

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู
อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

จุฑาพงษ์ รัตนโชติ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ จุฑาพงษ์ รัตนโชติ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....
.....
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....
.....
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

.....
.....
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....
.....
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....
.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนันย์ ธรรมเสนา)
วันที่...9...เดือน...ธันวาคม.....พ.ศ....2559.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการมีความสำเร็จ
ลงได้โดยได้รับความกรุณาจากหลายท่านที่ให้คำปรึกษาและแนะนำอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะท่านอาจารย์
ดร.กาญจนา บุญยัง อาจารย์ที่ปรึกษา รวมทั้ง ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ผู้ช่วยคณบดี
ฝ่ายวิชาการและวิจัย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และนางพริมลักษมณ
ร่วมสุข ปลัดเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ให้เกียรติ
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย ดำเนินการด้านตรวจเครื่องมือวิจัย
เสนอแนะแนวทางในการศึกษา ข้อเสนอแนะ ในทุก ๆ ด้านของการศึกษาวิจัย ส่งผลให้การศึกษาวิจัย
สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงขอกราบ
ขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาและคณาจารย์
อื่น ๆ ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชา รวมทั้งแนะนำในการศึกษาจนผู้ศึกษามีความรู้นำมาใช้
ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณนายธีรพล ชุนเจริญ นายกเทศมนตรีตำบลบางปู
รวมทั้งบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
ในการให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณความดีทั้งหมดของการศึกษาวิจัยเล่มนี้ แต่บิดามารดา
และครอบครัวของผู้วิจัยที่เป็นกำลังใจและทำให้การศึกษามีความสำเร็จในครั้งนี้

จุฑาทพงษ์ รัตนโชติ

58930169: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; ปร.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความคิดเห็น/ หลักธรรมาภิบาล/ ผู้บริหารเทศบาล/ เทศบาลตำบลบางปู

จุฑาพงษ์ รัตนโชติ: ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ (OPINIONS OF PERSONNEL TOWARDS THE ADMINISTRATION BASED ON GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES OF ADMINISTRATORS AT BANG PU SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, AMPHOE MUEANGSAMUTPRAKAN, SAMUTPRAKAN PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กาญจนา บุญยัง, ร.ด. 93 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา การปฏิบัติงานที่เทศบาลและสังกัดหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 228 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู ด้านหลักความรับผิดชอบ เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใสและลำดับสุดท้ายคือ ด้านหลักคุณธรรมตามลำดับ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงานที่เทศบาลและสังกัดหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งและสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและการปฏิบัติงานที่เทศบาลต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูไม่แตกต่างกัน

58930169: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: OPINIONS/ GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES/ MUNICIPAL

ADMINISTRATORS/ BANG PU SUB-DISTRICT MUNICIPALITY

JUTAPONG RATANACHOT: OPINIONS OF PERSONNEL TOWARDS THE
ADMINISTRATION BASED ON GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES OF

ADMINISTRATORS AT BANG PU SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, AMPHOE

MUEANGSAMUTPRAKAN, SAMUTPRAKAN PROVINCE. ADVISOR: KANJANA

BOONYOUNG, Ph.D. 93 P. 2016.

The purpose of this study was to examine a level of opinions of personnel towards the administration based on good governance principles of administrators at Bang Pu Sub-district Municipality, AmphoeMueangsamutprakan, SamutPrakan Province. Also, this study attempted to compare the level of opinions of these personnel as classified by work position, educational level, work length, and work division for which they worked. The subjects participating in this study were 228 personnel working for Bang Pu Sub-district Municipality, AmphoeMueangsamutprakan, SamutPrakan Province. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation.

The results of the study revealed that the level of opinions of the subjects towards the administration based on good governance principles of administrators at Bang Pu Sub-district Municipality, AmphoeMueangsamutprakan, SamutPrakan Province was found at a good level. Specifically, when considering each principle of good governance, the one in relation to accountability was rated the highest, followed by the principles of law, cost-effectiveness, participation, transparency, and ethics, respectively.

In addition, based on the results from the comparisons of the level of opinions of the subjects towards the administration based on good governance principles of administrators at Bang Pu Sub-district Municipality as classified by work position, educational level, work length, and work division for which they worked, they were as follows:

There were statistically significant differences in the level of opinions towards the administration based on good governance principles of administrators at Bang Pu Sub-district Municipality among the subjects with different work position and work division at a significant level of .05. Finally, no statistically significant differences were found in the level of opinions towards the administration based on good governance principles of administrators at BangPu Sub-district Municipality among the subjects with different educational level and work length.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับหลักการกระจายอำนาจ.....	34
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลบางปู.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล.....	55
4 ผลการวิจัย.....	57
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ.....	59
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา การปฏิบัติงานที่เทศบาล และสังกัดหน่วยงาน.....	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผลการวิจัย.....	74
อภิปรายผลการวิจัย.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	85
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	93

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	อัตราค่าจ้างข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบางปู.....	39
2	การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่ม.....	52
3	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	57
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านหลักนิติธรรม.....	59
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านหลักคุณธรรม.....	61
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านหลักความโปร่งใส.....	62
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านหลักความรับผิดชอบ.....	63
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านหลักการมีส่วนร่วม.....	64
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านหลักความคุ้มค่า.....	66
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมตามรายด้านแต่ละด้าน.....	67
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูจำแนกตามตำแหน่ง.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ กับตำแหน่งของบุคลากร.....	69
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ กับระดับการศึกษา.....	70
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามอายุงานการปฏิบัติงานที่เทศบาล.....	70
16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ กับการปฏิบัติงานที่เทศบาล.....	71
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน.....	71
18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ กับการสังกัดหน่วยงาน.....	72
19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการสังกัดหน่วยงานของบุคลากรของ Dunnett's C....	73

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาลตำบลเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของการกระจายอำนาจทางการปกครองสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น โดยการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนเพิ่มบทบาทและอำนาจการตัดสินใจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายบริหารจัดการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการปกครองตนเองในระบอบประชาธิปไตย นอกจากนี้เทศบาลตำบลยังมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายสามารถมีสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายได้ อันจะทำให้เทศบาลตำบลมีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง นับตั้งแต่มีการจัดตั้งเทศบาลตำบลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 และเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ขึ้น เหตุผลสืบเนื่องจากปัจจุบันการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบสุขาภิบาลมีโครงสร้างไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบกับปัจจุบันการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบดังกล่าวไม่เหมาะสมที่จะรองรับการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมควรเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิมเป็นเทศบาล และเป็นผลให้สุขาภิบาลทั่วประเทศจำนวน 981 แห่ง เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลทั้งหมด ตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 (พระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542, 2542, หน้า 9) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม คือ

ประการแรก การมีอิสระในการทำงานด้านบริการที่ใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้รู้ปัญหา และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว เป็นองค์กรที่ถูกรตรวจสอบโดยสภาท้องถิ่นและประชาคมในท้องถิ่น การเข้ามาเป็นผู้บริหารและสภาท้องถิ่นต้องได้รับความไว้วางใจจากประชาชน แต่ในสภาพความเป็นจริง การทำงานของเทศบาลตำบลจำนวนมากไม่เป็นตามที่คาดหวัง

ประการที่สอง การผูกขาดการเมืองระดับท้องถิ่นทำให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาท้องถิ่นเป็นกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น จึงขาดการตรวจสอบและคานอำนาจกัน

ประการที่สาม การขาดความกระตือรือร้นของประชาชนในพื้นที่ เนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัวหรืออาจจะมีการกิจการทำมาหากินจนไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมหรือตรวจสอบการทำงานของเทศบาลตำบล

ประการที่สี่ เทศบาลตำบลไม่ได้มีอิสระในการบริหารงานอย่างแท้จริง เนื่องจากในพื้นที่รับผิดชอบมีการทำงานทับซ้อนกับหน่วยราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ จำนวนมาก

ประการที่ห้า ความจำกัดและความอ่อนแอซึ่งมีหลายด้าน เช่น พนักงานระดับมัณฑมนองมีจำกัด งบประมาณจำกัด ขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ ขาดข้อมูลสารสนเทศฐานข้อมูลภาษีของท้องถิ่นเล็กเกินไป ทำให้พึ่งพิงเงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินสูงเกินไป

ประการที่หก การมีกฎระเบียบที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น ไม่เหมาะสมกับพื้นที่เนื่องจากระเบียบต่าง ๆ ลอกเลียนแบบจากราชการส่วนกลาง (โกวิทย์ พวงงาม, 2549, หน้า 3-8)

จากข้อความและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ประชาชนมีความรู้สึกละเลยและไม่มีความเชื่อมั่นที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลในเรื่องความสุจริต การใช้เงินอย่างประหยัดและเหมาะสม มีการทำงานตามนโยบายที่เสนอไว้ในช่วงเวลาที่หาเสียงเลือกตั้ง การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมที่ดำเนินการ การวางแผนพัฒนา จึงมีการให้ข้อมูลข่าวสารประชาชนโดยการวัดประสิทธิภาพการทำงานซึ่งมีสองส่วน ส่วนที่หนึ่ง คือ การวัดเชิงปริมาณจากข้อมูลที่จัดเก็บโดยครอบคลุมมิติทางการเงินการคลังและสภาพเชิงกายภาพ เปรียบเทียบปัจจัยนำเข้าและกิจกรรมที่ดำเนินการ ส่วนที่สอง คือ การวัดเชิงคุณภาพ เน้นการวัดบริการ จำนวนประชาชนที่ได้ใช้ประโยชน์จากบริการ การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนจากผลการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลของนายชวน หลีกภัย ได้กำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งมี 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

ปัจจุบันได้มีหน่วยงานหรือสถาบันต่าง ๆ ซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นและได้ร่วมมือกับทบวงร่วมดำเนินการสนับสนุนการสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร เพื่อเป็นตัวอย่างให้เกิดการแพร่กระจายขององค์กรที่ดี เพื่อส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการบริหารงานขององค์กรระดับท้องถิ่น และเพื่อพัฒนามาตรฐานธรรมาภิบาลในองค์กร และในปี พ.ศ. 2546 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารการจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลรวม 76 จังหวัด โดยดำเนินการเป็น โครงการต่อเนื่องทุกปี

ธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดี จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตั้งอยู่บนหลักการบริหารงานที่เที่ยงธรรม สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกในการทำงาน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ พร้อมตอบคำถามหรือตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพร้อมรับผิดชอบ มีศีลธรรมจริยธรรมในการทำงาน การคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในการรับรู้ ตัดสินใจ ดำเนินการ และประเมินผล ตลอดจนร่วมรับผลจากการตัดสินใจร่วมกัน มีการส่งเสริมสถานภาพหญิง ชาย และการให้ความสำคัญกับกลุ่มต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคมในการรับโอกาสต่าง ๆ ที่ประชาชนพึงจะได้รับ จากรัฐ (ถวิลวดี บุรีกุล, 2549, หน้า 2-3)

ด้วยเหตุที่หลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน โดยยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการเพิ่มขีดความสามารถพัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้วิธีการศึกษาทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลในเชิงสำรวจของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ตามหลักธรรมาภิบาลจะบรรลุประสิทธิผลในระดับใด ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลเพื่อประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณ อันจะส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่น และจัดบริการสาธารณะตรงกับความต้องการและมีประสิทธิภาพคุ้มค่าต่องบประมาณให้ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพมากขึ้น

เทศบาลตำบลบางปูเป็นเทศบาลตำบลขนาดใหญ่ ซึ่งได้มีการดำเนินการพัฒนาทั้งทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ปกป้องจิตสำนึก คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาลให้มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนในฐานะผู้บริหารและฐานะตัวแทนของประชาชน ทำให้การบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตามภารกิจและบทบาทในการให้บริการสาธารณะ พัฒนาท้องถิ่นให้น่าอยู่ และประชาชนได้รับผลประโยชน์สูงสุด มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การบริหารงานมีความสำเร็จ คือ เป็นการบริหารงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล บุคลากรของเทศบาลตำบลบางปู รวมทั้งประชาชนในเขตเทศบาลที่อาจจะมีส่วนร่วมในการคิด เสนอแนะ ร่วมกันวางแผน ร่วมช่วยกันดำเนินการ ร่วมช่วยกันตรวจสอบ และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ เพื่อช่วยกันให้เทศบาลตำบลบางปู มีการบริหารงาน

ให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่ดี เป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น โดยมีองค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่จะขับเคลื่อนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป (งานวิเคราะห์นโยบายและแผน กอววิชาการและแผนงาน เทศบาลตำบลบางปู, หน้า 23-39)

จากประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารของผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้มีการบริหารงานอย่างถูกต้องและมีความเหมาะสมตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน จึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และนำเสนอไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับกลยุทธ์ในการบริหารงาน หรือกระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่น และเพื่อให้การปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางปู เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล อันจะเป็นที่ยอมรับได้ว่าเทศบาลตำบลบางปูมีการบริหารจัดการที่ดี เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานต่าง ๆ ในส่วนภาครัฐหรือภาคเอกชนในระดับจังหวัดและระดับประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่งระดับการศึกษา การปฏิบัติงานที่เทศบาลและสังกัดหน่วยงาน

สมมติฐานของการวิจัย

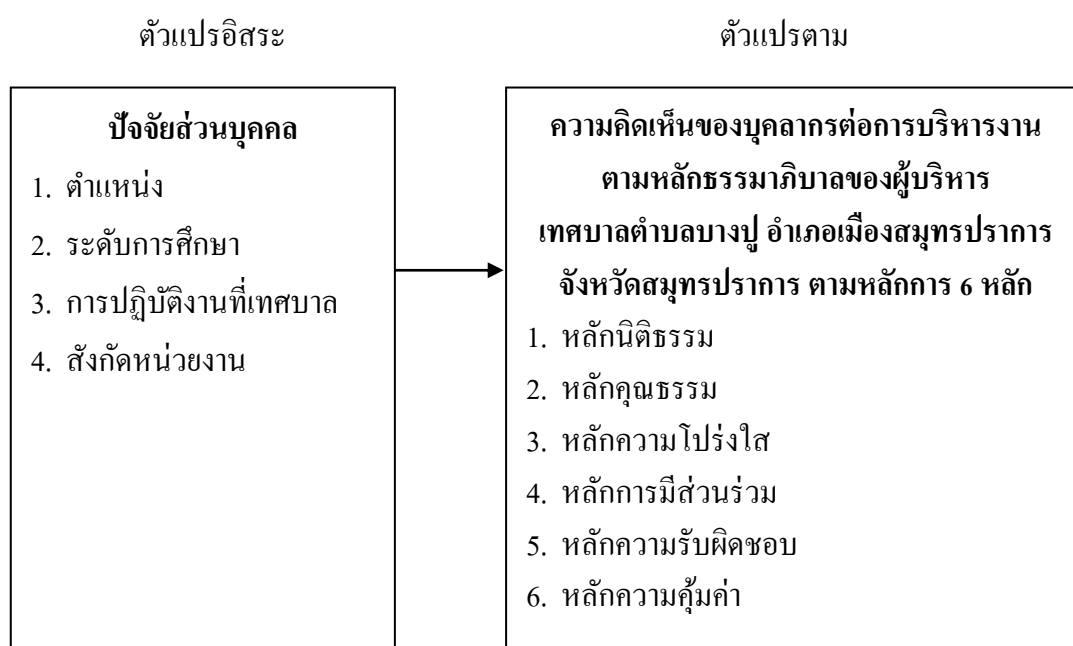
1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีการปฏิบัติงานที่เทศบาลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแนวคิดในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น 2546, หน้า 25-28) และคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546) จึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดให้ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการกำหนดเป็นข้อคำถาม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
2. ได้ทราบปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
3. ได้ทราบถึงปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ให้นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานของเอกชนในพื้นที่อื่น ๆ ได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า
2. ขอบเขตด้านประชากร
การวิจัยครั้งนี้ ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 529 คน (ข้อมูล: สำนักปลัดเทศบาลตำบลบางปู งานทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 29 เมษายน 2559)
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา
การวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของศัพท์ตรงกัน จึงได้ขออนุญาตความหมายของศัพท์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกรหรือความเชื่อของบุคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้ ในที่นี้หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากร

ในสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารของเทศบาลตำบลบางปู ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการงานตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตรงตามเป้าหมายของเทศบาลตำบลบางปู โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาใช้เป็นหลักในการบริหารงาน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปของเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา การปฏิบัติงานที่เทศบาล และสังกัดหน่วยงาน

เทศบาลตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 สำหรับการวิจัยนี้ ในการกล่าวถึงคำว่าเทศบาลตำบล หมายถึง เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

หลักธรรมาภิบาล (Good governance) หมายถึง วิธีการใช้อำนาจที่ดีของผู้มีอำนาจ เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร โดยเป็นเรื่องของการพัฒนาและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ ส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวของประชาชน การเข้าถึงข้อมูล การตัดสินใจ และการตรวจสอบลดการทุจริตคอร์ปชั่นลง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ซึ่งหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักดังต่อไปนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of laws) หมายถึง การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยตรงแก่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามา มีบทบาทในการดำเนินงานของเทศบาลในลักษณะแตกต่างกัน ได้แก่ การมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญ การจัดทำแผนและโครงการ การปฏิบัติงาน การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการแก้ไขปัญหา ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า (Value for money) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร ที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยบรรจงทำให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ได้ใช้แนวคิด
ทฤษฎีในการศึกษา ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
3. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
4. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการกระจายอำนาจ
5. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลบางปู
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวม
และนำเสนอ ดังนี้

