สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

คลพรพรหม รอดเจริญ

21 พ.ค. 2558
353391

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2554
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน และคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ ดลพรพรหม รอดเจริญ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....

(อาจารย์ภควัต สมิทธ์)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

..... ประธานกรรมการ

(ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... กรรมการ

(อาจารย์วัลลภ ศัพท์พันธุ์)

..... กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)

วันที่ ๑๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ อาจารย์ภควัต สมิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาของผู้วิจัย นายสมเกียรติ คล้ายทองคำ นายสานิตย์ สุจันทร์ นายพรเทพ นามกร ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขปัญหาพิเศษฉบับนี้ด้วยดีมาโดยตลอด และเพื่อน ๆ อีกหลายท่านที่ช่วยเหลือ จนทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นอกจากนี้ยังต้องขอขอบคุณเป็นพิเศษ สำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลสนามไชย ที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการกรอกแบบสอบถามและร่วมแสดงความคิดเห็น ทำให้การศึกษาครั้งนี้ได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี อย่างดียิ่ง

คลพรพรหม รอดเจริญ

ชื่อปัญหาพิเศษ	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
ชื่อผู้เขียนปัญหาพิเศษ	ดลพรพรหม รอดเจริญ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี" มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ทั้งหมดจำนวน 47 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และทดสอบสมมุติฐานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Compare Means

ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. มีอาชีพเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,001 - 9,000 บาท จากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจาณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี อันดับแรกคือ ด้านการวางแผน รองลงมาคือด้านการเงินและงบประมาณ ด้านอาคารและสถานที่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบุคลากร

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

สารบัญ ..... จ

สารบัญตาราง ..... ช

สารบัญภาพ ..... ฌ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

ปัญหาการวิจัย 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 3

นิยามศัพท์เฉพาะ 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น 6

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร 10

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด 29

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 33

กรอบแนวคิดในการวิจัย 42

3 วิธีดำเนินการวิจัย 44

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 44

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 45

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 45

การเก็บรวบรวมข้อมูล 46

การวิเคราะห์ข้อมูล 46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	เกณฑ์การแปลผล	47
4	ผลการวิจัย	48
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	49
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	51
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	59
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	69
	สรุปผลการวิจัย	70
	การอภิปรายผลการวิจัย	72
	ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม		82
ภาคผนวก		88
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ		94

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล..... 49
2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านโครงสร้างองค์การ..... 51
3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านบุคลากร..... 52
4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการเงินและงบประมาณ..... 53
5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านวัสดุและอุปกรณ์..... 54
6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านอาคารและสถานที่..... 55
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการวางแผน..... 56
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน..... 57
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม 7 ด้าน..... 58

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ..... 59

11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุ..... 61

12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา..... 63

13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอาชีพ..... 65

14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน. 67

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 44

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานขององค์การ ประกอบด้วย คน เงิน วัตถุดิบ การจัดการ ตลาด เวลา และทรัพยากรอื่น ๆ นั้น เป็นที่ยอมรับกันอย่างเป็นสากลว่า "คน" เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในการบริหารงานขององค์การ ทั้งนี้เพราะคนจะทำหน้าที่ "บริหาร" ทรัพยากรอื่น ๆ จนกลายเป็นผลผลิตซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสินค้าหรือการบริการขึ้นอยู่กับประเภทและวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังที่ เมกกินสัน ได้กล่าวว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุ หรือสินค้าทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ได้ แต่มนุษย์ก็ยังถือว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจและขณะเดียวกันก็มีคุณค่าและเกียรติภูมิ หากองค์กรใดที่ขาดซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่สามารถที่จะบริหารบุคลากรภายในองค์การของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้วการบริหารองค์การก็ไม่สามารถที่จะบรรลุยังเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นต่อองค์การไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานในภาครัฐหรือเอกชนซึ่งหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคลขององค์การ ก็คือ ความพยายามที่จะต้องดึงดูดให้คนที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานให้ได้ องค์กรใดที่สามารถสรรหา พัฒนาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมพร้อม ๆ กับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรขององค์การตลอดเวลาแล้ว องค์การนั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลดังนั้น ไม่ว่าโลกจะเปลี่ยนแปลงจากยุคข้อมูลข่าวสารไปสู่สังคมแห่งการแข่งขันด้านองค์ความรู้มากเพียงใด ทรัพยากรที่องค์การต้องการจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าปราศจากทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จโดยเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชนจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์การจึงเป็นเหตุผลหลักประการหนึ่งที่องค์การต่างเลือกที่จะลงทุนเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบุคลากรของตน โดยจะเห็นได้จากองค์กรหลายแห่งจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ชัดเจนมากขึ้น สำหรับประเทศไทยหลังจากที่มีการปฏิรูประบบราชการทำให้เกิดกระบวนการกระจายอำนาจทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และ

ส่วนท้องถิ่น เป้าหมายหลักของการพัฒนาภาครัฐจะเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ มุ่งตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นการให้อำนาจในการปกครองตนเอง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบชุมชน และมีการดำเนินการการปกครองตนเองตามอุดมการณ์ประชาธิปไตยซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการบริการสาธารณะให้ทั่วถึงและตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นส่งผลให้บุคลากรของท้องถิ่นต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติงานในการให้บริการและสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนแต่ทำอย่างไรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นและสามารถนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะอื่น ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (เทื้อน ทองแก้ว, 2549, ออนไลน์)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว แต่การที่จะพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบถึงสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ผ่านมาเป็นอย่างไร มีผลดีผลเสียอย่างไร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารจัดการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารงาน ปรับปรุงแก้ไขปัญหา แผนงาน/ โครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อีกทั้งยังสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ตรงตามความต้องการต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับใด

2. บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านอาคารและสถานที่ (อุทัย เลาหวิเชียร และวรเดช จันทรศร, 2528) ส่วนด้านการวางแผน และด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน (Luther, G. & Lyndall U. อ้างถึงใน สมพงษ์ ภิรมย์ชม, 2546)

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 47 คน แยกเป็น (องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด, 2554)

1. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด	จำนวน	4	คน
2. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด	จำนวน	20	คน
3. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด	จำนวน	23	คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยช่วงเดือนมกราคมถึงเดือนพฤษภาคม 2554

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไว้ดังนี้

ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การจัดสายงานและความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งจะช่วยให้เราทราบว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาดอยดูแลการปฏิบัติงานของใคร และหน่วยงานใดโดยโครงสร้างขององค์การจะอธิบายให้เห็นถึงการจัดงานเข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่ อำนาจหน้าที่ (Authority) ความรับผิดชอบ (Responsibility) สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) ขอบเขตของการควบคุม (Span of Control) และการประสานงาน (Coordination) ของสมาชิกในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การ

ด้านบุคลากร (Staff) หมายถึง ผู้บริหารขององค์การจะต้องจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ทักษะ และความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือที่เรียกว่า การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the Right Man on the Right Job) นอกจากนี้ องค์การจะต้องมีการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา ประเมินผลงานการจูงใจ และการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบและยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

ด้านการเงินและงบประมาณ (Money) หมายถึง องค์การต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานอย่างเพียงพอ หากขาดการเงินและงบประมาณ การบริหารงานขององค์การนั้น ๆ ก็จะไม่สามารถดำเนินงานตามภารกิจขององค์การต่อไปได้

ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) หมายถึง การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์ หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุ อุปกรณ์ หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็ย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน ฉะนั้น ทรัพยากรในการบริหารจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงาน

ด้านอาคารและสถานที่ (Building) หมายถึง การจัดตั้งองค์การใด ๆ ปัจจัยที่สำคัญนอกจากวัตถุประสงค์ และบุคลากรภายในองค์การแล้ว ที่ตั้งหรือสถานที่ก็เปรียบเสมือนปัจจัยการผลิตอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ช่วยส่งเสริมให้องค์การนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมต้องประกอบไปด้วย สถานที่ทำงานที่ดี สาธารณูปโภคที่ดี สิ่งแวดล้อมที่ดี

ด้านการวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการว่าจะทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น หากจะกล่าวในแง่ของสถานการณ์ การวางแผนเป็นกระบวนการในการเผชิญกับความไม่แน่นอนโดยการกำหนดการกระทำขึ้นล่วงหน้าเพื่อให้ได้ผลตามที่กำหนดไว้ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกัน 2 อย่างคือ จุดหมายปลายทางกับวิธีการ จุดหมายปลายทางก็คือจะทำอะไร วิธีการก็คือจะทำอย่างไร ได้แก่ แผนสามปี แผนอัตรากำลัง ฯลฯ

ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting Performancel) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน หรือการให้ข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจสอบถาม รวมถึงการประชาสัมพันธ์ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบ

เพศ หมายถึง บุคลากรเพศชาย หรือเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุเต็มของบุคลากรผู้ที่บริหารงานหรือปฏิบัติงานอยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ 21 - 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี, 51 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคลากรผู้ที่บริหารงานหรือปฏิบัติงานอยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ ประถมศึกษา, มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ ปวส., ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

อาชีพ หมายถึง อาชีพของบุคลากรผู้ที่บริหารงานหรือปฏิบัติงานอยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น, ข้าราชการทางการเมือง, ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้างตามภารกิจ, ลูกจ้างทั่วไป

รายได้ หมายถึง รายได้สุทธิ/เดือนของบุคลากรผู้ที่บริหารงานหรือปฏิบัติงานอยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ 3,001 - 5,000 บาท, 5,001 - 7,000 บาท, 7,001 - 9,000 บาท, 9,001 บาทขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการให้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3. นำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี" มีแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
3. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ - ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525, หน้า 246 - 247) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ทัศนะหรือการประมาณการเกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง เป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญา ความคิดประกอบถึงแม้ไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม

เกรียงไกร ทรัพย์นทีสิน (2549, หน้า 28) ได้สรุปไว้ว่า ความคิดเห็น คือ ความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความรู้อันแท้จริง แต่จะตั้งอยู่ในจิตใจ ความเห็นและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่ว่าน่าจะเป็นจริงหรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้

สุโท เจริญสุข (2551, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นสภาพความรู้สึก ทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลเป็นผลให้บุคคลมีความคิดต่อสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบไม่ชอบหรือเฉย ๆ

โกศัย วงศ์อนันต์นนท์ (2551, หน้า 7) สรุปว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้นโดยมีอารมณ์ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออกซึ่งอาจถูกต้องหรือไม่ก็ตาม

อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ การแสดงความคิดเห็นอาจแสดงได้ด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้

ศรีสมบูรณ์ แย้มกมล (2552, หน้า 4) สรุปเกี่ยวกับความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกทางความรู้สึกหรือความเชื่อมั่นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผล สิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้นโดยมี อารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออกซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาการแสดงความคิดเห็นอาจจะทำด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้

นพมาศ ธีรเวคิน (2552, หน้า 9) อธิบายว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือเขียนมนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริงพูดตามสังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งสะท้อนถึงความในใจด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่นิยมกันมากที่จะสำรวจความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งหรือเรียกกันว่าการสำรวจประชามติ (Polling) จึงอาจกล่าวได้ว่าการสำรวจประชามติเป็นเครื่องมือสำคัญทางวิชาการที่ศึกษาและสำรวจการแสดงออกทางความคิดเห็นในปัจจุบัน

สำหรับนักจิตวิทยาสังคม ได้กล่าวถึงความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกทางถ้อยคำ (Verbal Expression) เกี่ยวกับทัศนคติความเชื่อหรือค่านิยมแต่ความคิดเห็นไม่ใช่สิ่งเดียวกับทัศนคติเพราะในตัวของมันเองไม่จำเป็นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทางอารมณ์หรือพฤติกรรม

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความคิดความเชื่อ ทัศนคติ หรือการวินิจฉัย พิจารณาความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจทำด้วยคำพูด หรือการเขียนก็ได้ซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้นโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ อารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออกความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและบุคคลอื่นอาจเห็นด้วยหรือไม่ก็ได้

ความสำคัญของความคิดเห็น

การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็น จะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

เฟลแมน (Feldman, 1971, p. 53 อ้างถึงใน สุชา จันทร์เอม, 2527, หน้า 5) โครงการพัฒนาใด ๆ ให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้ว ควรจะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชน การเผยแพร่โครงการและการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนต่อโครงการจะก่อให้เกิดผลดี คือ

จะช่วยให้โครงการและการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนต่อโครงการจะก่อให้เกิดผลดี คือ จะช่วยให้โครงการนั้นสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นอันเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ใช้ประเมินค่าของโครงการและทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกในการเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ไม่เกิดการต่อต้าน ถ้าสาธารณะชนมีส่วนหรือมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในโครงการพัฒนาใด ๆ ก็จะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในการเป็นเจ้าของ เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือรักษาไว้ (ชัยอนันต์ สมุทวนิช, 2537, หน้า 29) สรุปความสำคัญของความคิดเห็น คือ การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมา โดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดการทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน

วิธีวัดความคิดเห็น

ซาดอรซนี (Zadrozny, 1959 อ้างถึงใน พัชนี วรกวิน, 2526, หน้า 78) กล่าวว่าการวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือบุคคลที่ถูกวัด สิ่งเร้าและการตอบสนองซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นโดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยให้ผู้ที่จะตอบคำถามตอบแบบสอบถาม

เบส (Best อ้างถึงใน สุชา จันทร์เอม, 2527, หน้า 8) ได้เสนอแนะว่าวิธีง่ายที่สุดจะบอกถึงความคิดเห็นคือการแสดงให้เห็นถึงร้อยละของคำตอบของแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นออกมาในลักษณะใดและจะทำให้ได้ข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2531, หน้า 3) ได้เขียนในเอกสารบรรยายของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาลัยมหิดล เรื่อง การวัดทัศนคติกล่าวถึง การสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นมีอยู่ด้วยกันหลายวิธีแต่วิธีที่แพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีของเธอร์สโตน (Thurston's Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้วเปรียบเทียบกับตำแหน่งของความคิดเห็นทัศนคติไปในทางเดียวกันและเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกัน (Equal - Appearing Intervals)

2. วิธีกัตต์แมน (Guttman's Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกันและสามารถจัดอันดับข้อความทัศนคติสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้ จากอันดับต่ำสุด - สูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของข้อแสดงความคิดเห็น

3. วิธีจำแนกแบบ S-D Scale (Semantic Differential Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar Adjective) เช่น ดี - เลว ขยัน -

ขี้เกียจ เป็นต้น

4. วิธีวัดแบบลิเคิท (Likerts's Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติที่นิยมแพร่หลายเพราะเป็นวิธีการสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางชื่นชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชื่นชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบและให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2 ตามลำดับการให้คะแนน Positive หรือทาง Negative

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ฟอสเตอร์ (Foster, 1972, p. 9) ได้สรุปเกี่ยวกับความคิดเห็นว่าเกิดจากมูลเหตุ 2 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หมู่คณะเรื่องราวหรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยความคิดเห็นจะเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็นความคุ้นเคย ซึ่งถือว่าเป็นประสบการณ์ตรง และจากการได้ยินได้ฟัง ได้เห็นรูปถ่าย หรืออ่านจากหนังสือโดยไม่ได้พบเห็นของจริง ถือว่าเป็นประสบการณ์ทางอ้อม

2. ระบบค่านิยม และการตัดสินค่านิยม เนื่องมาจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสิน ค่านิยมไม่เหมือนกัน คนแต่ละกลุ่มจึงมีความคิดเห็นในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน

ออสแคมป์ (Oskamp, 1977 อ้างถึงใน ประสาท หลักศิลา, 2529, หน้า 398 - 399) ได้กล่าวสรุปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็นไว้ ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อวัยวะต่าง ๆ ของบุคคลที่ใช้รับรู้ความผิดปกติของอวัยวะความบกพร่องของอวัยวะสัมผัสซึ่งมีผลต่อความคิดเห็นไม่ดีต่อบุคคลภายนอก

2. อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อเป็นเด็กผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและให้ข้อมูลแก่เด็กได้มาก ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นของเด็กด้วย

3. ทัศนคติและความคิดเห็นของกลุ่ม คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตย่อมจะต้องมีกลุ่มและสังคมดังนั้นความคิดเห็นความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อนกลุ่มอ้างอิงหรือการอบรมสั่งสอนในโรงเรียนหน่วยงานที่มีความคิดเห็นเหมือนหรือแตกต่างกันย่อมจะส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย

4. สื่อมวลชน คือ สื่อต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันอันได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร เป็นปัจจัยอันหนึ่งที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล

ชัยพงษ์ โชติวรรณ (2552, หน้า 10) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นนอกจากจะเป็นการอบรมของครองครัว กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง การศึกษา และสื่อมวลชน เหมือนนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นแล้ววัฒนธรรมประเพณียังส่งผลต่อความคิดเห็นด้วยโดยบุคคลได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมและประเพณีใดก็ย่อมปฏิบัติไปตามวัฒนธรรมและประเพณีนั้น ๆ และมักจะมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมและประเพณีของตนไปในทางที่ดีด้วย

สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น เป็นความเชื่อการแสดงออกทางด้านความรู้สึกซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้นโดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ พฤติกรรมระหว่างบุคคลปละสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นของบุคคลเดียวหรือกลุ่มคลก็ได้เป็นพื้นฐานการแสดงออกซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ก็ได้ ความคิดเห็นอาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและสถานที่ การแสดงความคิดเห็นอาจทำด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารจัดการ (Management) เป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) หมายถึงกระบวนการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายขององค์การโดยมีขั้นตอนการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ ลำดับขั้นของการบริหารจัดการ (The Management Hierarchy) มี 3 ระดับคือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น

หน้าที่ของการบริหารจัดการ (Function of Management) หรือกระบวนการของการบริหารจัดการ (Management Process) เป็นหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการของผู้บริหารจัดการ อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมบทบาทของการบริหารจัดการสามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้คือ

1. บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในเรื่องบทบาทของความเป็นหัวหน้า บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน บทบาทของการเป็นผู้นำ

2. บทบาททางด้านข้อมูลข่าวสาร มีบทบาทการรับข้อมูล บทบาทการกระจายข้อมูล บทบาทการแถลงข่าว

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ ในเรื่องบทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ บทบาทการขจัดข้อขัดแย้ง บทบาทการจัดสรรทรัพยากร และบทบาทการเจรจาต่อรองจุดมุ่งหมายของความเป็นผู้บริหารการจัดการทุกคนจะมุ่งเน้น การเพิ่มผลผลิตประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545, หน้า 33 - 34)

ความหมายของการบริหาร

"การบริหาร (Administration)" หมายถึง การดำเนินงานทุกชนิดให้สำเร็จลุล่วงไป เช่นเดียวกับคำว่า "การจัดการ (Management)" ซึ่งก็หมายถึงการจัดดำเนินงานทุกชนิดในหน่วยงาน

ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยเหมือนกัน (กิติมา ปรีดีดิลก, 2529, หน้า 4) แต่นิยมใช้ต่างสถานการณ์กัน กล่าวคือคำว่า "การบริหาร" มักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะ หรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า "การจัดการ" มักจะใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523, หน้า 5) และเมื่อใดคำว่า "การบริหาร" และคำว่า "การจัดการ" มาใช้ในสายงานเดียวกันคำว่า "การบริหาร" หมายถึงการกำหนดนโยบาย ส่วนคำว่า "การจัดการ" หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติ (เจริญ ไวรัจนกุล, 2522, หน้า 7)

สมพงษ์ เกษมสิน (2523ก, หน้า 6) ให้ความหมายของการบริหารว่า "การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาดำเนินการตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ" ส่วน ภิญโญ สาธร (2516, หน้า 6) ได้ให้ความหมาย "การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน" นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527, หน้า 3) กล่าวว่า "การบริหาร คือ การที่บุคคลที่ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบตลอดจนใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม" สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวีการ และผุสดี รุมาคม (2520, หน้า 154) ที่ให้ความเห็นว่า "การบริหารเป็นกระบวนการของการทำงานให้สำเร็จด้วยการอาศัยบุคคลอื่นและทรัพยากรต่าง ๆ" และพนัส หันนาคินทร์ (2524, หน้า 5) ได้ชี้ให้เห็นว่า "การบริหารเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจ ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ มาจัดดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานต้องการ" นอกจากนั้น สุวิทย์ บุญช่วย (2525, หน้า 31) ยังให้ความเห็นว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาประกอบกันเพื่อแก้ปัญหาและดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527, หน้า 3) กล่าวว่า "การบริหาร คือ การที่บุคคลที่ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบตลอดจนใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม"

อุทัย เลาหวิเชียร และวรเดช จันทรศร (2528, หน้า 24) ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model) เป็นตัวแบบที่ให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การ เพราะเชื่อว่าความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใดในลักษณะนี้ โครงการที่ประสบความสำเร็จได้จึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและเทคนิค

อย่างเพียงพอ นอกจากนี้องค์การยังจะต้องมีการวางแผน เตรียมการ หรือมีความพร้อมเป็นอย่างดี ทั้งทางด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้และงบประมาณ ตัวแบบนี้จึงเป็นความพยายามที่จะศึกษาหาทางแก้ไขอุปสรรค ของการปฏิบัติตามแผนที่เกิดขึ้นในอดีต เช่น การขาดงบประมาณ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากร ความล่าช้าในการจัดตั้งระบบงาน ฝ่ายอำนวยการต่าง ๆ เป็นต้น

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การจัดสายงานและความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งจะช่วยให้เราทราบว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาคอยดูแลการปฏิบัติงานของใคร และหน่วยงานใดโดยโครงสร้างขององค์การจะอธิบายให้เห็นถึงการจัดงานเข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่ อำนาจหน้าที่ (Authority) ความรับผิดชอบ (Responsibility) สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) ขอบเขตของการควบคุม (Span of Control) และการประสานงาน (Coordination) ของสมาชิกในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การ

2. บุคลากร (Staff) หมายถึง ผู้บริหารขององค์การจะต้องจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ทักษะ และความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือที่เรียกว่า การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the Right Man on the Right job) นอกจากนี้องค์การจะต้องมีการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา ประเมินผลงานการจูงใจ และการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบและยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

3. การเงินและงบประมาณ (Money) หมายถึง องค์การต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานอย่างเพียงพอ หากขาดการเงินและงบประมาณ การบริหารงานขององค์การนั้น ๆ ก็จะไม่สามารถดำเนินงานตามภารกิจขององค์การต่อไปได้

4. วัสดุอุปกรณ์ (Material) หมายถึง การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์ หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุ อุปกรณ์ หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็ย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน ฉะนั้น ทรัพยากรในการบริหารจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงาน

5. อาคารสถานที่ (Building) หมายถึง การจัดตั้งองค์การใด ๆ ปัจจัยที่สำคัญนอกจากวัตถุประสงค์ และบุคลากรภายในองค์การแล้ว ที่ตั้งหรือสถานที่ก็เปรียบเสมือนปัจจัยการผลิตอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ช่วยส่งเสริมให้องค์การนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมต้องประกอบไปด้วย สถานที่ทำงานที่ดี สาธารณูปโภคที่ดี สิ่งแวดล้อมที่ดี

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545, หน้า 39) มีความเห็นว่า การบริหารในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โพสดอร์บ (POSDCORB) เกิด

จากแนวคิดของ ลูเทอร์ กูลิค (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร 7 ประการ ได้แก่

1. P - Planning การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์การว่าควรทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะดำเนินการอย่างไร

2. O - Organizing การจัดองค์การ หมายถึง การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจอย่างเป็นทางการภายในองค์การเพื่อประสานงานหน่วยทำงานย่อยต่าง ๆ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

3. S - Staffing การบริหารงานบุคคล หมายถึง หน้าที่ด้านบริหารงานบุคคลเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และจัดเตรียมบรรยากาศในการทำงานที่ดีไว้

4. D - Directing การอำนวยการ หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาโดยพยายามนำเอาการตัดสินใจดังกล่าวมาเปลี่ยนเป็นคำสั่งและคำแนะนำนอกจากนี้ยังหมายถึงการที่หัวหน้าฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำขององค์การ

5. CO - Coordinating การประสานงาน หมายถึง หน้าที่สำคัญต่าง ๆ ในการประสานส่วนต่าง ๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดี

6. R - Reporting การรายงานผล หมายถึง การรายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบ ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การวิจัยและการตรวจสอบ

7. B - Budgeting การงบประมาณ หมายถึง หน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวของกับงบประมาณในรูปของการวางแผนและการควบคุมด้านการเงินการบัญชี

ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ เฮ็นรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545, หน้า 33 - 34) การบริหารจัดการ (Management) เป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายขององค์การ โดยมีขั้นตอนการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ ลำดับขั้นของการบริหารจัดการ (The Management Hierarchy) มี 3 ระดับคือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น หน้าที่ของการบริหารจัดการ (Function of Management) หรือกระบวนการของการบริหารจัดการ (Management Process) เป็นหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการของผู้บริหารจัดการอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

บทบาทของการบริหารจัดการ สามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้คือ

1. บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในเรื่องบทบาทของความเป็นหัวหน้า บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน บทบาทของการเป็นผู้นำ

2. บทบาททางด้านข้อมูลข่าวสาร มีบทบาทการรับข้อมูล บทบาทการกระจายข้อมูล บทบาทการแถลงข่าว

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ ในเรื่องบทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ บทบาทการขจัดข้อขัดแย้ง บทบาทการจัดสรรทรัพยากร และบทบาทการเจรจาต่อรองจุดมุ่งหมายของความเป็นผู้บริหารการจัดการทุกคนจะมุ่งเน้น การเพิ่มผลผลิตประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันใช้ศาสตร์และศิลปะในการดำเนินการ โดยนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และโดยประหยัด

ทักษะในการบริหารงาน

แคตซ์ (Katz, 1955, pp. 33-34) ที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ว่าการบริหารจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ด้านคือ

1. ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) คือความสามารถในการมองภาพรวมขององค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ได้ดี

2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลการร่วมมือกัน การทำงานเป็นทีม การสร้างสรรค์ บรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกมั่นใจและมีอิสระของบุคคลในการแสดงความคิดเห็น

3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) คือ ความรู้และความชำนาญในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ กระบวนการและขั้นตอนซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยเครื่องมือและเทคนิคพิเศษ

ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill)

แคตซ์ (Katz, 1955, pp. 35-36) ทักษะด้านความคิด เป็นทักษะที่เกี่ยวกับความสามารถในการมองภาพรวมทั้งหมดของหน่วยงานหรือองค์การรู้และเข้าใจในหน้าที่ต่าง ๆ ของหน่วยงานและความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งความเกี่ยวพันกับธุรกิจอุตสาหกรรม ชุมชน สังคม เศรษฐกิจและการเมืองของชาติ หากสิ่งเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงก็สามารถที่จะคาดการณ์เพื่อวางแผนที่จะรับหรือจะหลีกเลี่ยง สถานการณ์อันเกี่ยวกับสวัสดิภาพของหน่วยงานความรู้ที่จะได้ทักษะนี้มากก็ด้วยการต้องศึกษาวิชาสามัญให้มากขึ้น เพื่อจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2524, หน้า 68) กล่าวได้ว่า ทักษะด้านความคิด คือการเข้าใจและมองเห็นแนวโน้มของความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เป็นผู้มีสายตากว้างไกลพอที่หยั่งรู้ผลที่เกิดจากการกระทำและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนบริหารอยู่ สำหรับ ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528, หน้า 42) มีความเห็นว่า ทักษะด้านความคิดเป็นความสามารถที่จะเข้าใจความซับซ้อนของหน่วยงานโดยภาพรวม รู้และเข้าใจว่าการปฏิบัติงานของใครเหมาะสมกับตำแหน่งใดในหน่วยงานความรู้ในเรื่องเหล่านี้ จะเอื้ออำนวยให้ผู้บริหารดำเนินงาน ให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานโดยส่วนรวมมากกว่าที่จะดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการ เป้าหมาย และความต้องการของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ เช่นเดียวกันกับทักษะของ กิติมา ปรีดีดิลก (2529, หน้า 14-15) ที่กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดเป็นทักษะที่กว้าง เป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความซับซ้อนภายในหน่วยงาน รวมทั้งการรู้ลู่ทางและสามารถที่จะมองทะลุปรุโปร่งเกี่ยวกับหน่วยงานโดยส่วนรวมสามารถยอมรับในคุณค่าของความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน ความรู้ความสามารถทางสมองที่จะเข้าใจความคิดที่เป็นนามธรรมได้ นอกจากนี้ ทวิบูรณ์ หอมเย็น (2531, หน้า 22) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน ผู้มีทักษะด้านความคิดจะสามารถพิจารณาได้ทันทีว่าปัญหานั้นเป็นปัญหาปลีกย่อยหรือปัญหาหลัก สามารถจะวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งระบบได้นับว่าทักษะด้านนี้เป็นความสามารถที่จำเป็นของผู้บริหารระดับสูง

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับทักษะด้านความคิดที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิด เป็นทักษะที่เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหาร ในด้านการบริหารงานโดยส่วนรวม ซึ่งผู้บริหารทุกระดับต้องมีทักษะการบริหารด้านความคิดนี้ ในเรื่องของหน่วยงาน บุคลากรองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน และมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์วิจารณ์ วินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ความรู้เบื้องต้นหลักการบริหาร

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill)

แคตซ์ (Katz, 1955, pp. 34-35) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ไว้พอสรุปได้ว่าทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์เป็นทักษะที่ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้อื่นในฐานะสมาชิกของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของหมู่คณะที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ความคิด ทัศนคติและค่านิยม จากแนวคิดของ แคตซ์ (Katz) นี้เห็นได้ว่า ผู้บริหารต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภท ต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาเหนือตน เพื่อนร่วมงานที่เท่าเทียมกัน และผู้ใต้บังคับบัญชา ทักษะด้านนี้สามารถจะศึกษาได้จากประสบการณ์ในการทำงานและจากวิชาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาศึกษาความต้องการ

ของมนุษย์ ขวัญและกำลังใจกระบวนการหมู่พวก และสังคมวิทยา ทักษะด้านบุคคลจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ทั้งในด้านความสัมพันธ์กับการบริการด้านการอำนวยความสะดวก และการสื่อสารในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ทวิบูรณ์ หอมเย็น (2531, หน้า 22) ที่กล่าวว่า "ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ เป็นความสามารถของบุคคลที่เกี่ยวกับหลักวิธีการทำงานกับผู้อื่น หรือการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และความสามารถกำหนดพฤติกรรมโต้ตอบเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและต่อเนื่อง ทักษะด้านนี้จำเป็นสำหรับผู้ทำการบริหารงานและผู้บริหารทุกระดับ เพราะจะต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลในทุกทิศทาง"

วิลเลส (Wiles, 1955, p. 14) ให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านบุคคลไว้ว่า "ต้องแสดงความเป็นมิตร ร่าเริง จำชื่อและเรียกชื่อคนอื่นได้อย่างถูกต้องสนใจงานอดิเรกและการดำเนินชีวิตคบคนได้ง่าย ให้การต้อนรับ ไม่อยู่เหนือผู้อื่น สุภาพเรียบร้อย ยินดีให้ความร่วมมือเมื่อได้รับการร้องขอ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และนำมาใช้ในการตัดสินใจ ยกย่องชมเชยผู้อื่น ให้คำแนะนำเพื่อให้ผู้นั้นตัดสินใจเองรู้วิธีการแก้ปัญหาและรู้จักประนีประนอม"

จากแนวความคิดดังกล่าวนี้ พอสรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) เป็นทักษะที่เกี่ยวกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีศาสตร์และศิลปะในการกระตุ้นส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมมือร่วมใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และจริงใจ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานไปในทางที่พึงประสงค์

ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)

แคตซ์ (Katz, 1955, p. 34) ทักษะด้านเทคนิค เป็นทักษะที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่างของวิชาชีพนั้น ๆ ในส่วนของวิธีการ กระบวนการ ระเบียบการ การใช้เครื่องมือกลไกต่าง ๆ และเทคนิคเกี่ยวกับระเบียบวิธีเฉพาะอย่างในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นทักษะที่เห็นได้อย่างเด่นชัด ซึ่งสามารถสร้างขึ้นหรือเรียนรู้ได้ไม่ยากนักด้วยการฝึกหัด และสามารถพัฒนาทักษะด้านนี้ให้ชำนาญได้ในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักบริหารอีกหลายท่านได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวคิดของ แคตซ์ (Katz) เช่น

พนัส หันนาคินทร์ (2524, หน้า 68) ยังได้ให้ความเห็นว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นความสามารถของบุคคลที่จะรู้ว่างานที่จะต้องทำให้หน้าที่ของตนมีอะไรบ้าง จะทำงานนั้น ๆ ได้อย่างไร ตลอดจนบทบาทที่จะต้องกระทำเพื่อให้งานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สำหรับ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527, หน้า 17 - 18) ได้อธิบายว่า "หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานเกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะ

อย่าง ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และเทคนิค อาศัยความรู้ การวิเคราะห์ และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ทักษะนี้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยการปฏิบัติระหว่างฝึกหรือเตรียมตัวเป็นผู้บริหาร เช่น ความสามารถในการเขียนคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรการพูด การอ่าน แผนผังการสร้างอาคาร การรู้จักจัดตารางการทำงาน การทำทะเบียนนักเรียนสามารถทำสำมะโนประชากรเกี่ยวกับนักเรียน เข้าใจแบบฟอร์มทะเบียน และการบัญชีใช้สอยต่าง ๆ เทคนิควิธีการสอน การรู้จักใช้อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น ทักษะทางเทคนิค ถึงแม้จะจำเป็นน้อยมากสำหรับผู้บริหารเพราะว่าไม่ต้องทำหรือปฏิบัติเองแต่ก็จำเป็นต้องรู้และเข้าใจเพื่อการตรวจสอบงาน และสร้างศรัทธาให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทักษะทางเทคนิคสอนและศึกษาได้ง่าย"

ซึ่งทักษะด้านเทคนิคนี้ เป็นทักษะเบื้องต้นที่จำเป็นต่อผู้ควบคุมงานขั้นต้นมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ควบคุมงานขั้นต้นต้องทำงานติดต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ต้องรู้รายละเอียดการดำเนินงาน ต้องฝึกอบรมบรรดาผู้ปฏิบัติงาน ต้องรับผิดชอบในคุณภาพของงาน

จากแนวความคิดดังกล่าวเกี่ยวกับทักษะทางด้านเทคนิค จะเห็นได้ว่า เป็นทักษะเบื้องต้นที่ผู้บริหารจะต้องรู้ เข้าใจ และรู้จักใช้ เกี่ยวกับกระบวนการ วิธีการ ระเบียบการเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เป็นทักษะที่ผู้บริหารระดับสูงให้น้อยลงต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เป็นทักษะที่ผู้บริหารระดับสูงให้น้อยลง แต่ก็จำเป็นต้องมีทั้งนี้ เพื่อจะได้ตรวจสอบ ควบคุมการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย ตลอดจนสร้างศรัทธาให้เกิดกับผู้ร่วมงาน

กระบวนการบริหารงาน

กระบวนการทางการบริหารเป็นแนวทาง เทคนิค หรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ผู้บริหารงานในทุกระดับที่ปฏิบัติงานจะต้องยุ่ง อยู่กับระบวนการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา เพียงแต่ลืมคิดไปว่าขณะที่ปฏิบัติและดำเนินการนั้น กระบวนการต่าง ๆ ได้ดำเนินไปพร้อมกันด้วย ควรจัดลำดับก่อนหลัง กระบวนการที่สัมพันธ์กันแล้วลืมกระทำในรายละเอียดจนเป็นเหตุให้กระบวนการอย่างอื่นต้องผิดพลาดล่าช้าได้ หรือบางครั้งลืมกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งไปเลย จนทำให้เกิดอุปสรรคในการบริหารงาน (นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2525, หน้า 39) ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะใช้ทรัพยากรทางการบริหาร โดยอาศัยกระบวนการบริหารมาเป็นองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดระบบในการบริหารงานที่มีระเบียบ เพราะระบบของการบริหารเป็นเสมือนเครื่องมือที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าผู้บริหารรู้จักใช้กระบวนการบริหารที่ดีจะทำให้ประหยัดกำลังคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และเวลาได้ (สงวน สุทธิเสิศอรุณ, 2523, หน้า 48)

กรีก (Gregg, 1957, pp. 274-316) ได้วิเคราะห์และสรุปกระบวนการบริหารไว้ 7 ขั้นตอน คือ

1. การตัดสินใจสั่งการ ซึ่งเป็นหัวใจของกระบวนการบริหาร

2. การวางแผน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกประเภท ถ้าขาดการวางแผน กิจกรรมนั้นจะไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดองค์การ ทำให้เกิดความมีระบบระเบียบในการปฏิบัติงาน กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

4. การติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นกระบวนการส่งข่าวสาร คำสั่ง คำอธิบาย จากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง จากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งจะต้องชัดเจนได้ใจความก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

5. การใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน ซึ่งหน่วยงานทุกชนิดจำเป็นต้องมีระบบควบคุมบังคับบัญชา เพื่อให้กิจการต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นรวมทั้งการกระตุ้นให้ผู้ทำงานปฏิบัติอย่างเต็มที่

6. การประสานงาน ซึ่งเป็นการร่วมมือระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือหน่วยงานต่อหน่วยงาน มีการติดต่อสัมพันธ์กันช่วยเหลือกันด้านบุคคล วัสดุ และทรัพยากรอื่น ๆ

