience. The data were collected from 83 personnel working for Tunkhwaikin Sub-district municipality. The statistical tests used to analyze the collected data included percentage, means, and standard deviation. To test the hypotheses, t-test was operated to compare the differences of independent variables with two groups. In addition, the test of One-way ANOVA was used to compare the differences of independent variables with three groups onwards. The test of LSD was also operated.

The results of the study revealed that the majority of respondents were female, aged 30-40, having an education higher than a bachelor's degree, holding a work position of general-hired employees with 3-6 years of work experience. Also, it was shown that the level of opinions among personnel towards the performance of Tunkhwaikin Sub-district municipality, Amphoe Klang, Rayong Province was found at a very good level. Specifically, the subjects rated the aspect in relation to monitoring at a very good level, followed by the aspects relating to organizational management, planning, and leadership, respectively. All the mentioned aspects, except for that of planning which was rated at a good level, were rated at a very good level. Based on the results from the test of hypotheses, it was shown that there were no statistically significant differences in the level of opinions towards performance of Tunkhwaikin Sub-district municipality among the subjects with different gender, age, educational level, and work position. Finally, statistically significant differences were found in the level of opinions towards performance of Tunkhwaikin Sub-district municipality among the subjects with different work experience at a significant level of 0.05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	11
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
เกณฑ์การแปลผล.....	48
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง.....	52
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	59
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
สรุปผลการวิจัย.....	64
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก	74
ภาคผนวก ก.....	75
ภาคผนวก ข.....	80
ประวัติย่อของผู้วิจัย	84

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร 20
2-2	การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 39
2-3	สรุปตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 42
2-4	อ้างอิงแหล่งที่มาของตัวแปรอิสระ 43
3-1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน 45
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 50
4-2	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านการวางแผน..... 52
4-3	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านการจัดการองค์การ 53
4-4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านการเป็นผู้นำ 55
4-5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านการควบคุม..... 56
4-6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการ ดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม 58
4-7	การเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน..... 59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-8 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินจำแนกตามอายุ	59
4-9 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินจำแนกตามระดับการศึกษา	59
4-10 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินจำแนกตามตำแหน่งงาน	60
4-11 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	61
4-12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	62
4-13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	62

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2-1 โครงสร้างเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน.....	23

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่น คือ การที่รัฐมอบหมายให้ท้องถิ่นใด ๆ หรือหลายท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินภายใต้ขอบเขตกิจกรรมที่รัฐมอบหมายให้กระทำ ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลรับผิดชอบ ในขอบเขตพื้นที่ที่กำหนดไว้อย่างแน่ชัด มีความเป็นเอกภาพ หรืออิสระในการบริหารงบประมาณ และอื่น ๆ ในระดับหนึ่ง เทศบาลเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้นในพื้นที่ ที่ลักษณะเป็นชุมชนเมืองหรือมีขีดความสามารถและแนวโน้มที่จะพัฒนาขึ้นเป็นเมืองซึ่งแบ่ง ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ทั้งนี้แต่ละประเภท จะจัดตั้งอย่างสอดคล้องไปตามระดับความเจริญของท้องถิ่น จำนวน และความหนาแน่นของ ประชากรและอื่น ๆ เทศบาลแต่ละประเภทจะมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่เหมือนกัน คือการให้บริการ สาธารณะตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งในด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ (นิตยร์ดี ใจอาษา, 2555)

เทศบาลมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ 3 ประการ ดังนี้ ประการแรกบทบาท หน้าที่ที่ต้องทำ ได้แก่ การรักษาความสงบเรียบร้อย การบำรุงทางน้ำ ทางบก การรักษาความเป็น ระเบียบเรียบร้อย การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง การจัดให้มีการศึกษาอบรม ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ให้มีสถานพยาบาล การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ ส้วม สาธารณะ การไฟฟ้า การดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถาน ลินเชื่อของท้องถิ่น เป็นต้น ประการที่สองบทบาทหน้าที่ที่อาจจะทำ ได้แก่ ให้มีตลาดท่าเทียบเรือ ทำข้าม ให้มีสุสานและฌาปนสถานบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร การสงเคราะห์ การสาธารณูปการ กิจการเพื่อสาธารณสุข สถานศึกษา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ บำรุงแหล่ง เลื่อมโทรม เทศพาณิชย์ เป็นต้น และประการสุดท้าย บทบาทหน้าที่ที่กระทำนอกเขตเทศบาล ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่ได้รับอนุมัติจากสภาเทศบาลและ กระทรวงมหาดไทยแล้ว (หนึ่งฤทัย สุขจันทร์, 2550)

เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน เป็นเทศบาลขนาดเล็ก มีพื้นที่ความรับผิดชอบในเขตตำบล ทุ่งควายกิน ซึ่งมีขนาดพื้นที่ทั้งหมด 13.675 ตารางกิโลเมตร เดิมประกาศจัดตั้งเป็นสุขาภิบาล โดยมี ชื่อว่า สุขาภิบาลทุ่งควายกิน เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2523 ต่อมาได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะ เป็นเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล

พ.ศ. 2542 มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบ
 สุขาภิบาลมีโครงสร้างไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
 ประกอบกับปัจจุบันการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบดังกล่าวไม่เหมาะสมที่จะรองรับการกระจาย
 อำนาจที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมควรเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิมเป็น
 เทศบาลตำบลและยกเลิกการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบสุขาภิบาล (เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน,
 2558 ก)

จากการเปลี่ยนแปลงจากสุขาภิบาลมาเป็นเทศบาลที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย
 การบริหาร และจัดการเงินงบประมาณได้ด้วยตนเองนั้น จำเป็นที่คณะผู้บริหารของเทศบาล
 จะต้องศึกษาภาพในการบริหารจัดการในทุก ๆ ด้าน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า
 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาดังกล่าวถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของเทศบาล
 ตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ว่าการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน
 ในปัจจุบันยังมีด้านใดที่ยังต้องปรับปรุง เพื่อจะได้ให้เทศบาลนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา
 ปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล
 ทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาล
 ตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน
 และประสบการณ์ในการทำงาน

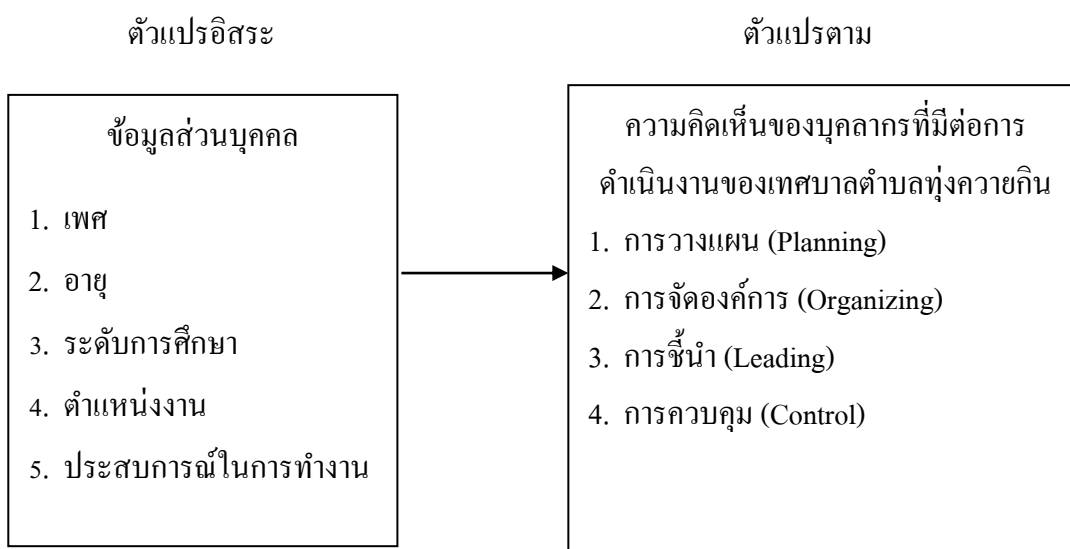
สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาล
 ตำบลทุ่งควายกิน แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาล
 ตำบลทุ่งควายกิน แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงาน
 ของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของ
 เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน แตกต่างกัน

5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาไว้โดยได้นำแนวคิดของ Bartol and Martin (1997) มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง โดยได้กรอบแนวคิด แบ่งเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ตามรูปภาพที่ 1-1 ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
2. ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

3. เพื่อจะได้ให้เทศบาลนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการสำรวจระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล 5 ประการ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินตามความคิดเห็นของบุคลากร คือ

2.1 การวางแผน (Planning)

2.2 การจัดองค์การ (Organizing)

2.3 การชี้นำ (Leading)

2.4 การควบคุม (Control)

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำนวน 104 คน (เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน, 2558 ข)

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน กันยายน ถึง ธันวาคม 2558 รวมระยะเวลาในการวิจัยทั้งสิ้น 4 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็นของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่แสดงออกผ่านทาง ด้านทัศนคติ ความคิดเห็น โดยอาศัยประสบการณ์และสภาพแวดล้อมใน เป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน แบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง ช่วงอายุบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลตำบล

ทุ่งควายกิน ที่จบการศึกษาและได้รับวุฒิรับรองการจบตามกฎหมาย

ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน แบ่งเป็นข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนระยะเวลาของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน

การดำเนินงานของเทศบาล หมายถึง การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามที่เทศบาลมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ โดยยึดหลักการดำเนินงาน 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การชี้แนะ และการควบคุม

การวางแผน หมายถึง การที่องค์กรมีการจัดทำวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งสามารถรองรับนโยบายของผู้บริหารนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแผนยุทธศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กรและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริงและมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนและนำไปปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

การจัดองค์การ หมายถึง องค์กรมีการจัดโครงสร้างเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร ผู้บริหารมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับรองลงมา มีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจุบัน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และโครงสร้างมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม

การชี้แนะ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้คำแนะนำ หรือมีการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ องค์กรมีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรมหรือ ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพและมีการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นหรือข้อทักท้วงไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน

การควบคุม หมายถึง องค์กรมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุก ๆ ปี มีการออกกฎ ระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตาม

ระบบคุณธรรม มีการนำมาตรการหรือข้อบังคับมาปฏิบัติ พร้อมมีบทลงโทษ หรือข้อตกลงที่กำหนดไว้ มีมาตรการที่เป็นคุณหรือประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
3. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้นความคิดเห็นเป็นผลมาจากทัศนคติส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นคุณสมบัติประจำตัวที่แตกต่างกัน เช่น ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ความสามารถในการติดต่อกันในสังคม อายุ เพศ เป็นต้น และมีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ดังนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2550) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านทัศนคติอย่างหนึ่ง แต่การแสดงความคิดเห็นนั้นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นส่วนหนึ่งที่พร้อมที่จะมีปฏิกริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

จารุณี พิมพ์จำปา (2551) กล่าวว่า เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ เรื่องราว หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบในสังคม โดยมีพื้นฐานมาจากภูมิหลังทางสังคม ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว

ดวงตา อ่อนเวียง (2552) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นการแสดงทัศนคติ ความคิดเห็น อาจเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้แสดงความคิดเห็น ซึ่งไม่จำเป็นต้องเหมือนกับบุคคลอื่น และอาจจะผิดหรือถูกก็ได้

เนตรชนก จุ้ยเจริญ (2552) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นสภาพความรู้สึกที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ ที่บุคคลนั้นได้รับมาโดยบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาในทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพูด ลักษณะท่าทาง หรือ ไม่แสดงออกมาเลยก็ได้ โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออก ความคิดเห็นอาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้

พรรณพิศ แพงไชสง (2552) กล่าวว่าคือ การแสดงออกที่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เกี่ยวกับความเชื่อ รวมถึงความรู้สึก โดยอาศัยพื้นฐานมีได้จากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม เป็นส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะแสดงออกโดยการพูด หรือการเขียน และอาจจะแสดงออกได้ทั้งทางบวกหรือทางลบ ทั้งนี้ความคิดเห็นอาจเปลี่ยนแปลง ได้ตามสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

รุ่งกาญจน์ ปูทอง (2552) กล่าวว่าคือ ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ไม่มีผลผูกพันไม่ว่าผิดหรือถูก เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย พอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งบุคคลจะแสดงออกด้วย คำพูด การเขียน หรือพฤติกรรม และความคิดเห็นที่แสดงออกมานั้นย่อมแตกต่างกันตามปัจเจกบุคคลในแต่ละกลุ่ม อาจเป็นทางบวก หรือทางลบ หรือเฉย ๆ ก็ได้ มักใช้ควบคู่ไปกับค่านิยมและความเชื่ออาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามข้อเท็จจริง ซึ่งอาจเห็นด้วย และไม่เห็นด้วยต่อสิ่งนั้นก็