ประวิตร ชูศรี (2542, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นได้ว่าเป็นการแสดงออก
ถึงความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และการตัดสินใจในการพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง
หรือประเด็นสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม
จากความหมายของความคิดเห็นที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดง
ทางด้านความรู้สึกนึกคิด การตัดสินใจ และความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์หนึ่ง ด้วยการพูด
หรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ อารมณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นส่วนช่วย
ในการแสดงความคิดเห็นของแต่ละคน ความคิดเห็นจึงมีได้ทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งความคิดเห็น
ของแต่ละบุคคลอาจมีความแตกต่างกันออกไป

สุนันทา อ่อนรัมย์ (2548, หน้า 13) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคล
ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ความคิดเห็นจะเกี่ยวข้องกับ ความเชื่อ ทศนคติ ประสบการณ์
และสภาพแวดล้อม ซึ่งมีผลมาจากคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล เช่น ความรู้พื้นฐาน
ประสบการณ์ในการทำงาน การติดต่อระหว่างบุคคลหรือได้รับข่าวสาร สถานภาพทางเศรษฐกิจ

เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความคิดเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และการแสดงออกของความคิดเห็นอาจเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

ณรงค์ศักดิ์ วงศ์กาฬสินธุ์ (2549, หน้า 9-10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ และการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินจากประสบการณ์ต่าง ๆ การแสดงออกถึงความคิดเห็นจะมีผลต่อเนื่องมาจากอารมณ์ พื้นความรู้ ภูมิหลังทางสังคม และสภาพความจริงในขณะนั้น ความคิดเห็นไม่อาจบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ซึ่งความคิดเห็นสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาเปลี่ยนไป

พิมอร สุทธิวาริ (2550, หน้า 14) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกหรือความเชื่อต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง อาจเป็นการแสดงออกในทางพฤติกรรมทางบวกหรือทางลบก็ได้ โดยอาศัยพื้นความรู้ ประสบการณ์ อารมณ์ และสภาพแวดล้อมขณะนั้น เป็นพื้นฐานในการแสดงความคิดเห็น ทั้งในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย อาจเป็นคำพูดหรือการเขียนก็ได้ และอาจถูกต้องหรือไม่ก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

น้ำทิพย์ ทองสาย (2550, หน้า 7-8) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นความเชื่อทัศนคติการพิจารณา หรือการวินิจฉัย หรือการประเมินผลอย่างมีรูปแบบในใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ เป็นความเชื่อที่มีน้ำหนักมากกว่าความรู้สึกในใจและมีน้ำหนักน้อยกว่าความรู้ที่แท้จริงหรือมุมมองที่เกิดขึ้นทั่ว ๆ ไป หรือเป็นการแสดงออกถึงการพิจารณาหรือคำแนะนำอย่างมีรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญหรือการแสดงออก เช่น การตัดสินใจ การพิจารณาคดี หรือการวินิจฉัยอย่างมีรูปแบบด้วยเหตุผลตามกฎหมายหรือหลักเกณฑ์ที่ขึ้นอยู่กับมติตัดสินใจที่กฎหมายรองรับ

มันทนา โพธิ์แก้ว (2550, หน้า 9) สรุปไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ และการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินจากสถานการณ์ต่าง ๆ การแสดงออกถึงความคิดเห็นจะมีผลต่อเนื่องมาจากอารมณ์ พื้นความรู้ ภูมิหลังทางสังคม และสภาพความเป็นจริงในขณะนั้น ความคิดเห็นไม่อาจบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่ อาจจะได้รับยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ซึ่งความคิดเห็นสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาเปลี่ยนไป

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกและความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเป็นการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยการพูดหรือเขียนอาจจะถูกหรือผิดก็ได้ โดยอาศัยพื้นฐานจากความรู้ ประสบการณ์การทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธ

จากบุคคลอื่นก็ได้ และความคิดเห็นอาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา หรือหากมีหลักฐานข้อเท็จจริงใหม่ ๆ ปรากฏขึ้นมา บุคคลอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันหรือเหมือนกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล เช่น ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อิทธิพลของผู้ปกครอง ทักษะคิดและความคิดเห็นของกลุ่มประสบการณ์ที่บุคคลนั้นเป็นอยู่ หรือได้ประสบมา สื่อมวลชนหรือสื่อต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้นได้ โดยทั่วไปการวัดความคิดเห็นจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง การที่จะให้ใครก็ตามออกความคิดเห็นควรถามกันต่อหน้าและถ้าจะใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ วิธีวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่จะใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ และให้ผู้ตอบเลือกคำตอบตามแบบสอบถาม การวัดความคิดเห็นสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การวัดโดยใช้ Scaling technique ตามวิธีของลิคเคอร์ท (Likert technique) หรือวิธีของเทอร์สโตน (Thurstone technique) หรือใช้วิธี Polling technique และวิธีใช้แบบสอบถาม Questionnaire แต่วิธีที่ง่ายที่สุดคือ วิธีการแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไร และสามารถทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

สำหรับทฤษฎีความคิดเห็นนั้น มีมากมายหลายทฤษฎี แต่มีนักวิชาการศึกษาและนักจิตวิทยาได้แบ่งทฤษฎีความคิดเห็นออกเป็น 4 ทฤษฎีใหญ่ ๆ คือ (ธีระพร อูวรรณ โณ, 2533, หน้า 480-495)

1. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (A theory of reasoned action) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลและใช้ข้อมูลที่ตนมีอย่างเป็นระบบ และมนุษย์พิจารณาผลที่อาจเกิดจากการกระทำของตนก่อนการตัดสินใจลงมือทำหรือไม่ทำพฤติกรรม

1.1 พฤติกรรมส่วนมากของบุคคลอยู่ภายใต้การควบคุมโดยความคิดเห็นเชิงพฤติกรรม (Behavioral intention) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “ความคิดเห็น” ของเขาที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้น

1.2 เจตนาเชิงพฤติกรรมได้รับอิทธิพลมาจากตัวกำหนด 2 ตัว ได้แก่

1.2.1 ความคิดเห็นต่อพฤติกรรม เป็นการประเมินทางบวกหรือทางลบของบุคคลต่อการที่เขาทำพฤติกรรมนั้น

1.2.2 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง เป็นการประมาณของบุคคลว่าตนจะมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมากน้อยเพียงไร กลุ่มอ้างอิง หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มที่มีความสำคัญต่อตัวเขา เช่น กลุ่มอ้างอิงของนักเรียน อาจจะเป็นพ่อแม่ พี่น้อง ครู เป็นต้น

2. ทฤษฎีความไม่คล้องจองของปัญหา (Cognitive dissonance theory) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลมีแรงจูงใจหรือแรงขับที่จะพยายามสร้างความกลมกลืน ความคงเส้นคงวา หรือความสอดคล้องภายในระหว่างส่วนของปัญหาส่วนต่าง ๆ สารสำคัญของทฤษฎีนี้โดยสังเขป

2.1 การเกิดความไม่คล้องจอง เป็นสภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกไม่สบายใจ จะจูงใจให้เขาพยายามลดความไม่คล้องจองและแสวงหาความคล้องจอง

2.2 เมื่อเกิดความไม่คล้องจองขึ้น นอกจากบุคคลจะพยายามลดความไม่คล้องจองไปแล้ว เขาก็พยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์หรือข่าวสารที่เกิดความไม่คล้องจองเพิ่มมากขึ้น ความมากน้อยของความไม่คล้องจองขึ้นอยู่กับส่วนสำคัญของส่วนของปัญหาที่เกี่ยวข้องและพลังของแรงผลักดันให้ลดความไม่คล้องจองขึ้นอยู่กับความมากน้อยของความไม่คล้องจอง ถ้าหากส่วนของปัญหาที่ไม่คล้องจองกันมีความสำคัญสำหรับบุคคลเพียงไร แรงผลักดันแรงจูงใจหรือแรงขับให้เขาลดความไม่คล้องจองจะมีมากเพียงนั้น

3. ทฤษฎีการรับรู้ตนเอง (Self-perception theory) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า มนุษย์สามารถรู้ความคิดเห็น อารมณ์ และสภาวะภายในอื่น ๆ ของเขา ส่วนหนึ่งจากการอนุมาน จากการสังเกตพฤติกรรมภายนอกของเขาเอง หรือสภาพการณ์ที่พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้น และหากสิ่งบ่งชี้ภายในไม่หนักแน่น กำกวม หรือตีความไม่ได้ บุคคลอาจอาศัยข้อมูลจากสิ่งชี้แนะภายนอกเพื่ออนุมานสภาวะภายในของตนเหมือนกับที่ผู้สังเกตภายในอาศัยข้อมูลจากสิ่งชี้แนะภายนอกเพื่ออนุมานสภาวะภายในของผู้แสดงพฤติกรรม

สาเหตุที่ต้องมีการอนุมานความคิดเห็น อารมณ์ และสภาวะภายในอื่น ๆ ของมนุษย์ ส่วนหนึ่งมาจากการสังเกตพฤติกรรมภายนอกของเขาเองหรือจากสถานการณ์ที่พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้น และส่วนหนึ่งเป็นเพราะผู้ใหญ่สอนการอนุมานให้กับเด็กอย่างนั้นมาตั้งแต่เด็ก

4. ทฤษฎีปฏิกิริยาทางจิต (Psychological reactance theory) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะมีกลุ่มพฤติกรรมที่เขาสามารถแสดงได้ในขณะนั้น หรือทำได้ในเวลาหนึ่งในอนาคต กลุ่มพฤติกรรมนี้อาจจะเรียกว่า “พฤติกรรมเสรี” ซึ่งโดยทั่วไปหมายถึง พฤติกรรมเฉพาะเจาะจงของการกระทำที่เป็นไปได้เท่านั้น บุคคลจะต้องมีความสามารถทางร่างกายและจิตใจที่จะทำพฤติกรรมนั้นได้ และเขาอาจจะเรียนรู้มาจากประสบการณ์โดยจารีตประเพณี

การที่ทฤษฎีปฏิกิริยาทางจิตเน้นความเป็นอัตนัยของเสรีภาพนี้ ทำให้มีข้อคิดในเชิงทฤษฎี 2 ข้อ คือ

4.1 การเน้นความเป็นอัตนัยของเสรีภาพ เป็นการชี้แนะว่าบุคคลแต่ละคน อาจจะมีเสรีภาพต่างกันได้มาก ขึ้นอยู่กับแต่ละคนเชื่อว่าสิ่งใดเป็นเสรีภาพสำหรับตน ทฤษฎีเพียงแต่ระบุว่าคนทุกคนมีพฤติกรรมเสรีของตนเอง แต่ถ้าจะบอกว่าใครมีพฤติกรรมใด พฤติกรรมเสรีจะต้อง

พิจารณาบุคคลนั้นในสถานการณ์ที่เฉพาะของเขา โดยในนี้การไปคาดคะเนเกี่ยวกับเสรีภาพของผู้อื่น อาจจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้

4.2 การเน้นความเป็นอัตโนมัติของเสรีภาพ อาจจะก่อให้เกิดความคิดที่เหมือนจะขัดแย้งกันเองได้ เช่น หากเด็กไม่ได้มีความเชื่อว่า การนอนดึกเป็นเสรีภาพสำหรับตน การที่แม่จะบอกให้ลูกนอนเมื่อถึงเวลาอันสมควรก็จะไม่ทำให้ลูกเกิดปฏิกิริยาทางจิต หรือมีพฤติกรรมต่อต้านคำสั่งของแม่ การต่อต้านการควบคุมจากภายนอกจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าการควบคุมนั้นมาละเมิดเสรีภาพของเขา ทฤษฎีปฏิกิริยาทางจิตไม่ได้เสนอว่าผู้คนมีแรงจูงใจจะต่อต้านการควบคุม พฤติกรรมรวมของเขาเสมอ แต่พยายามระบุเงื่อนไขที่การต่อต้านเหล่านี้มีแนวโน้มจะเกิดขึ้น

สรชัย พิศาลบุตร (2538, หน้า 150-152) ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นของนักการศึกษา และนักจิตวิทยาไว้หลายท่าน และกล่าวว่าทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นที่ยอมรับและนิยมใช้กันในปัจจุบันมี 2 ทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีหลายส่วนประกอบ (Multi-Component view of attitude)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความคิดเห็น ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1.1 ความรู้ความคิด (Cognition) หมายถึง ความคิดเห็นหรือความเชื่อ (Opinion of Belief) ที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่น หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

1.2 ความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affect) หมายถึง ความรู้สึกหรือการประเมินค่า (Feeling of evaluation) ของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่น หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

1.3 ความตั้งใจในการกระทำ (Conation) หมายถึง เจตนาต่าง ๆ ทั้งทางด้านพฤติกรรมและด้านการกระทำ (Behavioral or action intention) ที่บุคคลแต่ละคนมีอยู่ และเป็นแนวทางที่จะใช้ปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อบุคคลอื่น หรือสิ่งอื่น หรือสถานการณ์อื่น

นักการศึกษาและนักจิตวิทยาที่ยอมรับในทฤษฎีนี้เชื่อว่า เพียงสิ่งเดียวในหลาย ๆ สิ่งที่จะมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลให้มีต่อบุคคลอื่น หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งนั้น จะไม่มีอิทธิพลเพียงพอต่อความคิดเห็น แต่จะต้องประกอบด้วยความเชื่อทั้งหมดที่มีผลต่อความคิดเห็นนั้น ๆ และความคิดเห็นจะไม่มีอิทธิพลใด ๆ กับเจตนาของแต่ละบุคคล แต่เจตนาของแต่ละบุคคลจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้น ต่อบุคคลคนอื่น ถ้าไม่มีสิ่งกีดขวาง

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีส่วนประกอบเดียว (Unit-Component view of attitude)

ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า ความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลนั้น ๆ เพียงอย่างเดียวที่ควรจะเป็นความคิดเห็นของบุคคล ส่วนความรู้ความคิด หรือความตั้งใจในการกระทำนั้นไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

จากความหมายของทฤษฎีความคิดเห็น พอสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออก ซึ่งความรู้สึกรู้สึกที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก ความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพูด ลักษณะท่าทาง หรือไม่แสดงออกเลยก็ได้ ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อม

ประเภทของความคิดเห็น

Remmer (1996, p. 47) จำแนกความคิดเห็นเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (Extreme opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทิศทางได้ ซึ่งทางบวก ได้แก่ ความรักหลง และทางลบ ได้แก่ ความรังเกียจ โดยความคิดเห็นนี้รุนแรง และเปลี่ยนแปลงได้ยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีพื้นฐานจากความรู้ความเข้าใจถึงนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ได้แก่ ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย เป็นต้น

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็นสามารถเกิดจากการเรียนรู้เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นในชีวิตประจำวัน หรือมาจากประสบการณ์ที่เกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีผลต่อจิตใจ และความคิดประเภทของความคิดเห็นสามารถแบ่งได้ทั้งในทางที่ดี ได้แก่ การยอมรับและในทางที่ไม่ดี ได้แก่ การปฏิเสธอาจจะมีระดับความคิดเห็นในระดับธรรมดาและรุนแรง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของผู้นั้น

วิธีวัดความคิดเห็นหรือวัดเจตคติ

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ (2547, หน้า 298-322) ได้เขียนไว้หนังสือระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เรื่องเจตคติและการพัฒนาแบบวัดเจตคติ กล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ และการพัฒนามาตรวัดเจตคติ โดยยึดเรื่องเจตคติเพื่อให้ไปประยุกต์ใช้ในแนวทางในการวัดด้านอื่น ที่ต้องการวัดเชิงประเมิน การวัดทัศนคติหรือการวัดความคิดเห็นสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ โดยการวัดเจตคติที่นิยมเป็นที่นิยมและรู้จักกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันมีด้วยกัน 4 วิธี คือ

1. แบบวัดเจตคติแบบเทอร์สโตน (Thurstone's type scale) เป็นแบบวัดเจตคติ ที่เป็นการตัดสินข้อความขณะบุคคลที่ใช้ตัดสินด้วยการเลือกว่า ข้อความนั้นควรอยู่ในคะแนน หรือสัญลักษณ์ใด มิใช่เป็นการให้คะแนนบุคคลที่ตัดสินนั้นประเมินเจตคติของตนต่อเรื่องนั้น ซึ่งเป็นการทำได้ยากมากที่จะไม่ให้เจตคติต่อเรื่องนั้นของขณะบุคคลที่ตัดสินมีส่วนในการตัดสินด้วย และความอิสระในการตัดสินแต่ละข้อความทำได้ยาก เนื่องจากต้องอ่านข้อความทุกข้อความในเวลาใกล้เคียงกัน ฉะนั้น ผู้ตัดสินจึงหลีกเลี่ยงที่จะเปรียบเทียบข้อความวัดเจตคติที่ให้ตัดสินซึ่งกันและกัน

ไม่ได้ เนื่องจากมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล การให้คะแนนแบบเท่ากันทุกคนที่ตอบเห็นด้วย จึงไม่ค่อยถูกต้องนัก เพราะบางคนก็เห็นด้วยกับเรื่องนั้นน้อย แต่บางคนก็เห็นด้วยกับเรื่องนั้นมาก

2. แบบวัดเจตคติแบบลิคเคอร์ท (Likert scale) แบบวัดลิคเคอร์ท มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ลักษณะการกระจายเจตคติมีการแจกแจงเป็นปกติ (Normal curve) จากข้อตกลงนี้ ลิคเคอร์ท ได้ใช้เป็นหลักหาคะแนน S ของคำตอบของแบบวัด โดยนำไปทดลองกับกลุ่มที่ต้องการวัด ไม่ต้องให้คะแนนบุคคลตัดสินเหมือนของแบบเซอร์ส โตน และจากการศึกษาต่อไป ลิคเคอร์ท พบอีกว่า ค่าคะแนน S ที่หาจากการใช้ Normal deviate กับการกำหนดแบบให้ค่าคะแนนคำตอบของแบบวัด ที่ให้ห่างเท่ากัน เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็น และความคิดเห็นที่นิยมแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถวัดทัศนคติในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือความไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 หรือ 1, 2, 3, 4, 5 ตามลำดับ ซึ่งการใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็น นิยมระบุให้ผู้แสดงความคิดเห็นตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งแบ่งน้ำหนัก ความคิดออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้การให้คะแนนขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้แบบสอบถาม