7. การประเมินผลงาน เป็นการติดตามผลงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องกัน มีการประเมินผลตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง วิธีการบริหารงานโดยกำหนดขั้นตอนอย่างมีระบบและสอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

กระบวนการให้การบริหารหรือการประกอบการในทางการบริหารนี้ มีผู้ให้ความเห็นไว้หลายท่านถึงลำดับขั้นที่แตกต่างกันตามทัศนะและความคิดของเจ้าของแนวคิดนั้น ในที่นี้จะได้นำเฉพาะแนวคิดกระบวนการบริหารที่ได้รับความนิยม และยังใช้กันอยู่ทั่วไปมากล่าวไว้ดังนี้

ไวห์ริช และคูนซ์ (Weihrish & Koontz, 1993, pp. 14-15) กล่าวว่า กระบวนการบริหารประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การจัดบุคคลเข้าทำงาน 4) การชักนำ 5) การควบคุม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับการเลือกภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) และการปฏิบัติ (Actions) และพยายามทำให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งต้องมีการตัดสินใจเลือกแผนการในอนาคตจากบรรดาข้อเลือกต่าง ๆ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างบทบาทของบุคคลเพื่อทำงานในองค์การ

3. การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) เกี่ยวข้องกับการบรรลุและธำรงรักษาบุคคลและตำแหน่งหน้าที่ภายในโครงสร้างองค์การ โดยการกำหนดความต้องการแรงงาน การสรรหาการคัดเลือก การบรรจุ การเลื่อนตำแหน่ง การประเมิน การวางแผนอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทน

4. การชักนำ (Leading) หมายถึง การมีอิทธิพลต่อบุคคลเพื่อให้เขาทำประโยชน์ให้กับองค์การและเป้าหมายของกลุ่มเป็นสิ่งที่ต้องทำเป็นหลักในการบริหารความคิดระหว่างบุคคลซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้วยภาวะการเป็นผู้นำหมายถึงความสามารถจูงใจบุคคล ให้ปฏิบัติตามความต้องการซึ่งต้องอาศัยการจูงใจ รูปแบบการเป็นผู้นำและการติดต่อสื่อสาร

5. การควบคุม (Controlling) คือ การวัดและแก้ไขการทำงานส่วนบุคคลและองค์การเพื่อจะทำให้มั่นใจว่าเหตุการณ์เป็นไปตามแผน การควบคุมนี้เกี่ยวข้องกับการวัดผลการกระทำเปรียบเทียบเป้าหมายและแผน ซึ่งจะแสดงถึงการเบี่ยงเบนจากมาตรฐานที่ปรากฏอยู่แล้วช่วยแก้ไขปรับปรุง

การวางแผน (Planning)

การวางแผนมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกประเภท ถ้าขาดการวางแผนที่กิจกรรมทุกชนิดจะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยากที่จะดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง การวางแผนช่วยให้ทำงานถูกต้องตามวัตถุประสงค์และช่วยให้มีการประสานงานจากหน่วยงานทุกหน่วยทำให้การปฏิบัติงานซ้ำซ้อน และการขัดแย้งกันหมดสิ้นไป การวางแผนจึงเป็นเป็นตัวการที่จำเป็นอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหาร การวางแผน คือ การเตรียมการขั้นแรกในการในการที่จำเป็นอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหาร การวางแผน คือ การเตรียมการขั้นแรกในการที่จะปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นการใช้พลังร่วมกันของกลุ่มเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนดไว้และดำเนินไปตรงตามจุดหมายได้รวดเร็ว ประหยัดและมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวีการ (2525, หน้า 65) ได้ให้ความเห็นว่า "การวางแผนเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการตัดสินใจว่า เป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นคืออะไร และจะทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร" เมธี ปิลันธนานนท์ (2525, หน้า 132) ได้ชี้ให้เห็นว่า "การวางแผนเป็นการวางแนวทางปฏิบัติงานอย่างกว้าง ๆ ของงานที่จะต้องทำ รวมทั้งวิธีการที่จะกระทำตามแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน" สำหรับ ประชุม รอดประเสริฐ (2533, หน้า 103) ได้อธิบายว่า "การวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดทางเลือกเพื่อการดำเนินงานในอนาคตสำหรับการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยวิธีที่ให้ผลประโยชน์สูงสุด"

สมยศ นาวีการ (2525, หน้า 80) ให้ความเห็นว่า การวางแผนประกอบด้วยขั้นตอนเบื้องต้น 4 ขั้น คือ การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้ประสบสำเร็จ การพิจารณาว่าองค์การอยู่ห่างจากเป้าหมายเพียงไรมีข้อจำกัดและทรัพยากรอะไรบ้าง การพิจารณาว่าในสภาพแวดล้อมมีอะไรที่ช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จและที่เป็นอุปสรรคอยู่บ้าง และการพัฒนาแผนงานขึ้นเป็นโครงการสร้างทางเลือก ประเมินทางเลือกจึงเลือกทางที่เห็นว่าดีที่สุด มากำหนดเป็นแนวทางในทางทำงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ สมพงศ์ เกษมสิน (2523ข, หน้า 92) สรุปว่ากระบวนการวางแผนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ให้แน่นอนและสอดคล้องกัน
2. การประเมินสภาพการณ์ปัจจุบันและคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
3. การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผน
4. การปฏิบัติตามแผน
5. การติดตามเพื่อปรับปรุงแผนงาน

การวางแผนเกี่ยวข้องกับการเลือกภารกิจ วัตถุประสงค์ และการกระทำเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ การวางแผน ต้องการการตัดสินใจ โดยเลือกจากทางเลือกที่จะกระทำในอนาคต การวางแผนและการควบคุมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด กระบวนการวางแผนประกอบด้วยภารกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goals) และแผน (Plans) ภารกิจเป็นจุดมุ่งหมายพื้นฐานขององค์การซึ่งต้องอาศัยการขยายด้วยเป้าหมายและแผนขององค์การเป้าหมาย (Goals) เป็นผลลัพธ์ที่องค์การต้องการประกอบด้วยเป้าหมายด้านพนักงาน การตัดสินใจและการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน ส่วนแผน (Plans) เป็นวิธีการบรรลุเป้าหมาย เป็นสิ่งเชื่อมระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพอนาคตที่ต้องการขององค์การ แผนจะช่วยผู้บริหารในการปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมาย และเพื่อประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้มีความสัมพันธ์กัน

ผู้บริหารจะจัดเตรียมแผนที่ใช้ครั้งเดียว (Single Use Plan) เมื่อมีสถานการณ์ที่เกิดขึ้นครั้งเดียว เมื่อสถานการณ์เดิมเกิดขึ้นซ้ำจะใช้แผนหลัก (Standing Plan) และเมื่อสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนซึ่งกระทำการทำงานขององค์การ ผู้บริหารต้องจัดเตรียมแผนสถานการณ์ (Contingency Plan) เพื่อกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ เพื่อโยงระหว่างเป้าหมายและแผน องค์การสามารถกำหนดโปรแกรม ซึ่งมีขั้นตอนคือ 1) การกำหนดเป้าหมาย (Setting Goals) 2) การวางแผนการปฏิบัติ (Planning Action) 3) การปฏิบัติตามแผน (Implementing Plans) 4) การสำรวจการทำงาน (Reviewing Performance) การใช้โปรแกรมมุ่งที่กิจกรรมที่มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายและประสานงานเป้าหมายหลายระดับ โดยการร่วมมือกันและการติดต่อสื่อสาร อาจมีความลำเอียงเป็นวิธีการที่มีระบบเพื่อวัดผลการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม โปรแกรมต้องการให้ฝ่ายจัดการระดับสูงให้

การสนับสนุนจึงจะสำเร็จและเป็นสิ่งลำบากที่จะกำหนดเป้าหมาย สำหรับงานบางชนิด ดังนั้นแต่ละบุคคลอาจจะมุ่งที่เป้าหมายส่วนตัวโดยละเลยเป้าหมายของบุคคลอื่น

ผู้บริหารใช้การพยากรณ์ 2 แบบ ในการสนับสนุนกระบวนการวางแผน คือ 1) การพยากรณ์เชิงปริมาณ (Quantitative Forecasting) เป็นวิธีการทางคณิตศาสตร์ในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของตัวเลขในอดีตเพื่อพิจารณารูปแบบที่ใช้คาดคะเนในอนาคต 2) การพยากรณ์เชิงคุณภาพ (Qualitative Forecasting) อาศัยเกณฑ์วิจารณญาณส่วนตัว หรือการยอมรับของกรรมการเกี่ยวกับอนาคต การวิเคราะห์ภาวะคุ้มทุนจะให้การสนับสนุนกระบวนการวางแผนโดยช่วยผู้บริหารเข้าใจวิธีการตั้งราคา ต้นทุน และการตัดสินใจยอดขายที่มีผลกระทบต่อการสร้างกำไรในแผนภูมิและ PERT เป็นเครื่องมือการวางแผนซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดกิจกรรมที่เป็นตารางเวลาและติดตามความก้าวหน้าของโครงการให้เสร็จสมบูรณ์

รูปแบบของแผน ได้แก่ จุดมุ่งหมายหรือภารกิจ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย กลยุทธ์ นโยบาย กระบวนการ กฎ โปรแกรม และงบประมาณ ขั้นตอนการวางแผน ประกอบด้วยการระลึกถึงโอกาส ผู้บริหารจะกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดข้อสมมติเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันและอนาคต การค้นหาและประเมินทางเลือก การปฏิบัติและการตัดสินใจเลือก ผู้บริหารต้องทำแผนสนับสนุนและกำหนดงบประมาณ กิจกรรมเหล่านี้ต้องจัดการโดยสนใจในสิ่งแวดล้อมส่วนรวม หลักการที่มีข้อมูลมัดร่วมกัน แผนควรจะควบคุมช่วงเวลาที่นานพอสำหรับการมีข้อผูกมัดต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ตลอดจนแผนระยะสั้นต้องประสานกับแผนระยะยาว (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539, หน้า 130 - 131)

การจัดองค์การ (Organizing)

ความรับผิดชอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ การจัดหน่วยงานหรือองค์การของตนเอง และการกำหนดอำนาจหน้าที่ประจำบุคคลหรือตำแหน่งให้แน่นอนลงไป การจัดองค์การจะช่วยให้ผู้ร่วมงานทุกคนรวมกำลังกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน ถ้าการจัดองค์การและการกำหนด อำนาจหน้าที่ภายในหน่วยงานไม่เรียบร้อย ชัดเจนแน่นอน การระดมกำลังเพื่อให้งานได้รับผลสำเร็จย่อมยากที่จะทำได้อย่างรัดกุม เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการจัดองค์การหมายถึง การรวมกำลังของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างมีระเบียบ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น โดยทั่วไปบุคคลในองค์การจะมีระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อผูกพันทางสังคมที่สร้างขึ้นอยู่ด้วยเสมอ

กิติมา ปรีดีดิลก (2529, หน้า 178 - 179) กล่าวว่า "การจัดองค์การจะช่วยขจัดความซ้ำซ้อนของงาน ผู้บริหารสามารถมอบหมายงาน ตรงกับความรู้ความสามารถของ แต่ละบุคคลมีการ

ส่งเสริมบุคคลในการพัฒนาการทำงานและกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในบุคคลเพื่อพัฒนางานยิ่งขึ้น"

การจัดองค์การจึงเริ่มด้วยการพิจารณาองค์ประกอบขององค์การในส่วนที่เกี่ยวกับคนหน้าที่การงาน และปัจจัยทางกายภาพต่าง ๆ แล้วจึงจัดวางความสัมพันธ์ขั้นมูลฐานสามประการ คือ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบของบุคคลและหน่วยงานย่อยต่าง ๆ

ธงชัย สันติวงษ์ (2530, หน้า 243) กล่าวว่า ขั้นตอนของการจัดองค์การประกอบด้วยการพิจารณาแยกประเภทงาน จัดกลุ่มงาน และออกแบบงานสำหรับผู้ทำแต่ละคนการระบุขอบเขตมอบหมายงานพร้อมทั้งกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ และการจัดวางความสัมพันธ์ของงานส่วนต่าง ๆ และระหว่างกลุ่มให้รู้ว่าใครต้องการรายงานใคร และใครต้องช่วยเหลือใครบ้าง สอดคล้องกับ

มานพ สวามีชัย (2529, หน้า 50) กล่าวถึง การจัดองค์การประกอบการให้รายละเอียดของงานทุกอย่างที่ต้องทำการแบ่งงานตามความเหมาะสมและการกำหนดกลไกการประสานงานตลอดถึงการแยกประเภทการจัดกลุ่มงาน การระบุขอบเขตของงาน การมอบหมายงาน การกำหนดความรับผิดชอบ การมอบอำนาจหน้าที่ การกำหนดการจัดความสัมพันธ์เพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, หน้า 235) ระบบโครงสร้างขององค์การอย่างเป็นทางการจะต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกันและประสานงานกันโดยเอางานต่าง ๆ นั้นมาเชื่อมโยงกันทั้งงานส่วนตัวและงานกลุ่ม จึงเป็นหน้าที่ของผู้จัดการซึ่งจะต้องวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ ผู้จัดการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะ อาจจะต้องแยกงานออกเป็นหน่วย ๆ เพื่อให้ผู้จัดการแต่ละหน่วยได้ทำการศึกษาและเน้นโดยเฉพาะ เพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือและทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ

การสั่งการจะต้องมีการสั่งจากผู้บริหารระดับบนสู่ระดับล่าง แต่การรายงานนั้นจะต้องรายงานจากระดับล่างขึ้นสู่บน โดยมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) หรือรายงานตามสายการบังคับบัญชา (Scalar Principle) ผู้จัดการจะต้องมีการกระจายอำนาจมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในบางโอกาส มีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับงาน การที่ผู้จัดการจะรวมอำนาจ หรือกระจายอำนาจดีขึ้นกับความเหมาะสม

ขนาดของการควบคุมองค์การ อาจจะจัดโดยสร้างในลักษณะแคบ (Narrow Spans) หรือลักษณะกว้าง (Wide Spans) ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การว่าควรจะจัดองค์การในลักษณะใด กี่ขั้นตอน จึงจะทำให้การทำงานในองค์การไม่เกิดความขัดแย้ง และทำให้การทำงานคล่องตัวใน

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

เรื่องการจัดแผนก องค์การอาจจะแยกการจัดแผนกโดยคำนึงถึงหน้าที่ผลิตภัณฑ์ลูกค้าภูมิศาสตร์ และกระบวนการในเรื่องของโครงสร้างองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการจัดองค์การตามแนวดิ่งหรือแนวนอน (Vertical and Horizontal Organization) จะต้องคำนึงถึงการประสานงานร่วมกันจึงจะก่อให้เกิดความสำเร็จภายในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบทางการ หรือแบบไม่เป็นทางการ

การจัดบุคลากร (Staffing)

การจัดบุคลากร หมายถึง การจัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการแบ่งหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ตั้งแต่การจัดหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานการฝึกอบรม และการบำรุงรักษาให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2530, หน้า 41) ได้ให้ความหมายว่า การจัดบุคลากรทางการบริหารเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารมุ่งหาคนที่เหมาะสมมาทำงาน และให้อยู่กับองค์การต่อไปจนถึงเวลาให้พ้นจากงาน และองค์การทั้งนี้เพื่อให้บุคคลดังกล่าวประกอบหน้าที่การงานตรงตาม ความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดซึ่งจะยิ่งดีให้เกิดกับองค์การ

กิติมา ปรีดีดิลก (2529, หน้า 181-182) การจัดบุคลากรในองค์การขนาดเล็ก เป็นการเลือกคนเข้าทำงาน แต่ในองค์การขนาดใหญ่เรียกว่า การบริหารงานบุคคล ซึ่งกระบวนการในการจัดบุคคลเข้าทำงาน ได้กำหนดขึ้นตอนของกระบวนการไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน ผู้บริหารต้องคาดการณ์ในอนาคตว่า จะต้องการบุคลากรเข้ามารับหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นจำนวนเท่าใด และมีคุณสมบัติอย่างไร จึงจำเป็นต้องดำเนินการวิเคราะห์งานของแต่ละตำแหน่งเสียก่อน

2. การแสวงหาบุคลากรเข้าทำงาน เมื่อแผนกงานมีความต้องการหาคนใหม่ จะต้องแจ้งให้แผนกบริหารบุคลากรทราบถึงความต้องการ โดยระบุขอบเขตของการศึกษา อายุ และประสบการณ์ตามที่ต้องการ ทางแผนกบริหารบุคลากรจะได้ดำเนินการรับสมัครต่อไป

3. การคัดเลือกบุคคล องค์การอาจจะคัดเลือกบุคลากรโดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามความต้องการ เครื่องมือที่ใช้ช่วยในการคัดเลือกบุคคลได้แก่ การสอบประวัติผู้สมัคร การทดสอบการปฏิบัติจริง การทดสอบทางจิตวิทยา และสัมภาษณ์ภายหลังจากการที่องค์การได้จัดโครงสร้างเสร็จแล้ว จำเป็นจะต้องมีการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสม เพื่อบรรลุเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่ได้จากการออกแบบองค์การ การสรรหาและการคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารระดับรองลงมามีความสำคัญต่อองค์การมาก ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการสรรหา คัดเลือกอย่างละเอียดรอบคอบ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารระดับรองจะทำหน้าที่ในการวางแผน การควบคุม การเป็นผู้นำ การถ่ายทอดนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงไประดับปฏิบัติเพราะฉะนั้นผู้บริหารแต่ละระดับก็จะต้องมีความสามารถและทักษะที่แตกต่างกัน

353391

4. การโยกย้ายและการเลื่อนขั้น การโยกย้ายเป็นการสับเปลี่ยนจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งที่อยู่ในระดับเดียวกัน โดยไม่เปลี่ยนสถานสภาพและเงินเดือน หรืออาจจะเปลี่ยนเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง การโยกย้ายตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นต้องมีการประเมินผลตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่องค์การยึดถือปฏิบัติอยู่

5. การพัฒนาบุคคล คือ วิธีการต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานทำงาน ในหน้าที่รับผิดชอบของตนได้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลที่นิยมกระทำกันมากก็คือ การฝึกอบรมและการฝึกหัดงาน

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2529, หน้า 88) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทำได้ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ซึ่งจะพัฒนาได้โดยการสอนแนะ การมอบอำนาจหน้าที่ การฝึกอบรม การส่งไปดูงาน การจัดเข้าร่วมประชุมและการส่งเสริมให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นโดยการเรียน การพูด นอกจากนั้นผู้บริหารควรปรับปรุงตัวเองหรือพัฒนาตัวเองด้วยการศึกษาและดูงาน การร่วมมือในการสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ และการฟังข่าวสารอยู่เสมอ ให้มีความรู้ทันโลกทันต่อเหตุการณ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2530, หน้า 358 - 359) อธิบายว่า การพัฒนาบุคคลระดับนักบริหาร ซึ่งต้องการคุณสมบัติ ความสามารถทางการบริหาร จะต้องพัฒนาองค์ประกอบของความสามารถ 3 ประการ กล่าวคือ