จากการให้ความหมายของความคิดเห็นของท่านทั้งหลาย ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของความคิดเห็น กล่าวว่าคือ ความรู้สึกนึกคิดที่แสดงออกมามาทาง ด้านทัศนคติ ความคิดเห็น โดยอาศัย ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมใน เป็นพื้นฐานของการแสดงออกซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้ อาจจะได้รับการยอมรับหรือการปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ และความคิดเห็นอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละคนต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแม้เป็นเรื่องเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไปและอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมาจนมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น ได้มีนักวิชาการเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นดังนี้

ไพวรรณ อุปถิติ (2552) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นคือ การอบรมของครอบครัว อิทธิพลของครอบครัวมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ เพราะครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่สำคัญ

1. กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง บุคคลเมื่ออยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็จะมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกับกลุ่มและสังคมนั้น ๆ กลุ่มมีส่วนผลักดันให้บุคคลมีการเรียนรู้

2. ระดับการศึกษาที่มีอิทธิพลมากกว่าการแสดงความคิดเห็น เพราะเป็นการจัดประสบการณ์ให้บุคคล

3. สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลมากต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคลเพราะว่าเป็นสื่อในการสร้างความคิดเห็นทั้งในด้านบวกและด้านลบ

รุ่งกาญจน์ ปูทอง (2552) ได้สรุปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลมากต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น เพราะการศึกษา จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นคนที่มีความรู้มาก มักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

1.2 ความเชื่อ หมายถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในการยอมรับต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจแตกต่างกันออกไป เช่น ความเชื่อในการนับถือศาสนา เป็นต้น

1.3 สถานภาพทางสังคม หมายถึงสิทธิและหน้าที่ที่มีต่อผู้อื่นและต่อสังคมหรือกลุ่มเป็นส่วนรวม

1.4 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของงานซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่

2.1 การอบรมของครอบครัว หมายถึง การที่พ่อแม่หรือบุคคลในครอบครัวสั่งสอนโดยตรงหรือทางอ้อมให้สมาชิกในครอบครัวได้เรียนรู้หรือรับเอาระเบียบ วิธี กฎเกณฑ์ค่านิยมต่าง ๆ ที่กลุ่มนั้นได้กำหนดไว้เป็นระเบียบของความประพฤติและความสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคมนั้น

2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อบุคคลอย่างมากเพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ต้องยอมรับหรือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้นและในที่สุดก็มักจะมีความเห็นคล้อยตามไปกับกลุ่มและสังคมนั้นด้วย

2.3 สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นทั้งด้านบวกและด้านลบ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือปัจจัยที่มีต่อความคิดเห็นของบุคคลโดยตรง เช่น เพศ อายุ รายได้ และปัจจัยสภาพแวดล้อม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลโดยอ้อม เช่น สื่อมวลชน กลุ่มที่เกี่ยวข้องและครอบครัว

การวัดความคิดเห็น

ดวงตา อ่อนเวียง (2552) อธิบายว่ามาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นมีอยู่ด้วยกันหลายวิธี แต่วิธีที่แพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีของเทอร์สโตน (Thurston's scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณและเปรียบเทียบกับตำแหน่งของความคิดเห็นทัศนคติไปในทางเดียวกันและเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกัน (Equal-appearing intervals)
2. วิธีกัตต์แมน (Guttman's scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับข้อความทัศนคติสูงต่ำแบบเปรียบเทียบกันและกันได้จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้และแสดงถึงการสะสมของข้อแสดงความคิดเห็น
3. วิธีจำแนกแบบ S-D scale (Semantic differential scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคู่คำ คุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar adjective) เช่น ดี-เลว, ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น
4. วิธีวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติที่นิยมแพร่หลายเพราะเป็นวิธีการสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางชื่นชอบหรือไม่ชื่นชอบ โดยจัดอันดับความชื่นชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ การให้คะแนน Positive หรือทาง Negative ในที่นี้จะทำการวัดความคิดเห็นโดยวิธีลิเคิร์ต (Likert's scale) เพราะเป็นวิธีที่ง่าย สะดวกและนิยมกันทั่วไป

จารุณี พิมพ์จำปา (2551) การวัดความคิดเห็นของ Best (1977) ว่า โดยทั่ว ๆ ไปจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และมีการตอบสนองซึ่งจะออกมาในระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้ตอบแทนสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่จะตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถาม และผู้ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของคนในเวลานั้น การใช้ตอบสอบถาม และผู้ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของคนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้นใช้การวัดแบบลิเคิร์ต โดยเริ่มด้วยการรวบรวมหรือการเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวกับความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็นเลือกตอบออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับข้อความว่าเป็นไปในทางเดียวกัน (เชิงนิยมหรือไม่นิยม) เป็นข้อความเชิงบวก (Positive) หรือข้อความเชิงลบ (Negative)

เกียรติศักดิ์ คงเขียว (2552) ได้กล่าวว่าการสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ โดยการพูด

การเขียน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงระบบงาน การบริหารงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจ ของผู้ร่วมงาน ซึ่งการศึกษาถึงความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของศูนย์สุขภาพชุมชน เครือข่ายโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชสระแก้วอยู่ในระดับใด การวัดระดับความคิดเห็นใช้มาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปการวัดความคิดเห็นได้ว่ามีสิ่งประกอบ คือ บุคคล ที่ถูกวัดสิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาในรูปการวัดระดับมากน้อยสูงต่ำ วิธีวัดความคิดเห็น โดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายของทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

เมื่อกล่าวถึงคำว่า การบริหารส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหารราชการคำศัพท์ที่ใช้มี 2 คำ คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบายศัพท์อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหารกับคำว่า การจัดการ ใช้แทนกันได้มีความหมายเหมือนกัน

Freemen (1992) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดองค์การ ภาวะผู้นำและการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กรและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Drucker (1998, p. 163 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2523, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กรซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

Bartol and Martin (1997) ได้ให้ความหมาย การบริหารว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ โดยการวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำและการควบคุม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุภร เสรีรัตน์, ปณิศา มีจินดา และอรทัย เลิศวรรณวิทย์ (2546)

ได้รวบรวม ความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ” ได้ดังนี้ การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูงเป็นคานิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึงผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐหรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/ Directing) หรืออำนวยการ และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

สรุปว่า การบริหาร คือกลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรืออำนวยการและการควบคุม ซึ่งมีความสัมพันธ์ กับทรัพยากรองค์กร (6 Ms)

จักรกริช หมอบประกอบ (2547) สรุปไว้ว่า มีความสำคัญต่อทำงานที่มีประสิทธิภาพมาก หากขาดเสียซึ่งการบริหาร 4M ที่ดีในข้อหนึ่งข้อใด ก็จะทำให้งานนั้นเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อกันและจะทำให้การทำงานนั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ และการทำงานของผู้นั้นทำให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่มีกระบวนการบริหาร หรือการจัดการที่ดีจากความหมายดังกล่าวข้างต้น การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการจะเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิตโดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการนาระบวนการบริหารมาใช้ในโลกยุคโลกาภิวัตน์เป็นการเปิดกว้างอย่างยิ่ง สำหรับผู้บริหารในการบริหารไม่จำเป็นจะต้องกำหนดตายตัวว่าจะใช้เทคนิคใดใช้กระบวนการใด เพราะมันขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเป้าหมายของงานเป็นสำคัญสถานภาพของผู้บริหารเองก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และ โอกาสเช่นกันผู้บริหารเองจะต้องมีความรู้จริง ในทุกกระบวนการแต่การที่จะนำมาใช้นั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมดังกล่าว

กล่าวโดยสรุป การทำงานของผู้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารจะต้องเข้ามาเป็นผู้กำหนดตายตัวว่าจะใช้กระบวนการใดขึ้นอยู่กับ สถานการณ์และเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในทุกกระบวนการที่จะนำมาใช้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและ โอกาส

สมคิด บางโม (2546) ในเอกสารคำสอนเล่มนี้จะใช้สองคำนี้ปะปนกันตลอดไปตามความเหมาะสมจึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลปะเพื่อเอาคนทรัพยากรมารวมกันแล้วอำนาจการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการปัจจัยในการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ
 2. เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย
 3. ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็จะย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน
 4. การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงคือเป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดันและร่วมกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ
- แนวคิดและทฤษฎีการบริหารถือว่า มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุดและเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใด อย่างหนึ่งซึ่งได้มีนักวิชาการได้กำหนดแนวคิดและทฤษฎีในการบริหารไว้หลากหลาย สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานที่เหมาะสมกับแต่ละยุคสมัย ดังนี้

หลักการจัดการของ Fayol (1916)

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารเพื่อบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปี ค.ศ. 1916 Fayol ได้เขียนบทความเกี่ยวกับเรื่องการจัดการและจัดพิมพ์เป็นหนังสือชื่อ Administration industrielleet generaleb เป็นภาษาฝรั่งเศส โดย Fayol เห็นว่า หลักในการจัดการนั้นควรยึดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนไปตามตัวแปรต่าง ๆ เขาได้กำหนดหลักการสำหรับผู้บริหารไว้ 14 ประการ คือ

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of work) เป็นการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
2. อำนาจสั่งการ (Authority) เป็นอำนาจสั่งการซึ่งเป็นอำนาจอันชอบธรรมของบรรดาผู้ที่มีตำแหน่งเพื่อสามารถที่จะออกคำสั่งในการทำงานได้ โดยผู้ออกคำสั่งต้องมีความรับผิดชอบต่อคำสั่งในการทำงานได้

3. ระเบียบวินัย (Discipline) เป็นระเบียบวินัยที่คนในองค์กรต้องเคารพและยอมรับเพื่อสร้างสถานภาพงานที่เป็นระเบียบและเรียบร้อย

4. หลักการ “สั่งการ โดยคน ๆ เดียว” (Unity of command) เป็นหลักการ ซึ่งคุ้นเคยในชื่อของหลัก “เอกภาพในการบังคับบัญชา” ลูกน้องจะต้องฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานก็จะต้องรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

5. การมีทิศทาง (Unity of direction) คือ การมีทิศทาง หรือเป้าหมายเดียวกัน โดยแต่ละกลุ่มงานย่อย (กอง, แผนก, ฝ่าย) ในองค์กรที่มีกิจกรรมแยกย่อยออกมา

6. ประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of interests to the general interests) เป็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว

7. หลักการตอบแทน (Remuneration) เป็นหลักการตอบแทนการทำงาน ซึ่งถือเป็นแนวทางที่คนงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

8. หลักการรวมอำนาจ (Centralization) เป็นหลักการรวมอำนาจ หมายถึง ระดับมากน้อยที่ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ ซึ่ง Fayol เห็นว่า การใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจควรกระทำที่สายการบังคับบัญชาในระดับสูงที่สุดที่เป็นไปได้ในสถานการณ์นั้น ๆ

9. การมีสายการบังคับบัญชา (Scalar chain) เป็นการมีสายการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นเสมือนห่วงโซ่หรือเส้นทางของคำสั่งและติดต่อสื่อสารใด ๆ ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในแต่ละสายงานภายใต้โครงสร้างของแต่ละองค์การ

10. การจัดระเบียบ (Order) เป็นการจัดระเบียบหรือการจัดให้คนตลอดจนวัสดุสิ่งของได้ อยู่ในในที่ที่ควรอยู่ นั่นคือ ใช้คนให้เหมาะกับงาน จัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ และมีระเบียบเกี่ยวกับงานพัสดุ

11. ความเที่ยงธรรม (Equity) เป็นความเที่ยงธรรมที่ Fayol กล่าวถึงหลัก ข้อนี้ว่า นักบริหารควรมีทั้งความยุติธรรม (Justice) และความโอบอ้อมอารี (Kindliness)

12. หลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคคลกร (Stability of tenure of personnel) เป็นหลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคคลกร เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนบุคลากรพัฒนานักบริหาร

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความคิดริเริ่ม หมายถึง พลังที่จะคิดให้เกิดแผนงานแล้วทาต่อไปจนสำเร็จ จะเกิดได้ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการจูงใจ และมีความพึงพอใจในงาน

14. สามัคคีคือพลัง (Esprit de corps) เป็นภาษิตที่ว่า สามัคคีคือพลัง หมายถึง การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมอันจะทำให้เกิดความกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร

สรุปว่า Fayol ได้กำหนดหลักการสำหรับผู้บริหารไว้ 14 ประการ ซึ่งในการจัดการ
ควรยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนไปตามตัวแปรต่าง ๆ ได้