3. มาตรวัดเจตคติแบบกัตต์แมน (Guttman scale) การวัดเจตคติตามวิธีการของ Guttman (1944) นั้น หากพิจารณาให้ดีแล้วจะเห็นว่ามิใช่เป็นวิธีการสร้างหรือพัฒนามาตรวัดเจตคติ แต่เป็นวิธีการประเมินชุดข้อความวัดเจตคติที่สร้างขึ้น ซึ่ง Guttman เรียกวิธีการวัดของเขาว่าเป็นการวิเคราะห์มาตราส่วน (Scalogram analysis) วิธีการนี้พยายามที่จะหาชุดของข้อความวัดเจตคติ ที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดได้ (Scalable) กล่าวคือ ในชุดของข้อความวัดเจตคติหนึ่ง ๆ นั้น ถ้าผู้ตอบ เห็นด้วยกับข้อความ 2 แล้ว เขาจะต้องเห็นด้วยกับข้อความ 1 มาก่อน และถ้าเห็นด้วยกับข้อความ 3 ก็ต้องเห็นด้วยกับข้อความ 2 และข้อความ 1 มาก่อน ในลักษณะนี้เรื่อย ๆ ไป ฉะนั้น การวัดเจตคติ ในลักษณะนี้จึงสามารถเห็นแบบแผน (Pattern) ของเจตคติที่มีเรื่องของกลุ่มบุคคลที่วัดได้อีกด้วย

4. การสร้างและพัฒนาแบบวัดเจตคติแบบออสกู๊ด (Osgood's scale) การวัดเจตคติแบบของออสกู๊ด มีชื่อเรียกกันทั่วไปว่า วิธีการแห่งความแตกต่างของความหมาย (Semantic differential method) ซึ่ง Osgood, Suci and Tannebaum (1975) เป็นผู้คิดสร้างขึ้น มีลักษณะคล้ายกับการหาความหมายของแนวคิด (Concept) มาตรวัดเจตคติแบบนี้ นอกจากจะใช้วัดเจตคติแล้ว ยังสามารถนำไปใช้วัดบุคลิกภาพ ความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้อีกด้วย รวมทั้งสามารถแยกความแตกต่างของแนวคิดได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวัด คือ การประเมินความคิดเห็นและทัศนคติ (Opinion and attitude) เป็นปัญหาสำคัญของจิตวิทยาสังคม ความคิดเห็นและทัศนคติของกลุ่มที่แตกต่างกัน

ก็มีความสัมพันธ์กันด้วย ซึ่งเรื่องเหล่านี้ เป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาทางสังคมให้ความสนใจ และทำการศึกษาวิจัยกันมากในปัจจุบัน และการวัดนั้นสามารถกระทำได้หลากหลายวิธีด้วยกัน สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกแบบวัดเจตคติแบบลิเคอร์ท (Likert scale) มาใช้ในการศึกษาวิจัย เพราะพิจารณาเห็นว่ามรูปแบบและวิธีการเหมาะสมกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ขึ้น การบริหารองค์กรจะเป็นตัวชี้วัดในคำตอบดังกล่าว และเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร มากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอความหมายของการบริหาร กระบวนการบริหารและความสำคัญ ของการบริหาร ดังนี้

ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” (Administration) ใช้ในความหมายกว้าง ๆ เช่น การบริหารราชการ อีกคำหนึ่งคือ “การจัดการ” (Management) ใช้แทนกันได้กับคำว่า การบริหาร ส่วนมากหมายถึง การจัดการทางธุรกิจมากกว่า มีนักวิชาการและผู้รู้ให้ความหมายของการบริหารไว้มากมายหลายทัศนะ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

Drucker (1954 อ้างถึงใน ภาวีกา ธาราศรีสุทธี และวิบูลย์ โตณะบุตร, 2542, หน้า 2) ให้ความหมายของการบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

Simon (1960 อ้างถึงใน ภาวีกา ธาราศรีสุทธี และวิบูลย์ โตณะบุตร, 2542, หน้า 2) กล่าวว่า คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใด อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุ เป้าหมายร่วมกัน

อวยชัย ชบา (2548, หน้า 5) ให้นิยามของการบริหาร คือ งานของผู้นำที่ใช้ทรัพยากรบริหาร ทั้งปวงที่มีอยู่ในหน่วยงานเพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดไว้บรรลุผล

วิช วิชฌนภการรณ (2546, หน้า 10) กล่าวว่ การบริหาร หมายถึง การจ้ดดำเนินการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรการบริหาร อันได้แก่ คน วัสดุ เงิน และการจัดการต่าง ๆ

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2546, หน้า 4) ให้นิยามว่า การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน การจ้ดองค์การ การสั่งการหรือการจ้ดนำ และการควบคุม ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรง กับทรัพยากรขององค์กรเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด

โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

จากนิยามต่าง ๆ ของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การบริหาร คือ การทำงานของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ปัจจัยทรัพยากร ทางการบริหารต่าง ๆ

ลักษณะของการบริหาร

การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบระเบียบ คือ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎี ที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์ เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎี ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็มีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

ปัจจัยสำคัญของการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4M's ได้แก่

1. คนหรือบุคคล (Man)
2. เงินหรืองบประมาณ (Money)
3. ทรัพยากรหรือวัสดุอุปกรณ์ (Materials)
4. การบริหารจัดการ (Management)

1. คนหรือบุคคล (Man) ปัจจัยที่สำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพ และความรับผิดชอบต่อองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ

2. เงินหรืองบประมาณ (Money) หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงาน หากขาดเงินขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย

3. ทรัพยากรหรือวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้ว ก็ย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน ฉะนั้น ทรัพยากรหรือวัสดุอุปกรณ์จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงาน

4. การบริหารจัดการ (Management) การบริหารจำเป็นต้องมีการทำงานที่เป็นระบบ มีการจัดการที่ดี แบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุม ตรวจสอบรายงานเป็นไปอย่างมีระบบ มีขั้นตอน มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติที่แน่ชัด ปัญหาสำคัญของการที่จะให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวก็คือ ทำอย่างไรที่ผู้บริหารสามารถอำนวยการรวมกลุ่มทรัพยากร ทั้งที่เป็นตัวตนและวัตถุให้สามารถร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากแนวคิดปัจจัยการบริหารข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารจะเป็นกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีปัจจัยการบริหารที่จะทำให้การบริหารมีความสำเร็จได้ ประกอบด้วย คนหรือบุคคล เงินหรืองบประมาณ ทรัพยากรหรือวัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ โดยมีขั้นตอนกระบวนการบริหารใช้ปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการบริหารอย่างเป็นระบบอย่างคุ้มค่า ก็จะสามารทำให้การบริหารองค์การมีความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหารมีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ประการ (สุรัสวดี ราชกุลชัย, 2546, หน้า 6-9) ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นความสนใจในการกำหนดเป้าหมายอนาคตของผลการปฏิบัติงานทางธุรกิจ และครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องของการตัดสินใจและใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น การตัดสินใจ (Decision making) ถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน เพราะเป็นการคัดเลือกกิจกรรมจากบรรดาทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยธำรงรักษาความมีประสิทธิภาพทางการบริหารสำหรับกิจกรรมในอนาคตของธุรกิจ การวางแผนที่ผิดพลาดเป็นอันตรายต่อการบริหารอย่างยิ่ง เพราะจะเริ่มต้นความสำเร็จที่ดีของธุรกิจ คือ การวางแผนที่เหมาะสม เห็นผลได้จริง ยืดหยุ่น มีประสิทธิผล และทรงประสิทธิภาพ

2. การจัดองค์การ (Organizing) ภายหลังจากที่มีการวางแผน โดยกำหนดเป้าหมายและพัฒนาแล้ว ผู้บริหารต้องมีการจัดองค์การในเรื่องของทรัพยากรทางกายภาพ และทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นเข้าไปไว้ในแผน โดยการจัดองค์การควรระบุถึงกิจกรรมและทรัพยากรทางการบริหารเหล่านั้นว่าจะจัดกลุ่มปฏิบัติงานได้อย่างไร ด้วยรูปแบบโครงสร้างองค์การเช่นไร มีการมอบหมายงานหรือแบ่งจัดสรรทรัพยากรให้แต่ละส่วนงานอย่างไร แม้ว่าแต่ละธุรกิจ

จะมีความแตกต่างกัน แต่หลักการพื้นฐานในการจัดองค์การจะใกล้เคียงกัน โดยเน้นความสำคัญว่าจะจัดองค์การให้เหมาะสมกับกลยุทธ์ที่วางแผนไว้ได้อย่างไร โครงสร้างธุรกิจจะช่วยสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และจะมีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดที่ก่อให้เกิดการได้เปรียบในเชิงการแข่งขันให้กับธุรกิจได้อย่างไร

3. การสั่งการหรือการชักนำ (Directing/ leading) เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์การทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจอย่างถ่องแท้ได้ยาก การสั่งการหรือชักนำจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป อาทิ ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น หน้าที่ในการสั่งการหรือชักนำนี้มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าหน้าที่อื่น เพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพ ถ้าไม่เช่นนั้นแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้อาจไม่เกิดประสิทธิผล ถ้าผู้บริหารดำเนินการด้านการสั่งการไม่ดีพอ ดังนั้น การสั่งการจึงเป็นเรื่องของความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และความสามารถที่จะชักจูงให้พนักงานร่วมกันปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ

4. การควบคุม (Controlling) ถือเป็นกระบวนการตรวจตราหรือติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อรักษาให้้องค์การดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักของ้องค์การในเวลาที่กำหนดไว้ ้องค์การหรือธุรกิจที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวอาจเกิดจากการขาดการควบคุม หรือการควบคุมที่ไร้ประสิทธิภาพ และบางครั้งก็มีหลายแห่งที่เกิดจากความไม่ใส่ใจเรื่องของการควบคุม ละเลยเพิกเฉย หรือในทางสลับกัน คือ มีการควบคุมมากจนเกิดความผิดพลาดของ้องค์การเอง การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทางการบริหาร

ผู้บริหารควรมีความเข้าใจพื้นฐานหน้าที่ต่าง ๆ ในกระบวนการบริหารทั้งหมดอย่างถ่องแท้ชัดเจน ตั้งแต่การวางแผนและการตัดสินใจ การจัดการ การสั่งการหรือการชักนำ และการควบคุม ซึ่งเรียกรวมกันว่า PODC เพื่อนำทุกองค์ประกอบมาสร้างให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของ้องค์การ และควรรับรู้ด้วยว่าถึงแม้แต่ละหน้าที่จะมีความสำคัญในตัวเอง แต่ผู้บริหารที่ชาญฉลาดต้องมีทักษะในการทำหน้าทีงานเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของ้องค์การทางธุรกิจ และไม่ควรคำนึงว่า้องค์ประกอบใดสำคัญมากน้อยหรือเพียงใด เพราะความจริงแล้วทุกองค์ประกอบมีความสำคัญมากที่สุดต่อการขับเคลื่อน้องค์การเท่าเทียมกัน

แนวความคิดหลักการบริหารของ Henry Fayol

Fayol (1967 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2550, หน้า 35-36) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการบริหารไว้ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) ซึ่งได้แก่ การกำหนดภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการ จะบรรลุและวิธีการในการดำเนินการให้ประสบผล การวางแผนจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ ความเป็นเอกภาพ (Unity) มีความกระชับและชัดเจน (Precision) การวางแผนจะมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์อนาคตขององค์กร
 2. การจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ (Organizing) องค์กรประกอบในเรื่องการจัดองค์การ เป็นการพิจารณาแบ่งงานภายในหน่วยงานว่าใครควรทำอะไรในองค์กร ควรจะทำหน้าที่ใด จึงจะทำให้งานในองค์กรบรรลุ
 3. การสั่งการ (Commanding) ได้แก่ การกำหนดหรือการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินการตามที่ต้องการได้ ผู้ที่สั่งการจะต้องมีความรู้ในเรื่องของคน สามารถจัดการหรือจัดผู้ที่มีความสามารถออกไปจากองค์กรได้ สามารถยกตัวอย่างที่เห็นชัด สามารถสรุปการทำงานที่ผ่านมาได้ และไม่หมกมุ่นอยู่กับรายละเอียดมากนัก มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกัน
 4. การประสานงาน (Co-ordinating) เป็นการสร้างความกลมกลืนในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยการเชื่อมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเข้าด้วยกัน เป็นการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร
 5. การควบคุม (Controlling) ได้แก่ การตรวจสอบการดำเนินการขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การควบคุมจะเป็นหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนอย่างชัดเจน การควบคุมจะมุ่งพิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง
- หน้าที่ทางการบริหารทั้ง 5 ประการนี้ รู้จักกันในชื่อ POCCC ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดผลตามที่วางไว้ และนอกจากนี้ Fayol ยังได้เสนอหลักการบริหารที่ใช้ในการบริหารองค์กรไว้ 13 ประการ คือ

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of work) ได้แก่ การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้เกิดผลดีแก่องค์กรมากที่สุด
2. อำนาจ (Authority) คือ สิทธิอำนาจที่ชอบธรรมในการสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำอย่างใดตามที่ผู้บริหารต้องการ อำนาจจะมีทั้งอำนาจที่เป็นทางการและอำนาจที่เป็นอำนาจบารมี (Personal authority) ซึ่งทำให้ผู้อื่นเชื่อฟัง

3. ความมีวินัย (Discipline) ได้แก่ การยอมรับปฏิบัติตามกติกาขององค์กร ซึ่งจะกำหนดในเรื่องของความประพฤติของพนักงาน วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ในองค์กร

4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) คือ การที่องค์กรกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อป้องกันความขัดแย้งหรือความสับสนในการสั่งการ และให้เกิดความชัดเจนว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับฟังคำสั่งของใคร

5. เอกภาพของทิศทาง (Unity of direction) องค์กรจะต้องมีทิศทางในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ไม่ว่าจะมีการแบ่งหน่วยงานย่อยมากน้อยเพียงไร หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดเป้าหมายเดียวกัน

6. การยึดประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Subordination of individual interest to general) องค์กรจะต้องยึดถือประโยชน์ขององค์กรสำคัญกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคคลหรือของกลุ่มในองค์กร

7. การให้ค่าตอบแทน (Remuneration of personnel) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรม การให้ค่าตอบแทนจากการทำงานอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น จ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนผลงานที่ทำได้ (Price rates) จ่ายตามระยะเวลา (Time rates) จ่ายค่าตอบแทนตามงาน (Job rates) เป็นต้น

8. หลักการรวมอำนาจ (Centralization) ได้แก่ การรวมอำนาจหรือการกระจายอำนาจในองค์กร องค์กรจะต้องเลือกรวมหรือกระจายอำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

9. หลักสายบังคับบัญชา (Scalar chain) ได้แก่ ระดับของการบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาถึงระดับล่าง จะต้องมีความชัดเจนว่าใครอยู่ในความควบคุมดูแลของใคร สายการบังคับบัญชาจะกำหนดช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร เส้นทางของการบังคับบัญชาในองค์กร

10. ความมีระเบียบ (Order) คือ ความมีระเบียบในการทำงาน การจัดอุปกรณ์และสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในที่ที่ควรจะเป็น การเก็บรักษาสิ่งของเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

11. ความเป็นธรรม (Equity) การบริหารงานในองค์กรจะต้องมีความยุติธรรมและความเมตตา เพื่อให้เกิดการยอมรับและมีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยในองค์กร

12. ความมั่นคงในอาชีพ (Stability tenure of personnel) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ มีช่องทางก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งองค์กรจะต้องมีการวางแผนด้านบุคคลในองค์กร

13. หลักความสามัคคี (Esprit de corps) คือ การที่บุคคลในองค์กรร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อให้เกิดผลตามต้องการของหน่วยงาน เป็นการสร้างความเป็นทีมงานในการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติ

หลักการบริหารทั้ง 13 ประการนี้ เป็นหลักการที่จะนำไปใช้ในการบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ มีลักษณะเป็นสากล

แนวคิดหลักการบริหารของ Lyndall Urwick และ Luther Gulick

แนวความคิดทางการบริหารที่อยู่ในกลุ่มหลักการบริหารที่สำคัญอีกแนวความคิดหนึ่ง นอกจากแนวความคิดของ Fayol ได้แก่ แนวความคิดของ Urwick and Gulick (1973 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2550, หน้า 39-40) นักวิชาการทั้งสองได้เสนอแนวความคิดทางการบริหาร โดยเสนอว่า การบริหารเป็นเรื่องของการประสานงานภายในองค์กร และเสนอหลักในการประสานงานและการทำงานในองค์กรได้ ดังนี้

1. เมื่อเกิดองค์กรขึ้นมา จะมีการแบ่งงานกันทำเกิดขึ้น เนื่องจากคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านของความคิด ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ การแบ่งงานกันทำ จึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับองค์กร

2. เมื่อมีการแบ่งงานกันทำ องค์กรจำเป็นจะต้องมีระบบการประสานงานเพื่อเชื่อมโยงงานทุกส่วนขององค์กรเข้าด้วยกัน การประสานงานในองค์กรสามารถทำได้ 2 วิธี คือ

2.1 การประสานงานโดยใช้โครงสร้างขององค์กร สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น