1. ความสามารถทางสติปัญญา และการนึกคิด ซึ่งพัฒนาได้จากการเรียนรู้วิธีการคิดวิเคราะห์ที่ถูกต้อง มีหลักการและมีเหตุผล

2. ความชำนาญในงานเฉพาะด้านที่จำเป็นจะต้องรู้

3. ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมืออันสำคัญในการบริหารงานบุคคล เพราะการบริหารบุคคลมีกระบวนการต่าง ๆ อีกมาก เช่น การเลื่อนขั้นเลือกตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งต้องมีหลักเกณฑ์ กติกา และจะต้องมีการเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์การได้ทราบเพื่อความยุติธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงถือเป็นเรื่องสำคัญ

ศิวาพร มัณฑกานนท์ (2528, หน้า 56) ได้กล่าวว่า การประเมินผลงานต้องกำหนดมาตรฐานผลงานไว้ล่วงหน้า ผู้ประเมินต้องมีความยุติธรรมต้องทำต่อเนื่องกัน และต้องกระทำทั่วไป ผลการประเมินควรแจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบและไม่นำผลไปใช้ในการลงโทษ

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2529, หน้า 86) ให้หลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่าควรพิจารณาความอุตสาหะในการทำงาน ผลงาน ปริมาณงานและความรับผิดชอบ ความร่วมมือในการทำงาน การให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ตลอดจนองค์การหรือหน่วยงานอื่น ๆ

ความยากง่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบ ประโยชน์ที่ได้รับทั้งขององค์การ หรือที่สังคมต้องการและควรจะประเมินการประพฤติปฏิบัติ โดยพิจารณามารยาทวัฒนธรรม ความประพฤติส่วนตนในการปฏิบัติหน้าที่พิจารณาถึงความมีมนุษยสัมพันธ์อันปรากฏได้จากบุคคลภายในและภายนอกองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, หน้า 239 - 330) กวรบริหารค่าตอบแทนเป็นการจ่ายค่าจ้างแรงงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น สวัสดิการเรื่องการประกันภัย การประกันสุขภาพ การลาหยุด การลากิจ และรายได้พิเศษต่าง ๆ ให้กับพนักงานโดยจะต้องวิเคราะห์ถึงความสำคัญของงานเพื่อเทียบเป็นรายได้ การประเมินผลองค์การจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินผล เพื่อทำให้ทราบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและองค์การว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ การย้ายพนักงานและการทดแทน ในกรณีที่พนักงานมีการผละจากตำแหน่งงานเดิมด้วยสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย การลดตำแหน่ง การสมัครใจในการออกจากงานหรือการถูกเลิกจ้างผู้บริหารจะต้องมีการสัมภาษณ์พนักงานเพื่อให้ทราบถึงสาเหตุที่ผละจากตำแหน่งดังกล่าว เพื่อสามารถที่จะนำมาปรับปรุงแผนให้เหมาะสมกับองค์การ

การชักนำ (Leading)

การจูงใจพนักงานเพื่อให้ทำงานในระดับสูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นส่วนหนึ่งในความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดในการจัดการ และเป็นงานที่ลำบากงานหนึ่ง การจูงใจจะต้องคิดริเริ่ม อำนวยการ รักษาพฤติกรรมบุคคล และการกระทำ บทบาทของผู้บริหารก็คือพิจารณาปัจจัยซึ่งกระตุ้นการจูงใจพนักงานและหาช่องทางการกระตุ้นด้วยวิธีที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างไรก็ตามผู้บริหารในปัจจุบันจะเผชิญปัญหาหลายประการ ซึ่งประกอบด้วย การจูงใจปัญหาเหล่านี้ประกอบด้วยการกระจายแรงงาน การกำหนดโครงสร้างองค์การใหม่ และการใช้พนักงานในระดับที่น้อยกว่าและผู้บริหารที่มีมากเกินความต้องการ

กระบวนการจูงใจเริ่มต้นที่ปรึกษาความต้องการ ความต้องการ (Needs) เป็นการสำรวจแต่ละบุคคลถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างซึ่งมีผลในรางวัลที่จะสนองความต้องการ ถ้าพฤติกรรมที่เลือกมีผลต่อรางวัลที่คาดหวังและรางวัลที่พึงพอใจ เมื่อแต่ละบุคคลมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติด้วยวิธีการเดียวกันในอนาคต ถ้าการกระทำไม่นำไปสู่รางวัลที่คาดหวัง บุคคลจะไม่ทำพฤติกรรมซ้ำ

ทฤษฎีการจูงใจจะเกี่ยวข้องกับ 3 ส่วน คือ

1. ลักษณะความต้องการและความปรารถนาของมนุษย์
2. กระบวนการในการจูงใจความคิด ที่ว่าบุคคลยอมรับบุคคลมีการสนองความต้องการ
3. เหตุผลที่ว่าบุคคลจะกระทำซ้ำหรือเปลี่ยนพฤติกรรมเมื่อได้รับการเสริมแรง ทฤษฎีความต้องการสมมติว่าบุคคลกระทำเพื่อลดความไม่สมหวังในขอบเขตต่าง ๆ

ทฤษฎีความต้องการที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)
2. ทฤษฎี ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)
3. ทฤษฎีปัจจัย 2 ประการของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)
4. ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ แมคเซลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีเหล่านี้จะสำรวจขอบเขตและชนิดของความต้องการที่กระตุ้นบุคคล แต่ไม่ได้อธิบายถึงวิธีการ ที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีพฤติกรรมด้วยวิธีการเฉพาะอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของเขาทฤษฎีกระบวนการในการจูงใจ เป็นกระบวนการความคิด ที่แนะนำการตัดสินใจให้ปฏิบัติเกี่ยวกับความต้องการและนำไปสู่เส้นทางเฉพาะอย่างในการตอบสนองความต้องการของเขา ทัศนะกระบวนการที่สำคัญ 2 ประการคือ 1) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) และ 2) ทฤษฎีความยุติธรรมของอดัม (Adam) แม้ว่าทฤษฎีเหล่านี้จะช่วยผู้บริหารให้เข้าใจถึงวิธการที่พนักงานมีการกระทำเพื่อตอบสนองต่อความต้องการเขาจะให้สำรวจถึงสาเหตุที่บุคคลมีพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งต่อไป

ทฤษฎีเสริมแรงจะสำรวจถึงอิทธิพลในผลของพฤติกรรม และเสนอว่าพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับผลลัทธ์ของการกระทำ กฎของผลกระทบระบุว่าพฤติกรรมที่มีผลลัพธ์ที่พึงพอใจจะมีการกระทำซ้ำในขณะที่พฤติกรรมที่มีผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ (ไม่มีผลลัพธ์) จะเลือกกระทำทฤษฎีเสริมแรงเป็นเกณฑ์ของการปรับปรุงพฤติกรรมการใช้เทคนิคเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริหารสามารถใช้ทฤษฎีเสริมแรง 4 วิธีเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมพนักงาน คือ

1. การเสริมแรงด้านบวก
2. การเรียนรู้การหลีกเลี่ยง
3. การลงโทษ
4. ทฤษฎีการเสริมแรงจะส่งผลต่อเนื่องหรือตารางบางส่วนของการเสริมแรง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, หน้า 391 - 392) ผู้บริหารจะวางแผนระบบรางวัลเพื่อกระตุ้นพนักงานให้บรรลุเป้าหมายในระยะสั้นและระยะยาว ระบบคุณธรรม พนักงานจะได้รับการเพิ่มเงินเดือน และรางวัลอื่นเพื่อปรับปรุงการทำงานระบบการทำงานสำหรับความรู้ พนักงานที่ได้รับรางวัลเพื่อเรียนรู้ที่จะทำงานเพิ่มขึ้นหรือแสวงหาทักษะที่เพิ่มขึ้น ระบบรางวัลประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในกำไร
2. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
3. แผนการเป็นเจ้าของหุ้นของพนักงาน

นอกจากนี้บางองค์กรได้ยืดหยุ่นระบบรางวัล ซึ่งให้พนักงานสามารถที่จะเลือกรางวัลที่เขาต้องการได้ความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นความสามารถที่จะจูงใจและอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้ทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำ (Leader) จะมีอิทธิพลต่อบุคคลให้บรรลุการทำงานโดยมีอำนาจซึ่งเป็นความสามารถที่จะให้เกิดผลต่อการตัดสินใจทัศนคติและการตัดสินใจของบุคคลอำนาจมี 6 แบบ อำนาจ 4 เกิดจากตำแหน่งของผู้บริหารในองค์การ คือ ตำแหน่งผู้บริหารในโครงสร้างองค์การ 1) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจซึ่งได้รับจากตำแหน่งเฉพาะอย่างไร 2) อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล (Reward Power) เป็นความสามารถที่จะเสนอรางวัลที่มีคุณค่า 3) อำนาจในการลงโทษ (Coercive Power) เป็นความสามารถที่จะลงโทษบุคคล4) อำนาจที่เกิดจากมีข้อมูลข่าวสารมาก (Informational Power) เป็นอำนาจที่จะควบคุมประเมินข้อมูลอย่างเชี่ยวชาญ 5) อำนาจที่เกิดจากการเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นทักษะความรู้และประสบการณ์ส่วนตัวของผู้บริหาร 6) อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง (Referent Power) เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะสร้างความเคารพ ความพอใจ และความภักดี เป็นอำนาจของบุคคลที่นอกเหนือจากตำแหน่ง

พฤติกรรมแบบเผด็จการและแบบประชาธิปไตยสามารถมองได้ 2 ด้าน คือ 1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) โดยทั่วไปใช้อำนาจหน้าที่แบบรวมอำนาจและมีการตัดสินใจด้วยตัวเองและขึ้นอยู่กับอำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจในการให้โทษ เพื่อจูงใจบุคคล 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) โดยทั่วไปจะมอบอำนาจและให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะใช้อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง และอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ในการมีอิทธิพลเหนือองค์การมีแนวโน้มที่จะได้รับความพึงพอใจมากขึ้น เมื่อเขาทำงานภายใต้ผู้นำแบบประชาธิปไตย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, หน้า 412 - 413) หน้าที่การจัดการของผู้นำของการชักนำแบบดั้งเดิมเป็น 1) ภาวการณ์เป็นผู้นำแบบ Transactional Leadership เป็นผู้นำที่ใช้หลักการติดต่อระหว่างบุคคล Transactional Leadership ซึ่งผู้บริหารจะจูงใจพนักงานให้ทำงานตามคาดหวังโดยกำหนดความต้องการในงานให้ชัดเจนและการจัดหารางวัลเป็นการแลกเปลี่ยนกับการใช้ความพยายามของพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2) ทฤษฎี Transactional Leadership ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปจะจูงใจพนักงานให้ทำงานมากกว่าที่คาดหวังไว้เพื่อว่าจะสามารถบรรลุการทำงานที่เหนือกว่า ทั้งสองทฤษฎีมีการใช้ร่วมกันและองค์การต้องการทั้งสองแบบสำหรับการรักษาการทำงานในแต่ละวันและบรรลุความพยายามพิเศษภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและไม่คงที่

การควบคุมงาน (Controlling)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, หน้า 530) การควบคุมงบประมาณ จะเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขทางการเงินด้านกลยุทธ์ และแผนขององค์กร งบประมาณประกอบด้วยงบประมาณรายได้และค่าใช้จ่าย ซึ่งจัดกลุ่มตามหน่วยการปฏิบัติการ เช่น ฝ่ายและแผนก หรือผลิตภัณฑ์และสายผลิตภัณฑ์ ศูนย์ความรับผิดชอบ เช่น กำไรรายได้ ค่าใช้จ่าย และศูนย์การลงทุน จะกำหนดเป้าหมายทางการเงินสำหรับผู้บริหารให้บรรลุแผนการดำเนินงานเป็นแผนตัวเลขที่จัดสรรทรัยพากรตามศูนย์ความรับผิดชอบเพื่อสนับสนุนแผนองค์การและกลยุทธ์ งบประมาณด้านการเงินจะระบุแหล่งที่มาและแหล่งใช้ไปของเงินสดสำหรับระยะเวลาหนึ่งงบประมาณสามารถพัฒนาโดยฝ่ายบริหารระดับสูงหรือต่ำ การงบประมาณจากระดับสูงไปยังระดับต่ำ (Top - down Budgeting) ช่วยผู้บริหารระดับสูงในการกำหนดงบประมาณของผู้บริหารที่รับผิดชอบและมีการอนุมัติโดยการจัดการระดับสูง การงบประมาณฐานศูนย์ (Zero Base Budgeting) เป็นรูปแบบงบประมาณจากระดับต่ำไปยังระดับสูง ซึ่งต้องการให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบคำนวณความต้องการทรัพยากรโดยถือเกณฑ์ข้อมูลในปัจจุบันโดยไม่อาศัยข้อมูลในอดีต

ข้อมูล (Data) เป็นข้อเท็จจริง ความคิด หรือแนวความคิดซึ่งรวบรวมและเก็บรักษาในรูปข้อมูลดิบ ส่วนข้อมูล (Information) เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการ ความสัมพันธ์กันหรือการสรุปข้อมูลดิบเพื่อให้เกิดข้อมูลที่มีความหมาย (ความรู้)

รูปแบบสำคัญ 3 ประการของระบบข้อมูล คือ 1) ระบบการประมวลด้วยรายการเปลี่ยนแปลง (Transaction Processing Systems: TPS) ซึ่งเป็นระบบข้อมูลที่สนับสนุนการเคลื่อนย้ายข้อมูลเข้าและออกในแต่ละวัน ได้แก่ รายได้จากการขาย คำสั่งซื้อ และการต้อนรับลูกค้า 2) ระบบข้อมูลเพื่อการจัดการ (Management Information System: MIS) จะให้การสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบการประมวลผลด้วยรายการเปลี่ยนแปลง 3) ระบบสนับสนุนการตัดสินใจและระบบข้อมูลการบริหาร (Decision Support System: DSS and Executive Information Systems: EIS) ช่วยผู้บริหารในการแก้ปัญหาที่ไม่ใช้ปัญหาประจำวันระบบข้อมูลผู้บริหารจะคล้ายคลึงกับระบบสนับสนุนการตัดสินใจ แต่ออกแบบเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหารระดับสูง

กระบวนการข้อมูล (Data Processing: OP) จะเกี่ยวข้องกับการรวบรวม การจำแนกและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เป็นข้อมูลที่มีความหมาย กระบวนการข้อมูลประกอบด้วย 2 ชนิด คือ 1) Batch Processing เป็นวิธีการประมวลผลข้อมูลในช่วงเวลาหนึ่ง 2) การประมวลผลข้อมูลในเครือข่าย (On - line Processing) เป็นการเชื่อมคอมพิวเตอร์หลายเครื่องเพื่อให้มีการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย

กระบวนการข้อมูลแบบรวมอำนาจจะทำให้เกิดประหยัดขนาดใหญ่ เนื่องจากการควบคุมรวมไว้ที่ส่วนกลางขององค์การ ส่วนการประมวลผลแบบกระจายอำนาจจะประมวลการแปลสภาพข้อมูลในคอมพิวเตอร์ 2 หน่วยขึ้นไป ในกรณีนี้เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจแต่ละหน่วย

เครื่องมือและเทคนิคที่หลากหลายจะช่วยผู้บริหารควบคุมโดยทั่วไปเทคนิคเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการวางแผน และแสดงข้อเท็จจริงที่ว่าการควบคุมสามารถสะท้อนแผน เครื่องมือเหล่านี้สามารถใช้โดยผู้บริหาร เช่น การกำหนดงบประมาณแปรได้ และงบประมาณฐานศูนย์ (Zero Base Budgeting) มีการทำงบประมาณแบบดั้งเดิมให้ดีขึ้นการประเมินโปรแกรมและเทคนิคการสำรวจ (Program Evaluation And Review Technique: PERT) แสดงถึงความคิดใหม่ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนและการควบคุมเครื่องมือที่มีมานานกว่า คืองบประมาณ การงบประมาณเป็นการกำหนดแผนสำหรับช่วงเวลาในอนาคตในรูปของตัวเลข มีรูปแบบงบประมาณหลายประการคือ 1) งบประมาณรายได้และค่าใช้จ่าย 2) งบประมาณเวลา สถานที่ วัสดุ และผลิตภัณฑ์ 3) งบประมาณค่าใช้จ่าย เงินทุน 4) งบประมาณเงินสด มีอันตรายมากในการกำหนดงบประมาณแต่อันตรายที่สำคัญคือการไม่สามารถยืดหยุ่นได้ สามารถหลีกเลี่ยงโดยออกแบบให้เปลี่ยนตามปริมาณผลผลิต โดยค่าใช้จ่ายมีการแบ่งระหว่างรายการเหล่านี้ ซึ่งเปลี่ยนแปลงตามปริมาณการขายหรือแปรตามผลผลิตความยืดหยุ่นได้สามารถได้รับโดยการจัดหาทางเลือกหรืองบประมาณที่เสริมการงบประมาณจะสามารถสรุปโดยใช้งบประมาณฐานศูนย์ซึ่งโปรแกรมมีการแบ่งเป็นชุด (Packages) ต้นทุนในแต่ละชุดจะคำนวณจากฐานศูนย์เพื่อที่จะทำการควบคุมงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องระลึกว่างบประมาณเป็นเครื่องมือไม่สามารถทดแทนการจัดการได้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับหลักทฤษฎีการบริหาร สรุปได้ว่า การบริหารงานนั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ประกอบกับผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีมนุษย์สัมพันธ์ บุคลิกลักษณะน่าเชื่อถือ รู้จักใช้เทคนิควิธีการในการปฏิบัติงาน แสวงหาและใช้ทรัพยากรในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด ตั้งอยู่เลขที่ 11 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอท่าใหม่ ระยะห่างจากอำเภอท่าใหม่ประมาณ 12 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 31.10 ตารางกิโลเมตร (19,437.5 ไร่)

มีลักษณะภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด เป็นที่ราบ มีภูเขา และติดชายฝั่งทะเลอ่าวไทย เหมาะสำหรับการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีภูเขาที่สำคัญ คือ ภูเขาร้อยรูเตาหม้อ เป็นเทือกเขาแนวยาว ตั้งอยู่ในเขตหมู่บ้านที่ 2, 9, 10 ภูเขาแดง ภูเขาตาเกิด ภูเขาชำโขลง เป็นเทือกเขาแนวยาวติดต่อกัน ตั้งอยู่ในเขตหมู่บ้านที่ 1, 3, 4, 5, 6, 8 เขาคุ้งกระเบน ตั้งอยู่หมู่บ้านที่ 7