Fayol ยังได้พูดถึงหน้าที่ของนักบริหาร (Administrative duties) 16 ประการ คือ

1. วางแผนอย่างสุขุม
2. คำนึงถึงโครงสร้างของหลักทรัพยากรและเป้าหมายทางธุรกิจ
3. กำหนดสายบังคับบัญชาตามลำดับ
4. ประสานความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
5. มีการตัดสินใจที่แน่นอน
6. เลือกคนงานอย่างมีหลัก
7. บอกหน้าที่อย่างชัดเจน
8. สนับสนุนความคิดริเริ่มและการรับผิดชอบ
9. สร้างระบบความยุติธรรม เช่น ข้างและประหยัด
10. รักษาระเบียบข้อบังคับ
11. มีการลงโทษ
12. รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือส่วนบุคคล
13. มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
14. มีการควบคุมในทุกกิจการ
15. ควบคุมความเป็นระเบียบของบุคคลและวัตถุ
16. ไม่เคร่งครัดต่อระเบียบจนเกินไป

กระบวนการบริหาร

Gulick and Lydall (1973) เป็นนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาการจัดการตามหลัก
การบริหารได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่สำคัญอยู่ 7
ประการ คือ การวางแผนการจ้องค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน
การรายงานและการงบประมาณหรือเรียกสั้น ๆ ว่า “POSDCORB” ซึ่งประกอบด้วย รายละเอียด
ดังต่อไปนี้

P = Planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้ เพื่อให้
แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน แผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้
ความรู้ในทางวิชาการและวิจารณ์ญาณวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการ โดยถูกต้อง
อย่างมีเหตุมีผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การ ซึ่งในการศึกษาบางแห่ง

ก็พิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการ (Management) ด้วยเรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน (Division of work) เป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงานคุณภาพของงานหรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง (Specialization) ก็ได้ นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Control) และหรือพิจารณาในแง่หน่วยงาน (Organization) เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) หรือบ้างก็เรียกเป็นหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานแนะนำหรือที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วยเหลือ หน่วยงานอนุกร (Auxiliary) เป็นต้น

S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่แบ่งไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งหมายถึงการจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Personnel administration) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competent man for competent job) หรือ Put the right man on the right job กับรวมถึงการที่จะเสริมสร้างและธำรงไว้ ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานของคนงานและพนักงานด้วย

D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนวยความสะดวกรวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศ งานตลอดจนคิดปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human relations) และการจูงใจ (Motivation) เป็นต้น การอำนวยความสะดวกในที่นี้รวมถึงการวินิจฉัย สั่งการ (Decision making) ซึ่งเป็นหลักอันสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานและขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมากเหตุเพราะการที่จะอำนวยความสะดวกให้ภารกิจดำเนินไปด้วยดีได้จำเป็นต้องมีการตัดสินใจที่ดีและมีการสั่งการที่ถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละลักษณะของการตัดสินใจ

Co = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่นศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานความร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหารเพราะเป็นกิจวัตรประจำวันที่จะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอยู่ทุกระดับของงานความร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตนเพราะเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานตลอดรวมถึงการประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย อันที่จริงการรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) อยู่มาก การรายงานโดยทั่วไปหมายถึงวิธีการของสถาบัน

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชาและหรือผู้ร่วมงาน ฯลฯ ความสำคัญของรายงานนั้นอยู่ที่จะต้องอยู่บนรากฐานของความจริง

B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณและแผนงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีการบริหารงบประมาณ โดยทั่วไป มักมีวงจรที่คล้ายคลึงกัน อย่างที่เรียกว่า “วงจรงบประมาณ” (Budget cycle) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมงบประมาณและการเสนอขออนุมัติ (Executive preparation and submission)
2. การพิจารณาให้ความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (Legislation authority)
3. การดำเนินการ (Execution)
4. การตรวจสอบ (Audit)

สรุปว่า ในการบริหารผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ

Bartol and Martin (1997) ได้นำเสนอว่า กระบวนการจัดการประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์การไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผนเพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าแผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด ถ้าปราศจากแผนงานแล้วเป็นการยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดี การวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How many) จะให้ใครเป็นผู้ทำ (Who) และจะกระทำที่ไหน (Where) และทำเมื่อไร (When)

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานย่อยพร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดสายการควบคุมและบังคับบัญชาในลักษณะของหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วย (Auxiliary) พร้อมทั้งกำหนดขนาดของการควบคุมไว้ด้วย การจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของแผนภูมิองค์การเพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสาร

3. การชี้นำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สมาชิกองค์กรปฏิบัติตามคำสั่งของตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการและการจูงใจภายในองค์กรอีกด้วย

4. การควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรว่าสมาชิกองค์กรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยดูได้จากการปฏิบัติงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้างานของการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน

จากกระบวนการในการจัดการดังกล่าวข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่า กระบวนการจัดการที่เริ่มต้นจากการวางแผนแล้วไปจบลงที่การควบคุมจะเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตรที่เปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งที่เป็นสภาพแวดล้อมภายในและสภาวะแวดล้อมภายนอก ดังนั้นนักบริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมอยู่เสมอเพื่อที่จะทำให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ในท้ายที่สุดสรุปว่า กระบวนการบริหารจัดการมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ประการ คือ กระบวนการที่เริ่มต้นจากการวางแผนการจัดการองค์กร การนำ และจบลงที่การควบคุม มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามสภาพแวดล้อมขององค์กร ดังนั้นนักบริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมอยู่เสมอ เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดการบริหาร PDCA

Deming (2000) เป็นปรมาจารย์ทางด้านการบริหารคุณภาพ PDCA เป็นเทคนิคในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถคิดปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ วงจร PDCA ที่สมบูรณ์นั้นจะต้องหมุนไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงโดยไม่มีที่สิ้นสุด PDCA มีรายละเอียด ดังนี้

Plan (วางแผน) หมายความว่ารวมถึง การกำหนดเป้าหมาย/ วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน วิธีการและขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในการวางแผน จะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เป้าหมายที่กำหนดต้องเป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์ต่าง ๆ ไปพร้อมกันด้วยข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานนี้จะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบได้ว่า การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้รับไว้หรือไม่

Do (ปฏิบัติ) หมายถึง การปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานใด ๆ จำเป็นต้องศึกษาหรือเป็นงานเล็กอาจใช้วิธีการเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง แต่ถ้าเป็นงานใหม่หรืองานใหญ่ที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก อาจต้องจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติจริง การปฏิบัติจะต้องดำเนินการไปตามแผน วิธีการและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้และจะต้องเก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ด้วย เพื่อให้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป

Check (ตรวจสอบ) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานหรือไม่ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญเนื่องจากในการดำเนินงานใด ๆ มักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน การติดตาม การตรวจสอบและการประเมินปัญหา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงานเพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานต่อไป ในการตรวจสอบและการประเมินการปฏิบัติงาน จะต้องตรวจสอบด้วยว่าการปฏิบัตินั้น เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของงาน

Act (ปรับปรุง) เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วนเฉพาะหน้าหรือการค้นหาคำสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม การปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานที่ต่างจากเดิม เมื่อมีการดำเนินงานตามวงจร PDCA ในรอบใหม่ ข้อมูลที่ได้จากการปรับปรุงจะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ด้วย

การบริหารงานในระดับต่าง ๆ ทุกระดับตั้งแต่เล็กสุด คือ การปฏิบัติงานประจำของบุคคลคนหนึ่ง จนถึงโครงการในระดับใหญ่ที่ต้องให้กำลังคนและเงินงบประมาณจำนวนย่อมมีกิจกรรม PDCA เกิดขึ้นเสมอ โดยมีการดำเนินกิจกรรมที่ครบวงจรบ้าง ไม่ครบวงจรบ้าง แตกต่างกันตามลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแต่ละองค์กรจะมีวงจร PDCA อยู่หลาย ๆ วง วงใหญ่สุด คือ วงที่มีวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นแผนงาน (P) แผนงานวงใหญ่สุดนี้อาจครอบคลุมระยะเวลาต่อเนื่องกันหลายปี จึงจะบรรลุผลการจะผลักดันให้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปรากฏเป็นจริงได้จะต้องปฏิบัติโดยนำแผนยุทธศาสตร์มากำหนดให้เป็นแผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร แผนการปฏิบัติงานประจำปีจะก่อให้เกิดวงจร PDCA ของหน่วยงานขึ้นใหม่ หากหน่วยงานมีขนาดใหญ่ มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องจำนวนมากก็จะต้องแบ่งการกระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้เกิดวงจร PDCA เพิ่มขึ้นอีกหลาย ๆ วง โดยมีความเชื่อมโยงและซ้อนกันอยู่ การปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งหมดจะ

รวมกันเป็น (D) ขององค์กรนั้น ซึ่งองค์กรจะต้องทำการติดตามตรวจสอบ (C) และแก้ไขปรับปรุง จุดที่เป็นปัญหาหรืออาจต้องปรับแผนใหม่ในแต่ละปี (A) เพื่อให้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์นั้น ปรากฏเป็นจริงและทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยมีกำหนดลำดับชั้นการบังคับบัญชา การกำหนดอำนาจหน้าที่ การวางแผน การจัดองค์การบรรจุ การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ ทำให้การ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการค้นคว้าเอกสารและวรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ผู้วิจัยได้พบว่ามีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งสามารถนำมาสรุปเป็น ตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

Fayol (1916)	Gulick and Lydall (1973)	Bartol and Martin (1997)	Deming (2000)
1. การแบ่งงานกันทำ	1. การวางแผน	1. การวางแผน	1. วางแผน (Plan)
2. อำนาจสั่งการ	2. การจัดองค์การ	(Planning)	2. ปฏิบัติ (Do)
3. ระเบียบวินัย	3. การจัดคนเข้า	2. การจัดองค์การ	3. ตรวจสอบ
4. หลักการ	ทำงาน	(Organizing)	(Check)
5. การมีทิศทาง	4. การสั่งการ	3. การนำ (Leading)	4. ปรับปรุง (Act)
6. ประโยชน์ส่วนรวม	5. การประสานงาน	4. การควบคุม	
7. หลักการตอบแทน	6. การรายงาน	(Control)	
8. หลักการรวมอำนาจ	7. การงบประมาณ		
9. การมีสายการบังคับ บัญชา			

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

Fayol (1916)	Gulick and Lydall (1973)	Bartol and Martin (1997)	Deming (2000)
10. การจัดระเบียบ			
11. ความเที่ยงธรรม			
12. หลักความมั่นคง ในตำแหน่งงานของ บุคคลกร			
13. ความคิดริเริ่ม			
14. สามัคคีคือพลัง			

การวิจัยครั้งผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการสร้ากรอบแนวคิดของ Bartol and Martin (1997) ในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้ความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ การวางแผนต้องควบคุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

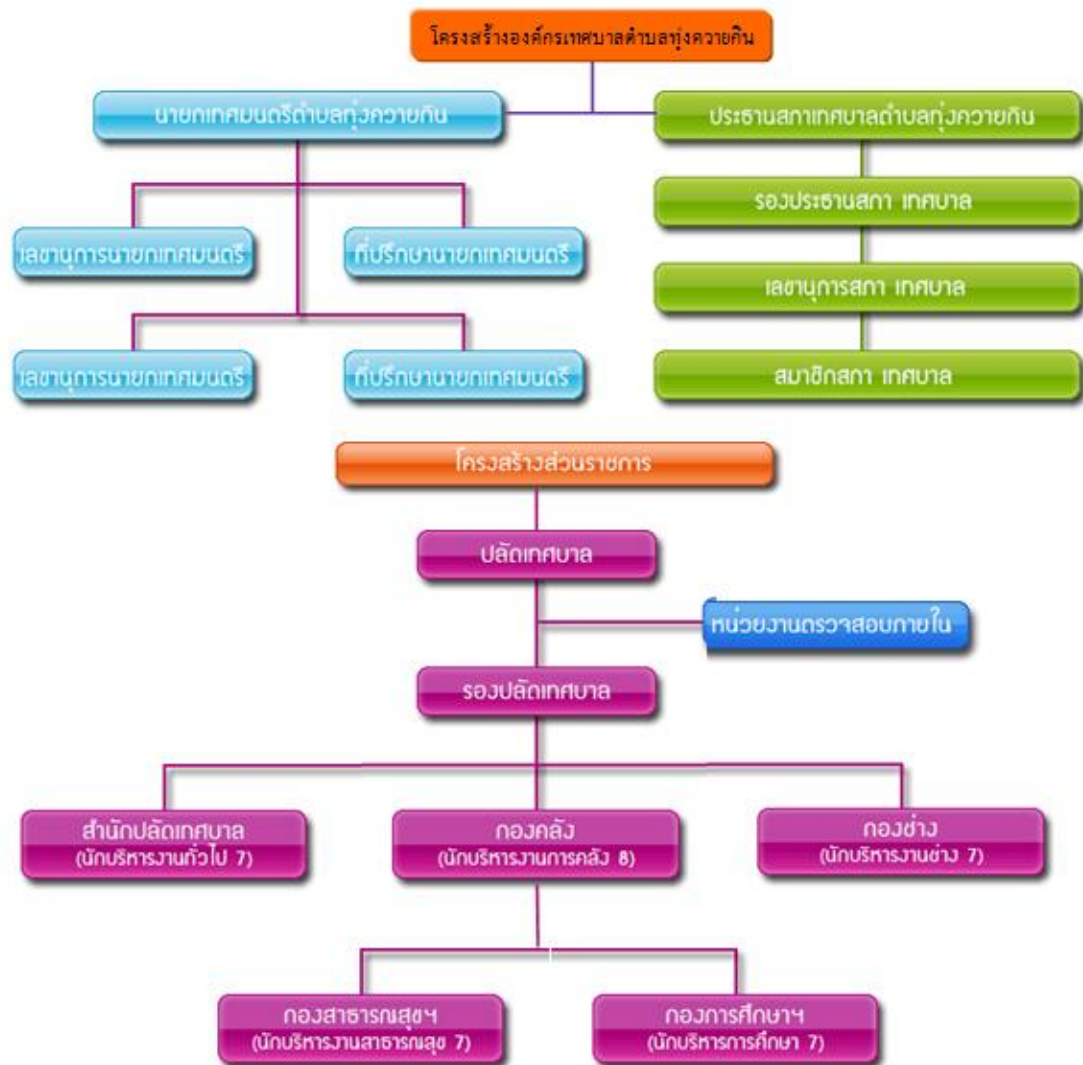
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการมอบหมายงานให้บุคคลในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วยดีกระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์กรทำให้สามารถจัดโครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งกำหนดด้วยกฎระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานขององค์กร มีการผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของให้เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งต้องมีวิธีการทำงานร่วมกัน ครอบคลุมเรื่องการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ สถานะและการควบคุมบังคับบัญชาอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์พื้นฐาน 3 ประการ คือ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ

3. การชี้นำ (Leading) เป็นการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษย์สัมพันธ์ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่า

ภาระงาน เพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาระงาน การที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ภาวะผู้นำในการชักจูงและส่งเสริมให้บุคคลผู้อื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการ โดยผู้บริหารจะต้องจงใจให้คนทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งพื้นฐานในการชี้นำต้องประกอบด้วย การนิเทศงาน การจูงใจ การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสารและการจัดความขัดแย้ง

4. การควบคุม (Controlling) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่วิธีการหรือกระบวนการตรวจตราเพื่อตรวจตราแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ว่ามีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุไว้หรือไม่อย่างไรและหากมีการคลาดเคลื่อนก็ดำเนินการปรับเปลี่ยนแก้ไขเพื่อให้เป้าหมายเป็นไปในทิศทางที่มุ่งสู่ภารกิจหลักขององค์การที่ตั้งไว้เป็นการกระทำเพื่อให้มั่นใจว่า แผนงานที่วางไว้แล้วมีการดำเนินการอย่างถูกต้องใช้ได้ผลทางการปฏิบัติและถ้าจำเป็นก็ต้องมีการปรับปรุงทบทวนแผนงานนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน

ประวัติความเป็นมา ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลทุ่งควายกิน ได้มีการจัดตั้งเป็นสุขาภิบาลทุ่งควายกิน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2523 ต่อมาได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542

ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลทุ่งควายกินเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีเนื้อที่ประมาณ 13.675 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอแกลง อยู่ห่างจากอำเภอแกลงระยะทางประมาณ 9 กิโลเมตร และห่างจากอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ระยะทางประมาณ 58 กิโลเมตร โดยแบ่งเขตเป็นชุมชนประกอบด้วย 11 ชุมชน ดังนี้

1. ชุมชนบ้านเนินเขาดิน
2. ชุมชนบ้านเนินเขาดิน-หนองน้ำเย็น
3. ชุมชนสินทรัพย์-อำนวยการทรัพย์
4. ชุมชนสินสังวาลย์ร่วมใจ
5. ชุมชนหนองกะพ้อร่วมใจ
6. ชุมชนหนองกะพ้อพัฒนา
7. ชุมชนโรงไม้
8. ชุมชนพันจำท่ากระชาย
9. ชุมชนสี่แยกประแสร์
10. ชุมชนเนินสมบรูณ์
11. ชุมชนป่าเตียน

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขต องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขต องค์การบริหารส่วนตำบลกองดิน

ทิศใต้ ติดต่อกับเขต องค์การบริหารส่วนตำบลคลองปูนและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขต เทศบาลตำบลเมืองแกลง

ประชากร

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน จำนวน 6,864 คน แยกเป็นชาย 3,324 คน หญิง 3,540 คน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ยต่อพื้นที่ประมาณ 502 คน/ ตารางกิโลเมตร (เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน, 2558 ข)

ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง

ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 5,356 คน แยกเป็นชาย 2,537 คน หญิง 2,819 คน (เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน, 2558 ข)

ด้านระบบบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

การคมนาคม/ การจราจร

1. ถนน ค.ศ.ล. จำนวน 83 สาย
2. ถนนลาดยางแอสฟัลท์ จำนวน 4 สาย
3. ถนนลูกรัง จำนวน 5 สาย

ทางแยกที่มีปัญหาจราจร บริเวณสี่แยกประแสร์ และบริเวณสี่แยกเขาหิน

แม่น้ำ/ ลำคลองที่ใช้เป็นทางสัญจรทางน้ำ คลองโพธิ์ คลองบุญสัมพันธ์ คลองหนองเต่า

การไฟฟ้า

เขตเทศบาลตำบลทุ่งควายกินใช้ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้อย่างเพียงพอ

จำนวนหมู่บ้านที่มีไฟฟ้าใช้ 10 หมู่บ้าน

จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ 3,411 ครัวเรือน

การประปา

1. ประปาภูมิภาคโดยสำนักงานการประปาส่วนภูมิภาคปากน้ำประแสร์

2. ประปาหมู่บ้านจำนวน 2 แห่ง

2.1 บริเวณหมู่ที่ 10 ตำบลทุ่งควายกิน

2.2 บริเวณหมู่ที่ 2 หมู่ที่ 8 ตำบลคลองปูน

2.3 ประปาเอกชนจำนวน 1 แห่ง (บริเวณหมู่บ้านสินทรัพย์)

จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำประปา จำนวน 2,728 ครัวเรือน คิดเป็น 80%

การสื่อสารและโทรคมนาคม

1. สถานีย่อยชุมสายโทรศัพท์แกลงบริเวณริมถนนสุขุมวิทข้างถนนสายเทศบาล

ทุ่งควายกิน 23 จำนวน 1 แห่ง

2. ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข-แห่ง

3. สถานีวิทยุ

3.1 สถานีวิทยุชุมชน จำนวน 2 แห่ง

3.2 คลื่นวิทยุชุมชนบริเวณบ้านนายสุโขภิญญา

3.3 คลื่นวิทยุชุมชนเพื่อคนท้องถื่น

3.4 หอกระจายข่าว จำนวน 11 ชุมชน

3.5 เสียงตามสายเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน จำนวน 1 แห่ง

ผู้ใช้โทรศัพท์ (ครัวเรือน)

1. ประเภทบ้านพัก จำนวน 880 ครัวเรือน

2. ประเภทธุรกิจ จำนวน 109 ครั้วเรือน

3. ประเภทราชการ จำนวน 30 ครั้วเรือน

การใช้ที่ดินเทศบาลมีการใช้ที่ดินโดยแบ่งออกดังนี้

1. พื้นที่ที่อยู่อาศัย
2. พื้นที่พาณิชยกรรม
3. พื้นที่ตั้งหน่วยงานของรัฐ
4. พื้นที่ตั้งสถาบันศาสนา
5. พื้นที่ตั้งสถาบันการศึกษา
6. พื้นที่อุตสาหกรรม
7. พื้นที่เกษตรกรรม

ซึ่งเทศบาลมีเนื้อที่รวมทั้งหมด 13.675 ตารางกิโลเมตร หรือ 8,546 ไร่ 3 งาน 50 ตารางวา
เศรษฐกิจ/ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ/ รายได้ประชากร

ประชาชนส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม จึงมีอาชีพชาวสวน ชาวไร่ เป็นหลัก มีการประกอบอาชีพค้าขายประเภทร้านค้าบางส่วนแต่เป็นส่วนน้อย และมีการประกอบอาชีพรับจ้างจำนวนพอสมควร

การเกษตรกรรม

ประชาชนส่วนใหญ่จะใช้พื้นที่ทำการเกษตรกรรมประมาณ 80% ของจำนวนพื้นที่ทั้งหมดผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญได้แก่ ทุเรียน เงาะ มังคุด

การอุตสาหกรรม

เทศบาลตำบลทุ่งควายกินมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางอยู่จำนวน 7 โรงงาน คือ

1. โรงงานทำแป้งมันสำปะหลัง (โรงโม่เขาคิน) บริษัท เนชั่นเนล สตาร์ช แอนด์ เคมิเคิล (ไทยแลนด์) จำกัด

2. โรงงานกึ่งแช่แข็ง บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

3. โรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์สำหรับเครื่องสำอาง (บริษัท ไปโอแคร์แล็บบอราโทรี)

4. บริษัทผลิตชิ้นส่วนเฟอร์นิเจอร์ (บริษัทถาวรอุตสาหกรรมไม้ จำกัด)

5. บริษัทผลิตเฟอร์นิเจอร์จากไม้ยางพารา (บริษัทรีแล็กซ์อินคันทรี จำกัด)

6. บริษัท เค เอส ไอซ์ 2539 จำกัด

และยังมีโรงงานเล็กที่สำคัญอีกหลายแห่ง เช่น โรงงานเลื่อยไม้ ฯลฯ

การพาณิชยกรรม/ การบริหาร

สถานประกอบการด้านพาณิชยกรรม

1. สถานีน้ำมัน 7 แห่ง
2. สถานีบริการแก๊ส 2 แห่ง
3. ตลาดสด 3 ประเภท
 - 3.1 ประเภทที่ 1
 - 3.1.1 ตลาดสดเทศบาล
 - 3.1.2 ตลาดสดเอกชน
 - 3.2 ประเภทที่ 2
 - 3.2.1 รอบบริเวณตลาดสดผาสุข
 - 3.2.1 ตลาดข้างโรงงานกึ่งแช่แข็ง บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
 - 3.2.3 ตลาดนัดที่วัดหนองกะพ้อ
 - 3.3 ประเภทที่ 3
 - 3.3.1 ตลาดผลไม้เขาดิน
4. ร้านค้าทั่วไป 201 แห่ง
5. สถานประกอบการเทศพาณิชย์โรงฆ่าสัตว์ 1 แห่ง
6. สถานประกอบการด้านการบริการธนาคาร 1 แห่ง

การท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลทุ่งควายกินเป็นทางผ่านของการเดินทางไปที่ท่องเที่ยว คือ ถนนสายเขาดิน-น้ำใสไปอุทยานแห่งชาติเขาชะเมา ถนนสายสามแยกประแสร์-ชุมชุมสูง ไปอ่างเก็บน้ำเขาจุก และถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 (สุขุมวิท) ไปท่องเที่ยวยังจังหวัดจันทบุรี ตราด และชลบุรี

สภาพสังคม

จำนวนชุมชนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน 11 ชุมชน จำนวนบ้าน 3,411 หลังคาเรือน ประกอบด้วย

1. ชุมชนบ้านเนินเขาดิน
2. ชุมชนบ้านเนินเขาดิน-หนองน้ำเย็น
3. ชุมชนสินทรัพย์-อำนวยการทรัพย์
4. ชุมชนสินสังวาลย์ร่วมใจ
5. ชุมชนหนองกะพ้อร่วมใจ
6. ชุมชนหนองกะพ้อพัฒนา
7. ชุมชนโรงไม้
8. ชุมชนพันจำท่ากระชาย

9. ชุมชนสี่แยกประแสร์

10. ชุมชนเนินสมบูรณ์

11. ชุมชนป่าเตียน

การศึกษา

เทศบาลมีโรงเรียนที่สังกัดกรม ศาสนา 1 แห่ง ศูนย์เด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน 1 แห่ง โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาเขตที่ 2 จังหวัดระยอง 4 แห่ง โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตที่ 18 จังหวัดระยอง 1 แห่ง รวมทั้งหมด 7 แห่ง

ศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 99 ของประชากรทั้งหมดสถาบันหรือ องค์การทางศาสนา วัด จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ วัดหนองกะพ้อ วัดเนินเขาดินวัดเนินสมบูรณ์ วัดไตรรัตนาราม ศาลเจ้าจำนวน 4 แห่ง

วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญ

1. งานประเพณีทำบุญตักบาตรเทโว ประมาณเดือนตุลาคม จะทำบุญโดยการใส่บาตร ข้าวสาร อาหารแห้ง เพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีสืบต่อไป
2. งานประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือนพฤศจิกายน
3. งานประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือนเมษายน จัดงานประเพณีสงกรานต์สืบสาน การละเล่นพื้นบ้านของชุมชนหนองกะพ้อ และงานสานสัมพันธ์วันครอบครัวชาวตำบลทุ่งควายกิน- คลองปูน
4. ประเพณีแห่เทียนพรรษา ประมาณเดือนกรกฎาคม
5. ลานวัฒนธรรมไทยโรงเรียนวัดหนองกะพ้อ (จัดร่วมกับงานประเพณีสงกรานต์ของ เทศบาล ฯ)

กีฬา/ นันทนาการ

- | | |
|---|--------------|
| 1. สนามฟุตบอล (โรงเรียน) | จำนวน 5 แห่ง |
| 2. สนามบาสเกตบอล | จำนวน 1 แห่ง |
| 3. สวนสุขภาพโรงเรียนวัดไตรรัตนาราม | จำนวน 1 แห่ง |
| 4. สถานที่ออกกำลังกายบริเวณรอบสระน้ำวัดหนองกะพ้อ | จำนวน 1 แห่ง |
| 5. สถานที่ออกกำลังกาย (หน้า สนง. เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน) | จำนวน 1 แห่ง |

การสาธารณสุข

1. การให้บริการสาธารณสุข โดยมีสถานบริการ ดังนี้
 - 1.1 สถานีอนามัยประจำหมู่บ้าน (สถานีอนามัยบ้านเขาดิน สถานีอนามัยบ้าน

โพธิฐาน และสถานีอนามัยบ้านคลองปูน)	จำนวน 3 แห่ง
1.2 ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	จำนวน 3 แห่ง
1.3 คลินิกพยาบาลและผดุงครรภ์	จำนวน 1 แห่ง
1.4 คลินิกแพทย์	จำนวน 1 แห่ง
2. จำนวนบุคลากรด้านสาธารณสุข	
2.1 เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย	จำนวน 21คน
3. จำนวนบุคลากรด้านสาธารณสุขฯ ของเทศบาล	
3.1 นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	จำนวน 1 คน
3.2 นักวิชาการสุขาภิบาล	จำนวน 1 คน

สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ภูมิอากาศอุณหภูมิสูงสุด 38.7 องศาเซลเซียส ต่ำสุด 17.8 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝน 1400-1600 มิลลิเมตร/ปี

แหล่งน้ำ

คลอง จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ คลองโพธิ์ คลองบุญสัมพันธ์ คลองหนองเต่า

ขยะ

ขยะที่เก็บขนได้ 7.5 ตัน กำจัดขยะโดยวิธีฝังกลบตามหลักรักษาภิบาลที่ดินสำหรับกำจัดขยะที่กำลังใช้จำนวน 7.37 ไร่ ตั้งอยู่ที่ หมู่ 6 ตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ตั้งอยู่ห่างจากท้องถนนประมาณ 5 กิโลเมตร ปัจจุบันมิได้ใช้แล้วแต่นำขยะไปกำจัดที่ศูนย์ควบคุมขยะมูลฝอยเทศบาลตำบลเมืองแกลง ซึ่งห่างออกไปประมาณ 27 กิโลเมตร

สภาพการเป็นเจ้าของที่ดินสำหรับกำจัดขยะ เทศบาลตำบลทุ่งควายกินจัดซื้อเองตั้งแต่ พ.ศ. 2535 ราคา 420,000 บาท (ปัจจุบันมิได้ใช้ประโยชน์)

ด้านการเมืองการบริหาร

ด้านโครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ประกอบด้วยองค์กรดังนี้

- สภาเทศบาล ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติและควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย
 - 1.1 ประธานสภาเทศบาล จำนวน 1 คน
 - 1.2 รองประธานสภาเทศบาล จำนวน 1 คน
 - 1.3 สมาชิกสภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้ง จำนวน 12 คน

2. คณะผู้บริหาร

คณะผู้บริหารทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาล ตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง รองนายกเทศมนตรี 2 คน ที่ปรึกษา 1 คน เลขานุการสภา 1 คน โดยนายกเทศมนตรีแต่งตั้ง

3. บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน (เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน, 2558 ข)

3.1 พนักงานเทศบาล	จำนวน 29 คน
3.1.1 ปลัดเทศบาล, รองปลัดเทศบาล, สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน 13 คน
3.1.2 กองคลัง	จำนวน 7 คน
3.1.3 กองช่าง	จำนวน 2 คน
3.1.4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน 4 คน
3.1.5 กองการศึกษา, พนักงานครูเทศบาล	จำนวน 3 คน
3.2 ลูกจ้างประจำ	จำนวน 9 คน
3.2.1 สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน 4 คน
3.2.2 กองคลัง	จำนวน 1 คน
3.2.3 กองช่าง	จำนวน 1 คน
3.2.4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน 3 คน
3.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 12 คน
3.3.1 สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน 5 คน
3.3.2 กองคลัง	จำนวน 3 คน
3.3.3 กองช่าง	จำนวน 2 คน
3.3.4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน 1 คน
3.3.5 กองการศึกษา	จำนวน 1 คน
3.4 พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 54 คน
3.4.1 สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน 17 คน
3.4.2 กองคลัง	จำนวน 1 คน
3.4.3 กองช่าง	จำนวน 9 คน
3.4.4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน 23 คน
3.4.5 กองการศึกษา	จำนวน 4 คน
รวมบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวน 104 คน

แผนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบคมนาคมระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ สามารถดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 6.82 จำนวนงบประมาณที่ได้ดำเนินการจริง คิดเป็นร้อยละ 0.71 เนื่องจากยุทธศาสตร์นี้มีโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับถนน ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้า ประปา ซึ่งในปีงบประมาณที่ผ่านมา ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการได้น้อย เนื่องจากแต่ละโครงการจะต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการสูง แต่งบประมาณของเทศบาลในการดำเนินการจริงมีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งภารกิจที่ถ่ายโอนลงมาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแต่ภารกิจงานไม่มีการถ่ายโอนงบประมาณหรือบุคลากร ทำให้โครงการหรือการดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบกับโครงการด้านการพัฒนาระบบคมนาคมระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ มีการกันเงินไว้เบิกตัดปี จำนวนหลายโครงการ เนื่องจากมีการใช้จ่ายเงินสะสมและประมาณการรายได้เพิ่มขึ้นในช่วงก่อนสิ้นงบประมาณ จึงทำให้การดำเนินการตามโครงการไม่ทันตามแผนปี พ.ศ. 2556 ที่ได้วางไว้ โดยในปัจจุบัน ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ดำเนินโครงการเสร็จจำนวน 32 โครงการ คิดเป็น 28.83% เบิกจ่ายงบประมาณ ไปจำนวน 18,302,500 บาท คิดเป็น 55.23% ซึ่งทำให้แผนพัฒนา ประสบผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้น และที่ผ่านมาเทศบาลตำบลทุ่งควายกินก็ได้ดำเนินการโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและชุมชนได้เป็นอย่างดี ทำให้ประชาชนในชุมชน นักท่องเที่ยว ตลอดจนผู้ประกอบการต่าง ๆ มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็วมากขึ้น เพราะมีระบบน้ำประปา และมีไฟฟ้าสาธารณะใช้เพิ่มขึ้น

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาองค์กร สามารถดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 54.55 จำนวนงบประมาณที่ได้ดำเนินการจริง คิดเป็นร้อยละ 12.96 แต่เนื่องจากมีประมาณการรายได้เพิ่มขึ้นในช่วงก่อนสิ้นงบประมาณ โครงการด้านการพัฒนาองค์กรจึงมีการกันเงินไว้เบิกตัดปี และมีโครงการที่อยู่ในแผนปี พ.ศ. 2556 (โอนตั้งจ่ายเป็นรายการใหม่) เพิ่มขึ้น โดยในปัจจุบัน ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ดำเนินโครงการเสร็จจำนวน 31 โครงการ คิดเป็น 27.93% เบิกจ่ายงบประมาณ ไปจำนวน 5,189,901 บาท คิดเป็น 15.66 ทำให้จำนวนความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น โดยการมุ่งเน้นการบริการประชาชนเป็นภารกิจหลักของเทศบาลในการดำเนินงานของท้องถิ่นจะต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน รวมทั้งคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ ดังนั้น เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน จึงมีงบประมาณในการบริหารงานในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้พร้อมที่จะให้บริการประชาชน

อย่างสะดวกและรวดเร็ว เช่น มีการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีขึ้นจากเทศบาล มีการจัดซื้อรถบรรทุกขยะ เพื่อจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง มีการจัดซื้อเครื่องพ่นยุง เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและควบคุมไข้เลือดออกที่เกิดขึ้นในพื้นที่

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้ครบทุกโครงการ ปัจจุบันเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน มีปัญหาขยะที่เป็นปัญหาใหญ่สำหรับคนในชุมชนที่ต้องดำเนินการแก้ไข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้ร่วมมือกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เช่น โครงการทอดผ้าป่าขยะรีไซเคิล เพื่อลดปริมาณขยะในเทศบาล การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของกองการศึกษา ที่ดำเนินการจัดทำโครงการเข้าค่ายเยาวชนสัมพันธ์เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อปลูกจิตสำนึกของเยาวชนและประชาชนในพื้นที่ ให้มีความตระหนักในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชน ส่งผลให้ประชาชนเยาวชนเกิดความรักความหวงแหนสิ่งแวดล้อม ช่วยกันดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกันมากยิ่งขึ้น การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างมาก จึงจะทำให้งานด้านนี้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งยังมีปัญหาในด้านประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ขาดการบูรณาการรวมทั้งบริหารจัดการขยะในพื้นที่ ซึ่งเทศบาลยังไม่มีพื้นที่ในการทิ้งขยะ เพราะจะต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก จึงส่งผลต่อการดำเนินการด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม สามารถดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 80.65 จำนวนงบประมาณที่ได้ดำเนินการจริง คิดเป็นร้อยละ 68.84 ประสบความสำเร็จในการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์เป็นอย่างมาก ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และยังมี การจัดโครงการศูนย์การเรียนรู้และบริการเพื่อสุขภาพชุมชนนำอยู่อย่างยั่งยืนด้วยสมุนไพรไทยให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อดูแลสุขภาพสภาพของประชาชนโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย และที่ผ่านมามีไข้เลือดออกกระบาดในพื้นที่ ทางกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมก็ได้จัดทำโครงการรณรงค์ควบคุมไข้เลือดออก และมีการจัดซื้อเครื่องหมอกควันเพื่อพ่นยุงลาย ทำให้ไข้เลือดออกที่ระบาดลดลง ในด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีโครงการเฝ้าระวังจุดเสี่ยงและรักษาความสงบเรียบร้อย และมีการฝึกทบทวนเจ้าหน้าที่ป้องกันภัยอย่างสม่ำเสมอ สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีกรณีเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ขึ้นมา ซึ่งจะ ทำให้ประชาชนอุ่นใจ

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการศึกษากีฬาและนันทนาการ คิดเป็นร้อยละ 63.64 จำนวนงบประมาณที่ได้ดำเนินการจริง คิดเป็นร้อยละ 21.58 และเทศบาลได้อุดหนุน

งบประมาณให้โรงเรียนในเขตเทศบาล ในการดำเนินโครงการด้านการศึกษา เพื่อสนับสนุน การศึกษาให้ได้มาตรฐานเท่าเทียมกันในด้านกีฬาและนันทนาการกองการศึกษาจัดทำโครงการ นันทนาการ โดยมีการจัดกิจกรรมกีฬาประเภทต่าง ๆ โดยให้เด็ก เยาวชน ประชาชน และผู้สนใจเข้า ร่วม แข่งขันกีฬาในชุมชนเพื่อมุ่งเน้นความสามัคคีของคนในชุมชน

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญา ท้องถิ่นคิดเป็นร้อยละ 83.33 จำนวนงบประมาณที่ได้ดำเนินการจริง คิดเป็นร้อยละ 74.31 โดยทาง เทศบาลมีการจัดกิจกรรมประเพณีที่สำคัญในท้องถิ่นเป็นประจำ เช่น ประเพณีแห่เทียนพรรษา โดยมีขบวนแห่เทียนร่วมกับ 11 ชุมชน ไปยังวัดในเขตเทศบาล, ประเพณีลอยกระทง, ประเพณี สงกรานต์ และการจัดกิจกรรมวันที่ 5 ธันวาคมหาราช เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวฯ เนื่องในวันประสูติของพระองค์ท่าน มีประชาชนร่วมจุดเทียนชัยถวายพระพร เพื่อเป็น การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ เป็นจำนวนมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เชิด ขอบม โนธรรม (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารองค์กร: กรณีศึกษาฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตากสิน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารองค์กรของฝ่ายโยธา ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทองและเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตากสิน) และศึกษา เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารองค์กรของฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษี เจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตากสิน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตากสิน) จำนวน 154 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายโยธา ในสำนักงาน เขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตากสิน) จำนวน 111 คน โดยใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample random) เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิงที่ใช้ ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ด้วยค่า t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วย One-way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตากสิน) มีความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านการวางแผน รองลงมา ด้านการบริหารบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน

ด้านการจัดองค์กรและอันดับสุดท้าย การงบประมาณ ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระยะเวลาบริหารราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ และระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

เจริญ โพธิ์ศรีทอง (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรให้ได้เพิ่มมากขึ้นและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดเก็บ/ชำระภาษี ให้กับเทศบาลขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรจำนวน 199 คน ผลการวิจัยพบว่า เพศ และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลพบว่า 1) ผู้มีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติไปจนถึงระดับผู้บริหารเทศบาลต้องมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องของการจัดเก็บภาษีอย่างถูกต้องและแท้จริง 2) ผู้มีหน้าที่ในการชำระภาษี รวมทั้งการปรับปรุงระเบียบและข้อกำหนดบางฉบับให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน การบริหารการจัดเก็บภาษีอย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มตั้งแต่การวางแผนการจัดเก็บ การประชาสัมพันธ์ การออกหนังสือเตือนและการออกจัดเก็บภาษีของเทศบาล และการแสดงให้ประชาชนเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการเสียภาษีอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษี ของเทศบาลต่อไป

ทวี ฮั่วรุ่งเรือง (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในด้านการบริหารการเงินเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ด้านผู้ดูแลและผู้ทำงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนเห็นด้วยปานกลางและด้านการบริหารและการบำรุงรักษาเห็นด้วยปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปร เพศ อายุ และการศึกษา ไม่พบว่า แตกต่างกัน

บรรเลง ยุบลเขต (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารตำบลในเขตกิ่งอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น เปรียบเทียบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขต กิ่งอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ในการดำรงตำแหน่งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดในเขตกิ่งอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 106 คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตกิ่งอำเภอดินจาม จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านระดับมาก มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการป้องกัน โรคและระงับ โรคติดต่อ ด้านการ ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการส่งเสริมและการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส และด้านการดูแลรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ระดับปานกลาง มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะและรวมทั้งการกำจัด ขยะมูลฝอย ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล ที่จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มารินทร์ เคนทรภักดิ์ (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเซกา จังหวัด หนองคาย พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินงาน ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย มีระดับ ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านแหล่งน้ำ ด้านการเมือง การบริหาร ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย

พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมพบว่าผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่อยู่ในเขตอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันในด้าน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ โดยรวม แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุเทพ เหนือโพธิ์ทอง (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็น และเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อระดับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างได้แก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 175 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ 2) การเปรียบเทียบความเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑามาศ จักรแก้ว (2551) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร อบต.ต่อการบริหารงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิศต์การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากร อบต.ต่อการบริหารงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิศต์ซึ่งเป็นบุคลากร อบต.ประจำการและบุคลากร อบต.การเมืองและเพื่อศึกษาทราบข้อเสนอแนะของบุคลากรในการพัฒนาการบริหารงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิศต์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีจำนวน400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 30 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากร อบต.ประจำการและบุคลากร อบต.การเมืองมีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้หญิงมีอายุไม่เกิน

30 ปี มีสถานภาพการทำงานเป็นบุคลากร อบต.ประจำการ การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และ รายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับ 6,001-9,000 บาท 2) บุคลากร อบต.มีความคิดเห็นต่อการบริหาร งบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดทำงบประมาณ ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และด้านการควบคุมติดตามผลการใช้งบประมาณอยู่ในการปฏิบัติงาน ระดับมาก ซึ่งมีผลแต่ละด้านมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัดและ สามารถตรวจสอบได้ 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วน ตำบลในจังหวัดอุดรดิษฐ์ที่บุคลากร อบต. เสนอไว้ใน 3 อันดับแรก คือ ควรพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้มีความรู้และทักษะด้านวิชาการ ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อบริการอินเทอร์เน็ต ให้กับประชาชน และควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการ และการใช้งบประมาณในโครงการ นั้น ๆ ให้ประชาชนทราบ

ชยุต ชนพรชูช่วง (2553) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขต บางกอกใหญ่ต่อการบริหารคุณภาพบริการ การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน เขตบางกอกใหญ่ต่อการบริหารคุณภาพบริการมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร ในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ต่อการบริหารคุณภาพบริการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการ วางแผน ด้านการควบคุมคุณภาพ และด้านการปรับปรุงคุณภาพ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ต่อการบริหารคุณภาพบริการจำแนกตามปัจจัยส่วน บุคคลผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ต่อการบริหาร คุณภาพบริการทั้ง 3 ด้าน ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีความคิดเห็นต่อการ บริหารคุณภาพบริการมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนรองลงมาด้านการปรับปรุงคุณภาพ และสุดท้าย ด้านการควบคุมคุณภาพผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ ต่อการบริหารคุณภาพบริการ พบว่า บุคลากรที่มีประเภทงาน การศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารคุณภาพบริการที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

นิตยร์ดี ใจอาษา (2555) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหาร จัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี 2) เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย

คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสัดส่วนของบุคคลด้วย สถิติ Compare mean ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากและผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

ดวงพร สกุลงอกษ์วงศ์ (2557) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราต่อการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การมีวิถึอุปสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาล 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาในภาพรวม อยู่ในระดับดี โดยจำแนกตามยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี 2) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับค่อนข้างดี 3) ยุทธศาสตร์พัฒนาทางการศึกษาอยู่ในระดับดี 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุข อยู่ในระดับดี 5) ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการส่งเสริมพัฒนา การส่งเสริมเศรษฐกิจและความเข้มแข็งของชุมชน อยู่ในระดับค่อนข้างดี 6) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเมืองการบริหาร การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับดี ส่วนระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยจำแนกตามหน่วยงานในสังกัดของบุคลากรกองการศึกษา บุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างตามภารกิจ มีอายุงานตั้งแต่ 6-10 ปี ศึกษาระดับปริญญาตรี ภูมิลำเนาอยู่ในเขตเทศบาล มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ดีกว่า บุคลากรในด้านอื่น ๆ

ตารางที่ 2-2 การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ เรื่องที่วิจัย	ผลการวิจัย
เพศ	บรรเลง ยูบลเขต (2550) ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารตำบลในเขตกิ่งอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์	สมาชิกสภาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารตำบลในเขตกิ่งอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกัน
เพศ	นิตยร์ดี ใจอาษา (2555) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน
เพศ	ทวิ ฮั่วรุ่งเรือง (2550) ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	สมาชิกกลุ่มที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน
อายุ	เชิด ยอดมโนธรรม (2550) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารองค์กร: กรณีศึกษาฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราชบุรีบูรณะ (พื้นที่กท. 6 กลุ่มตากสิน)	เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กรแตกต่างกัน
อายุ	นิตยร์ดี ใจอาษา (2555) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ เรื่องที่วิจัย	ผลการวิจัย
อายุ	ดวงพร สกกุลเอกชัยวงศ์ (2557) ความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลเมือง ฉะเชิงเทราต่อการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์การพัฒนา	บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความ คิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมือง ฉะเชิงเทรา แตกต่างกันไป
การศึกษา	บรรณเลข ยุบลเขต (2550) ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารตำบลในเขตกิ่งอำเภอ ดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์	สมาชิกสภาที่มีการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานขององค์การบริหาร ตำบลในเขตกิ่งอำเภอ ดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันไป
การศึกษา	เชิด ยอดมโนธรรม (2550) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหาร องค์กร: กรณีศึกษาฝ่ายโยธาในสำนักงาน เขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขต ราชบุรีบูรณะ (พื้นที่กท. 6 กลุ่มตากลสิน)	เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่างกัน มี ความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กร แตกต่างกัน
การศึกษา	มารินทร์ เคนทรภักดี (2550) ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานองค์การ บริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินงานตาม อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบล อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย	การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงานตามอำนาจ หน้าที่ โดยรวม แตกต่างอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ตำแหน่งงาน	ชยุต ธนพรชูช่วง (2553) ความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน เขตบางกอกใหญ่ต่อการบริหารคุณภาพ บริการ	บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหาร คุณภาพบริการที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
ตำแหน่งงาน	ดวงพร สกกุลเอกชัยวงศ์ (2557) ความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลเมือง ฉะเชิงเทราต่อการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์การพัฒนา	บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่าง กันมีความคิดเห็นต่อการบริหาร จัดการยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราแตกต่างกัน

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ เรื่องที่วิจัย	ผลการวิจัย
ตำแหน่งงาน	เจริญ โพธิ์ศรีทอง (2550) ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการ เสริมสร้างศักยภาพในการจัดเก็บรายได้ ของเทศบาลขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร	ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความ คิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการ เสริมสร้างศักยภาพในการจัดเก็บ รายได้ของเทศบาล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ประสบการณ์ ในการทำงาน	เชิด ยอดมโนธรรม (2550) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหาร องค์กร: กรณีศึกษาฝ่ายโยธาในสำนักงาน เขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขต ราษฎร์บูรณะ (พื้นที่กท. 6 กลุ่มตากลสิน)	ระยะเวลารับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กร แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05
ประสบการณ์ ในการทำงาน	บรรเลง ยุกตเขต (2550) ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารตำบลในเขตกิ่งอำเภอ ดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์	สมาชิกสภาที่มีประสบการณ์ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานขององค์การบริหาร ตำบลในเขตกิ่งอำเภอ ดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน
ประสบการณ์ ในการทำงาน	มารินทร์ เคนทรภักดิ์ (2550) ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานองค์การ บริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินงานตาม อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย	ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ โดยรวม แตกต่างอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2-2 ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยอ้างอิงเพื่ออ้างอิงตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัย
ได้เลือกมาใช้ มามีความน่าเชื่อถือในการนำมากำหนดกรอบแบบสอบถามเนื่องจากเป็นตัวแปร
ที่เคยมีการนำมาใช้ในงานวิจัยลักษณะเดียวกันแล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือก ตัวแปร เพศ อายุ
ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน มาเป็นตัวแปรในการศึกษา
ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง
จังหวัดระยอง

ตารางที่ 2-3 สรุปตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย	ตัวแปรอิสระ				
	เพศ	อายุ	การศึกษา	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ทำงาน
เชิด ยอดมโนธรรม (2550)		✓	✓		✓
เจริญ โพธิ์ศรีทอง (2550)	✓	✓	✓	✓	✓
ทวี ฮั่วรุ่งเรือง (2550)	✓	✓	✓		
บรรเลง ยุบลเขต (2550)	✓		✓		✓
มารินทร์ เคนทรภักดิ์ (2550)			✓	✓	✓
สุเทพ เหนือโพธิ์ทอง (2550)			✓		✓
จุฑามาศ จักรแก้ว (2551)	✓	✓	✓	✓	
ชยุต ธนพรชูช่วง (2553)			✓	✓	✓
นิศย์รดี ใจอาษา (2555)	✓	✓	✓		✓
ดวงพร สกกุลเอกชัยวงศ์ (2557)		✓	✓		✓

จากตารางที่ 2-3 ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งพบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นใช้ตัวแปรอิสระทั้งสิ้น 7 ตัว ซึ่งในการทำวิจัยในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรอิสระที่ใช้ในงานวิจัยคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีงานวิจัยอ้างอิงดังนี้

ตารางที่ 2-4 อ้างอิงแหล่งที่มาของตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	แหล่งที่มา
เพศ	เจริญ โพธิ์ศรีทอง (2550) ทวี ฮั่วรุ่งเรือง (2550) บรรเลง ยุบลเขต (2550) จุฑามาศ จักรแก้ว (2551) นิตยร์ดี ใจอาษา (2555)
อายุ	เชิด ขอดมโนธรรม (2550) เจริญ โพธิ์ศรีทอง (2550) ทวี ฮั่วรุ่งเรือง (2550) จุฑามาศ จักรแก้ว (2551) นิตยร์ดี ใจอาษา (2555) ดวงพร สกุลเอกชัยวงศ์ (2557)
ระดับ การศึกษา	เชิด ขอดมโนธรรม (2550) เจริญ โพธิ์ศรีทอง (2550) ทวี ฮั่วรุ่งเรือง (2550) บรรเลง ยุบลเขต (2550) มารินทร์ เคนทรภักดิ์ (2550) สุเทพ เหนือโพธิ์ทอง (2550) จุฑามาศ จักรแก้ว (2551) ชยุต ชนพรชูช่วง (2553) นิตยร์ดี ใจอาษา (2555) ดวงพร สกุลเอกชัยวงศ์ (2557)
ตำแหน่งงาน	เจริญ โพธิ์ศรีทอง (2550) มารินทร์ เคนทรภักดิ์ (2550) จุฑามาศ จักรแก้ว (2551) ชยุต ชนพรชูช่วง (2553)
ประสบการณ์ ในการทำงาน	เชิด ขอดมโนธรรม (2550) เจริญ โพธิ์ศรีทอง (2550) บรรเลง ยุบลเขต (2550) มารินทร์ เคนทรภักดิ์ (2550) สุเทพ เหนือโพธิ์ทอง (2550) ชยุต ชนพรชูช่วง (2553) นิตยร์ดี ใจอาษา (2555) ดวงพร สกุลเอกชัยวงศ์ (2557)