2.1.1 การจัดโครงสร้างอำนาจภายในองค์กร องค์กรจะประสานงาน

โดยการจัดโครงสร้างอำนาจที่ยึดหลักการสำคัญ คือ 1) หลักขอบข่ายในการควบคุม 2) หลักเอกภาพในการควบคุม และ 3) การจัดหน่วยงานในองค์กรให้มีความกลมกลืน

2.1.2 การประสานงานผ่านหน้าที่ของฝ่ายบริหาร องค์กรจะใช้หน้าที่ของหัวหน้าในการประสานงานในองค์กร ซึ่งหน้าที่ของหัวหน้าจะประกอบด้วยหน้าที่ 7 ประการ ซึ่งเรียกว่า POSDCoRB คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสาน (Co-Ordinating) การรายงาน (Reporting) และการบริหารงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งหน้าที่ของนักบริหารทั้ง 7 ประการนี้ เป็นที่รับรู้กันอย่างกว้างขวาง

2.1.3 การประสานหน่วยงานย่อยในองค์กร โดยใช้การจัดองค์กร ซึ่ง Gulick and Urwick เสนอว่า องค์กรสามารถจัดหน่วยงานย่อยในองค์กรได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม คือ 1) การจัดองค์กรตามวัตถุประสงค์ 2) การจัดองค์กรตามกระบวนการ 3) การจัดองค์กรตามลูกค้า และ 4) การจัดองค์กรตามสถานที่ตั้ง

2.2 การประสานทางความคิด เป็นการประสานงานโดยใช้ความคิดและการมีเจตนาพร้อมกัน เป็นวิธีการที่องค์กรประสานงานโดยการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการทำงานร่วมกัน ผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

การประสาน โดยการใช้เจตนาของสมาชิกจะเป็นเรื่องของการสร้างอุดมการณ์ในการทำงานของสมาชิกและสร้างความจงรักภักดีในองค์กรให้เกิดขึ้น

ความคิดหลักการบริหารราชการของ Max Weber

แนวความคิดทางการบริหารที่มีการนำมาใช้และอ้างอิงกันอย่างมากอีกแนวคิดหนึ่งได้แก่ ทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy) ของ Weber (1966 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2550, หน้า 41-43) นักวิชาการชาวเยอรมัน เสนอแนวคิดในการบริหารองค์กร ซึ่งเป็นองค์การในอุดมคติที่เรียกว่า The ideal type of bureaucracy โดยกล่าวถึงลักษณะการใช้อำนาจในองค์กร และลักษณะขององค์การแบบระบบราชการไว้ ดังนี้

1. อำนาจในองค์กร Weber เสนอว่า การที่องค์กรซึ่งลักษณะของอำนาจในองค์กรจะประกอบด้วย

1.1 อำนาจบารมี (Charismatic authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะของบุคคลซึ่งทำให้ผู้อื่นเชื่อฟังหรือยอมทำตามผู้นำ เป็นอำนาจที่ติดอยู่กับตัวบุคคล การใช้อำนาจบารมีเหมาะสมกับสังคมในยุคเดิมที่มีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงเครือญาติหรือสังคมนชนเผ่า

1.2 อำนาจตามประเพณี (Traditional authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากขนบธรรมเนียมหรือประเพณีปฏิบัติที่ยึดถือกันมา การใช้อำนาจตามประเพณี เช่น การสืบสันตติวงศ์ การใช้อำนาจในลักษณะนี้มักจะพบในสังคมแบบศักดินา

1.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legal authority) เป็นอำนาจที่เน้นหลักความมีเหตุผล อำนาจตามกฎหมายนี้เหมาะสมกับโครงสร้างสังคมสมัยใหม่ที่มีความซับซ้อน อำนาจตามกฎหมายจะใช้ในองค์กรแบบระบบราชการที่ Weber เสนอไว้

2. ลักษณะขององค์การแบบระบบราชการ Weber เสนอหลักการบริหารองค์กร โดยกล่าวถึงองค์การแบบระบบราชการที่เชื่อว่าเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด Weber สรุปลักษณะขององค์การระบบราชการว่าจะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ

- 2.1 มีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่และความชำนาญเฉพาะ
- 2.2 มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนว่าใครอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของใคร
- 2.3 มีความเป็นทางการในการทำงาน การปฏิบัติงานในระบบราชการจะมีความเป็นทางการและการทำงานตามลายลักษณ์อักษร มีระเบียบปฏิบัติในการทำงานอย่างชัดเจน
- 2.4 เป็นอำนาจที่กำหนดตามตำแหน่ง ไม่ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ไม่ว่าใครเข้ามาดำรงตำแหน่งก็จะมีอำนาจดังกล่าว
- 2.5 ข้าราชการจะมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ มีเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน

2.6 ข้าราชการจะต้องทำงานโดยปราศจากอารมณ์และความเกลียดชัง ต้องให้บริการผู้มาติดต่ออย่างเสมอหน้ากัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และวางตัวเป็นกลาง

2.7 ความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการจะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความอาวุโส หรือทั้งสองส่วนประกอบกัน ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา

จากแนวความคิดของ Max Weber เห็นว่าระบบราชการจะเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

แนวความคิดศาสตร์การบริหารของ Herbert Simon

Simon (1960 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2550, หน้า 54-55) เสนอแนวความคิดที่ว่า การบริหารเป็นเรื่องของการตัดสินใจ โดยในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ของระบบการตัดสินใจ การตัดสินใจในองค์กรจะมี 2 ระดับ คือ 1) การตัดสินใจในระดับคุณค่า (Value) ซึ่งเป็นการตัดสินใจในเรื่องนโยบายหรือคุณค่าที่องค์กรต้องการบรรลุถือเป็นทิศทางขององค์กร และ 2) การตัดสินใจในระดับข้อเท็จจริงหรือการปฏิบัติ (Fact) อันเป็นการตัดสินใจในเรื่องของวิธีการดำเนินการว่าองค์กรจะปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลตามคุณค่าที่กำหนดไว้ ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจทั้งสองระดับนั้น การตัดสินใจในระดับคุณค่าจะนำมาซึ่งการกำหนดวิธีการปฏิบัติหรือการตัดสินใจในระดับข้อเท็จจริงในหน่วยงานหนึ่ง ๆ และการตัดสินใจในระดับข้อเท็จจริงของหน่วยงานที่สูงกว่าจะเป็นการตัดสินใจในระดับคุณค่าของหน่วยงานในระดับที่ต่ำกว่า เช่น กระทรวงมหาดไทยมีนโยบายกระจายอำนาจ (การตัดสินใจในระดับคุณค่า) จึงออกหนังสือมอบหมายให้กรมการปกครองดำเนินการกำหนดแนวทางในการที่จะกระจายอำนาจในหน่วยงานท้องถิ่น (การตัดสินใจระดับการปฏิบัติ) คำสั่งของกระทรวงจะกลายเป็นเป้าหมายหรือทิศทางของกรมการปกครอง (การตัดสินใจระดับคุณค่าของกรมการปกครอง) กรมจึงกำหนดแนวทางให้มีการมอบอำนาจดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ให้ท้องถิ่น (การตัดสินใจระดับปฏิบัติการ) ความสัมพันธ์ลักษณะนี้จะส่งผลต่อกันจนตลอดสายการบังคับบัญชาและการทำงานขององค์กร

1. การตัดสินใจเป็นหัวใจของการบริหารในองค์กร เพราะทุกระดับในองค์กรจะมีส่วนในการตัดสินใจทั้งสิ้น กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งระดับสูงจะตัดสินใจในเรื่องของนโยบายขององค์กร ผู้ปฏิบัติระดับล่างจะตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติ ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ ฉะนั้น ทุกคนในองค์กรจะต้องตัดสินใจ การตัดสินใจจึงเป็นเรื่องสำคัญในองค์กร

2. การตัดสินใจในองค์กรจะมีเครื่องช่วยในการตัดสินใจ ซึ่งเครื่องช่วยในการตัดสินใจ ได้แก่ การแบ่งหน้าที่ในองค์กร การจัดโครงสร้างขององค์กร การทำให้องค์กรทราบว่าเป็นเรื่องดังกล่าว ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ การกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติในองค์กรต่าง ๆ ทำให้การตัดสินใจไม่ต้องเริ่มใหม่ทุกครั้ง และทำให้การตัดสินใจได้เร็วยิ่งขึ้น

3. การตัดสินใจในองค์กรนั้น เราไม่สามารถตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลได้ทั้งหมด การตัดสินใจจึงเป็นการตัดสินใจในลักษณะการตัดสินใจที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ (Satisfying) ไม่ได้เป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุด ในลักษณะวิธีประหยัด (Economic) ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีข้อจำกัดมากมาย ทำให้ไม่สามารถตัดสินใจที่ดีที่สุดได้ ข้อจำกัดของมนุษย์ เช่น ข้อจำกัดในแง่สติปัญญา ข้อจำกัดในแง่เวลา ข้อจำกัดในเรื่องข้อมูลข่าวสาร ข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากร เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้กระบวนการบริหารในหลายกระบวนการ เพื่อให้้องค์กรได้บริหารงานอย่างมีระบบ มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนในการบริหารแตกต่างกันไป การบริหารจัดการของผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ จะมีความสำเร็จทางการบริหารหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมือง การบริหารองค์กรจะมีลักษณะที่ต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ และการบริหารกับการเมือง อาจจะต้องควบคู่กันไป ไม่อาจแยกออกจากกันได้ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการรับผิดชอบต่อประชาชน เป็นการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยประชาชนให้การยอมรับและมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร ซึ่งก็เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลจัดเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครองในปัจจุบัน เพราะโลกปัจจุบันได้ให้ความสนใจกับเรื่องของโลกาภิวัตน์และธรรมาภิบาลมากขึ้น แทนการสนใจเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรม เพราะกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจมีความสำคัญกระทบถึงกัน การติดต่อสื่อสาร การดำเนินกิจกรรมในที่หนึ่งมีผลกระทบต่ออีกที่หนึ่ง การมีการบริหารจัดการที่ดี จึงเข้ามาเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและเริ่มมีการนำไปปฏิบัติมากขึ้น

ความหมายและลักษณะของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล หรือบางคนใช้ว่า การบริหารจัดการที่ดี มาจากคำว่า “ธรรม” กับ “อภิบาล” มีความหมายภาษาอังกฤษว่า Good governance โดยคำว่า Governance หมายถึง การอภิบาล หรือการใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร ดังนั้น Good governance จึงเป็นวิธีการใช้อำนาจที่ดีเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2545) อย่างไรก็ตาม

มีนักวิชาการหลายท่านใช้คำว่า “ธรรมรัฐ” ซึ่งไม่ตรงกับความหมายภาษาอังกฤษ เพราะธรรมรัฐ แปลว่า รัฐที่มีธรรม ขณะที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ใช้คำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ดังปรากฏในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

ธีรยุทธ บุญมี (2541 อ้างถึงใน นฤมล ทับจุมพล, 2546, หน้า 63) ชี้ว่า ธรรมาภิบาลเป็น กระบวนการความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างภาครัฐ สังคม และประชาชน ทำให้การบริหารราชการแผ่นดิน มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งขบวนการนี้จะก่อให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใส ความยุติธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วม ของคนดีในการที่จะสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทยนั้น เสนอให้มีการปฏิรูประบบ 4 ส่วน คือ ปฏิรูปภาคราชการ ภาคธุรกิจ ภาคเศรษฐกิจสังคม และปฏิรูปกฎหมายให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น และประชาชนต้องการให้มีการตรวจสอบโดยสื่อมวลชนและนักวิชาการ

ประเวศ วะสี (2541, หน้า 4 อ้างถึงใน นฤมล ทับจุมพล, 2546, หน้า 63) อธิบายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การที่ประเทศมีพลังขับเคลื่อนที่ถูกต้องเป็นธรรม โดยการถักทอทางสังคม เพื่อสร้างพลังงานทางสังคม เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาของประเทศ ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคสังคมที่มีความถูกต้อง เป็นธรรม โดยรัฐและธุรกิจต้องมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ที่ถูกต้องตรวจสอบได้และภาคสังคมที่เข้มแข็ง

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542, หน้า 18-34) ให้คำนิยามของธรรมาภิบาลว่าหมายถึง ระบบ โครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความสมดุลขึ้น ระหว่างภาคประชาสังคม ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคปัจเจกบุคคล และครอบครัว ภาคต่างประเทศ เพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข โครงสร้างและกระบวนการ ของธรรมาภิบาลที่จะนำไปสู่เป้าหมายจะต้องเป็น โครงสร้างและกระบวนการที่วางกฎเกณฑ์ ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศที่ทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน หรือภาคประชาสังคม ภาคปัจเจกบุคคลและครอบครัว มีส่วนร่วมกันผนึกพลังขับเคลื่อนสังคม ไปข้างหน้า โดยจะต้องมีกฎเกณฑ์เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ของทุกภาคส่วน อาจประกอบด้วย รัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎหรือข้อบังคับ รวมถึงกฎเกณฑ์ที่มีได้เป็นลายลักษณ์อักษรอื่น อาทิ กฎเกณฑ์ทางธรรมเนียม ประเพณี ศีลธรรม หรือจริยธรรม ที่เป็นเช่นนี้เพราะกฎเกณฑ์ดังกล่าว จะสร้างสิทธิและการยอมรับในมีส่วนร่วมของแต่ละภาค

บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี (2544, หน้า 10) ได้ให้คำนิยามว่า ธรรมาภิบาลเป็นกลไก เครื่องมือและแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างจริงจัง

และต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลอาจประกอบไปด้วยหลักการต่าง ๆ มากมาย แล้วแต่ผู้ให้นำเรื่องของธรรมาภิบาลไปใช้และจะให้ความสำคัญกับเรื่องใดมากกว่ากัน ตามบริบทของประเทศ บริบทของหน่วยงาน หลักการใดจึงจะเหมาะสมที่สุด สำหรับประเทศไทยแล้ว เนื่องจากได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ให้ความสำคัญกับหลักการสำคัญ 6 หลักการ ซึ่งในที่นี้ขอนำเสนอรายละเอียดของธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของหลักการทั้ง 6 หลักการของสถาบันพระปกเกล้า (ถวิลวดี บุรีกุล, 2549, หน้า 2.9-2.15) ดังต่อไปนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of laws) หมายถึง การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล มีความเป็นธรรม มีการปฏิรูปกฎหมายสม่ำเสมอ การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน ประชาชนตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพ และหน้าที่ของตนเอง เข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในกรณีต่าง ๆ ประกอบด้วย

1.1 หลักการแบ่งแยกอำนาจ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันของการแบ่งแยกอำนาจการตรวจสอบอำนาจและการถ่วงดุลอำนาจ

1.2 หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเป็นหลักการสำคัญตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

1.3 หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง โดยฝ่ายตุลาการจะต้องไม่พิจารณาพิพากษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้แตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมาย จะต้องใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกันและใช้ดุลพินิจโดยปราศจากข้อบกพร่อง

1.4 หลักความชอบด้วยกฎหมายทางเนื้อหา เป็นหลักที่กำหนดหลักเกณฑ์ในทางกฎหมายให้เป็นไปตามหลักความแน่นอนของกฎหมาย

1.5 หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา โดยวางอยู่บนพื้นฐานของความอิสระ 3 ประการ คือ ความอิสระจากคู่ความ ความอิสระจากรัฐ และความอิสระจากสังคม

1.6 หลักไม่มีความผิดและไม่มีความผิดโดยไม่มีกฎหมาย เมื่อไม่มีข้อบัญญัติทางกฎหมายให้เป็นความผิด แล้วจะเอาผิดกับบุคคลนั้น ๆ มิได้

1.7 หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ

2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ ได้แก่ การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และมีระเบียบวินัย ประกอบด้วย หน่วยงานปลอดการทุจริต หน่วยงานปลอดจากการฉ้อฉล และหน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ สร้างความมั่นใจว่าหน่วยงานรัฐมีความตั้งใจในการดำเนินการเรื่องนั้นอย่างสุจริต โปร่งใส โดยการสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐ จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน หรือสอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐเกณฑ์ในการใช้ดุลพินิจของส่วนราชการ มีความชัดเจน เป็นที่ยอมรับ ส่วนราชการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ ประกอบด้วย

3.1 ความโปร่งใสด้านโครงสร้าง มีการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เห็นระบบงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้การทำงาน

3.2 ความโปร่งใสด้านการให้ค้ำประกัน มีมาตรฐานเงินเดือนสูงพอเพียงกับค่าใช้จ่าย และมีค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ

3.3 หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ มีสิทธิการพิจารณาโทษผู้ทำผิดอย่างยุติธรรมและมีกระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว

3.4 หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมรับรู้การทำงาน มีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดหา การออกกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ มีการใช้กลุ่มวิชาชีพภายนอกเข้ามาร่วมตรวจสอบ

4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ ซึ่งการให้ข้อมูลเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

หรือเข้ามาเกี่ยวข้อง การวางแผนร่วมกันและตัดสินใจ รวมถึงผู้รับผิดชอบโครงการได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วมของประชาชนและได้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้นจนอยู่ในระดับที่สามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่และเกิดประโยชน์สูงสุด

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง รวมถึงความรับผิดชอบต่อการถูกตรวจสอบในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติ ด้วยความรับผิดชอบที่มีเป้าหมายชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลการทำงาน และการจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6. หลักความคุ้มค่า (Value for money) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เป็นผลจากการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย

6.1 การประหยัด หมายถึง การทำงานและผลตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสม มีผลผลิตหรือบริการ ได้มาตรฐาน มีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน และการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและให้ผลตอบแทนตามผลงาน