อาณาเขตพื้นที่การปกครอง

ทิศเหนือติดต่อกับตำบลรำพัน อำเภอท่าใหม่ และตำบลสนามไชย อำเภอนายายอาม ทิศใต้ติดต่อกับตำบลตะกาดเง้า อำเภอท่าใหม่ และตำบลบางกะไชย อำเภอแหลมสิงห์ ทิศตะวันออกติดต่อกับตำบลโขมง อำเภอท่าใหม่ และตำบลวังโตนด อำเภอนายายอาม ทิศตะวันตกติดต่อกับ ฝั่งทะเลตะวันออกของอ่าวไทย

ภูมิอากาศ ลักษณะทางภูมิอากาศ เป็นลมมรสุมมี 3 ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน เป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยอากาศจะร้อนมากในช่วงเดือนเมษายนถึงต้นเดือนพฤษภาคม ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม เป็นระยะเวลา 6 เดือน โดยเฉลี่ยตกมากในเดือนมิถุนายน ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ เป็นระยะเวลา 3 เดือน เดือนมกราคมเป็นเดือนที่มีอุณหภูมิเฉลี่ยต่ำสุด

ข้อมูลด้านประชากร

ประชากรทั้งสิ้น 4,843 คน แยกเป็น ชาย 2,370 คน หญิง 2,473 คน มีครัวเรือนทั้งสิ้น 1,707 ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 155.75 คน/ ตารางกิโลเมตร ความหนาของครัวเรือนหนาแน่นเฉลี่ย 54.89 ครัวเรือน/ ตารางกิโลเมตร

อาชีพ

1. ทำนาข้าวบางส่วน
2. เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ เช่น กุ้งกุลาดำ หอยนางรม เป็นต้น
3. ทำกะปิ, น้ำปลา
4. ประมงน้ำเค็ม

หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

1. ตู้ถอนเงินสด/ ATM จำนวน 1 แห่ง
2. โรงแรม จำนวน 52 แห่ง
3. ปั๊มน้ำมันและก๊าซ จำนวน 4 แห่ง
4. ร้านขายของชำ จำนวน 20 แห่ง

การศึกษา

1. โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 4 แห่ง
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 แห่ง
3. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/ ห้องสมุดประชาชน จำนวน 2 แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

1. วัด จำนวน 4 แห่ง
2. สำนักสงฆ์ จำนวน 5 แห่ง

สาธารณสุข

1. สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน จำนวน 1 แห่ง
2. สถานพยาบาลเอกชน จำนวน 3 แห่ง
3. ร้านขายยาแผนปัจจุบัน จำนวน 3 แห่ง

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1. ป้อมยามตำรวจ จำนวน 2 แห่ง
2. ป้อมตำรวจน้ำ จำนวน 1 แห่ง

การไฟฟ้า

1. ตำบลคลองขุดมีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน

แหล่งน้ำธรรมชาติและที่สร้างขึ้น

1. บึง, หนองและอื่น ๆ จำนวน 1 แห่ง
2. ประปาบาดาล จำนวน 7 แห่ง
3. ฝาย จำนวน 2 แห่ง
4. บ่อน้ำตื้น จำนวน 6 แห่ง
5. บ่อโยก จำนวน 9 แห่ง

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

1. ชายฝั่งทะเลที่สวยงาม
2. ปะการังที่ยังคงสภาพสมบูรณ์
3. สัตว์น้ำทะเล เช่น กุ้ง หอย ปู ปลา หมึก เป็นต้น
4. ป่าชายเลนอ่าวคุ้งกระเบน
5. เหมืองแร่ทรายแก้ว

มวลชนจัดตั้ง

1. ลูกเสือชาวบ้าน 3 รุ่น 500 คน

2. ไทยอาสาป้องกันชาติ 1 รุ่น 86 คน

3. อาสาสมัครตำรวจหมู่บ้าน 1 รุ่น 54 คน

4. อาสาสมัครตำรวจชุมชน 1 รุ่น 10 คน

5. อาสาสมัครป้องกันไฟป่า 1 รุ่น 50 คน

6. อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 1 รุ่น 75 คน

จำนวนบุคลากร

1. ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน

2. ตำแหน่งในส่วนการคลัง จำนวน 4 คน

3. ตำแหน่งในส่วนโยธา จำนวน 2 คน

4. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน

5. ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างตามภารกิจ จำนวน 8 คน

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

รายได้	ปี 2551	ปี 2552	ปี 2553
เงินรายได้	882,514.90	769,390.58	959,733.31
เงินอุดหนุนจากรัฐบาล	9,911,111.16	4,407,615.66	9,260,819.22
รวมรายได้	10,793,626.06	5,177,006.24	10,220,552.53

นโยบายการพัฒนาตำบล

มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาทางกายภาพของตำบล เพื่อความเป็นตำบลที่ระเบียบเรียบร้อย มีการวางแผนและการจัดบริการโครงสร้างพื้นฐานให้ทันต่อความต้องการของประชาชนตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมให้ตำบลมีการคมนาคมที่สะดวกสบาย การสัญจรไปมารวดเร็ว และมี สิ่งสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึงทั้งไฟฟ้า โทรศัพท์ และประปา

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ส่งเสริมให้ตำบลมีน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกรและพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติให้สามารถเก็บกักน้ำให้ได้ปริมาณมากกว่าเดิม

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข ส่งเสริมให้ตำบลเป็นตำบลที่ประชาชนมีสุขภาพอนามัยแข็งแรงปลอดจาก โรคระบาดและส่งเสริมให้มีการกำจัดยุงลายและพาหะนำโรคอย่างจริงจัง

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้เป็นตำบลที่ปลอดยาเสพติด ประชาชนรักการกีฬา และเล่นกีฬากันอย่างแพร่หลาย และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร ส่งเสริมให้ตำบลมีสำนักงานที่น่าอยู่ ประชาชนได้รับข่าวสารอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว สมาชิกและพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และให้บริการประชาชนแบบเชิงรุก

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมให้ตำบลมีเส้นทางการท่องเที่ยวที่สะดวกในการเดินทางเข้ามาพักผ่อน เพื่อให้เกิดความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว รวมไปถึงประชาชนในตำบลและผู้ที่ใช้เส้นทางในการคมนาคม อีกทั้งยังเป็นการกระจายรายได้ของประชาชนในตำบล เนื่องจากมีการค้าขายสินค้าให้แก่นักท่องเที่ยว ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจของตำบลคลองขุดดีขึ้น อีกทางหนึ่งด้วย

7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้ตำบลคลองขุดมีทรัพยากรที่สมบูรณ์ไร้มลพิษ ปลอดขยะและมีความร่มเย็นและทรัพยากรทางทะเลคงอยู่คู่กับทะเลเจ้าหลาว - แหลมเสด็จ ตลอดไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์การหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางและเปรียบเทียบกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ในโอกาสต่อไป ดังนี้

สุนีย์ จิตรเนื่อง (2526, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับทักษะการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยสรุปว่า ผู้บริหาร และอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านเทคนิค ด้านมนุษย์ และด้านคตินิยม ที่กำหนดในแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย และได้วิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับทักษะทางการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งสามด้าน คือ ด้านมโนภาพ ด้านมนุษย์และด้านเทคนิคไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

เยาวรัช บุญชัย (2529, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมารยาทไทยบางประการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มาจากครอบครัวที่มีวิถีชีวิตแตกต่างกันกลุ่ม

ตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 800 คน ผลการศึกษา พบว่านักเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีวิถีชีวิตแบบอนุรักษ์นิยมและแบบสมัยใหม่ มีความคิดเห็นในด้านมารยาททางกายและวาจา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนีย์ เอี่ยมผ่อง (2535, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านมโนภาพ อยู่ในระดับมาก และพบว่าทักษะทั้งสามตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

โกศล ใสขาว (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมผู้บริหารมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามทักษะพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการบริหารด้านมนุษย์ดีมาก ส่วนทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมโนภาพ และด้านผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับดีมาก ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร และ การปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงกว่าและทักษะการบริหารของผู้บริหาร กับ การปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ทักษะด้านมโนภาพ ด้านเทคนิค และด้านผู้นำ

ทิวา ประสุวรรณ (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการใช้บริการของพนักงานส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการด้านต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประชาชนในกลุ่มที่แตกต่างกัน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้และกลุ่มสมาชิกต่อการให้บริการด้านต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจในการให้บริการ 3 ด้าน คือ ด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการ ด้านระบบการให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โดยทำการศึกษาเฉพาะประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่และเข้ามารับบริการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง ซึ่งคำนวณได้ตัวอย่างทั้งหมด 361 ราย

มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 10.0 ในการคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบใช้สถิติ t - test และ One - way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่าประชาชนตำบลบ้านแลงส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุน้อยกว่า 40 ปี ที่เข้ามารับบริการ โดยมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา และประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งมีรายได้อยู่ระหว่าง 2,500 - 5,000 บาทต่อเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกลุ่มชมรมผู้สูงอายุและเป็นสมาชิกกลุ่มปรับปรุงคุณภาพทุเรียน ประชาชนมีความพึงพอใจในด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการอยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจในด้านระบบการให้บริการอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านสิ่งอำนวย ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดี

ประชาชนตำบลบ้านแลงที่มีเพศ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ และกลุ่มสมาชิกแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการเข้ารับบริการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลงไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนตำบลบ้านแลงที่มีอายุ อาชีพ แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการเข้ารับบริการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ระดับความพึงพอใจของผู้มารับบริการนั้น มีสาเหตุเนื่องมาจากปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาด้านการคลัง ปัญหาด้านควบคุมกำกับดูแล ปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคคล และปัญหาการวางแผนพัฒนา ตลอดจนการสร้างความยอมรับให้เกิดแก่ประชาชน อีกหลายด้าน คือ การดำเนินการทางการเมืองในท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อให้ประชาชน เกิดการยอมรับ และจะต้องผ่อนคลายบทบาทในการควบคุมการบริหารการบริการและได้รับ ความเห็นชอบจากประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ด้านเจ้าหน้าที่เองควรจะมีอัธยาศัยเป็นกันเอง กับประชาชน ที่มาติดต่อขอรับบริการให้สะดวกรวดเร็ว สร้างความประทับใจ ให้แก่ผู้มารับบริการ หลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติในการบริการคือ มีบริการที่เท่าเทียมกัน

บุศรา พูลเกษม (2548, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ตามแผนปฏิบัติการทั้ง 6 ด้าน และเพื่อเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน พื้นที่หมู่บ้านที่อยู่อาศัย และระยะเวลาที่อยู่อาศัย กับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด จำนวน 370 คน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

แบบสอบถาม โดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วนและทำการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบบบังเอิญจนครบจำนวนที่ต้องการ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานจากมากไปหาน้อย การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ใช้สถิติไคล์สแคว์ (Chi-square) ผลการศึกษาวิจัยพบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อจำแนกตามรายข้อตามระดับการปฏิบัติงาน พบว่า

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว อยู่ในเกณฑ์น้อย
5. การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์น้อย
6. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่ในเกณฑ์น้อย

ผลการเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคล กับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด จากผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อยู่อาศัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพื้นที่หมู่บ้านที่อยู่อาศัย มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของประชาชนที่แตกต่างกัน

ธัญวรัตม์ ทองศรี (2548, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการแต่งตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการแต่งตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านของประชาชนในจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการแต่งตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามกลุ่มข้อมูลส่วนบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของประชาชนด้านการมีส่วนร่วมในทางการเมือง ด้านบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในชุมชน และด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับความคิดเห็นต่อการแต่งตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดจันทบุรี โดยทำการศึกษาประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งคำนวณได้ตัวอย่างทั้งหมด 400 ราย มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

(One-way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า

ประชาชนเห็นด้วยต่อการแต่งตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า ประชาชนเห็นด้วยที่ว่า "การแต่งตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มาจากส่วนราชการขัดต่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง" รองลงมา "ผลจากการแต่งตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มาจากส่วนราชการ จะทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านหันไปรับใช้ผู้แต่งตั้งมากกว่าประชาชน" และ "ปัจจุบันบทบาทหน้าที่ในการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้เปลี่ยนไปแล้ว" ตามลำดับสำหรับเรื่องที่ประชาชนในจังหวัดจันทบุรี ไม่เห็นด้วยต่อการแต่งตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า "กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับการแต่งตั้งจากส่วนราชการจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ" รองลงมา "กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่จำเป็นต้องมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน" และ "กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่แต่งตั้งมาจากส่วนราชการทำหน้าที่ช่วยนายอำเภอ จึงไม่จำเป็นต้องมีการเลือกตั้ง" ตามลำดับ

ความคิดเห็นของประชาชนด้านการมีส่วนร่วมในทางการเมืองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการแต่งตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยมีความสัมพันธ์มากที่สุดในทิศทางบวก ได้แก่ "ในเรื่องของการใช้สิทธิหน้าที่เกี่ยวกับด้านการเมืองในระบอบประชาธิปไตยเสมอ" ความตื่นตัวและสนใจเกี่ยวกับเรื่องการเมืองทั้งการเมืองในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ" และ "ความเข้าใจการทำงานและปัญญาในการบริหารพัฒนาท้องถิ่น/ ชุมชน" ตามลำดับและความคิดเห็นของประชาชนด้านบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในชุมชนในจังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการแต่งตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยมีความสัมพันธ์มากที่สุดในทิศทางบวก ได้แก่ "ปัจจุบันประชาชนยังคาดหวังต่อการทำงาน และบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน" "ปัจจุบันมีองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสถาบันอื่นเข้ามาทำหน้าที่ต่าง ๆ แทนกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้ว" และ "ในชุมชนยังมีวัฒนธรรมแบบระบบอุปถัมภ์" ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนในจังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่าง ๆ เช่น องค์กรกลาง องค์กรผู้หญิง องค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม องค์กรเพื่อสิทธิเด็ก มีส่วนทำให้ประชาชนรับรู้ข้อเท็จจริงมากขึ้น" รองลงมาได้แก่ "ช่องทางสื่อสารมวลชนเข้ามาทำหน้าที่ในการสื่อสารระหว่างรัฐกับประชาชนแทนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน" และ "สื่อมวลชนมีบทบาทในการแสดงข้อมูล ข้อเท็จจริงให้รับรู้มากขึ้น" ตามลำดับ

ทักษยศ พินิจคุณ (2549, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการด้านงานจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อกระบวนการบริการและเจ้าหน้าที่

ผู้ให้บริการด้านงานจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนผู้เสียภาษี แต่ละประเภทตามทะเบียนคุมผู้ชำระภาษีของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 320 ราย ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการประมวลผลหาค่าทางสถิติ คำนวณหาค่าร้อยละ (Precentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบใช้สถิติ t - test และ One - way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนผู้เสียภาษี แต่ละประเภทตามทะเบียนคุมผู้ชำระภาษีของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีภาพรวมของความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยประชาชนผู้เสียภาษีแต่ละประเภทตามทะเบียนคุมผู้ชำระภาษีของเทศบาลตำบลจันทนิมิต มีความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านงานจัดเก็บรายได้สนระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อกระบวนการให้บริการด้านงานจัดเก็บรายได้ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างระหว่างข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับความพึงพอใจของประชาชน ที่มีต่อการบริการด้านงานจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนทีมีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประเภทบริการที่มาติดต่อต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านงานจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกันและประชานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านงานจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

วัชรินทร์ บรรดาศักดิ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในชุมชนเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบ ความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชน จำนวน 399 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test, F - test และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศหญิง ร้อยละ 50.63 มีอายุ 31 - 50 ปี ร้อยละ 43.61 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 32.83 อาชีพรับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 28.07 และรายได้จากอาชีพหลักต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 28.32 2) ความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับความคาดหวังมากทุกด้าน ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62 3) สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีเพศ อายุ และอาชีพ ต่างกัน มี

ความคาดหวังต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับประชาชนที่มีระดับการศึกษา และรายได้จากอาชีพหลักต่างกัน มีความคาดหวังต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

เด่นดวง สุบุตรดี (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานของเทศบาล เปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพแตกต่างกันต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ และศึกษาข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของเทศบาล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแกดำ จำนวน 10 ชุมชน รวม 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐานใช้ การทดสอบด้วยโดยวิธี t - test (Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test (One - way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 8 ด้าน โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการจัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ รองลงมาคือ ด้านการรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ด้านการให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรมด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และดานการจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนที่มีเพศ ระดับการศึกษาและอาชีพแตกต่างกันต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม มีดังนี้ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง ควรเพิ่มการการบริการเก็บขนขยะในเขตชุมชนไม่ให้มีขยะตกค้าง ควรให้เจ้าหน้าที่ออกพ่นยากำจัดยุงลายมากขึ้น ควรส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มสตรีและส่งเสริมบทบาทการทำงานที่ชัดเจน และควรจัดหาอาชีพเสริมให้กับกลุ่มเยาวชนและผู้สูงอายุ

นุกูล ฝอยทอง (2552, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านและหมู่บ้านที่อาศัยแตกต่างกัน เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปที่มีชื่อในสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลแกดำ จำนวน 366 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเมืองการบริหารจัดการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านคุณภาพชีวิตและคุณภาพสังคม 2) ผลการเปรียบเทียบวามคิดเห็นของประชาชนที่มีเพศ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านและหมู่บ้านที่อาศัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ควรแก้ไขน้ำประปาหมู่บ้านให้สะอาด ควรจัดหาน้ำประปาให้เพียงพอต่อการบริโภค ควรส่งเสริมและจัดงานเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมที่เป็นจุดเด่นหรือเป็นเอกลักษณ์ของเทศบาลตำบลแกดำ ควรมีการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นมากกว่านี้ ประชาชนในท้องถิ่นขาดอาชีพเสริมรองรับหลังจากหมดฤดูการทำนาและเก็บเกี่ยวผลผลิต ควรจัดให้มีการอบรมการประกอบอาชีพใหม่ ๆ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นอยู่เสมอ ควรดูแลคุณภาพชีวิตของผู้พิการและคนชราให้ทั่วถึง ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโรคติดต่อหรือเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนอยู่เสมอ การดำเนินการตามนโยบายมีความล่าช้า คณะผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการที่ดี เทศบาลควรให้ความรู้และแนะนำประชาชนเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ในหมู่บ้านเพื่อให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ เช่น การนำผักตบชวาหรือหอยเชอรี่มาทำปุ๋ยหมักชีวภาพ ควรจัดหาพันธุ์ไม้เศรษฐกิจมาให้ประชาชนปลูก

แหล่งที่มาของตัวแปร

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable)