จากตารางที่ 2-4 อ้างอิงแหล่งที่มาของตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกตัวแปรอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยที่มีการนำมาศึกษาในเรื่องของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงาน ดังนั้นในการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรดังกล่าวมาใช้เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล
ทุ่งควายกิน อำเภอกงหรา จังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ
ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกงหรา
จังหวัดระยอง เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล
ทุ่งควายกิน อำเภอกงหรา จังหวัดระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน
และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งผู้วิจัยขอเสนอวิธีดำเนินการศึกษาตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล
7. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลตำบล
ทุ่งควายกินอำเภอกงหราจังหวัดระยองจำนวน 104 คน (เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน, 2558 ข)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลตำบล
ทุ่งควายกิน อำเภอกงหรา จังหวัดระยอง ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่
โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งแทนค่าตามสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดตัวอย่าง

N= บุคลากร 104 คน

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม กำหนดให้คลาดเคลื่อนได้ 0.05%

$$n = \frac{104}{1 + (104 \times 0.05^2)} = 82.54$$

$$n \approx 83$$

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 83 คน จาก ขนาดของกลุ่มตัวอย่างนำมาคำนวณหา สัดส่วนที่เหมาะสม ในแต่ละกอง ทั้งหมด 5 กอง โดยเทียบจากสูตรได้ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{(\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนบุคลากรในแต่ละกอง})}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

เมื่อได้จำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินที่จะทำการเก็บตัวอย่างแล้ว จึงทำ การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากรายชื่อบุคลากรจากกองต่างๆ โดยจะได้ขนาดของ ตัวอย่างในแต่ละกอง ดังนี้

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน

กอง	จำนวนบุคลากร	จำนวนตัวอย่าง
สำนักปลัดเทศบาล	39	31
กองคลัง	12	10
กองช่าง	14	11
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	31	25
กองการศึกษา	8	6
รวม	104	83

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นตรวจสอบรายการ (Check-list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) โดยแต่ละคำถาม

จะมีระดับความคิดเห็น 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์กำหนดระดับความพึงพอใจซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

4	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
3	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงตามเนื้อหาการใช้ถ้อยคำสำนวนความชัดเจนในข้อคำถามและครอบคลุมเรื่องที่ศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

- 3.1 นายชาติรี ชื่นชนะ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน
- 3.2 นางสาวนันท์นภัส ปาณะวงศ์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- 3.3 อาจารย์พรเทพ นามกร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่า Reliability ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม เท่ากับ .75 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจศูนย์จันทบุรีถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำนวน 83 คน โดยนำแบบสอบถามไปให้โดยตรงด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามโดยให้โอกาสผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำแบบสอบถามอย่างอิสระ

3. จำนวนแบบสอบถาม 83 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด 83 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test)

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{(4-1)}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความ

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง มีการดำเนินงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 เห็นด้วยมาก หมายถึง มีการดำเนินงานมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 เห็นด้วยน้อย หมายถึง มีการดำเนินงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง มีการดำเนินงานน้อยที่สุด

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนกันยายน ถึงธันวาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาในการวิจัยทั้งสิ้น 4 เดือน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยองมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยองจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำนวน 83 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	38	45.78
หญิง	45	54.22
รวม	83	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	16	19.28
30 ปี-40 ปี	35	42.17
41 ปี-50 ปี	23	27.71
51 ปี-60 ปี	9	10.84
รวม	83	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	2	2.41
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	29	34.94
ปริญญาตรี	47	56.63
สูงกว่าปริญญาตรี	5	6.02
รวม	83	100.00
ตำแหน่งงาน		
พนักงานเทศบาล	22	26.50
ลูกจ้างประจำ	8	9.64
พนักงานจ้างตามภารกิจ	12	14.46
พนักงานจ้างทั่วไป	41	49.40
รวม	83	100

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	17	20.49
3 ปีขึ้นไป-6 ปี	32	38.55
7 ปีขึ้นไป-10 ปี	27	32.53
11 ปีขึ้นไป	7	8.43
รวม	83	100.00

จากตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.22 และเพศชาย ร้อยละ 45.78 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 30-40 ปี ร้อยละ 42.17 มากที่สุด รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 27.71 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 19.28 และสุดท้ายมีอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 10.84 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.63 มากที่สุด รองลงมา จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 34.94 จบการศึกษามากกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 6.02 และสุดท้ายจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 2.41 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ 49.40 มากที่สุด รองลงมา ตำแหน่งงานเป็นพนักงานเทศบาล ร้อยละ 26.50 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 14.46 และสุดท้ายตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ ร้อยละ 9.64 มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี ร้อยละ 38.55 มากที่สุด รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป-10 ปี ร้อยละ 32.53 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี ร้อยละ 20.49 และสุดท้ายมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 8.43

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เทศบาลมีการจัดทำวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	33 (39.76)	48 (57.83)	1 (1.20)	1 (1.20)	3.36	0.58	มากที่สุด	1
2. ยุทธศาสตร์ของเทศบาล สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งสามารถรองรับนโยบายของผู้บริหาร	26 (31.33)	51 (61.45)	5 (6.02)	1 (1.20)	3.23	0.61	มาก	3
3. เทศบาลได้นำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง	32 (38.55)	45 (54.22)	5 (6.02)	1 (1.20)	3.30	0.64	มากที่สุด	2
4. เทศบาลมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแผนยุทธศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหาของเทศบาลและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง	20 (24.10)	56 (67.47)	6 (7.23)	1 (1.20)	3.14	0.59	มาก	5
5. เทศบาลมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนและนำไปปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น	28 (33.73)	45 (54.22)	9 (10.84)	1 (1.20)	3.20	0.68	มาก	4
ภาพรวม					3.25	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านการวางแผน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีความคิดเห็นเรื่องเทศบาลมีการจัดทำวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.58$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องเทศบาลได้นำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.64$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด เรื่องยุทธศาสตร์ของเทศบาล สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งสามารถรองรับนโยบายของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.61$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก เรื่องเทศบาลมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนและนำไปปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.68$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก และสุดท้ายเรื่องเทศบาลมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแผนยุทธศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหาของเทศบาลและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.59$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านการจัดการองค์การ

ด้านการจัดการองค์การ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เทศบาลมีการจัดโครงสร้างเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร	16 (19.28)	58 (69.88)	8 (9.64)	1 (1.20)	3.07	0.58	มาก	5
2. ผู้บริหารของเทศบาลมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับรองลงมา	31 (37.35)	46 (55.42)	5 (6.02)	1 (1.20)	3.29	0.63	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ด้านการจัดการองค์การ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. เทศบาลมีการจัดบุคลากรให้ เหมาะสมกับงานและตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็น หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็น ปัจจุบัน	25 (30.12)	53 (63.86)	4 (4.82)	1 (1.20)	3.23	0.59	มาก	4
4. เทศบาลมีการมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบตามสาย การบังคับบัญชาที่ชัดเจน	32 (38.55)	47 (56.63)	3 (3.61)	1 (1.20)	3.33	0.61	มาก ที่สุด	2
5. โครงสร้างของเทศบาลมีความ ยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยน การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์และ สภาพแวดล้อม	37 (44.58)	42 (50.60)	3 (3.61)	1 (1.20)	3.39	0.62	มาก ที่สุด	1
	ภาพรวม				3.26	0.40	มาก ที่สุด	1

จากตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านการจัดการองค์การ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีความคิดเห็นเรื่อง โครงสร้างของเทศบาลมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.62$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องเทศบาลมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.61$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด เรื่องผู้บริหารของเทศบาลมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับรองลงมา ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.63$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากที่สุดเรื่องเทศบาลมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.59$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากและสุดท้ายเรื่องเรื่องเทศบาล มีการจัดโครงสร้างเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.07$, $SD = 0.58$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านการเป็นผู้นำ

ด้านการเป็นผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาในเทศบาลให้คำแนะนำ หรือมีการชี้แนะในการปฏิบัติงานผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	24 (28.92)	51 (61.45)	7 (8.43)	1 (1.20)	3.18	0.63	มาก	2
2. เทศบาลมีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	11 (13.25)	54 (65.06)	16 (19.28)	2 (2.41)	2.89	0.64	มาก	5
3. เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	23 (27.71)	52 (62.65)	7 (8.43)	1 (1.20)	3.17	0.62	มาก	3
4. เทศบาลมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการศึกษาศึกษาฝึกอบรมหรือศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ ให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	28 (33.73)	45 (54.22)	9 (10.84)	1 (1.20)	3.20	0.68	มาก	1
5. เทศบาลมีการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นหรือข้อทักท้วงไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน	29 (34.94)	40 (48.19)	11 (13.25)	3 (3.61)	3.14	0.78	มาก	4
ภาพรวม					3.12	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านการเป็นผู้นำ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีความคิดเห็นเรื่องเทศบาลมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการศึกษาศึกษาฝึกอบรมหรือ ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.68$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชาในเทศบาลให้คำแนะนำ หรือมีการชี้แนะในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.18$, $SD = 0.63$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากเรื่องเทศบาลมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.62$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากเรื่องเทศบาลมีการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นหรือข้อทักท้วงไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.78$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากและสุดท้ายเรื่องเทศบาลมีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.64$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เทศบาลมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุกปี	33 (39.76)	43 (51.81)	6 (7.23)	1 (1.20)	3.30	0.66	มากที่สุด	1
2. เทศบาลมีการออก กฎระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน	30 (36.14)	49 (59.04)	2 (2.41)	2 (2.41)	3.29	0.63	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ด้านการควบคุม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. เทศบาลมีการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามระบบ คุณธรรม	23 (27.71)	58 (69.88)	1 (1.20)	1 (1.20)	3.24	0.53	มาก	4
4. เทศบาลมีการนำมาตรการ หรือข้อบังคับมาปฏิบัติ พร้อมมี บทลงโทษ กรณีผู้ปฏิบัติงานไม่ ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือ ข้อตกลงที่กำหนดไว้	30 (36.14)	45 (54.22)	7 (8.43)	1 (1.20)	3.25	0.66	มาก	3
5. เทศบาลมีมาตรการที่เป็นคุณ หรือประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ กรณีผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติ ตาม กฎระเบียบหรือข้อตกลงที่ กำหนดไว้	25 (30.12)	54 (65.06)	3 (3.61)	1 (1.20)	3.24	0.58	มาก	5
	ภาพรวม				3.27	0.40	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านการควบคุม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีความคิดเห็นเรื่องเทศบาลมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุกปี ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.66$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องเทศบาลมีการออก กฎ ระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.63$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก เรื่องเทศบาลมีการนำมาตรการหรือข้อบังคับมาปฏิบัติ พร้อมมีบทลงโทษ กรณีผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.66$) มีการดำเนินงาน

อยู่ในระดับดีมาก เรื่องเทศบาลมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรม ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.53$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก และสุดท้ายเรื่องเทศบาลมีมาตรการที่เป็นคุณหรือประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ กรณีผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติ ตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.58$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม

คิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงาน	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านการวางแผน	3.25	0.42	มาก	3
2. ด้านการจัดการองค์การ	3.26	0.40	มากที่สุด	2
3. ด้านการเป็นผู้นำ	3.12	0.45	มาก	4
4. ด้านการควบคุม	3.27	0.40	มากที่สุด	1
ภาพรวม	3.22	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีความคิดเห็นในด้านการควบคุม ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.40$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการจัดการองค์การ ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.40$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.42$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก และสุดท้ายด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 0.45$) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-7 การเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน

เพศ	จำนวนคน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	38	3.27	.248	1.010	.316
หญิง	45	3.19	.425		

จากตารางที่ 4-7 การเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินพบว่า ค่า Sig. = .316 หมายความว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-8 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.068	.023	.173	.915
ภายในกลุ่ม	79	10.304	.130		
รวม	82	10.372			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4-8 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน จำแนกตามอายุพบว่า ค่า Sig. = .915 หมายความว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-9 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.143	.048	.368	.777
ภายในกลุ่ม	79	10.229	.129		
รวม	82	10.372			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-9 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ค่า Sig. = .777 หมายความว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานสมมติฐานที่ 4 ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-10 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.248	.083	.644	.589
ภายในกลุ่ม	79	10.124	.128		
รวม	82	10.372			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-10 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน จำแนกตาม