6.3 ความสามารถในการแข่งขัน หมายถึง การมีนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย มีการเน้นผลงานด้านบริการและประเมินผลการทำงาน ผู้บริหารระดับสูงมีภาวะผู้นำ

แนวทางการสร้างธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยมีวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ซึ่งการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันมีอยู่ 2 ระบบ คือ

1. ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไป ในปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. ระบบพิเศษ ที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่ง ปัจจุบันมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งเจตนารมณ์ของการปกครองท้องถิ่นอยู่บนพื้นฐานแนวความคิดเพื่อพัฒนา ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยเฉพาะความต้องการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม

รับผิดชอบชุมชนตนเองและเท่ากับเป็นการเพิ่มความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร การบริการสาธารณะให้ทั่วถึงและตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามความจำเป็น ในแต่ละท้องถิ่น หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นบริหารงานให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ตามหลักธรรมาภิบาล เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการ ตรวจสอบแผ่นดิน และสถาบันพระปกเกล้า ได้มีมาตรการ กลไก เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการให้รางวัลแก่ท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารงานตามหลักความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงาน ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ กำกับ ดูแลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการดำเนินการ ตามพระราชกฤษฎีกาหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่กำหนดไว้ในมาตรา 52 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น

- 2.1 การจัดหลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
- 2.2 การจัดทำโครงการประเมินผลและมอบรางวัลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการบริหารจัดการที่ดีเป็นประจำทุกปี
- 2.3 การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Auction) การ โอนเงินเข้าบัญชีผู้รับจ้างโดยตรง (E-Banking)
- 2.4 การวางแผนระยะยาวเพื่อปลูกจิตสำนึกให้แก่นักเรียนในสถานศึกษาที่สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ
- 2.5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน (Participation) ในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยนำความต้องการ จากเวทีประชาคมมาบรรจุไว้ในแผน การให้ประชาชนเข้าร่วมรับฟังการพิจารณางบประมาณ ของสภาท้องถิ่น การตั้งตัวแทนประชาคมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง การคัดเลือกผู้แทนประชาคม เป็นคณะกรรมการหอกระจายข่าว การประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมในท้องถิ่นเพื่อรับข้อร้องเรียนจากประชาชน และการมอบหมายให้ท้องถิ่นจังหวัดเป็นผู้นิเทศงานในเรื่องการบริหารงานด้วยความมีประสิทธิภาพ และโปร่งใสน้อยปีละ 2 ครั้ง เป็นต้น

การสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็คือ บริหารกิจการสาธารณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนผู้รับบริการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะยังคงให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเป็นหลักปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์อันดีงามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง จนทำให้ประชาชนมีความยอมรับนับถือและสามารถเชื่อมั่นได้ว่า ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้ามาทำหน้าที่บริหารท้องถิ่น มีความตั้งใจเข้ามาบริหารงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง ไม่ใช่เข้ามาเพื่อตักตวงผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง

การสร้างธรรมาภิบาล คือ การสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น หลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม เป็นต้น นอกจากนี้ องค์กรประกอบอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญ คือ ระบบการควบคุมภายในที่ดี มีการวางระบบไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพิจารณาดำเนินการ เสริมสร้างระบบที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมภายในที่ดี และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างแท้จริง เสริมสร้างและพัฒนาทักษะอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน เช่น การสนับสนุนในการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่จะต้องปฏิบัติ อย่างถูกต้อง การกำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรใช้แบบผสมผสาน คือ เน้นทั้งการบริหารที่มีความโปร่งใส การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการมากที่สุด

แนวทางการสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคประชาชน และองค์กรท้องถิ่น เช่น การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนทราบอย่างสะดวกและทั่วถึง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของ อปท. การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของ อปท. การจัดทำบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ธรรมาภิบาลกับเทศบาลตำบล

จากการที่รัฐบาลได้ทำการปฏิรูประบบราชการ โดยการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ และผลของการปฏิรูปตามกฎหมายทั้งสองฉบับ ทำให้เกิดโครงสร้างกระทรวงใหม่ การจัดกลุ่มภารกิจเพื่อให้เกิดการประสานการทำงาน และการใช้ทรัพยากรในแต่ละกลุ่มภารกิจอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผล โดยคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งแนวคิดสำคัญที่ได้นำมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดิน คือ หลักธรรมาภิบาลที่ดี โดยอาศัยหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้

หลักความรับผิดชอบสาธารณะ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 หลักความมีส่วนร่วม และการสร้างกรอบทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่เข้มแข็ง
 ในปัจจุบันแนวคิดการบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาล ได้มีบทบาทต่อหลายหน่วยงาน
 ทั้งภาครัฐและเอกชน ถึงแม้ว่าเทศบาลตำบลไม่ได้เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับรัฐบาล
 กลาง แต่ก็ได้นำหลักธรรมาภิบาลตามระเบียบ ฯ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในเทศบาลตำบล
 ซึ่งกรอบแนวทางการพัฒนาไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีบทบาทในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบ
 การดูแลและมีความรับผิดชอบต่อชุมชน สร้างความร่วมมือจากทุกส่วนในองค์กรปรับปรุงระบบ
 การบริหารให้เอื้อต่อการทำงานและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการลดขั้นตอนการ
 ปฏิบัติราชการ
2. กำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดหลักของผลดำเนินงานและมีการคาดการณ์
 ผลการดำเนินงาน
3. การมุ่งเน้นประชาชนผู้รับบริการ คำนึงถึงความต้องการของประชาชน
 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน รวมทั้งความพึงพอใจของผู้รับบริการ
4. การวัดผลการวิเคราะห์และการจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการบริหาร
 จัดการ
5. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาพนักงานขององค์กรให้มีความรู้ที่สอดคล้อง
 กับระบบงาน และการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน
6. การบริหารจัดการกระบวนการ ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินงาน
 ให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จากที่กล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นสิ่งที่ดี ผู้บริหารเทศบาลตำบล
 ควรตระหนักและมองเห็นความสำคัญในการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะในเรื่อง
 ความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนการยึดหลักกฎหมายในการปฏิบัติงาน
 ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการบริหาร ขณะเดียวกันจะต้องสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน
 ในเรื่องบทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์สูงสุดของท้องถิ่น

หลักเกณฑ์การประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี

คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อใช้เป็นรางวัลสำหรับ
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 (อปท.) โดยใช้แนวทางตามบทบัญญัติพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ
 บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การวัดระดับธรรมาภิบาล และการวัดระดับประสิทธิผลการทำกิจกรรม

1. การวัดระดับธรรมาภิบาล ใช้เกณฑ์การประเมินและตัวชี้วัดระดับธรรมาภิบาล 6 ด้าน ได้แก่

1.1 หลักนิติธรรม ให้ความสำคัญต่อกระบวนการออกกฎระเบียบ ข้อบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการและได้ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบัญญัติ ประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎระเบียบข้อบัญญัติเหล่านั้น โดยจะประเมินว่าได้มีการออกกฎระเบียบข้อบัญญัติต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมอำนาจหน้าที่หรือไม่ มีการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือดำเนินการนอกอำนาจหน้าที่ หรือดำเนินการโดยได้คำนึงถึงความยุติธรรมความเสมอภาคของสังคมส่วนรวมหรือไม่

1.2 หลักคุณธรรม จะพิจารณาเกี่ยวกับความถูกต้องซื่อตรงในการนำเสนอและอนุมัติโครงการต่าง ๆ มีกระบวนการส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานของท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารและพนักงานมีความประพฤติและการปฏิบัติที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ผู้บริหารได้รับการเลือกตั้งโดยสุจริต ไม่มีข้อกล่าวหาหรือเรื่องร้องเรียน

1.3 หลักความโปร่งใส ต้องให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบการทำงานและความชอบธรรมถูกต้องของกิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงาน ซึ่งจะตรวจสอบเอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย ผลการดำเนินการ และการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเฉพาะที่กำหนดไว้ จำนวน 8 ประเภท ได้แก่ แผนพัฒนาท้องถิ่น เอกสารงบประมาณประจำปี แผนการจัดหาพัสดุ ผลการจัดซื้อจัดจ้าง รายงานทางการเงิน รายงานการประชุมสภาท้องถิ่น รายงานการประชุมคณะผู้บริหารท้องถิ่น และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ประชาชนได้รับทราบ รวมทั้งตรวจสอบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติฝิคระเบียบกฎหมายว่าด้วยการเงิน การบัญชี รายงานทางการเงินและการทุจริตประพฤติมิชอบ และมีเจตนารวมทั้งเกิดความเสียหายต่อทางราชการหรือไม่

1.4 หลักการมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและร่วมจัดทำแผนพัฒนา ให้ประชาชนรับรู้และมีส่วนในการตัดสินใจ ในกิจกรรมและ โครงการต่าง ๆ มีกระบวนการให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

และมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปปฏิบัติมากน้อยหรือไม่ อย่างไร โดยตรวจสอบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดให้มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน มีการจัดทำพิจารณา การไต่สวนสาธารณะ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในกระบวนการวางแผนกำหนดนโยบาย การจัดสรรงบประมาณประจำปีหรือการบริหารจัดการอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องหรือไม่

1.5 หลักความรับผิดชอบ พิจารณาในด้านผู้บริหารและพนักงานมีความรับผิดชอบ ผลอันเนื่องจากการปฏิบัติงาน พร้อมแก้ไขในกรณีที่เกิดผลเสีย มีระบบการรับเรื่องร้องทุกข์ แก้ไขปัญหาและแจ้งผลการแก้ปัญหา ความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความถี่ในการตอบสนอง ต่อความต้องการของประชาชน โดยตรวจสอบรายงานการประชุมสภาท้องถิ่นว่าผู้บริหาร และหน่วยปฏิบัติงานรับฟังและนำข้อเสนอข้อเรียกร้องของสมาชิกสภาท้องถิ่นและประชาชน ไปดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ และรายงานในสภาท้องถิ่นทราบถึงความก้าวหน้าและปัญหา หรือไม่ เพียงใด และตรวจสอบบันทึกเรื่องร้องเรียนต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการรายงาน ผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนั้นให้ผู้ร้องเรียนทราบหรือไม่

1.6 หลักความคุ้มค่า พิจารณาจากประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดบริการ ทั้งด้านความคุ้มค่าและความรวดเร็วในการบริการ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งที่เป็นทรัพย์สินและทรัพยากร โดยตรวจสอบรายงานผลการตรวจสอบทางการเงินและบัญชี ของจังหวัด/อำเภอว่าผู้ตรวจสอบบัญชีได้มีการทักท้วงหรือตั้งข้อสังเกตว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่ รวมทั้งการโอนเงินงบประมาณ ว่ามีการโอนเงินงบประมาณจำนวนมากน้อยเพียงใด

2. การวัดระดับประสิทธิภาพการกำกับการพิจารณาจากภารกิจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ซึ่งกำหนดไว้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวคิดเกี่ยวกับหลักการกระจายอำนาจ

แนวคิดและหลักการกระจายอำนาจ เป็นการกระทำหรือมาตรการที่รัฐบาลกลาง หรือการบริหารราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคได้มอบหมายให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการ หรือบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของแต่ละท้องถิ่น หรือโอนภารกิจบริการสาธารณะ บางกิจการจากรัฐไปให้หน่วยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักการของการกระจายอำนาจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด (ประทาน คงฤทธิศึกษากร, 2525; ประยูร กาญจนกุล, 2538) หลักการกระจายอำนาจดังนี้

1. มีความเป็นนิติบุคคล (Legal entity) การกระจายอำนาจปกครองจะต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาล การมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์การจะต้องมีงบประมาณเป็นของตนเอง มีทรัพย์สิน หนี้สินของตนเอง และมีเจ้าหน้าที่เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน (Autonomy) ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์การนั้นไม่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์การเช่นนี้ก็จะไม่มีลักษณะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลที่ประจำอยู่ในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบาย หรือการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แต่มีข้อสังเกตว่าอำนาจอิสระขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่มีอธิปไตยเป็นของตนเอง หากแต่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้และให้มีองค์การที่จำเป็นสำหรับทำหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติและบริหารกิจการ อันเป็นหน้าที่ของตนเองเท่านั้น

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและทำหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้น อาจทำได้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น เฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเองเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่านั้น ถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรม อันเป็นหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจกระทำได้

4. มีงบประมาณของตนเอง กล่าวคือ หน่วยงานที่เป็นส่วนท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วยตนเอง ซึ่งทำให้การบริหารงานของหน่วยงานนั้นมีการวางแผนปฏิบัติงาน ตั้งแต่การจัดเก็บรายได้และนำรายได้นั้นมาบริหารงานภายในหน่วยงานนั้น ๆ ตลอดจนถึงการบริการให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยอำนาจตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงานท้องถิ่นทั้งหมด

หลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหลักการเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาของตนเองในระดับท้องถิ่น ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ และหลักการกระจายอำนาจตั้งอยู่บนพื้นฐานประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางหรือหน่วยราชการส่วนกลาง
2. เป็นการทำให้ปัญหาในท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น
3. เป็นการส่งเสริมให้คนในท้องถิ่นได้แสดงความสามารถและพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง
4. เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่น อันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยและเป็นพื้นฐานสำคัญให้คนท้องถิ่นได้ก้าวขึ้นไปดูแลปัญหาในระดับชาติต่อไป
5. เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ. 2537 ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111 ตอนที่ 53 ก. ลงวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติดังกล่าวมีผลบังคับใช้ในวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 และหลังจากมีการประกาศใช้ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเรื่อยมา ปัจจุบันแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ไว้ดังนี้

มาตรา 66 เทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร

ให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตเทศบาลตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลบางปู

เทศบาลตำบลบางปู มีพื้นที่ประมาณ 63.50 ตารางกิโลเมตร มีลักษณะที่เป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า ยาวขนานไปกับฝั่งทะเลด้านตะวันออก มีถนนสุขุมวิทและคลองชลประทานผ่านกลางตลอดพื้นที่ โดยเริ่มตั้งแต่หลักกิโลเมตรที่ 29.250 บนถนนสุขุมวิทไปจนถึงหลักกิโลเมตรที่ 51.150 แบ่งพื้นที่ออกเป็น 2 ส่วน คือ พื้นที่ฝั่งน้ำจืดคลองชลประทาน (ทิศเหนือ) มีรัศมีจากศูนย์กลางถนนสุขุมวิทออกไป โดยเฉลี่ยประมาณ 2 กิโลเมตร และพื้นที่ฝั่งน้ำเค็ม มีรัศมีจากศูนย์กลางถนนสุขุมวิทไปจดทะเล โดยเฉลี่ยประมาณ 1 กิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ 4 ตำบล ดังนี้

1. ตำบลท้ายบ้าน มี 7 หมู่บ้าน
2. ตำบลท้ายบ้านใหม่ มี 8 หมู่บ้าน
3. ตำบลบางปู มี 4 หมู่บ้าน

4. ตำบลบางปูใหม่ มี 10 หมู่บ้าน

ที่ตั้งของเทศบาล

ที่ตั้งสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู เลขที่ 300 หมู่ที่ 2 ซอยเทศบาลบางปู 72 ถนนสุขุมวิท ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ บนเนื้อที่ 3 ไร่ 2 งาน 92.80 ตารางวา

อาณาเขต

เทศบาลตำบลบางปู อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 29 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อได้แก่

ทิศเหนือ ติดต่อกับ เทศบาลนครสมุทรปราการ ตำบลบางเมือง ตำบลแพรกษา

ทิศใต้ ติดต่อกับ ทะเลอ่าวไทย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ แม่น้ำเจ้าพระยา

ประชากร (ข้อมูล: สำนักปลัดเทศบาลตำบลบางปู งานทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 29 เมษายน

2559)

จำนวนหลังคาเรือนทั้งหมดในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 50,310 หลังคาเรือน

มีประชากรทั้งหมด 120,136 คน แบ่งเป็น

ชาย 58,379 คน

หญิง 61,757 คน

ความหนาแน่นของประชากร 1,892 คน/ ตร.กม.