1.1 เพศ

สมพงษ์ ฟุ้งทวีวงศ์ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี

เกรียงศักดิ์ ตัณฑะตะนัย (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น: ศึกษากรณีการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.2 อายุ

สมศักดิ์ เจริญผล (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

สมพงษ์ ฟุ้งทวีวงศ์ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี

1.3 ระดับการศึกษา

สมศักดิ์ เจริญผล (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

สมพงษ์ ฟุ้งทวีวงศ์ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี

เกรียงศักดิ์ ตัณฑะตะนัย (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น: ศึกษากรณีการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.4 อาชีพ

เด่นดวง สุบุตรดี (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

บุศรา พูลเกษม (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

สมพงษ์ ฟุ้งทวีวงศ์ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ทักษยศ พินิจคุณ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการด้านงานจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

บุศรา พูลเกษม (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

วชิราภรณ์ นนทรี (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของตน: ศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงราย

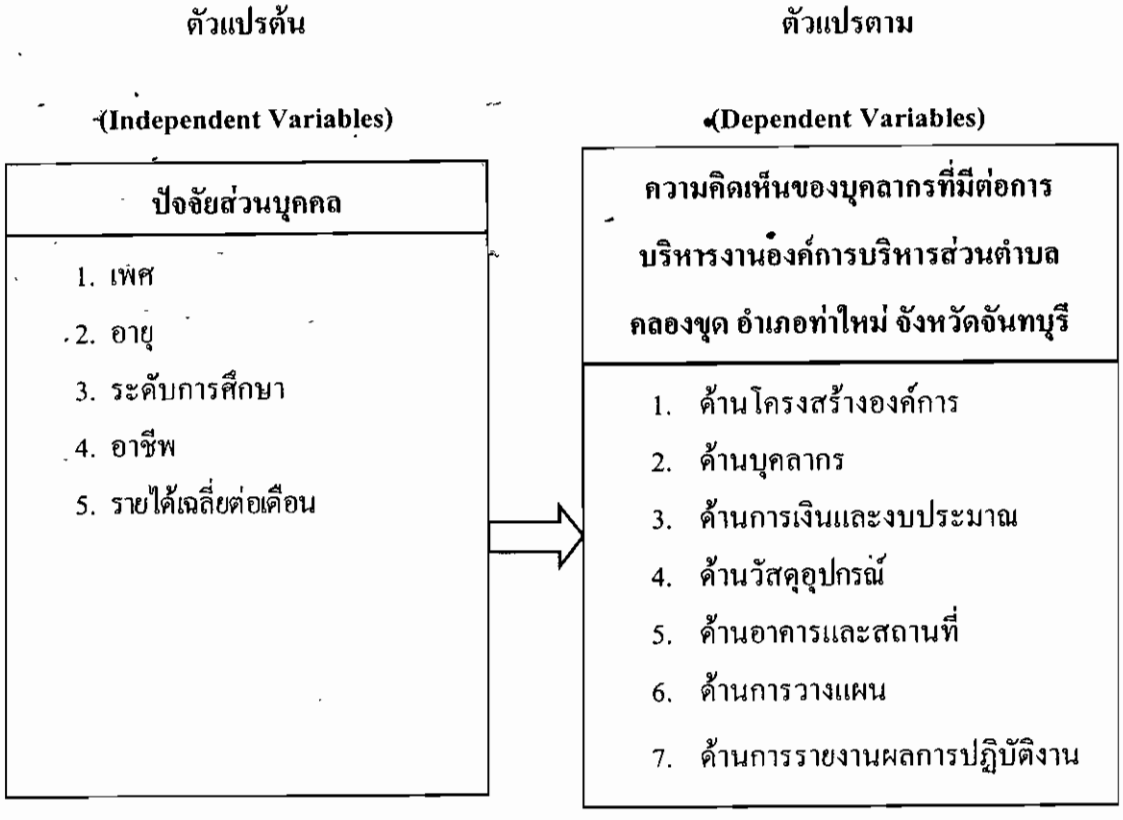
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ในการศึกษา "ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกตัวแบบที่จะนำมาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการทำวิจัยทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านอาคารและสถานที่ (อุทัย เลาหวิเชียร และ วรเดช จันทรศร, 2528) และด้านการวางแผน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน (Luther, G & Lyndall, U อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2545, หน้า 39)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านอาคารและสถานที่ ด้านการวางแผน และด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quality) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ประกอบด้วย คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด และพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด จำนวน 47 คน (แผนพัฒนาตำบลคลองขุด 2554-2556) ดังนี้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด	จำนวน 1 คน
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด	จำนวน 2 คน
เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด	จำนวน 1 คน
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด	จำนวน 20 คน
พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด	จำนวน 12 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน 1 คน
พนักงานจ้างตามภารกิจและลูกจ้างทั่วไป	จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่างๆ จำนวน 35 ข้อ ดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์การ	จำนวน	5	ข้อ
ด้านบุคลากร	จำนวน	5	ข้อ
ด้านการเงินและงบประมาณ	จำนวน	5	ข้อ
ด้านวัสดุอุปกรณ์	จำนวน	5	ข้อ
ด้านอาคารและสถานที่	จำนวน	5	ข้อ
ด้านการวางแผน	จำนวน	5	ข้อ
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	จำนวน	5	ข้อ

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คำตอบ	ดีมากที่สุด	ให้	4	คะแนน
คำตอบ	ดี	ให้	3	คะแนน
คำตอบ	ดีน้อย	ให้	2	คะแนน
คำตอบ	ดีน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยกำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าคลอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ

3.1 นายสมเกียรติ คล้ายทองคำ ท้องถิ่นอำเภอท่าใหม่

3.2 นายสานิตย์ สุจันทร์ ปลัดอำเภอท่าใหม่

3.3 นายพรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ ม.บูรพา

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามไชย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.55 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยการแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย จำนวน 47 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 47 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหาร

ส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Compare Means

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์การแปลความดังนี้

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาจากคะแนนอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด - ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงชั้น}}$$

$$= \frac{4 - 1}{4}$$

$$= 0.75$$

เกณฑ์การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อเป็น 4 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อยู่ในระดับ ดีมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อยู่ในระดับ ดี

ค่าเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อยู่ในระดับ ดีน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อยู่ในระดับ ดีน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี" มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด ได้แก่ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด และพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี รวมจำนวนทั้งสิ้น 47 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (47 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	32	68.09
หญิง	15	31.91
รวม	47	100.00
2. อายุ		
21 - 30 ปี	8	17.23
31 - 40 ปี	20	42.55
41 - 50 ปี	8	17.02
51 ปีขึ้นไป	11	23.40
รวม	47	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	17	36.17
มัธยมศึกษา/ ปวช.	8	17.02
อนุปริญญา/ ปวส.	1	2.13
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	21	44.68
รวม	47	100.00
4. อาชีพ		
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	14	29.79
ข้าราชการทางการเมือง	23	48.94
ลูกจ้างประจำ	0	0
พนักงานจ้างตามภารกิจ	6	12.77
ลูกจ้างทั่วไป	4	8.51
รวม	47	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (47 คน)	ร้อยละ(100.00)
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
3,001 - 5,000 บาท	0	0
5,001 - 7,000 บาท	23	48.94
7,001 - 9,000 บาท	12	25.53
9,001 บาทขึ้นไป	12	25.53
รวม	47	100.00

จากตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 68.09 มีอายุ 31-40 ปีมากที่สุด ร้อยละ 42.55 รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป อายุ 21 - 30 ปี และอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.40, 17.23 และ 17.02 ตามลำดับ

โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 44.68 รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. และระดับอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 36.17, 17.02 และ 2.13 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่มีอาชีพข้าราชการทางการเมือง ร้อยละ 48.94 รองลงมาคือ อาชีข้าราชการส่วนท้องถิ่น อาชีพพนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 29.79, 12.77 และ 8.51 ตามลำดับ

และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 - 7,000 บาท ร้อยละ 48.94 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,001 - 9,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.53 และ 25.53 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านโครงสร้างองค์การ

ด้านโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดี	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. องค์การทำงานได้ดีราบรื่นและสอดคล้องกับงานที่ทำ	3 (6.38)	41 (87.23)	2 (4.26)	1 (2.13)	2.98	0.44	ดี	1
2. มีการบริหารงานแบบแนวราบ ทุกฝ่ายช่วยกันคิดและช่วยกันทำ	1 (2.13)	5 (10.64)	38 (80.85)	3 (6.38)	2.09	0.30	ดีน้อย	3
3. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	1 (2.13)	2 (4.26)	41 (87.23)	3 (6.38)	2.02	0.44	ดีน้อย	5
4. พัฒนาคนทำงาน โดยแบ่งงานเป็นงานหลัก งานเชิงวิชาการและงานสนับสนุนบริหาร	3 (6.38)	40 (85.11)	3 (6.38)	1 (2.13)	2.96	0.46	ดี	2
5. การจัดระบบการทำงานมีความเป็นระเบียบ	2 (4.26)	1 (2.13)	41 (87.23)	3 (6.38)	2.04	0.51	ดี	4
ภาพรวม					2.42	0.21	ดีน้อย	4

จากตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับดีน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.42 (σ = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี คือ องค์การทำงานได้ดีราบรื่นและสอดคล้องกับงานที่ทำ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.98 (σ = 0.44) รองลงมาคือ พัฒนาคนทำงานโดยแบ่งงานเป็นงานหลัก งานเชิงวิชาการและงานสนับสนุนบริหารทำ มีค่าเฉลี่ย 2.96 (σ = 0.46) ลำดับสามคือ มีการ

บริหารงานแบบแนวราบทุกฝ่ายช่วยกันคิดและช่วยกันทำ มีค่าเฉลี่ย 2.09 (σ= 0.50) ลำดับสี่คือ การจัดระบบการทำงานมีความเป็นระเบียบ มีค่าเฉลี่ย 2.04 (σ= 0.51) และลำดับสุดท้ายคือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 2.02 (σ= 0.44)

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดี	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. มีปริมาณบุคลากรที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน	0 (0.00)	6 (12.77)	39 (82.98)	2 (4.26)	2.09	0.41	ดีน้อย	4
2. ความเข้าใจในระบบงานและวิธีปฏิบัติงาน	4 (8.51)	4 (8.51)	36 (76.60)	3 (6.38)	2.19	0.68	ดีน้อย	3
3. ทักษะและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	4 (8.51)	20 (42.55)	14 (29.79)	9 (19.15)	2.40	0.90	ดีน้อย	2
4. การจัดสรรกำลังคนกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	9 (19.15)	6 (12.77)	28 (59.57)	4 (8.51)	2.43	0.90	ดีน้อย	1
5. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	0 (0.00)	6 (12.77)	39 (82.98)	2 (4.26)	2.09	0.41	ดีน้อย	5
ภาพรวม					2.24	0.24	ดีน้อย	7

จากตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านบุคลากร อยู่ในระดับดีน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.24 (σ= 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี คือ การจัดสรรกำลังคนกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.43 (σ= 0.90) รองลงมาคือ ทักษะและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีค่าเฉลี่ย 2.40 (σ= 0.90) ลำดับสามคือ ความเข้าใจในระบบงานและวิธี

ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.19 (σ= 0.68) ลำดับสี่คือ มีปริมาณบุคลากรที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.09 (σ= 0.41) และลำดับสุดท้ายคือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.09 (σ= 0.41)

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการเงินและงบประมาณ

ด้านการเงินและงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดี	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. มีงบประมาณในการปฏิบัติราชการอย่างเพียงพอ	43 (91.49)	4 (8.51)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.91	0.28	ดีมาก	1
2. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่	6 (12.77)	2 (4.26)	21 (44.68)	18 (38.30)	1.91	0.97	ดีน้อย	5
3. หน่วยงานได้รับงบประมาณสำหรับใช้เดินทางไปราชการอย่างเพียงพอ	6 (12.77)	38 (80.85)	3 (6.38)	0 (0.00)	3.06	0.44	ดี	2
4. มีแหล่งงบประมาณภายนอก	0 (0.00)	0 (0.00)	44 (93.62)	3 (6.38)	1.94	0.25	ดีน้อย	4
5. มีมาตรการ การประหยัดงบประมาณรายจ่าย	4 (8.51)	24 (51.06)	15 (31.91)	4 (8.51)	2.59	0.77	ดี	3
ภาพรวม					2.69	0.28	ดี	2

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านการเงินและงบประมาณ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.69 (σ= 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี คือ มีงบประมาณในการปฏิบัติราชการอย่างเพียงพอ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 (σ= 0.28) รองลงมาคือ หน่วยงานได้รับงบประมาณสำหรับใช้เดินทางไปราชการอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.06 (σ= 0.44) ลำดับสามคือ มีมาตรการการประหยัด

งบประมาณรายจ่าย มีค่าเฉลี่ย 2.59 (σ= 0.77) ลำดับสี่คือ มีแหล่งงบประมาณภายนอก มีค่าเฉลี่ย 1.94 (σ= 0.25) และลำดับสุดท้ายคือ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 1.91 (σ= 0.28)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์

ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดี	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	1 (2.13)	7 (14.89)	36 (76.60)	3 (6.38)	2.13	0.54	ดีน้อย	3
2. มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ อย่างเพียงพอและมีสำรอง	4 (8.51)	6 (12.77)	30 (63.83)	7 (14.89)	2.15	0.78	ดีน้อย	2
3. ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะสนับสนุนวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ	1 (2.13)	1 (2.13)	44 (93.62)	1 (2.13)	2.04	0.36	ดีน้อย	4
4. การจัดทำคู่มือ และวิธีปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	0 (0.00)	8 (17.02)	31 (65.96)	8 (17.02)	2.00	0.59	ดีน้อย	5
5. ใช้วัสดุอุปกรณ์ดังกล่าวอย่างเต็มศักยภาพ	7 (14.89)	36 (76.60)	3 (6.38)	1 (2.13)	3.04	0.55	ดี	1
ภาพรวม					2.27	0.25	ดีน้อย	5

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับดีน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.27 (σ= 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี คือ ใช้วัสดุอุปกรณ์ดังกล่าวอย่างเต็มศักยภาพ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.04 (σ= 0.55) รองลงมาคือ มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้อย่างเพียงพอและมีสำรอง มีค่าเฉลี่ย 2.15 (σ= 0.78) ลำดับสามคือ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ย 2.13 (σ= 0.54) ลำดับสี่คือ ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะสนับสนุนวัสดุที่

ใช้ในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ย 2.04 (σ= 0.36) และลำดับสุดท้ายคือ การจัดทำคู่มือและวิธีปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง มีค่าเฉลี่ย 2.00 (σ= 0.59)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านอาคารและสถานที่

ด้านอาคารและสถานที่	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดี	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. หน่วยงานจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วนและเพียงพอ	4 (8.51)	36 (76.60)	6 (12.77)	1 (2.13)	2.91	0.54	ดี	2
2. ที่ทำงานตั้งอยู่ใกล้ส่วนราชการอื่นทำให้ติดต่องานสะดวก	5 (10.64)	1 (2.13)	41 (87.23)	0 (0.00)	2.23	0.63	ดีน้อย	4
3. ที่ทำงานมีแสงไฟสว่างเพียงพอและเงียบสงบเหมาะแก่การทำงาน	7 (14.89)	31 (65.96)	5 (10.64)	4 (8.51)	2.87	0.77	ดี	3
4. หน่วยงานมีการจัดห้องประชุมไว้ต้อนรับผู้มาเยือนพร้อมวัสดุอุปกรณ์ในการจัดประชุมเพียงพอ	18 (38.30)	16 (34.04)	7 (14.89)	6 (12.77)	2.98	1.03	ดี	1
5. ที่ทำงานมีสถานที่จอดรถเพียงพอ	1 (2.13)	2 (4.26)	18 (38.30)	26 (55.32)	1.53	0.69	ดีน้อยที่สุด	5
ภาพรวม					2.51	0.41	ดี	3

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านอาคารและสถานที่ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.27 (σ= 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี คือ หน่วยงานมีการจัดห้องประชุมไว้ต้อนรับผู้มาเยือนพร้อมวัสดุอุปกรณ์ในการจัดประชุมเพียงพอ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.98 (σ= 1.03) รองลงมาคือ หน่วยงานจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วนและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 2.91 (σ= 0.54) ลำดับสามคือ

ที่ทำงานมีแสงไฟสว่างเพียงพอและเงียบสงบเหมาะแก่การทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.87 (σ= 0.77) ลำดับสี่คือ ที่ทำงานตั้งอยู่ใกล้ส่วนราชการอื่นทำให้ติดต่องานสะดวก มีค่าเฉลี่ย 2.23 (σ= 0.63) และลำดับสุดท้ายคือ ที่ทำงานมีสถานที่จอดรถเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 1.53 (σ= 0.69)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดี	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. หน่วยงานมีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	32 (68.09)	4 (8.51)	11 (23.40)	0 (0.00)	3.45	.85	ดีมาก	1
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนเป็นอย่างดี	6 (12.77)	2 (4.26)	21 (44.68)	18 (38.30)	1.91	.97	ดีน้อย	5
3. หน่วยงานมีการวางแผนตามขั้นตอนกระบวนการที่ถูกต้อง	6 (12.77)	31 (65.96)	10 (21.28)	0 (0.00)	2.91	.58	ดี	2
4. แผนงานของหน่วยงานที่วางไว้มีความชัดเจน ต่อเนื่อง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	1 (2.13)	0 (0.00)	43 (91.49)	3 (6.38)	1.98	.39	ดีน้อย	4
5. แผนงานของหน่วยงานตอบสนองความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชน	5 (10.64)	22 (46.81)	16 (34.04)	4 (8.51)	2.60	.80	ดี	3
ภาพรวม					2.71	0.32	ดี	1

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านการวางแผน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.71 (σ= 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี คือ หน่วยงานมีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 (σ= 0.85) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการวางแผนตามขั้นตอน

กระบวนการที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 2.91 (σ= 0.58) ลำดับสามคือ แผนงานของหน่วยงานตอบสนองความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชน มีค่าเฉลี่ย 2.60 (σ= 0.80) ลำดับสี่คือ แผนงานของหน่วยงานที่วางไว้มีความชัดเจนต่อเนื่องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ย 1.98 (σ= 0.39) และลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 1.91 (σ= 0.97)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดี	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. หน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ	4 (8.51)	12 (25.53)	14 (29.79)	17 (36.17)	2.06	0.99	ดีน้อย	5
2. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ	6 (12.77)	16 (34.04)	13 (27.66)	12 (25.53)	2.34	1.01	ดีน้อย	1
3. หน่วยงานมีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร มีระบบให้และขอรับข้อมูล	5 (10.64)	12 (25.53)	13 (27.66)	17 (36.17)	2.11	1.03	ดีน้อย	4
4. การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง	5 (10.64)	13 (27.66)	17 (36.17)	12 (25.53)	2.23	.96	ดีน้อย	3
5.หน่วยงานมีการจัดเก็บรวบรวม และรายงานข้อมูลต่างๆ อย่างเป็นระบบและถูกต้องตามระเบียบ	5 (10.64)	14 (29.79)	16 (34.04)	12 (25.53)	2.26	.97	ดีน้อย	2
ภาพรวม					2.27	0.81	ดีน้อย	6