ตำแหน่งงานพบว่า ค่า Sig. = .589 หมายความว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 ประสิทธิภาพในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.008	.336	2.834	.043*
ภายในกลุ่ม	79	9.364	.119		
รวม	82	10.372			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-11 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ค่า Sig. = .043* หมายความว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 3 ปี	3 ปีขึ้นไป-6 ปี	7 ปีขึ้นไป-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 3 ปี	3.09	-	-.232*		
3 ปีขึ้นไป-6 ปี	3.26		-		
7 ปีขึ้นไป-10 ปี	3.32			-	.338*
11 ปีขึ้นไป	2.99				-

จากตารางที่ 4-12 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีน้อยกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี
2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน 7 ปีขึ้นไป-10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน 11 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4-13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
5. ประสิทธิภาพในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยองและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานโดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามานะ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งแทนค่าตามสูตร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 83 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยองภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากโดยบุคลากรมีความคิดเห็นในด้านการควบคุม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการจัดการองค์การ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากที่สุดด้านการวางแผนมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก และสุดท้ายด้านการเป็นผู้นำมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน
4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน
5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยองของผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยองภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ในด้านการควบคุมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านด้านการจัดการองค์การด้านการวางแผน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเป็นผู้นำสอดคล้องกับงานวิจัยของเชิด ยอดมโนธรรม (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารองค์การ: กรณีศึกษาฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตากสิน) ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญเขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตากสิน) มีความคิดเห็นต่อการบริหารองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของทวี ฮั่วรุ่งเรือง (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นในข้อเทศบาลมีการจัดทำวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ นโยบายโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อเทศบาลได้นำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ข้อยุทธศาสตร์ของเทศบาลสอดคล้องกับความต้องการ ข้อเทศบาลมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนและนำไปปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และอันดับสุดท้ายคือ ข้อเทศบาลมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแผนยุทธศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหาของเทศบาลและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริงรวมทั้งสามารถรองรับนโยบายของผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตตยร์ดี ใจอาษา (2555) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีด้านการวางแผนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการจัดการองค์การ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นในข้อ โครงสร้างของเทศบาลมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อเทศบาลมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนผู้บริหารของเทศบาลมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับรองลงมา ข้อเทศบาลมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจุบัน และอันดับสุดท้ายคือ ข้อเทศบาลมีการจัดโครงสร้างเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ เชิด ยอดมโนธรรม (2550) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารองค์การ: กรณีศึกษาฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตากสิน) พบว่าบุคลากรที่ความคิดเห็นต่อการบริหารองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเป็นผู้นำ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นในข้อเทศบาลมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการศึกษาคู่มือหรือ ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อผู้บังคับบัญชาในเทศบาลให้คำแนะนำ หรือมีการชี้แนะในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ข้อเทศบาลมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ข้อเทศบาลมีการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นหรือข้อทักท้วงไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานและอันดับสุดท้าย คือข้อเทศบาลมีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเชิด ยอดมโนธรรม (2550) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารองค์การ: กรณีศึกษาฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง

และเขตรัฐบุรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตากสิน) พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กรด้านการบริหารบุคคลอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการควบคุม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นในข้อเทศบาลมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุกปีมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อเทศบาลมีการออก กฎ ระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน ข้อเทศบาลมีการนำมาตรการหรือข้อบังคับมาปฏิบัติพร้อมมีบทลงโทษ กรณีผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้ ข้อเทศบาลมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและอันดับสุดท้ายคือเทศบาลมีมาตรการที่เป็นคุณหรือประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ กรณีผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติ ตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชยุต ธนพรชูช่วง (2553) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ต่อการบริหารคุณภาพบริการ พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารคุณภาพการบริการด้านการควบคุมคุณภาพ อยู่ในระดับดี

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยองจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานอภิปรายผลได้ว่า

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกันในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันเปิดโอกาสให้เพศชายกับเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้านให้มีความเป็นอิสระทางความคิดสอดคล้องกับงานวิจัยของทวี ฮั่วรุ่งเรือง (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกันในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันชีวิตในการทำงานอายุ เป็นเพียงคุณสมบัติตัวหนึ่ง แต่ด้านความรับผิดชอบแล้วอายุไม่เป็นเงื่อนไขในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของเชิด ยอดมโนธรรม (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารองค์กร: กรณีศึกษาฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ

เขตจอมทอง และเขตรายบุรีบูรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตากสิน) ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กร ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกันในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันเปิดโอกาสทางการศึกษากว้างขึ้น โดยไม่มีข้อจำกัดทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของนิศย์ดี ใจอาษา (2555) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งมีลักษณะงานที่ต่างกันออกไป แต่อยู่ภายใต้โครงสร้าง หรือกรอบของแผนงานเดียวกันจึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของชยุตชนพรชูช่วง (2553) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ต่อการบริหารคุณภาพบริการ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารคุณภาพบริการที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกินในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน ไม่แตกต่างกันเนื่องจากการปฏิบัติงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันตามความรู้ความสามารถแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรเลง ชุบลเขต (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารตำบลในเขตกิ่งอำเภอ ดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่าเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเทพ เหนือโพธิ์ทอง (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยองพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือด้านการชี้แจงผู้ทำวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลตำบลทุ่งควายกินควรมีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
2. เทศบาลควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
3. เทศบาลควรมีการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นหรือข้อทักท้วงไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลตำบลทุ่งควายกินควรมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการศึกษาศึกษาฝึกอบรมหรือ ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
2. เทศบาลควรมีการจัดประชาคมเพื่อให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการดำเนินงานในเทศบาล

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ในเชิงคุณภาพ
2. ควรทำการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลในตำบลอื่น ๆ ด้วย เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาปรับใช้ในภาพรวมของการบริหารงานองค์กรส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

- เกียรติศักดิ์ คงเขียว. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรกริช หมอประกอบ. (2547). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุณี พิมพ์จำปา. (2551). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่ง อำเภอมือง จังหวัดยโสธร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จุฑามาศ จักรแก้ว. (2551). *ความคิดเห็นของบุคลากร อบต.ต่อการบริหารงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิศต์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิศต์.
- เจริญ โพธิ์ศรีทอง. (2550). *ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชยุต ธนพรชูช่วง. (2553). *ความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ต่อการบริหารคุณภาพบริการ*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจ็ด ยอดมโนธรรม. (2550). *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารองค์กรณศึกษาศึกษาฝ่ายโยธาในสำนักงานเขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ (พื้นที่ กท. 6 กลุ่มตาสลิน)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ดวงตา อ่อนเวียง. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะแซว อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ดวงพร สกกุลเอกชัยวงศ์. (2557). *ความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทราต่อการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนา*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทวี ฮั่วรุ่งเรือง. (2550). *ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน. (2558 ก). *แผนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน พ.ศ. 2558-2562*. ระยอง: เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน.
- เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน. (2558 ข). *สถิติบุคลากร*. ระยอง: เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน.
- นิตยร์ดี ใจอาษา. (2555). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรชนก จุ้ยเจริญ. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บรรเลง ยุกตเขต. (2550). *ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตกิ่งอำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2550). *ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พรรณพิศ แผงไธสง. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลโนนดินแดง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ไพวรรณ อุปลี. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มารินทร์ เคนทรภักดิ์. (2550). *ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุ่งกาญจน์ ปูทอง. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สุกร เสรีรัตน์, ปณิศา มีจินดา และอรทัย เลิศวรรณวิทย์. (2546). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมคิด บางโม. (2546). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุเทพ เหนือโพธิ์ทอง. (2550). *ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- หนึ่งฤทัย สุขจันทร์. (2550). *ความคาดหวังของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลหนองพลับ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). *Management* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Deming, W. E. (2000). *Out of the crisis*. United States of America: The Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering Study.
- Edward, F. R. (1992). *Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Fayol, H. (1916). *General and industrial management*. New York: Pittmans.
- Freeman, R. E. (1992). *Management* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Practice-Hall.

Gulick, L., & Lydall, U. (1973). *Papers on the science of administration*. New York: Institute of Public Administration.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน

อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของ

เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

2. แบบสอบถามนี้เพื่อใช้ประกอบการศึกษางานวิจัย ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยท่านไม่ต้องลงชื่อ เพื่อเก็บเป็นความลับและเพื่อประโยชน์ต่อการวิเคราะห์
กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงตามความเป็นจริง

3. แบบสอบถามฉบับนี้ มุ่งศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ซึ่งจะมีประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาเพื่อจะได้ให้เทศบาลนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 30 ปี

() 2. 30-40 ปี

() 3. 41-50 ปี

() 4. 51-60 ปี

3. การศึกษา

() 1. มัธยมศึกษา

() 2. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

() 3. ปริญญาตรี

() 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

() 1. พนักงานเทศบาล

() 2. ลูกจ้างประจำ

() 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ

() 4. พนักงานจ้างทั่วไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() 1. ต่ำกว่า 3 ปี

() 2. 3 ปีขึ้นไป-6 ปี

() 3. 7 ปีขึ้นไป-10 ปี

() 4. 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล

ทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านที่ 1 การวางแผน				
1. เทศบาลมีการจัดทำวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ นโยบายโดยการ มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง				
2. ยุทธศาสตร์ของเทศบาลสอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้ง สามารถรองรับนโยบายของผู้บริหาร				
3. เทศบาลได้นำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ได้อย่างแท้จริง				
4. เทศบาลมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม แผนยุทธศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหาของเทศบาล และประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง				
5. เทศบาลมีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผนและนำไปปรับปรุง ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น				
ด้านที่ 2 การจัดองค์การ				
6. เทศบาลมีการจัดโครงสร้างเป็นไปตาม อำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบาย ของผู้บริหาร				
7. ผู้บริหารของเทศบาลมีการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ในการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับ รองลงมา				

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
8. เทศบาลมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจุบัน				
9. เทศบาลมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน				
10. โครงสร้างของเทศบาลมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม				
ด้านที่ 3 การชี้แนะ				
11. ผู้บังคับบัญชาในเทศบาลให้คำแนะนำหรือมีการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ				
12. เทศบาลมีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ				
13. เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน				
14. เทศบาลมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการศึกษาศึกษาฝึกอบรมหรือศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ				
15. เทศบาลมีการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นหรือข้อทักท้วงไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน				

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง	ระดับความคิดเห็น			
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านที่ 4 การควบคุม				
16. เทศบาลมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ในทุก ๆ ปี				
17. เทศบาลมีการออก กฎ ระเบียบข้อบังคับ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมาย กำหนดไว้อย่างชัดเจน				
18. เทศบาลมีการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรม				
19. เทศบาลมีการนำมาตรการหรือข้อบังคับ มาปฏิบัติ พร้อมมีบทลงโทษ กรณีผู้ปฏิบัติงาน ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลง ที่กำหนดไว้				
20. เทศบาลมีมาตรการที่เป็นคุณหรือ ประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ กรณีผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบหรือข้อตกลง ที่กำหนดไว้				

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่น

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case processing summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

Cronbach's alpha based on		
Cronbach's alpha	standardized items	N of items
.757	.766	20

Item Statistics

	Mean	Std. deviation	N
การวางแผนงาน 1	3.2667	.52083	30
การวางแผนงาน 2	3.2333	.56832	30
การวางแผนงาน 3	3.2333	.62606	30
การวางแผนงาน 4	3.1667	.59209	30
การวางแผนงาน 5	3.0667	.63968	30
การจัดการองค์กร 1	3.1333	.50742	30
การจัดการองค์กร 2	3.2333	.62606	30
การจัดการองค์กร 3	3.0667	.58329	30
การจัดการองค์กร 4	3.2667	.52083	30
การจัดการองค์กร 5	3.2667	.63968	30
การเป็นผู้นำ 1	3.2000	.61026	30

Item Statistics

	Mean	Std. deviation	N
การเป็นผู้นำ 2	2.8000	.71438	30
การเป็นผู้นำ 3	3.1667	.53067	30
การเป็นผู้นำ 4	3.2000	.66436	30
การเป็นผู้นำ 5	3.1667	.64772	30
การควบคุม 1	3.3667	.61495	30
การควบคุม 2	3.2667	.52083	30
การควบคุม 3	3.2000	.40684	30
การควบคุม 4	3.4000	.67466	30
การควบคุม 5	3.2667	.58329	30

Summary item statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of items
Item Means	3.198	2.800	3.400	.600	1.214	.016	20

Scale statistics

Mean	Variance	Std. deviation	N of items
63.9667	25.137	5.01366	20