ตารางที่ 1 อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบางปู

หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	20	10	25	28
กองวิชาการและแผนงาน	12	-	9	1
กองคลัง	13	6	17	10
กองช่าง	13	4	14	37
กองช่างสุขาภิบาล	3	2	9	38
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	8	8	17	128
กองการศึกษา	24	1	27	13
กองการประปา	2	7	-	5
กองสวัสดิการสังคม	10	-	5	3
รวม	105	38	123	263

หมายเหตุ: ณ วันที่ 29 เมษายน 2559

มีการแบ่งส่วนการบริหารออกเป็น 9 ส่วน ดังนี้

1. สำนักงานปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎระเบียบ แบบแผน และนโยบายของเทศบาล และมีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานทะเบียนราษฎร งานการเจ้าหน้าที่ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณรายจ่าย งานกฎหมาย และงานประชาสัมพันธ์
3. กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและบัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ งานผลประโยชน์ของเทศบาล ควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบทบาทหน้าที่บริการด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยแบบองค์รวมผนวกงาน โรงฆ่าสัตว์ งานสุขาภิบาลทุกด้าน และงานสิ่งแวดล้อม
5. กองช่าง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง และงานสาธารณูปโภค งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้า และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

6. กองการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการปฏิบัติงานทางการบริหารการศึกษาและวิชาการ ในงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเทศบาล ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัย งานการศาสนา งานขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานสันตนาการ งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา งานจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ การศึกษาที่ให้ผู้เรียนรู้ ได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจและ โอกาสทางการศึกษา

7. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ในการพัฒนาชุมชน การให้การสงเคราะห์ในเขตเทศบาล การจัดตั้งชุมชน

8. กองประปา มีหน้าที่เกี่ยวกับงานการผลิต จำหน่าย และบริการงานมาตรวัดน้ำ งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บรายได้พัสดุ

9. กองช่างสุขาภิบาล มีหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการบำบัดน้ำเสียจากอาคาร และโรงงานอุตสาหกรรม งานระบบระบายน้ำในเขตเทศบาล งานเขื่อนป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งทะเล งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ งานกำจัดขยะมูลฝอย งานตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรพินท์ สฟโชคชัย (2543) คณะผู้วิจัยได้วิจัยแนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมา ประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอรูปแบบและแนวทางในการสร้าง ธรรมาภิบาลในระดับตำบลและหมู่บ้าน คณะผู้วิจัยได้เลือกองค์การบริหารส่วนตำบลชมพู อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เป็นพื้นที่ทำการวิจัย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การสร้างเทศบาลตำบล ที่มีธรรมาภิบาลในภาคปฏิบัติเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม แม้ว่าผลการวิจัย ในพื้นที่ทดลองยังไม่สมบูรณ์นัก แต่ก็มีข้อมูลบางส่วนที่คณะผู้วิจัยเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ ในการเผยแพร่แนวความคิดและขั้นตอนการปฏิบัติในการสร้างเทศบาลตำบลธรรมาภิบาลต่อไป กระบวนการพัฒนาธรรมาภิบาลระดับเทศบาลตำบล เริ่มตั้งแต่กระบวนการสร้างความเข้าใจ การกำหนดแนวทางและรูปแบบ การทดลองปฏิบัติ สิ้นสุดที่การทบทวนและสรุปบทเรียน เทศบาลตำบลชมพูเลือกประยุกต์หลักธรรมาภิบาล 4 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า และหลักความมีส่วนร่วม ส่วนอีก 2 หลัก คือ หลักความรับผิดชอบและหลักคุณธรรม ยังไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจาก 2 หลักนี้ เป็นเรื่องนามธรรมที่ต้องใช้การณรงค์และการสร้างจิตสำนึก สำหรับการศึกษาค้นคว้า โดยในโครงการนี้ยังไม่สามารถสร้างเป็นกลไกในเชิงการบริหารจัดการได้ เนื่องด้วยเป็นเรื่องระยะยาวและ โครงการมีข้อจำกัด

ศศิวิมล ธรรมเกษตร (2548) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ของกรรมการบริหารส่วนตำบลกับตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนครั้ง (สมัย) ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 135 ราย ผลการวิจัยพบว่า

1. กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบ “ด้านหลักการมีส่วนร่วม” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา “หลักความคุ้มค่า” และ “หลักคุณธรรม” ส่วนประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ตำแหน่ง จำนวนครั้งที่ได้รับเลือกตั้งเข้ามา และระดับชั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสถานภาพสมรสและอาชีพแตกต่างกัน กล่าวคือ กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสถานภาพสมรสมีประสิทธิภาพการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักการมีส่วนร่วมมากกว่ากรรมการบริหารที่โสด หม้าย หย่า แยก ส่วนกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกอบอาชีพทำสวน ทำไร่ ทำนา มีประสิทธิภาพการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักการมีส่วนร่วมมากกว่าการบริหารที่ประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี มีประสิทธิภาพการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหลักคุณธรรมน้อยกว่ากรรมการบริหารที่มีอายุระหว่าง 35-39 ปี อายุระหว่าง 40-44 ปี และอายุตั้งแต่ 50 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ถาวร แสงสาคร (2549) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาตำบลหนองปรือ อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในพื้นที่ตำบลหนองปรือ ที่มีอายุ 18 ปีเต็มขึ้นไป และไม่เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า

ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านความคุ้มค่า และด้านคุณธรรม โดยในด้านการมีส่วนร่วม การไปใช้สิทธิทุกครั้งเมื่อมีการเลือกตั้ง ในด้านความคุ้มค่า องค์กรปกครองท้องถิ่น ดำเนินการโครงการ/ กิจกรรมเกิดประโยชน์ต่อชุมชน และในด้านคุณธรรม การมีส่วนร่วมในการกระตุ้นให้ผู้อื่นทราบเกี่ยวกับปัญหาในท้องถิ่น อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาตำบลหนองปรือ อำเภอนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน ในส่วนของอาชีพและรายได้ มีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จุฑาทัย กรุฑเดชะ (2550) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2548 จำนวน 374 คน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง ข้อมูลระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ ทั้ง 5 หลัก คือ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ในภาพรวม พบว่า ประชาชนเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ พบว่า ประชาชนที่เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน สำหรับประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ถนัด เศรษฐทรัพย์ (2550) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 11 หมู่บ้าน จำนวน 368 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า
2. ปัญหาของการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก ยังดูแลประชาชนไม่ทั่วถึง 100% รองลงมา คือ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาลอย่างลึกซึ้ง และกฎระเบียบ ขอบังคับยังไม่เปิดกว้างให้ผู้บริหารทำให้การบริหารงานได้ไม่เต็มที่
3. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก ควรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบริหารองค์การ รองลงมา คือ การจัดสรรงบประมาณ ควรคำนึงถึงผลที่เกิดประโยชน์กับประชาชนให้มาก และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก ควรลงพื้นที่เพื่อให้คำชี้แนะและส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลยิ่งขึ้น

วิจิตรภรณ์ ไชยโคตร (2550) ศึกษาเรื่อง การประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือ ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผลของการประเมินการบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือของผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ ตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบรบือ จำนวน 12 คน หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ จำนวน

10 คน และประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และอยู่ในเขตเทศบาลตำบลบรบือ จำนวน 370 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย รองลงมาเป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 46 ปีขึ้นไป รองลงมา คือ ช่วงอายุ 36-45 ปี ช่วงอายุ 26-35 ปี ช่วงอายุ 18-25 ปี ตามลำดับ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประชาชน รองลงมา คือ สมาชิกสภาเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานเห็นว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลตำบลบรบือ โดยรวมและรายด้านจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความคุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง แต่สมาชิกสภาเทศบาลเห็นว่าการบริหารโดยรวมและเกือบทุกด้านอยู่ในระดับดี

3. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานที่มีสภาพแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง เห็นว่า มีการบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือ ตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม และทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป จากผลการวิเคราะห์ความเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานเห็นว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลบรบือ โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งด้านที่ผลการประเมินต่ำที่สุด คือ ด้านความโปร่งใส ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไป ประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือต่อไป

จักรภัทร ชารีคำ (2550) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม และเพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบล พยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีต่อเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 397 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติตามหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติด้านความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติตามหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติตามหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จัหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ และอายุ พบว่า ประชาชนที่มีเพศอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามระดับ การศึกษาโดยรวมไม่พบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนก อาชีพประชาชนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จัหวัดมหาสารคาม การจัดการทำแผนพัฒนาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลควรจะต้องทำแผนพัฒนาตำบลให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่มีความสำคัญที่มีผลกระทบต่อชุมชน โดยใช้กลไกประชาคม ส่งเสริมให้ประชาชนได้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการประชาสัมพันธ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรรายงานสรุปผลการดำเนินงาน ตลอดจนงบประมาณรายรับ-รายจ่ายไว้ในที่เปิดเผยให้ประชาชน เข้ามาติดตามตรวจสอบได้ การพัฒนาตำบลต้องเป็นไปอย่างทั่วถึงทั้งตำบลตามลำดับความสำคัญ และความต้องการของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชน ประชาคมเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดซื้อ-จัดจ้าง การตรวจรับงาน และการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และมีการจัดตั้งคณะกรรมการ ติดตามประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากประชาชนในพื้นที่หรือประชาคม

อนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหาร ส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น ของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งเมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2548 ในเขตพื้นที่องค์การ

บริหารส่วนตำบลหมอนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 385 คน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมากถึง 6 ด้าน ตามลำดับดังนี้ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม และหลักความรับผิดชอบ คุณลักษณะของประชาชนที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และคุณลักษณะที่แตกต่างของประชาชน ซึ่งประกอบด้วย อายุ เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ประภาพร มะลินิล (2551) ศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองข่อย อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อหาระดับธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองข่อย อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองข่อย อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองข่อย อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองข่อย อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนและเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นว่า ธรรมาภิบาลหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 72.8 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนร้อยละสูงที่สุด คือ ร้อยละ 76.5 ด้านหน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน รองลงมา คือ ร้อยละ 73.6 ด้านหน่วยงานมีการพัฒนาความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชนและด้านที่มีคะแนนร้อยละต่ำที่สุด คือ ร้อยละ 64.7 ด้านหน่วยงานมีการให้ข้อมูลข่าวสาร และศึกษาธรรมาภิบาล สำนักบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองข่อย อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ประชาชนและเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นว่า ธรรมาภิบาลหลักสำนักบริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 77.5 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนร้อยละสูงที่สุด คือ ร้อยละ 81.6 ด้านหน่วยงานมีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน รองลงมา คือ ร้อยละ 80.4 ด้านหน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน รองลงมา คือ ร้อยละ 76.1 ด้านหน่วยงานมีการจัดการกับผู้ไม่มีผลงานและด้านหน่วยงานมีแผนสำรอง รองลงมา คือ ร้อยละ 75.5 ด้านหน่วยงานมีระบบติดตามประเมินผล และด้านที่มีคะแนนร้อยละต่ำที่สุด คือ ร้อยละ 75 ด้านหน่วยงานมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ฉลองนพ อัมพรัตน์ (2551) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล ตำบลในเขตอำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานและลูกจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภออมลาคาไสย จำนวน 133 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน บุคลากรในหน่วยงานที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นบุคลากรในหน่วยงานที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน พบว่ามีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานทั้ง 8 ด้าน ให้การเสนอแนะว่า

3.1 ด้านนิติธรรม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม

ในการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นให้มากขึ้น ควรนำข้อเสนอแนะของประชาชนมาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นพร้อมประกาศให้ประชาชนทราบ เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากข้อบัญญัติท้องถิ่นให้มากที่สุด

3.2 ด้านหลักคุณธรรม ควรมีการประเมินความดีความชอบด้วยความยุติธรรมและทั่วถึง การสร้างขวัญและกำลังใจกับพนักงาน และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรให้มาก

3.3 ด้านหลักความโปร่งใส ต้องจัดให้มีสถานที่ปิดประกาศเพื่อให้ทั่วถึงทุกชุมชนต่าง ๆ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานด้วยความยุติธรรม และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าตรวจสอบการทำงานให้มากที่สุด

3.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาลให้มาก พนักงานเจ้าหน้าที่ควรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารในการตัดสินใจตามความเหมาะสม

3.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรดำเนินงานตามนโยบายที่ได้วางไว้ ควรดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ โดยเร็ว และดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของเทศบาลให้มีประโยชน์สูงสุด

3.6 ด้านหลักความคุ้มค่า ควรใช้งบประมาณอย่างประหยัด ควรมีการประหยัดวัสดุอุปกรณ์สำนักงานหรือลดปริมาณการใช้ไม่ให้ฟุ่มเฟือย

รัชชานนท์ ทองอร่าม (2551) ศึกษาเรื่อง ธรรมชาติของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาธรรมชาติของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อธรรมชาติของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 128 คน ผลการวิจัยพบว่า คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการใช้ธรรมชาติในการบริหารงานบ้างเป็นครั้งคราว เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม ด้านนิติธรรม ด้านความรับผิดชอบ มีธรรมชาติระดับสูง ส่วนด้านความคุ้มค่า ด้านความโปร่งใส และด้านการมีส่วนร่วม มีธรรมชาติระดับต่ำสำหรับปัจจัยแต่ละด้าน ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรู้ความเข้าใจในการปกครองด้วยหลักธรรมชาติ ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมชาติของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อเสนอแนะ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการประชาสัมพันธ์เปิดเผยข้อมูลข่าวสารการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2539 และจัดระบบสารสนเทศให้ประชาชนได้รับรู้อย่างทั่วถึง โดยใช้สื่อขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การรับรู้ข่าวสาร การแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจทำอะไร อย่างไร ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการตรวจสอบการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ประชาชนเห็นว่าปฏิบัติงานเสียหาย ล้มเหลว มีพฤติกรรมเสื่อมเสีย ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกหวงแหน รักษาสิทธิและผลประโยชน์ของท้องถิ่นตนเอง

เบญจมาศ กงแก้ว (2551) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ระดับธรรมชาติในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่แรม จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ถึงระดับธรรมชาติในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่แรมตามความคิดเห็นของประชาชน

ในพื้นที่ และเพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่แรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลแม่แรม อำเภอแมริ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 346 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่แรมได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการดำเนินงานในระดับปานกลาง โดยหลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้มากที่สุด คือ การดำเนินการตามหลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบต่อการถูกตรวจสอบ และหลักคุณธรรมในระดับสูง แต่มีการดำเนินการตามหลักความคุ้มค่า หลักความมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใสในระดับปานกลางเท่านั้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ การดำรงตำแหน่งในตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีธรรมาภิบาลของ อบต.

3. ผู้วิจัยได้เสนอแนะการพัฒนาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการดำเนินงานของ อบต. ตั้งแต่ระดับนโยบายไปสู่รับปฏิบัติในท้องถิ่นด้วยการพัฒนาและการใช้นโยบาย พัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ ประชาชน และสร้างเครือข่ายระบบของการมีส่วนร่วม รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีให้เหมาะสม

นอกจากนี้ ควรจัดให้มีแหล่งความรู้เกี่ยวกับ อบต. ในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนส่วนใหญ่ได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยจัดกิจกรรมในวันและเวลาที่ว่างจากการประกอบอาชีพ มีมาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันและปราบปรามการใช้อิทธิพลในท้องถิ่น ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ เปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามีส่วนร่วม และพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนอยู่ในระดับที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินงาน แต่ต้องทำอย่างจริงจัง เพราะการมีส่วนร่วมต้องอาศัยเวลา ทรัพยากร และความตั้งใจของประชาชนเป็นหลัก

ถนอมจิต ชนะบุญ (2552) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลเมืองมหาสารคาม เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนที่มี อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่เป็นคณะกรรมการชุมชนภายในเขตเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 181 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านหลักความคุ้มค่า และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ และหลักความโปร่งใส

2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การเปรียบเทียบการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนจำแนกตามอาชีพ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การเปรียบเทียบการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการชุมชนต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีดังนี้ ควรมีการเผยแพร่กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ หรือเทศบัญญัติให้มากยิ่งขึ้น เช่น การปิดประกาศไว้ทุกชุมชน การจัดอบรมให้ทุกชุมชน ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างเสมอภาค ควรเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อและจัดจ้างให้ประชาชนทราบมากยิ่งขึ้น ควรจัดระบบการให้บริการประชาชน โดยจัดแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน และควรมีกระบวนการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เข้มงวดมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุงาน และหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรเป้าหมายในการศึกษา คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลบางปู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 529 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane ได้จำนวน 228 คน (Yamane, 1970, pp. 727-728) ดังนี้

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{529}{1+529(0.05)^2}$$

$$n = 228$$

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 228 คน

ตารางที่ 2 การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่ม

	จำนวนประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ข้าราชการ	105	45
ลูกจ้างประจำ	38	17
พนักงานจ้างตามภารกิจ	123	53
พนักงานจ้างทั่วไป	263	113
รวม	529	228

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น โดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลากจนครบจำนวนขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้พัฒนาขึ้นหลังจากการศึกษาและค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดของเครื่องมือศึกษา ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา การปฏิบัติงานที่เทศบาล และสังกัดหน่วยงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 6 ด้าน ด้านหลักนิติธรรม มีจำนวน 5 ข้อ ด้านหลักคุณธรรม มีจำนวน 5 ข้อ

ด้านหลักความโปร่งใส มีจำนวน 5 ข้อ ด้านหลักความรับผิดชอบ มีจำนวน 5 ข้อ
 ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีจำนวน 5 ข้อ ด้านหลักความคุ้มค่า มีจำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสอบถาม
 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายความว่า มีความเห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายความว่า มีความเห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 3 หมายความว่า มีความเห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายความว่า มีความเห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายความว่า มีความเห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาล
 ตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ผู้ศึกษานำกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยปรึกษาและได้รับคำแนะนำจาก
 อาจารย์ที่ปรึกษา
 2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญ
 ด้านการสร้างเครื่องมือศึกษา และ/ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องการบริหารงาน
 ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงในเนื้อหา
 (Content validity) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจสอบ
 และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังรายชื่อดังต่อไปนี้
- 2.1 ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
 อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
 มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 2.2 ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
 อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
 มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 2.3 นางพรหมลักษณ์ ร่วมสุข ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลบางปู
 อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

3. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข จำนวน 30 ฉบับ ไปทดลองใช้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลแพรงศึกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990 อ้างถึงใน ประคอง วรรณสุด, 2541, หน้า 42-44) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงในเนื้อและความเชื่อมั่นเรียบร้อยแล้ว ไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงนายกเทศมนตรีตำบลบางปู เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมแบบสอบถามและซองสำหรับใส่แบบสอบถามจำนวน 228 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลจากบุคลากรของเทศบาลบางปูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 ฉบับ
4. ผู้ศึกษาดำเนินการนำข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างไปบันทึกผล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ นำข้อมูลที่ได้ทำการรวบรวมจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมทำการตรวจสอบคัดเลือกเพื่อนำไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุงานการปฏิบัติงานที่เทศบาลนี้ และสังกัดหน่วยงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีของ Dunnett's C

4. วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะและแนวทางในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์โดยการเขียนสรุปบรรยายเชิงพรรณนา