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

คลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.27 (σ= 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี คือ หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.34 (σ= 1.01) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดเก็บรวบรวมและรายงานข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและถูกต้องตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ย 2.26 (σ= 0.97) ลำดับสามคือ การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง มีค่าเฉลี่ย 2.23 (σ= 0.96) ลำดับสี่คือ หน่วยงานมีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารมีระบบให้และขอรับข้อมูล มีค่าเฉลี่ย 2.11 (σ= 1.03) และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ มีค่าเฉลี่ย 2.06 (σ= 0.99)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม 7 ด้าน

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	2.42	0.21	ดีน้อย	4
2. ด้านบุคลากร	2.24	0.24	ดีน้อย	7
3. ด้านการเงินและงบประมาณ	2.69	0.28	ดี	2
4. ด้านวัสดุอุปกรณ์	2.27	0.25	ดีน้อย	5
5. ด้านอาคารและสถานที่	2.51	0.41	ดี	3
6. ด้านการวางแผน	2.71	0.32	ดี	1
7. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	2.27	0.81	ดีน้อย	6
รวม	3.42	0.24	ดีมาก	-

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม 7 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42

(σ= 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี คือ ด้านการวางแผน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.71 (σ= 0.32) รองลงมาคือ ด้านการเงินและงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 2.69 (σ= 0.28) ลำดับสามคือ ด้านอาคารและสถานที่ มีค่าเฉลี่ย 2.51 (σ= 0.41) ลำดับสี่คือ ด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ย 2.42 (σ= 0.21) ลำดับห้าคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ย 2.27 (σ= 0.25) ลำดับหกคือ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.27 (σ= 0.81) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.24 (σ= 0.24)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ					
	ชาย		ระดับความคิดเห็น	หญิง		ระดับความคิดเห็น
	μ	σ		μ	σ	
ด้านโครงสร้างองค์การ	2.42	0.18	ดีน้อย	2.41	0.28	ดีน้อย
ด้านบุคลากร	2.26	0.26	ดีน้อย	2.20	0.20	ดีน้อย
ด้านการเงินและงบประมาณ	2.62	0.22	ดี	2.83	0.34	ดี
ด้านวัสดุอุปกรณ์	2.29	0.22	ดีน้อย	2.23	0.32	ดีน้อย
ด้านอาคารและสถานที่	2.42	0.40	ดีน้อย	2.69	0.38	ดี
ด้านการวางแผน	2.73	0.34	ดี	2.67	0.28	ดี
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	2.30	0.87	ดีน้อย	2.21	0.71	ดีน้อย
ภาพรวม	3.41	0.25	ดีมาก	3.45	0.24	ดีมาก
อันดับ	2			1		

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมเพศหญิง เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีมาก มี

ค่าเฉลี่ย 3.45 (σ= 0.24) และรองลงมาคือ เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.41 (σ= 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านโครงสร้างองค์การ ไม่แตกต่างจากเพศชาย

บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างจากเพศชาย

บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการเงินและงบประมาณ ไม่แตกต่างจากเพศชาย

บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างจากเพศชาย

บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านอาคารและสถานที่ แตกต่างจากเพศชาย

บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการวางแผน ไม่แตกต่างจากเพศชาย

บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างจากเพศชาย

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุ											
	21 - 30 ปี		ระดับความคิดเห็น	31 - 40 ปี		ระดับความคิดเห็น	41 - 50 ปี		ระดับความคิดเห็น	51 ปีขึ้นไป		ระดับความคิดเห็น
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านโครงสร้างองค์การ	2.45	0.32	ดีน้อย	2.42	0.20	ดีน้อย	2.38	0.07	ดีน้อย	2.42	0.23	ดีน้อย
ด้านบุคลากร	2.23	0.13	ดีน้อย	2.31	0.29	ดีน้อย	2.13	0.15	ดีน้อย	2.20	0.24	ดีน้อย
ด้านการเงินและงบประมาณ	2.75	0.30	ดี	2.73	0.35	ดี	2.60	0.11	ดี	2.62	0.19	ดี
ด้านวัสดุอุปกรณ์	2.25	0.37	ดีน้อย	2.22	0.25	ดีน้อย	2.28	0.15	ดีน้อย	2.38	0.21	ดีน้อย
ด้านอาคารและสถานที่	2.65	0.32	ดี	2.52	0.44	ดี	2.10	0.15	ดีน้อย	2.67	0.38	ดี
ด้านการวางแผน	2.70	0.37	ดี	2.67	0.29	ดี	2.68	0.34	ดี	2.80	0.35	ดี
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	2.30	0.76	ดีน้อย	2.32	0.81	ดีน้อย	1.98	0.86	ดีน้อย	2.38	0.87	ดีน้อย
ภาพรวม	3.47	0.24	ดีมาก	3.44	0.26	ดีมาก	3.23	0.21	ดี	3.49	0.20	ดีมาก
อันดับ	2			3			4			1		

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า อายุ 51 ปีขึ้นไป เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 (σ= 0.20) รองลงมาคือ อายุ 21 -30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.47 (σ= 0.24) ลำดับสามคือ อายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.44 (σ= 0.26) และลำดับสุดท้ายคือ อายุ 41 - 50 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

2. ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

3. ด้านการเงินและงบประมาณ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

4. ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

5. ด้านอาคารและสถานที่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

6. ด้านการวางแผน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

7. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา											
	ประถมศึกษา		ระดับความคิดเห็น	มัธยมศึกษา/ปวช.		ระดับความคิดเห็น	อนุปริญญา/ปวส.		ระดับความคิดเห็น	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า		ระดับความคิดเห็น
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านโครงสร้างองค์การ	2.45	0.21	ดีน้อย	2.40	0.11	ดีน้อย	2.40	0.00	ดีน้อย	2.40	0.25	ดีน้อย
ด้านบุคลากร	2.27	0.16	ดีน้อย	2.15	0.23	ดีน้อย	2.20	0.00	ดีน้อย	2.25	0.30	ดีน้อย
ด้านการเงินและงบประมาณ	2.60	0.17	ดี	2.58	0.23	ดี	2.80	0.00	ดี	2.79	0.33	ดี
ด้านวัสดุอุปกรณ์	2.28	0.19	ดีน้อย	2.35	0.23	ดีน้อย	2.60	0.00	ดี	2.22	0.30	ดีน้อย
ด้านอาคารและสถานที่	2.33	0.28	ดีน้อย	2.30	0.34	ดีน้อย	2.80	0.00	ดี	2.71	0.44	ดี
ด้านการวางแผน	2.73	0.42	ดี	2.60	0.19	ดี	2.60	0.00	ดี	2.73	0.28	ดี
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	2.40	0.96	ดีน้อย	2.48	0.60	ดีน้อย	2.60	0.00	ดี	2.08	0.75	ดีน้อย
ภาพรวม	3.41	0.30	ดีมาก	3.37	0.22	ดีมาก	3.60	0.00	ดีมาก	3.44	0.22	ดีมาก
อันดับ	3			4			1			2		

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล คลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า การศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 (σ= 0.00) รองลงมาคือ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.44 (σ= 0.22) ลำดับสามคือ ประถมศึกษา 3.41 (σ= 0.30) และลำดับสุดท้ายคือ มัธยมศึกษา/ ปวช. มีค่าเฉลี่ย 3.37 (σ= 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

2. ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

3. ด้านการเงินและงบประมาณ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

4. ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

5. ด้านอาคารและสถานที่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

6. ด้านการวางแผน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

7. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอาชีพ

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอาชีพ											
	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น		ระดับความคิดเห็น	ข้าราชการทางการเมือง		ระดับความคิดเห็น	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ระดับความคิดเห็น	ลูกจ้างทั่วไป		ระดับความคิดเห็น
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านโครงสร้างองค์การ	2.31	0.15	ดีน้อย	2.44	0.16	ดีน้อย	2.57	0.37	ดี	2.40	0.28	ดีน้อย
ด้านบุคลากร	2.19	0.30	ดีน้อย	2.23	0.21	ดีน้อย	2.30	0.21	ดีน้อย	2.35	0.19	ดีน้อย
ด้านการเงินและงบประมาณ	2.81	0.35	ดี	2.60	0.17	ดี	2.80	0.31	ดี	2.55	0.25	ดี
ด้านวัสดุอุปกรณ์	2.23	0.27	ดีน้อย	2.31	0.20	ดีน้อย	2.30	0.41	ดีน้อย	2.15	0.19	ดีน้อย
ด้านอาคารและสถานที่	2.70	0.48	ดี	2.30	0.29	ดีน้อย	2.87	0.30	ดี	2.50	0.20	ดีน้อย
ด้านวัสดุอุปกรณ์	2.70	0.23	ดี	2.65	0.29	ดี	2.73	0.39	ดี	3.00	0.57	ดี
ด้านอาคารและสถานที่	1.91	0.54	ดีน้อย	2.43	0.88	ดีน้อย	2.30	1.03	ดีน้อย	2.60	0.67	ดี
ภาพรวม	3.37	0.19	ดีมาก	3.39	0.27	ดีมาก	3.57	0.21	ดีมาก	3.51	0.25	ดีมาก
อันดับ	4			3			1			2		

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอาชีพ พบว่า บุคลากรที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า อาชีพพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 (σ= 0.21) รองลงมาคือ ลูกจ้างทั่วไป มีค่าเฉลี่ย 3.51 (σ= 0.25) ลำดับสามคือ ข้าราชการทางการเมือง มีค่าเฉลี่ย 3.39 (σ= 0.27) และลำดับสุดท้ายคือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 3.37 (σ= 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า บุคลากรที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

2. ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

3. ด้านการเงินและงบประมาณ พบว่า บุคลากรที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

4. ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า บุคลากรที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

5. ด้านอาคารและสถานที่ พบว่า บุคลากรที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

6. ด้านการวางแผน พบว่า บุคลากรที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

7. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน								
	5,001 - 7,000 บาท		ระดับความคิดเห็น	7,001 - 9,000 บาท		ระดับความคิดเห็น	9,001 บาทขึ้นไป		ระดับความคิดเห็น
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านโครงสร้างองค์การ	2.45	0.18	ดีน้อย	2.47	0.27	ดีน้อย	2.30	0.16	ดีน้อย
ด้านบุคลากร	2.29	0.20	ดีน้อย	2.20	0.27	ดีน้อย	2.18	0.28	ดีน้อย
ด้านการเงินและงบประมาณ	2.58	0.19	ดี	2.78	0.30	ดี	2.78	0.34	ดี
ด้านวัสดุอุปกรณ์	2.29	0.21	ดีน้อย	2.28	0.31	ดีน้อย	2.23	0.28	ดีน้อย
ด้านอาคารและสถานที่	2.34	0.29	ดีน้อย	2.60	0.40	ดี	2.73	0.50	ดี
ด้านวัสดุอุปกรณ์	2.70	0.38	ดี	2.68	0.29	ดี	2.73	0.23	ดี
ด้านอาคารและสถานที่	2.45	0.91	ดีน้อย	2.38	0.73	ดีน้อย	1.82	0.51	ดีน้อย
ภาพรวม	3.42	0.29	ดีมาก	3.48	0.18	ดีมาก	3.36	0.20	ดีมาก
อันดับ	2			1			3		

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 7,001 - 9,000 บาท เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 (σ= 0.18) รองลงมาคือ 5,001 - 7,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.42 (σ= 0.29) และลำดับสุดท้ายคือ 9,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.36 (σ= 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

2. ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

3. ด้านการเงินและงบประมาณ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

4. ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

5. ด้านอาคารและสถานที่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

6. ด้านการวางแผน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

7. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเกี่ยวเนื่องกับหลายฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีการตั้งข้อสังเกตว่าองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ยังขาดความพร้อมในการปฏิบัติงาน และกำลังประสบปัญหาหลายประการ อาทิ ความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกันเอง มาจากการขัดผลประโยชน์ ประกอบกับผู้ปฏิบัติงานต่างประสบปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดั้งนั้น จึงเป็นที่สนใจเพื่อศึกษาว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้อง และจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ทั้งสิ้นจำนวน 47 คน

การวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ

จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Compare Means ซึ่งผลการศึกษานำมาสรุป อภิปรายและเสนอแนะตามอันดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 สรุปข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ประกอบอาชีพเป็นข้าราชการทางการเมือง มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 - 7,000 บาท มากที่สุด

ส่วนที่ 2 สรุประดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม 7 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี คือ ด้านการวางแผน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ด้านการเงินและงบประมาณ ลำดับสามคือ ด้านอาคารและสถานที่ ลำดับสี่คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ลำดับห้าคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ลำดับหกคือ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านการวางแผน อยู่ในระดับดี คือ หน่วยงานมีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ หน่วยงานมีการวางแผนตามขั้นตอนกระบวนการที่ถูกต้อง ลำดับสามคือ แผนงานของหน่วยงานตอบสนองความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชน ลำดับสี่คือ แผนงานของหน่วยงานที่วางไว้มีความชัดเจนต่อเนื่องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนเป็นอย่างดี

2. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านการเงินและงบประมาณ อยู่ในระดับดี คือ มีงบประมาณในการปฏิบัติราชการอย่างเพียงพอ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ หน่วยงานได้รับงบประมาณสำหรับใช้เดินทางไปราชการอย่างเพียงพอ ลำดับสามคือ มีมาตรการการประหยัด

งบประมาณรายจ่าย ลำดับสี่คือ มีแหล่งงบประมาณภายนอก และลำดับสุดท้ายคือ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่

3. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านอาคารและสถานที่ อยู่ในระดับดี คือ หน่วยงานมีการจัดห้องประชุมไว้ต้อนรับผู้มาเยือนพร้อมวัสดุอุปกรณ์ในการจัดประชุมเพียงพอ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ หน่วยงานจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วนและเพียงพอ ลำดับสามคือ ที่ทำงานมีแสงไฟสว่างเพียงพอและเงียบสงบเหมาะแก่การทำงาน ลำดับสี่คือ ที่ทำงานตั้งอยู่ใกล้ส่วนราชการอื่นทำให้ติดต่องานสะดวก และลำดับสุดท้ายคือ ที่ทำงานมีสถานที่จอดรถเพียงพอ

4. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับดีน้อย คือ องค์การทำงานได้ดีราบรื่นและสอดคล้องกับงานที่ทำ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ พัฒนาคนทำงานโดยแบ่งงานเป็นงานหลักงานเชิงวิชาการและงานสนับสนุนบริหารทำ ลำดับสามคือ มีการบริหารงานแบบแนวราบทุกฝ่ายช่วยกันคิดและช่วยกันทำ ลำดับสี่คือ การจัดระบบการทำงานมีความเป็นระเบียบ และลำดับสุดท้ายคือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน

5. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับดีน้อย คือ ใช้วัสดุอุปกรณ์ดังกล่าวอย่างเต็มศักยภาพ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้อย่างเพียงพอและมีสำรอง ลำดับสามคือ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ลำดับสี่คือ ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะสนับสนุนวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ และลำดับสุดท้ายคือ การจัดทำคู่มือและวิธีปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

6. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีน้อย คือ หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีน้อย รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดเก็บรวบรวมและรายงานข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและถูกต้องตามระเบียบ ลำดับสามคือ การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง ลำดับสี่คือ หน่วยงานมีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารมีระบบให้และขอรับข้อมูล และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ

7. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านบุคลากร อยู่ในระดับดีน้อย คือ การจัดสรรกำลังคนกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีน้อย รองลงมาคือ ทักษะและ

ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ลำดับสามคือ ความเข้าใจในระบบงานและวิธีปฏิบัติงาน ลำดับสี่คือ มีปริมาณบุคลากรที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้ายคือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างจากบุคลากรเพศชาย

บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีอาชีพพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,001 - 9,000 บาท มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือด้านการวางแผน รองลงมาคือด้านการเงินและงบประมาณ ถัดมาคือด้านอาคารและสถานที่ ต่อมาคือด้านโครงสร้างองค์การ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ เจริญผล (2541) เรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผลการ

ศึกษาวิจัย พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในเกณฑ์ระดับสูง ทั้งในด้านการกำหนดปัญหาและความต้องการของประชาชน การตัดสินใจ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงบประมาณ การประสานงาน การควบคุมและการประเมินผลงาน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ สมพงษ์ ฟุ้งทวีวงศ์ (2543) เรื่อง ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ความคิดเห็นคณะผู้บริหารเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล ทั้ง 4 ด้าน มีอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ วชิราภรณ์ นนทรี (2546) เรื่อง ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของตน: ศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง งานวิจัยของ ทักษยศ พินิจคุณ (2549) เรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการด้านงานจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อกระบวนการบริการและเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านงานจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนผู้เสียภาษี แต่ละประเภทตามทะเบียนคุมผู้ชำระภาษีของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 320 ราย ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการประมวลผลหาค่าทางสถิติ คำนวณหาค่าร้อยละ (Precentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนผู้เสียภาษี แต่ละประเภทตามทะเบียนคุมผู้ชำระภาษีของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีภาพรวมของความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยประชาชนผู้เสียภาษีแต่ละประเภทตามทะเบียนคุมผู้ชำระภาษีของเทศบาลตำบลจันทนิมิต มีความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านงานจัดเก็บรายได้สนระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อกระบวนการให้บริการด้านงานจัดเก็บรายได้ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างระหว่างข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับความพึงพอใจของประชาชน ที่มีต่อการบริการด้านงานจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประเภทบริการที่มาติดต่อต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านงานจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกันและ

ประชานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านงานจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน งานวิจัยของ ทัศนีย์ เอี่ยมผ่อง (2535, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านมโนภาพ อยู่ในระดับมาก และพบว่าทักษะทั้งสามตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 และงานวิจัยของ เยาวรัช บุญชัย (2529, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมารยาทไทยบางประการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มาจากครอบครัวที่มีวิถีชีวิตแตกต่างกันกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 800 คน ผลการศึกษา พบว่านักเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีวิถีชีวิตแบบอนุรักษ์นิยมและแบบสมัยใหม่มีความคิดเห็นในด้านมารยาททางกายและวาจา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงว่า การที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ในความคิดของผู้วิจัยพิจารณาว่า เนื่องจากคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด และพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีการวางนโยบายในการบริหารงานไว้อย่างเป็นระบบ เช่น

1. ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า บุคลากรของหน่วยงานทำงานได้ดีราบรื่นและสอดคล้องกับงานที่ทำ มีการพัฒนาคนทำงาน โดยแบ่งงานเป็นงานหลักงานเชิงวิชาการและงานสนับสนุนบริหารทำ มีการบริหารงานแบบแนวราบทุกฝ่ายช่วยกันคิดและช่วยกันทำ มีการจัดระบบการทำงานมีความเป็นระเบียบ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน

2. ด้านบุคลากร พบว่า คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีการจัดสรรกำลังคนกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีทักษะและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความเข้าใจในระบบงาน และวิธีปฏิบัติงาน มีการแบ่งงานตามปริมาณบุคลากรที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. ด้านการเงินและงบประมาณ พบว่า การบริหารงบประมาณของหน่วยงานมีงบประมาณในการปฏิบัติราชการอย่างเพียงพอ หน่วยงานได้รับงบประมาณสำหรับใช้เดินทางไป

ราชการอย่างเพียงพอ มีมาตรการ การประหยัดงบประมาณรายจ่าย มีแหล่งงบประมาณภายนอก และหน่วยงานได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่

4. ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า หน่วยงานมีการจัดการใช้วัสดุอุปกรณ์ดังกล่าวอย่างเต็มศักยภาพ มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้อย่างเพียงพอและมีสำรอง มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะสนับสนุนวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ และมีการจัดทำคู่มือและวิธีปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

5. ด้านอาคารและสถานที่ พบว่า หน่วยงานมีการจัดห้องประชุมไว้ต้อนรับผู้มาเยือน พร้อมวัสดุอุปกรณ์ในการจัดประชุมเพียงพอ หน่วยงานจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วนและเพียงพอ ที่ทำงานมีแสงไฟสว่างเพียงพอและเงียบสงบเหมาะแก่การทำงาน ที่ทำงานตั้งอยู่ใกล้ส่วนราชการอื่นทำให้ติดต่องานสะดวก และที่ทำงานมีสถานที่จอดรถเพียงพอผู้มาเยือน

6. ด้านการวางแผน พบว่า หน่วยงานมีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีการวางแผนตามขั้นตอนกระบวนการที่ถูกต้อง มีแผนงานของหน่วยงานตอบสนองความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชน แผนงานของหน่วยงานที่วางไว้มีความชัดเจนต่อเนื่องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนเป็นอย่างดี

7. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ มีการจัดเก็บรวบรวมและรายงานข้อมูลต่างๆ อย่างเป็นระบบและถูกต้องตามระเบียบ รายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารมีระบบให้และขอรับข้อมูล และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ พบว่า

1. เพศ จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา พูลเกษม (2548, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ตามแผนปฏิบัติการทั้ง 6 ด้าน และเพื่อเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ

รายได้ต่อเดือน พื้นที่หมู่บ้านที่อยู่อาศัย และระยะเวลาที่อยู่อาศัย กับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด จำนวน 370 คน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วนและทำการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบบบังเอิญจนครบจำนวนที่ต้องการ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานจากมากไปหาน้อย การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ใช้สถิติไคล์สแคว์ (Chi-square) ผลการศึกษาวิจัยพบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อจำแนกตามรายข้อตามระดับการปฏิบัติงาน พบว่า

1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.2 ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน/ สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว อยู่ในเกณฑ์น้อย

1.5 การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์น้อย

1.6 ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่ในเกณฑ์น้อย

ผลการเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคล กับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด จากผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อยู่อาศัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพื้นที่หมู่บ้านที่อยู่อาศัย มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของประชาชนที่แตกต่างกัน

ในความคิดของผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี บุคลากรที่เป็นเพศหญิงก็อาจจะปฏิบัติงานได้เท่าเทียมหรือดีกว่าหรือมีความละเอียดรอบคอบปฏิบัติงานกว่าเพศชาย

2. อายุ จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ ฟุ้งทวีวงศ์ (2543) เรื่อง ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของ

เทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพภูมิหลังของคณะผู้บริหารเทศบาล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานต่างกัน

ในความคิดของผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า การที่บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดแตกต่างกัน ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านบุคลากร ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านอาคารและสถานที่ ด้านการวางแผน และด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน แตกต่างจากบุคลากรในช่วงอายุอื่น ๆ เป็นเพราะอายุที่มากขึ้นย่อมทำให้มนุษย์มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ มากกว่าคนที่มีอายุน้อยกว่า ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก็เช่นกัน บุคลากรที่มีอายุมากย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

3. ระดับการศึกษา จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีมีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนีย์ จิตรเนื่อง (2526, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับทักษะการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยสรุปว่า ผู้บริหาร และอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านเทคนิค ด้านมนุษย์ และ ด้านคตินิยม ที่กำหนดในแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย และได้วิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับทักษะทางการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งสามด้าน คือ ด้านมโนภาพ ด้านมนุษย์และด้านเทคนิคไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

ในความคิดของผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า การที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาที่แตกต่างกันทำให้คนมีคุณวุฒิภาวะในการคิดหรือไตร่ตรองเรื่องราวต่าง ๆ ตามหลักและเหตุผลต่างกัน อันเนื่องมาจากการศึกษาที่ได้รับ ภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องาน และเรื่องอื่น ๆ

4. อาชีพ จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีอาชีพเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นต่อการ

บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวา ประสุวรรณ (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการใช้บริการของพนักงานส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการด้านต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประชาชนในกลุ่มที่แตกต่างกัน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้และกลุ่มสมาชิกต่อการให้บริการด้านต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจในการให้บริการ 3 ด้าน คือ ด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการ ด้านระบบการให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โดยทำการศึกษาเฉพาะประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่และเข้ามารับบริการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง ซึ่งคำนวณได้ตัวอย่างทั้งหมด 361 ราย มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบใช้สถิติ t - test และ

One - way ANOVA

ในความคิดของผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นที่รู้จักคุ้นเคยกันเป็นอย่างดีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันจึงไม่มีการเลือกปฏิบัติแม้จะมีอาชีพต่างกันก็ตาม

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,001 - 9,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรินทร์ บรรดาศักดิ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในชุมชนเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชน จำนวน 399 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test, F - test และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศหญิง ร้อยละ 50.63 มีอายุ 31 - 50 ปี ร้อยละ 43.61 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 32.83 อาชีพรับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 28.07 และรายได้จากอาชีพหลักต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 28.32 2. ความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนา

โครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับความคาดหวังมากทุกด้าน ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62 3. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีเพศ อายุ และอาชีพ ต่างกัน มีความคาดหวังต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับประชาชนที่มีระดับการศึกษา และรายได้จากอาชีพหลักต่างกัน มีความคาดหวังต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ สุนีย์ จิตรเนื่อง (2526, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับทักษะการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยสรุปว่า ผู้บริหาร และอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านเทคนิค ด้านมนุษย์ และ ด้านคตินิยมที่กำหนดในแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย และได้วิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับทักษะทางการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งสามด้าน คือ ด้านมโนภาพ ด้านมนุษย์และด้านเทคนิคไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

ในความคิดของผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยอาจจะมีความอดทนและขยันปฏิบัติงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือนมากกว่าก็ได้ เพราะมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ดีเท่ากัน จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี" พบว่า บุคลากรความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก ดังนั้นข้อเสนอแนะทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานจึงเน้นเรื่องการรักษามาตรฐาน และการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแผนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาเชิงนโยบายดังนี้

1. ควรพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี" ในรายละเอียดทั้ง 7 ด้าน พบว่า ยังมีจุดบกพร่องหลายด้าน ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาเชิงนโยบาย จึงควรมีการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. ควรมีการจัดหาทุนหรืองบประมาณไว้สำหรับจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานได้ทันสมัยอยู่เสมอ

2. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรควรพัฒนาและจัดระบบโครงสร้างองค์การให้เป็นสัดส่วน จัดผังองค์กร

3. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง โอนย้ายพนักงาน

4. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การได้รับการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในเรื่องการปฏิบัติงาน มีการส่งไปทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

5. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการกำหนดนโยบายในการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ลักษณะงานเฉพาะอย่างเพื่อเป็นแนวทางมาตรฐานในการจัดแบ่งส่วนงานให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ จากการศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี" เพื่อให้การปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพ ดังนี้

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในเชิงคุณภาพจากการลงสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และสังเกตพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้ได้คำตอบเพิ่มเติมที่สะท้อนภาพความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อใช้ข้อมูลในการกำหนดพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล คลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อรักษามาตรฐานและเพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จัดให้มีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่แท้จริงในการบริหารงาน

4. ให้มีการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่ต่อไป

บรรณานุกรม

กิติมา ปรีดีดิลก. (2524). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.

_____. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

_____. (2529). *หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ*. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.

_____. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

เกรียงไกร ทรัพย์นทีสิน. (2549). *ทัศนคติของเกษตรกรผู้เลี้ยงกุ้งต่อวิธีการเก็บภาษีนากุ้งในเขตจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกรียงศักดิ์ ตัณฑะตะนัย. (2543). *ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น: ศึกษากรณีการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางพลี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

โกศล ใสขาว. (2540). *ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.

โกศัย วงศ์อนันต์นนท์. (2551). *ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดจันทบุรี*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เจริญ ไววัจนกุล. (2522). *บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษรการพิมพ์.

ชัยพงษ์ โชติวรรณ. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองบุรีรัมย์*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชัยอนันต์ สมุทวนิช. (2537). *กระบวนทัศน์ใหม่ในการศึกษารัฐ - สังคม: สยามท่ามกลางกระแสโลกานุวัตร์: เมืองไทยในสิบปีหน้า*. กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายศึกษา.

เด่นดวง สุบุตรดี. (2550). *ความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2535). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

_____: (2542). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2528). *การจูงใจเพื่อผลงาน*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทวิบูรณ์ หอม์เย็น. (2531). *ความรู้พื้นฐานการเป็นผู้นำชุมชน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ทักษยศ พินิจคุณ. (2549). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการด้านงานจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาบูรพา.

ทัศนีย์ เอี่ยมผ่อง. (2535). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิวา ประสุวรรณ. (2547). *ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการใช้บริการของพนักงานส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทื้อน ทองแก้ว. (2549, 15 พฤศจิกายน). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/file21122005046.doc

ธงชัย สันติวงษ์. (2530). *องค์การและการบริหารงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธัญวรัตม์ ทองศรี. (2548). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการแต่งตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. (2530). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2525). *หลักการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอส.เอ็ม.เอ็ม.

_____. (2527). *หลักการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลป์การพิมพ์.

นพมาศ ธีรเวคิน. (2542). *จิตวิทยาสังคมกับชีวิต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นุกูล ฝอยทอง. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บุญทัน ดอกไธสง. (2537). *การจัดองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุศรา พลูเกษม. (2548). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2533). *นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2529). *การบริหารและการจัดระเบียบ บริหารราชการไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

ประสาท หลักศิลา. (2529). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ: ก้าวหน้า.

พนัส หันนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงงาน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2529). *หลักการบริหารโรงเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2530). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2531). การวัดทัศนคติ. ใน *เอกสารบรรยายคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

พัชนี วรกวิน. (2526). *จิตวิทยาสังคม ทฤษฎีและปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2532). *วัฒนธรรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์

ภิญโญ สาธร. (2516). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2523). *หลักและระบบบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-5.* นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มามพ สุวามีชัย. (2529). *หลักการจัดการ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กราฟิคอาร์ต.

เมธี ปิลันธนจนนท์. (2525). *การบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.

เยาวรัช บุญชัย. (2529). *การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมารยาทไทยบางประการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มาจากครอบครัวที่มีวิถีชีวิตแตกต่างกัน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

วชิราภรณ์ นนทรีย์. (2546). *ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของตน: ศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงราย.* งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วัชรินทร์ บรรดาศักดิ์. (2549). *ความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในชุมชนเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2545). *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: โฟร์เพซ.

_____. (2548). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานของรัฐ.* กรงเทพฯ: นิติธรรม.

ศรีสมบูรณ์ แย้มกมล .(2552). *ความคิดเห็นของข้าราชการต่อศักยภาพในการบริหารงานของสภาตำบลภายใต้พรบ.สภาตำบล ศึกษากรณีฉะเชิงเทรา.* งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: วิสุทธิ์วัฒนา.

_____. (2545). *องค์การและจัดการ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศิวาพร มัณฑกานนท์. (2528). *การบริหารงานบุคคล.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ฝ่ายตำราและอุปกรณ์การศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2523). *การบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2514). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เกษมสุวรรณ.

_____. (2523ก). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2523ข). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ ฟุ้งหวีวงศ์. (2543). *ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมพงษ์ ภิรมย์ชม. (2546). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมยศ นาวีการ. (2525). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณากิจเทรดดิ้ง.

สมยศ นาวีการ และ ผุสดี รุมาคม. (2520). *การบริหารธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ดวงกลม.

สมศักดิ์ เจริญผล. (2541). *ความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชา จันทร์เอม. (2527). *จิตวิทยาการแนะแนว*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.

สุโท เจริญสุข. (2551). *หลักจิตวิทยาและพัฒนาการมนุษย์*. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.

สุนีย์ จิตรเนื่อง. (2526). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับทักษะทางการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิทย์ บุญช่วย. (2525). *การบริหารโรงเรียน*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อนันต์ เกตุวงศ์. (2523). *หลักการและเทคนิคการวางแผน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด. (2554, 1 กุมภาพันธ์ 2554). *ข้อมูลด้านการบริหารปกครองครอง*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.tambol.com/xyz/gov1.asp.

อุทัย เลาหวิเชียร และ วรเดช จันทรศร. (2528). *การบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Bateman, T. S. and Scott A. S. (1999). *Management: Building Competitive Advantage*. (4th ed.). Boston: McGraw-Hill.

Foster, C.R. (1972). *Psychology for Life Adjustment.* Chicago: American Techniccal.

Gregg, R.T. (1957). *The Administration Process in Administrative Behavior in Education.* New York: Harper Brothers.

Katz, R. L. (1955). *Skills of Effective Administrator.* New York: McGraw Hill.

Porter, L. W., Lawler, E.E., and Hackman, J. R. (1975). *Behavior in Organization.* New York: McGraw-Hill.

Weihrich, H. and Koontz, H. (1993). *Management: A Globol Perspective.* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.

Wiles, K. (1955). *Supervision for Better School.* (2nd ed.). New Jersey: Prentics Hall.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ กรุณาตอบคำถามด้วยตัวท่านเอง และไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

2. คำถามทุกข้อไม่ใช่แบบทดสอบความรู้ ผู้ตอบจึงไม่จำเป็นต้องตอบให้ถูกตามหลักวิชาการ กรุณาตอบให้ตรงตามความเป็นจริง ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ตอบ

3. ผู้วิจัยถือว่าคำตอบหรือข้อมูลจากผู้ตอบทั้งหมดเป็นความลับ

4. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านตอบแบบสอบชุดนี้ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการที่จะพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าไหม่ จังหวัดจันทบุรี

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ❑ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

   ❑ 1) ชาย ❑ 2) หญิง

2. อายุ

   ❑ 1) 21 - 30 ปี ❑ 2) 31 - 40 ปี ❑ 3) 41 - 50 ปี

   ❑ 4) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

   ❑ 1) ประถมศึกษา ❑ 2) มัธยมศึกษา/ ปวช. ❑ 3) อนุปริญญา/ ปวส.

   ❑ 4) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. อาชีพ

   ❑ 1) ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ❑ 2) ข้าราชการทางการเมือง ❑ 3) ลูกจ้างประจำ

   ❑ 4) พนักงานจ้างตามภารกิจ ❑ 5) ลูกจ้างทั่วไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

   ❑ 1) 3,001 - 5,000 บาท ❑ 2) 5,001 - 7,000 บาท

   ❑ 3) 7,001 - 9,000 บาท ❑ 4) 9,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่อง ✓ ลงในตาราง ให้ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด และกรุณาตอบคำถามทุกคำถาม

คำถาม	ดีมากที่สุด	ดี	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด
ด้านโครงสร้างองค์การ				
องค์การทำงานได้ดีราบรื่นและสอดคล้องกับงานที่ทำ				
มีการบริหารงานแบบแนวราบ ทุกฝ่ายช่วยกันคิดและช่วยกันทำ				
มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน				
พัฒนาคนทำงาน โดยแบ่งงานเป็นงานหลัก งานเชิงวิชาการและงานสนับสนุนบริหาร				
การจัดระบบการทำงานมีความเป็นระเบียบ				
มีปริมาณบุคลากรที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน				
ความเข้าใจในระบบงาน และวิธีปฏิบัติงาน				
ทักษะและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า				
การจัดสรรกำลังคนกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย				
ขวัญและกำลังใจในการทำงาน				
ด้านการเงินและงบประมาณ				
มีงบประมาณในการปฏิบัติราชการอย่างเพียงพอ				
ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่				
หน่วยงานได้รับงบประมาณสำหรับใช้เดินทางไปราชการอย่างเพียงพอ				
มีแหล่งงบประมาณภายนอก				
มีมาตรการ การประหยัดงบประมาณรายจ่าย				

คำถาม	ดีมากที่สุด	ดี	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด
ด้านวัสดุอุปกรณ์				
วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน				
มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ อย่างเพียงพอและมีสำรอง				
ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะสนับสนุนวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ				
การจัดทำคู่มือ และวิธีปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง				
ใช้วัสดุอุปกรณ์ดังกล่าวอย่างเต็มศักยภาพ				
ด้านอาคารและสถานที่	(4)	(3)	(2)	(1)
หน่วยงานจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วนและเพียงพอ				
ที่ทำงานตั้งอยู่ใกล้ส่วนราชการอื่นทำให้ติดต่องานสะดวก				
ที่ทำงานมีแสงไฟสว่างเพียงพอและเงียบสงบเหมาะแก่การทำงาน				
หน่วยงานมีการจัดห้องประชุมไว้ต้อนรับผู้มาเยือนพร้อมวัสดุอุปกรณ์ในการจัดประชุมเพียงพอ				
ที่ทำงานมีสถานที่จอดรถเพียงพอ				

คำถาม	ดีมากที่สุด	ดี	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด
ด้านการวางแผน				
หน่วยงานมีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง				
บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนเป็นอย่างดี				
หน่วยงานมีการวางแผนตามขั้นตอนกระบวนการที่ถูกต้อง				
แผนงานของหน่วยงานที่วางไว้มีความชัดเจน ต่อเนื่อง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง				
แผนงานของหน่วยงาน ตอบสนองความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชน				
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	(4)	(3)	(2)	(1)
หน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ				
หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ				
หน่วยงานมีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร มีระบบให้และขอรับข้อมูล				
การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง				
หน่วยงานมีการจัดเก็บ รวบรวม และรายงานข้อมูลต่างๆ อย่างเป็นระบบและถูกต้องตามระเบียบ				