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

โดยผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลพิจารณาค่าเฉลี่ยจากเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 24) เป็น 5 ระดับ ด้วยการคำนวณจากพิสัยของแบบวัด (Range) คือ

$$\begin{aligned} \text{สูตรหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด}-\text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย

4.21-5.00 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อยู่ในระดับดีมาก

3.41-4.20 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อยู่ในระดับดี

2.61-3.40 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อยู่ในระดับพอใช้

1.81-2.60 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู
อยู่ในระดับควรปรับปรุง

1.00-1.80 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา การปฏิบัติงานที่เทศบาลสังกัดหน่วยงาน และรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู จำนวน 228 คน นำข้อมูลไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบของตารางพร้อมคำอธิบายเชิงพรรณนา และศึกษาข้อมูลทางสถิติ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการเขียนตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	67	29.39
หญิง	161	70.61
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	46	20.18
ลูกจ้างประจำ	18	7.89
พนักงานจ้างตามภารกิจ	53	23.25
พนักงานจ้างทั่วไป	111	48.68

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	36.84
ปริญญาตรี	117	51.32
ปริญญาโท	27	11.84
การปฏิบัติงานที่เทศบาล		
ไม่เกิน 5 ปี	85	37.28
6-10 ปี	68	29.82
11-15 ปี	58	25.44
16-20 ปี	10	4.39
21 ปี ขึ้นไป	7	3.07
สังกัดหน่วยงาน		
สำนักงานปลัดเทศบาล	25	10.96
กองการศึกษา	26	11.40
กองวิชาการและแผนงาน	25	10.96
กองสวัสดิการสังคม	25	10.96
กองคลัง	25	10.96
กองการประปา	26	11.40
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	26	11.40
กองช่างสุขาภิบาล	25	10.96
กองช่าง	25	10.96
รวม	228	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 70.61 และเพศชาย มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 29.39 ตามลำดับ

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 48.68 ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25

ตำแหน่งข้าราชการ มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.18 และตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 51.32 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 และระดับปริญญาโท มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.84 ตามลำดับ

การปฏิบัติงานที่เทศบาล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่เทศบาล ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 37.28 ปฏิบัติงานที่เทศบาล 6-10 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82 ปฏิบัติงานที่เทศบาล 11-15 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 25.44 ปฏิบัติงานที่เทศบาล 16-20 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.39 และปฏิบัติงานที่เทศบาล 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.07 ตามลำดับ

สังกัดหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดกองการศึกษา สังกัดกองการประปา และสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และสังกัดสำนักงานปลัดเทศบาล สังกัดกองวิชาการและแผนงาน สังกัดกองสวัสดิการสังคม สังกัดกองคลัง สังกัดกองช่างสุขาภิบาล และสังกัดกองช่าง มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.96 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านหลักนิติธรรม

หลักนิติธรรม	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู มีการตราและปรับปรุงกฎหมาย เทศบัญญัติ กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ของท้องถิ่น	105	101	21	1	-	4.36	0.67	ดี	1
	(46.05)	(44.30)	(9.21)	(0.44)				มาก	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

หลักนิติธรรม	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
2. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู มีการตรากฎหมายและบังคับใช้ กฎหมาย เทศบัญญัติ กฎและระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับ ของประชาชน	59 (25.88)	141 (61.84)	28 (12.28)	-	-	4.14	0.60	ดี	3
3. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู มีการบริหารงานโดยยึดหลัก ของกฎหมาย เทศบัญญัติ กฎและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของเทศบาลอย่างเคร่งครัด	76 (33.33)	123 (53.95)	28 (12.28)	1 (0.44)	-	4.20	0.66	ดี	2
4. บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตาม กฎหมาย เทศบัญญัติ กฎและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของเทศบาลอย่างเคร่งครัด	58 (25.44)	136 (59.65)	32 (14.04)	2 (0.88)	-	4.10	0.65	ดี	4
5. กฎหมาย เทศบัญญัติ กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของเทศบาล ตำบลบางปูมีสภาพเอื้อต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร	51 (22.37)	149 (65.35)	27 (11.84)	1 (0.44)	-	4.10	0.59	ดี	4
	ภาพรวม					4.18	0.44	ดี	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.18 (SD = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของหลักนิติธรรม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีการตราและปรับปรุงกฎหมาย เทศบัญญัติ กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ของท้องถิ่น เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 (SD = 0.67) รองลงมา คือ บุคลากรมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีการบริหารงานโดยยึดหลักของกฎหมาย เทศบัญญัติ กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของเทศบาลอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.20 (SD = 0.66)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร
ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง
สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านหลักคุณธรรม

หลักคุณธรรม	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู บริหารงานโดยให้ความเสมอภาค และให้ความยุติธรรมแก่บุคลากร ของเทศบาล	68 (29.82)	139 (60.96)	17 (7.46)	2 (0.88)	2 (0.88)	4.18	0.68	ดี	1
2. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ของท้องถิ่นและชุมชนเป็นสำคัญ	64 (28.07)	130 (57.01)	32 (14.04)	2 (0.88)	-	4.12	0.67	ดี	2
3. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู บริหารงานและปฏิบัติหน้าที่ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ของเทศบาล	50 (21.93)	127 (55.70)	49 (21.49)	1 (0.44)	1 (0.44)	3.98	0.70	ดี	4
4. ผู้บริหารเทศบาลบางปูส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนา ตนเอง มีระเบียบวินัย ปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต	54 (23.68)	115 (50.44)	57 (25.00)	2 (0.88)	-	3.97	0.72	ดี	5
5. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จัดและส่งเสริมให้มีการดำเนินการ ตามประมวลจริยธรรม ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	51 (22.37)	130 (57.02)	47 (20.61)	-	-	4.02	0.66	ดี	3
ภาพรวม						4.05	0.50	ดี	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
ของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู พบว่า
บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ด้านหลักคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.05 (SD = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
ของหลักคุณธรรม พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารงาน โดยให้ความเสมอภาค
และให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรของเทศบาล เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.18 (SD = 0.68)
รองลงมา คือ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารงาน โดยยึดหลักคุณธรรม

คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของท้องถิ่นและชุมชนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.12 (SD = 0.67)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร
ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง
สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านหลักความโปร่งใส

หลักความโปร่งใส	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู บริหารงานเทศบาลโดยยึดหลัก ความโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้	54 (23.68)	138 (60.53)	32 (14.04)	4 (1.75)	-	4.06	0.67	ดี	4
2. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวของเทศบาล ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ ให้ประชาชนได้รับทราบ	57 (25.00)	130 (57.02)	38 (16.67)	3 (1.32)	-	4.06	0.68	ดี	5
3. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวก เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต วิทยุ หอกระจายข่าว ฯลฯ	73 (32.02)	122 (53.51)	31 (13.60)	2 (0.88)	-	4.17	0.68	ดี	1
4. ผู้บริหารเทศบาลบางปู มีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากร อย่างตรงไปตรงมาเข้าใจง่าย ด้วยความจริงใจและเป็นกันเอง	61 (26.75)	128 (56.14)	35 (15.35)	4 (1.75)	-	4.08	0.70	ดี	3
5. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จัดให้มีการตรวจสอบ การปฏิบัติงานของเทศบาล และมีการเปิดเผยต่อสาธารณชน ได้รับทราบ	69 (30.26)	114 (50.00)	42 (18.42)	2 (0.88)	1 (0.44)	4.09	0.75	ดี	2
ภาพรวม						4.09	0.51	ดี	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
ของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู พบว่า
บุคลากรมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ด้านหลักความโปร่งใส ในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.09 (SD = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของหลักความโปร่งใส พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต วิทยุ หอกระจายข่าว ฯลฯ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.17 (SD = 0.68) รองลงมา คือ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูจัดให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเทศบาลและมีการเปิดเผยต่อสาธารณชนได้ทราบ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.09 (SD = 0.75)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านหลักความรับผิดชอบ

หลักความรับผิดชอบ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถและเป็นไปตามกฎหมาย เทศบัญญัติ กฎและระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของทางราชการ	101 (44.30)	114 (50.00)	12 (5.26)	1 (0.44)	-	4.38	0.61	ดี มาก	1
2. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ	76 (33.33)	118 (51.75)	33 (14.47)	1 (0.44)	-	4.18	0.68	ดี	3
3. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูยอมรับผลการประเมินในการปฏิบัติหน้าที่และยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนทั้งผลดีและผลเสีย	60 (26.32)	120 (52.63)	45 (19.74)	3 (1.32)	-	4.04	0.72	ดี	5
4. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีความใส่ใจในปัญหาของท้องถิ่นและได้เข้าไปช่วยแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วให้แก่ประชาชน	73 (32.02)	126 (55.26)	28 (12.28)	1 (0.44)	-	4.19	0.65	ดี	2

ตารางที่ 7 (ต่อ)

หลักความรับผิดชอบ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
5. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู ได้มีการปฏิบัติงานต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผล และความจำเป็นได้อย่างจริงใจ	74 (32.46)	120 (52.63)	31 (13.60)	2 (0.88)	1 (0.44)	4.16	0.72	ดี	4
ภาพรวม						4.19	0.47	ดี	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.19 (SD = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของหลักความรับผิดชอบ พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติการบริหารเทศบาลตำบลบางปูมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และเป็นไปตามกฎหมาย เทศบัญญัติ กฎและระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของทางราชการเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 (SD = 0.61) รองลงมา คือ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติการบริหารเทศบาลตำบลบางปูมีความใส่ใจในปัญหาของท้องถิ่นและได้เข้าไปช่วยแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วให้แก่ประชาชน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.19 (SD = 0.65)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านหลักการมีส่วนร่วม

หลักการมีส่วนร่วม	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม รับรู้และตรวจสอบการบริหารงาน ของเทศบาลบางปู	60 (26.32)	131 (57.46)	36 (15.79)	1 (0.44)	-	4.10	0.66	ดี	5

ตารางที่ 8 (ต่อ)

หลักการมีส่วนร่วม	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
2. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอ ความคิดเห็นและมีการนำเอา ความคิดเห็นของบุคลากรไปเป็น ข้อมูลประกอบในการบริหารงาน	68 (29.82)	124 (54.39)	33 (14.47)	2 (0.88)	1 (0.44)	4.12	0.71	ดี	2
3. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู เปิดโอกาสให้มีเวทีประชาพิจารณ์ ให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ต่อการบริหารงาน	67 (29.39)	121 (53.07)	38 (16.67)	2 (0.88)	-	4.11	0.70	ดี	4
4. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนงานร่วมกัน จัดกิจกรรมร่วมกัน ร่วมช่วยแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาล	67 (29.39)	130 (57.02)	27 (11.84)	3 (1.32)	1 (0.44)	4.14	0.70	ดี	1
5. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการเข้ารับฟังการประชุม สภาเทศบาล เพื่อจะได้รับทราบ การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก สภาเทศบาล	67 (29.39)	125 (54.82)	31 (13.60)	5 (2.19)	-	4.11	0.71	ดี	3
	ภาพรวม					4.12	0.50	ดี	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.12 (SD = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของหลักการมีส่วนร่วม พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน จัดกิจกรรมร่วมกัน ร่วมช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาล เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.14 (SD = 0.70) รองลงมา คือ บุคลากรมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารเทศบาล

ตำบลบางปูเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและมีการนำเอาความคิดเห็นของบุคลากรไปเป็นข้อมูลประกอบในการบริหารงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.12 (SD = 0.71)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านหลักความคุ้มค่า

หลักความคุ้มค่า	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นมากที่สุด	87 (38.16)	111 (48.68)	29 (12.72)	1 (0.44)	-	4.25	0.68	ดี มาก	1
2. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูจัดให้มีการทำแผนงานและโครงการต่าง ๆ สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของท้องถิ่นเป็นสำคัญ	58 (25.44)	139 (60.96)	29 (12.72)	2 (0.88)	-	4.11	0.64	ดี	5
3. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูได้มีการจัดสรรงบประมาณ และได้ดำเนินงานตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ อย่างประหยัด	74 (32.46)	119 (52.19)	33 (14.47)	2 (0.88)	-	4.16	0.69	ดี	3
4. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูส่งเสริมให้มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเทศบาลแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียวเพื่อความสะดวกและรวดเร็วให้แก่ประชาชน	62 (27.19)	137 (60.09)	25 (10.96)	3 (1.32)	1 (0.44)	4.12	0.68	ดี	4
5. ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูได้มีการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลอย่างเต็มเวลาเต็มความสามารถ	66 (28.95)	138 (60.53)	21 (9.21)	3 (1.32)	-	4.17	0.64	ดี	2
ภาพรวม						4.16	0.50	ดี	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ด้านหลักความคุ้มค่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.16 (SD = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของหลักความคุ้มค่า พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นมากที่สุด เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.25 (SD = 0.68) รองลงมา คือ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูได้มีการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลอย่างเต็มเวลาเต็มความสามารถ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.17 (SD = 0.64)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมตามรายด้านแต่ละด้าน

หลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. หลักนิติธรรม	4.18	0.44	ระดับดี	2
2. หลักคุณธรรม	4.05	0.50	ระดับดี	6
3. หลักความโปร่งใส	4.09	0.51	ระดับดี	5
4. หลักความรับผิดชอบ	4.19	0.47	ระดับดี	1
5. หลักการมีส่วนร่วม	4.12	0.50	ระดับดี	4
6. หลักความคุ้มค่า	4.16	0.50	ระดับดี	3
รวม	4.13	0.35	ระดับดี	

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.13 (SD = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้าน พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยบริหารงานโดยให้ความสำคัญ ด้านหลักความรับผิดชอบ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.19 (SD = 0.47) รองลงมา คือ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.18 (SD = 0.44) ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.16 (SD = 0.50) ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับดี

มีค่าเฉลี่ย 4.12 (SD = 0.50) ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.09 (SD = 0.51) และด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.05 (SD = 0.50) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา การปฏิบัติงานที่เทศบาล และสังกัดหน่วยงาน

สมมติฐานของการวิจัยที่ 1 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	\bar{X}	SD
ข้าราชการ	4.07	0.34
ลูกจ้างประจำ	4.14	0.21
พนักงานจ้างตามภารกิจ	4.04	0.42
พนักงานจ้างทั่วไป	4.20	0.33
รวม	4.13	0.35

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้บริหารของเทศบาลตำบลบางปูสามารถบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งอื่น ๆ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ
จังหวัดสมุทรปราการ กับตำแหน่งของบุคลากร

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	2.81	3	72.18	0.05
Brown-forsythe	3.52	3	158.63	0.02

จากตารางการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด
คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
โดยใช้ Brown-forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p \leq .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น
แสดงว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม
เมื่อเปรียบเทียบรายคู่แล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติ

สมมติฐานของการวิจัยที่ 2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ
จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.10	0.45
ปริญญาตรี	4.16	0.29
ปริญญาโท	4.11	0.24
รวม	4.13	0.35

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็น
ผู้บริหารของเทศบาลตำบลบางปูสามารถบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้มากกว่าบุคลากร
ที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ
จังหวัดสมุทรปราการ กับระดับการศึกษา

	Statistic	df 1	df 2	Sig.
Welch	0.89	2	80.02	0.41
Brown-forsythe	1.02	2	156.57	0.36

จากตารางการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด
คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
โดยใช้ Brown-forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p > .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น
แสดงว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานของการวิจัยที่ 3 บุคลากรที่มีการปฏิบัติงานที่เทศบาลต่างกัน มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ
จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามอายุงาน
การปฏิบัติงานที่เทศบาล

การปฏิบัติงานที่เทศบาล	\bar{X}	SD
ไม่เกิน 5 ปี	4.18	0.40
6-10 ปี	4.08	0.35
11-15 ปี	4.13	0.28
16-20 ปี	4.07	0.28
21 ปีขึ้นไป	4.14	0.44
รวม	4.13	0.35

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรที่มีการปฏิบัติงานที่เทศบาลไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นที่ผู้บริหารของเทศบาลตำบลบางปูสามารถบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานการปฏิบัติงานที่เทศบาลมากกว่า 5 ปี

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ กับการปฏิบัติงานที่เทศบาล

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.36	4	0.09	0.71	0.58
ภายในกลุ่ม	28.01	223	0.13		
รวม	28.37	227			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่าค่า $p > .05$ ดังนั้น บุคลากรที่มีการปฏิบัติงานที่เทศบาลแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานของการวิจัยที่ 4 บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน

สังกัดหน่วยงาน	\bar{X}	SD
สำนักงานปลัดเทศบาล	4.18	0.23
กองการศึกษา	4.27	0.10
กองวิชาการและแผนงาน	4.08	0.43
กองสวัสดิการและสังคม	4.16	0.41

ตารางที่ 17 (ต่อ)

สังกัดหน่วยงาน	\bar{X}	SD
กองคลัง	3.96	0.35
กองการประปา	4.17	0.18
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	3.91	0.66
กองช่างสุขาภิบาล	4.24	0.13
กองช่าง	4.21	0.10
รวม	4.13	0.35

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรที่สังกัดกองการศึกษา มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารของเทศบาลตำบลบางปู สามารถบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้มากกว่าบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานหรือสังกัดกองอื่น ๆ

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ กับการสังกัดหน่วยงาน

	Statistic	df 1	df 2	Sig.
Welch	3.96	8	89.69	0.00
Brown-forsythe	3.45	8	97.04	0.00

จากตารางการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดคือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ Brown-forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p \leq .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการสังกัดหน่วยงานของบุคลากรของ Dunnett's C

สังกัด		สำนักงานปลัดเทศบาล	กองการศึกษา	กองวิชาการและแผนงาน	กองสวัสดิการสังคม	กองคลัง	กองการประปา	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองช่างสุขาภิบาล	กองช่าง
	\bar{X}	4.18	4.27	4.08	4.16	3.96	4.17	3.91	4.24	4.21
สำนักงานปลัดเทศบาล	4.18	-								
กองการศึกษา	4.27		-			*				
กองวิชาการและแผนงาน	4.08			-						
กองสวัสดิการสังคม	4.16				-					
กองคลัง	3.96					-		*	*	
กองการประปา	4.17						-			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	3.91							-		
กองช่างสุขาภิบาล	4.24								-	
กองช่าง	4.21									-

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการสังกัดหน่วยงานของบุคลากรของ Dunnett's C

พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานในกลุ่มที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ คือ

1. ระหว่างบุคลากรที่สังกัดกองคลังกับกองการศึกษา
2. ระหว่างบุคลากรที่สังกัดกองคลังกับกองช่างสุขาภิบาล
3. ระหว่างบุคลากรที่สังกัดกองคลังกับกองช่าง

โดยบุคลากรที่สังกัดกองการศึกษา กองช่างสุขาภิบาลและกองช่าง มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารของเทศบาลตำบลบางปู สามารถบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้มากกว่าบุคลากรที่สังกัดกองคลัง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาล ตำบลบางปู และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา การปฏิบัติงานที่เทศบาล สังกัดหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลบางปู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู จำนวน 228 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จากกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป หากพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีของ Dunnett's C ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 48.68 ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25 ตำแหน่งข้าราชการ มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.18 และตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 51.32 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 และระดับปริญญาโท มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.84 ตามลำดับ

การปฏิบัติงานที่เทศบาล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่เทศบาล ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 37.28 ปฏิบัติงานที่เทศบาล 6-10 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82 ปฏิบัติงานที่เทศบาล 11-15 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 25.44 ปฏิบัติงานที่เทศบาล 16-20 ปี

มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.39 และปฏิบัติงานที่เทศบาล 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.07 ตามลำดับ

สังกัดหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดกองการศึกษา สังกัดกองการประปา และสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และสังกัดสำนักงานปลัดเทศบาล สังกัดกองวิชาการและแผนงาน สังกัดกองสวัสดิการสังคม สังกัดกองคลัง สังกัดกองช่างสุขาภิบาล และสังกัดกองช่าง มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.96 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้าน พบว่า มีการบริหารงาน โดยให้ความสำคัญด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักคุณธรรม ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา การปฏิบัติงานที่เทศบาล และสังกัดหน่วยงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งและสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและการปฏิบัติงานที่เทศบาลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมจิต ชนะบุญ (2552) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน ซึ่งพบว่าระดับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก

เช่นเดียวกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชานนท์ ทองอร่าม (2551) ศึกษาเรื่อง ธรรมชาติของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่า คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ใช้ธรรมชาติในการบริหารงานบ้าง เป็นครั้งคราว เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม ด้านนิติธรรม ด้านความรับผิดชอบ มีธรรมชาติระดับสูง ส่วนด้านความคุ้มค่า ด้านความโปร่งใส และด้านการมีส่วนร่วม มีธรรมชาติระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากเทศบาลตำบลบางปูมีการบริหารจัดการในส่วนงานเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ของสังกัดกองหรือฝ่ายต่าง ๆ เอื้ออำนวยต่อการการตอบสนองและความต้องการของประชาชน ด้านการอำนวยความสะดวกผู้บริหารเทศบาลมีภาวะผู้นำและมีการวางแผนงาน โครงการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นได้ มีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และเป็นไปตามกฎหมาย เทศบัญญัติ กฎและระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของเทศบาล และมีความใส่ใจในปัญหาของท้องถิ่นและได้เข้าไปช่วยแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วให้แก่ประชาชน จึงทำให้ผลการวิจัยทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู ตามตัวแปรตำแหน่ง ระดับการศึกษา การปฏิบัติงานที่เทศบาล และสังกัดหน่วยงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักธรรมชาติของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปมีความเห็นว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีความรับผิดชอบ ใช้หลักนิติธรรม คำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและหลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรม อยู่ในระดับดีกว่ากลุ่มตำแหน่งอื่น ๆ เนื่องจากผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และเป็นไปตามกฎหมาย เทศบัญญัติ กฎและระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของทางราชการ ทำให้ผลการศึกษาแสดงถึงการใช้หลักธรรมชาติที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ

วิจิตรภรณ์ ไชยโคตร (2550) ศึกษาเรื่อง การประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมชาติของเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือ ตามหลักธรรมชาติ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผลของการประเมินการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกัน และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ ตามหลักธรรมชาติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบรบือ จำนวน 12 คน หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ จำนวน 10 คน และประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และอยู่ในเขตเทศบาลตำบลบรบือ จำนวน 370 คน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานที่มีสภาพแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง เห็นว่า มีการบริหารงานของเทศบาลตำบลบริบูรณ์ตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม และทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสังกัดกองการศึกษาและกองช่างอาจเป็นกลุ่มงานที่ได้สัมผัสการทำงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูว่าสามารถบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นมากที่สุด เกิดความคุ้มค่ามากกว่าบุคลากรที่สังกัดกองคลัง ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับสุภรณ์ ชเนศานนท์ (2557) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามตำแหน่ง หน่วยงาน ระยะเวลาการทำงาน และการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า ตำแหน่งพนักงานมีความคิดเห็นมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างทั่วไป และลูกจ้างประจำ ส่วนเจ้าหน้าที่สังกัดกองช่างจะมีความคิดเห็นว่าปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่ากองอื่น ๆ

ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและการปฏิบัติงานที่เทศบาลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารปฏิบัติงานต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม โดยไม่จำแนกว่าการศึกษาต่างกันหรือระยะเวลาการปฏิบัติงานมากหรือน้อยก็ให้ความเท่าเทียมกัน จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรดังกล่าวไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจมาศ กงแก้ว (2551) ถนอมจิต ชนะบุญ (2552) และรัชชานนท์ ทองอร่าม (2551) ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ การดำรงตำแหน่งในเทศบาลตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และถาวร แสงสาคร (2549) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาตำบลหนองปรือ อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

ฉลอนนพ อัมพรัตน์ (2551) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภออมลาลาย จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานและลูกจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภออมลาลาย จำนวน 133 คน ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภออมลาลาย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน บุคลากรในหน่วยงานที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นบุคลากรในหน่วยงานที่มีอายุ และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน พบว่า มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้าน พบว่า มีการบริหารงาน โดยให้ความสำคัญ ด้านหลักความรับผิดชอบ เป็นลำดับสูงสุด ดังนั้น เทศบาลบางปูควรกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่น ให้บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพิ่มความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามกฎหมาย เทศบัญญัติ กฎและระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของทางราชการ ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูต้องมีความใส่ใจในปัญหาของท้องถิ่นและได้เข้าไปช่วยแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ให้แก่ประชาชน ส่วนด้านที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านหลักคุณธรรม จึงต้องส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมีคุณธรรม เช่น ผู้บริหารเทศบาลบางปูส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีระเบียบวินัย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต
2. ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจตรงกัน

3. ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและการปฏิบัติงานที่เทศบาลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรการพัฒนาทุก ๆ ด้านในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล โดยอาศัย หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ

1. ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับดี แต่รองลงมา จากด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู ควรมีการบริหารงานโดยยึดหลักของกฎหมาย เทศบัญญัติ กฎและระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลบางปูมีสภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีระเบียบวินัย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต

3. ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู ควรมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของเทศบาลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ให้ประชาชน และให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเทศบาลและมีการเปิดเผยต่อสาธารณชนได้รับทราบ

4. ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู ด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดี และมีความสำคัญอยู่ในระดับที่ 1 ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู ควรยอมรับผลการประเมินในการปฏิบัติหน้าที่ และยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนทั้งผลดีและผลเสีย และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามกฎหมาย เทศบัญญัติ กฎและระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของทางราชการ

5. ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้และตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลบางปู รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน จัดกิจกรรมร่วมกัน ร่วมกันช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาลและชุมชน

6. ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูควรจัดให้มีการทำแผนงานและโครงการต่าง ๆ สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของท้องถิ่นเป็นสำคัญ และจัดบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลแห่งอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกันและแสวงหาวิธีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลบางปู เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารงานของผู้บริหารต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมการปกครองท้องถิ่น. (2546). *เอกสารคู่มือการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2549). *มิติใหม่การปกครองท้องถิ่น วิสัยทัศน์ การกระจายอำนาจและการบริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลตำบลบางปู. (2559). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ.2559-2563) ของเทศบาลตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ*. สมุทรปราการ: ม.ป.ท.
- จักรภัทร ชาริคำ. (2550). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฉลองนพ อัมพรัตน์. (2551). *การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณรงค์ศักดิ์ วงศ์กาฬสินธุ์. (2549). *ความคิดเห็นของประชาชนที่ใช้รถยนต์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คุณหทัย ครุฑเดชะ. (2550). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนอมจิต ชนะบุญ. (2552). *การดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ถนัด เชนทรัพย์. (2550). *การบริหารจัดการขององค์การบริหารตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2549). *การให้บริการสาธารณะ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ถาวร แสงสาคร. (2549). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาตำบลหนองปรือ อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระพร อุวรรณ โฉ. (2533). *เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐาน เพื่อการแนะแนว หน่วยที่ 9-15*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- นฤมล ทับจุมพล. (2541). *รายงานการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้ง: ศึกษาจากศักยภาพและความสนใจในการมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้งขององค์การเอกชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- น้ำทิพย์ ทองสาย. (2550). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของฝ่ายใบอนุญาตขับรถของสำนักงานขนส่ง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บวรศักดิ์ อุวรรณ โฉ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาล (Good governance) ในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- บวรศักดิ์ อุวรรณ โฉ. (2545). *การสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรอิสระ*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การวิจัยสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ. (2547). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี. (2544). *ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- เบญจมาศ กงแก้ว. (2551). *การวิเคราะห์ระดับธรรมาภิบาลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่แรม จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประคอง กรรณสูต. (2541). *สถิติเพื่อการวิจัยคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.

- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2525). *ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประภาพร มะลินิล. (2551). *ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองข่อย อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประยูร กาญจนกุล. (2544). *คำบรรยายกฎหมายปกครอง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวิตร ชูศรี. (2542). *ความรู้และความคิดเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอยบริเวณชายหาดชะอำ จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542. (2542, 13 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 9.
- พิมอร สุทธิวาริ. (2550). *การบริหารจัดการการให้บริการของเจ้าพนักงานของศาลจังหวัดตราด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณฑนา โพธิ์แก้ว. (2550). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชชานนท์ ทองอร่าม. (2551). *ธรรมาภิบาลของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันชัย มีชาติ. (2550). *การบริหารองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตรารักษ์ ไชยโคตร. (2550). *การประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลบรือ อำเภอบรือ จังหวัดมหาสารคาม*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2546). *การบริหารจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง*. กรุงเทพฯ: บี.เจ.เพลทโพรเซสเซอร์.
- ศศิวิมล ธรรมเกษตร. (2548). *ประสิทธิภาพการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2538). *จิตวิทยาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุนันทา อ่อนรัมย์. (2548). *ความคิดเห็นของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการให้บริการของรถไฟฟ้าข้ามนคร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภรณ์ ฐนศานนท์. (2557). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลบางพระอำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2546). *การวางแผนและการควบคุมการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย. (2550). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอนนทบุรี จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพินท์ สฟโชคชัย. (2543). *แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- อวยชัย ชบา. (2548). *หลักรัฐศาสตร์และการบริหาร เอกสารประกอบการสอนวิชารัฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Osgood, C. E., Suci, G. J., & Tannenbaum, P. H. (1975). *The measurement of meaning*. Urbana, IL: University of Illinois.
- Remmer, V. P. (1996). *Introduction to psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Tokyo: John Weatherhill.
- Guttman, L.A. (1944). A basis for scaling qualitative data. *American Sociological Review*, 91, 139-150.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการศึกษาปัญหาพิเศษตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาล
ตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ
จังหวัดสมุทรปราการ

3. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
ประกอบด้วย 6 ด้าน ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส
ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า เป็นแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีจำนวน 30 ข้อ

คำถามข้อเสนอแนะและแนวทางในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

4. การวิจัยครั้งนี้จะสมบูรณ์และมีความเชื่อถือได้ ขึ้นอยู่กับการตอบแบบสอบถาม
ตามสภาพความเป็นจริงและครบทุกข้อ อันจะเป็นประโยชน์ต่อไป

5. การตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลเสียใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ข้อมูลที่ได้
จากการตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายจุฑาทพงษ์ รัตนโชติ

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. ตำแหน่ง

(1) ข้าราชการ

(2) ลูกจ้างประจำ

(3) พนักงานจ้างตามภารกิจ

(4) พนักงานจ้างทั่วไป

3. ระดับการศึกษา

(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

(2) ปริญญาตรี

(3) ปริญญาโท

(4) ปริญญาเอก

4. การปฏิบัติงานที่เทศบาล

(1) ไม่เกิน 5 ปี

(2) 6 ปี-10 ปี

(3) 11 ปี-15 ปี

(4) 16 ปี-20 ปี

(5) 21 ปีขึ้นไป

5. สังกัดหน่วยงาน

(1) สำนักงานปลัดเทศบาล

(2) กองการศึกษา

(3) กองวิชาการและแผนงาน

(4) กองสวัสดิการสังคม

(5) กองคลัง

(6) กองการประปา

(7) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(8) กองช่างสุขาภิบาล

(9) กองช่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
 ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
 โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อความโดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ทางขวามือ
 ตามระดับความคิดเห็นของท่านว่าผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เทศบาลตำบลบางปู
 อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับใด โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายความว่า มีความเห็นว่าคุณบริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายความว่า มีความเห็นว่าคุณบริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 3 หมายความว่า มีความเห็นว่าคุณบริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายความว่า มีความเห็นว่าคุณบริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายความว่า มีความเห็นว่าคุณบริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	หลักนิติธรรม					
1	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีการตราและปรับปรุงกฎหมาย เทศบัญญัติ กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ของท้องถิ่น					
2	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีการตรากฎหมายและบังคับใช้ กฎหมาย เทศบัญญัติ กฎและระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับของประชาชน					
3	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีการบริหารงานโดยยึดหลัก ของกฎหมาย เทศบัญญัติ กฎและระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของเทศบาลอย่างเคร่งครัด					
4	บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามกฎหมาย เทศบัญญัติ กฎและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของเทศบาลอย่างเคร่งครัด					
5	กฎหมาย เทศบัญญัติ กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลบางปูมีสภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร					

ข้อ	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	หลักนิติธรรม	5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารงาน โดยให้ความเสมอภาค และให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรของเทศบาล					
7	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารงาน โดยยึดหลักคุณธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของท้องถิ่นและชุมชน เป็นสำคัญ					
8	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารงานและปฏิบัติหน้าที่ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรของเทศบาล					
9	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร พัฒนาตนเอง มีระเบียบวินัย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และสุจริต					
10	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูจัดและส่งเสริมให้มีการดำเนินการ ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น					
11	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารงานเทศบาล โดยยึดหลัก ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้					
12	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวของเทศบาลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ ให้ประชาชนได้รับทราบ					
13	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต วิทยุ หอกระจายข่าว ฯลฯ					
14	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากร อย่างตรงไปตรงมา เข้าใจง่ายด้วยความจริงใจและเป็นกันเอง					
15	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูจัดให้มีการตรวจสอบ การปฏิบัติงานของเทศบาลและมีการเปิดเผยต่อสาธารณชน ได้รับทราบ					

ข้อ	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	หลักนิติธรรม	5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถและเป็นไปตามกฎหมายเทศบัญญัติ กฎและระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของทางราชการ					
17	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ					
18	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูยอมรับผลการประเมินในการปฏิบัติหน้าที่และยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนทั้งผลดีและผลเสีย					
19	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูมีความใส่ใจในปัญหาของท้องถิ่นและได้เข้าไปช่วยแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วให้แก่ประชาชน					
20	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูได้มีการปฏิบัติงานต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นได้อย่างจริงใจ					
21	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้และตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลบางปู					
22	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและมีการนำเอาความคิดเห็นของบุคลากรไปเป็นข้อมูลประกอบการบริหารงาน					
23	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูเปิดโอกาสให้มีเวทีประชาพิจารณ์ให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน					

ข้อ	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	หลักนิติธรรม	5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในวางแผนงานร่วมกัน จัดกิจกรรมร่วมกัน ร่วมช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาล					
25	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเข้ารับฟังการประชุมสภาเทศบาล เพื่อจะได้รับทราบการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล					
26	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นมากที่สุด					
27	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูจัดให้มีการทำแผนงานและโครงการต่าง ๆ สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของท้องถิ่นเป็นสำคัญ					
28	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูได้มีการจัดสรรงบประมาณและได้การดำเนินงานตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ อย่างประหยัด					
29	ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปูส่งเสริมให้มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเทศบาลแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว เพื่อความสะดวกและรวดเร็วให้แก่ประชาชน					
30	ผู้บริหารและบุคลากรของเทศบาลตำบลบางปูได้มีการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลอย่างเต็มเวลาเต็มความสามารถ					

ข้อเสนอแนะและแนวทางในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางปู
อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

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

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาแสดงความคิดเห็นในครั้งนี้