



ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ
นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

พัชรี ดีพร้อม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ
นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก



พัชรี ดีพร้อม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

READINESS OF PERSONNEL LOCAL ADMINISTRATION IN PHAN THONG DISTRICT
CHON BURI PROVINCE TOWARD EASTERN SPECIAL DEVELOPMENT ZONE



PATCHAREE DEEPROM

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
BURAPHA UNIVERSITY

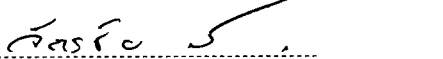
2020

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ พัชรี ดีพร้อม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก


.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐ
สิทธิ์)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม


.....

(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)


.....


(รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร. เอกวิทย์ มณีธร)

วันที่ 16 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน

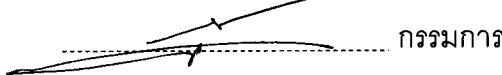
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐ
สิทธิ์)


..... กรรมการ


(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิต्सูเต ไกรवास)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่ 16 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

61930014: รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต; รป.ม.

คำสำคัญ: ความพร้อม/องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล/นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พัชรี ดีพร้อม : ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ . (READINESS OF PERSONNEL LOCAL ADMINISTRATION IN PHAN THONG DISTRICT CHON BURI PROVINCE TOWARD EASTERN SPECIAL DEVELOPMENT ZONE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ, ร.ด., สุปราณี ธรรมพิทักษ์, รป.ด., 208 หน้า. ปี พ.ศ. 2563.

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมและเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 260 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One Way ANOVA ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจและความพร้อมในด้านทักษะภาษา ตามลำดับ สำหรับการเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความพร้อมในด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ และด้านทักษะภาษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

61930014: MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION; M.P.A.

KEYWORDS: READINESS/ SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION/
MUNICIPALITY/ EASTERN SPECIAL DEVELOPMENT ZONE POLICY

PATCHAREE DEEPROM : READINESS OF PERSONNEL

LOCAL ADMINISTRATION IN PHAN THONG DISTRICT CHON BURI PROVINCE

TOWARD EASTERN SPECIAL DEVELOPMENT ZONE. ADVISORY COMMITTEE:

CHAKCHAI SUEPRASERTSITTHI, Ph.D., SUPRANEE THAMMAPITHAK, D.P.A., 208 P.
2020.

Research on “Readiness of personal local administration in Phan Thong District, Chon Buri Province toward Eastern Special Development Zone Policy” has the objectives to study the readiness and to compare the readiness of the personnel of the local administrative organization in Phan Thong District, Chon Buri Province toward Eastern Special Development Zone Policy. The sample consisted of the personnel of the local administrative organization in Phan Thong District, Chon Buri Province, total of 260 people, using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One Way ANOVA. The results of the study found that the personnel sample of the local administrative organization were ready in the information technology toward Eastern Special Development Zone Policy in overall at high level, followed by the readiness in knowledge, understanding and the readiness in language skills, respectively. For comparing the readiness of the personnel of the local administrative organization in Phan Thong District, Chon Buri Province toward Eastern Special Development Zone Policy found that the personnel of the local administrative organization in Phan Thong District, Chon Buri Province with different average monthly income, educational level and position had different readiness in knowledge, understanding, information technology, language skills at statistically significant level of .05

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง "ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี" เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก" นี้ สำเร็จลงด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ ดร.พรเทพ นามกร และพันจ่าตรีสมชาย รัตนภาสกร ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานนิพนธ์เป็นอย่างมาก พร้อมกันนี้ขอขอบพระคุณบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณบุคลากรประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้คำปรึกษาและแนะนำในการจัดทำงานวิจัยในครั้งนี้

พัชรี ดีพร้อม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและลำดับความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	11
ขอบเขตของการวิจัย	11
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	12
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม	15
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	17
นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก.....	25
ข้อมูลทั่วไปอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	92

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	92
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	93
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	94
การเก็บรวบรวมข้อมูล	95
จริยธรรมในการวิจัย	96
การวิเคราะห์ข้อมูล	96
บทที่ 4 ผลการวิจัย	98
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	99
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	103
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	112
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	155
สรุปผลการวิจัย	155
อภิปรายผล	161
ข้อเสนอแนะ	165
บรรณานุกรม	167
ภาคผนวก	172
ประวัติย่อของผู้วิจัย	191

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากร.....	70
ตารางที่ 2	สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	86
ตารางที่ 3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	93
ตารางที่ 4	จำนวน ร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภท.....	99
ตารางที่ 5	จำนวน ร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	99
ตารางที่ 6	จำนวน ร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	100
ตารางที่ 7	จำนวน ร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	100
ตารางที่ 8	จำนวน ร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา.....	101
ตารางที่ 9	จำนวน ร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง.....	102
ตารางที่ 10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความรู้ ความเข้าใจ.....	103
ตารางที่ 11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้าน เทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ.....	106
ตารางที่ 12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านทักษะ ภาษา.....	109
ตารางที่ 13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบาย เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกรายด้าน.....	111
ตารางที่ 14	การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ พานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้าน ความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	112

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 15	การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	113
ตารางที่ 16	การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	114
ตารางที่ 17	การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามเพศ	115
ตารางที่ 18	การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามเพศ	116
ตารางที่ 19	การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามเพศ	117
ตารางที่ 20	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามอายุ	118
ตารางที่ 21	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามอายุ	119

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 22	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนก ตามอายุ	119
ตารางที่ 23	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนก ตามอายุ	120
ตารางที่ 24	ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามอายุ	121
ตารางที่ 25	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามอายุ.....	122
ตารางที่ 26	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามอายุ.....	123
ตารางที่ 27	ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามอายุ	123
ตารางที่ 28	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	124

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 29	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	125
ตารางที่ 30	ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	126
ตารางที่ 31	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	127
ตารางที่ 32	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	128
ตารางที่ 33	ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	129
ตารางที่ 34	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	130

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 35	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	131
ตารางที่ 36	ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	132
ตารางที่ 37	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามระดับการศึกษา	133
ตารางที่ 38	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามระดับการศึกษา	134
ตารางที่ 39	ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามระดับการศึกษา	135
ตารางที่ 40	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา	136

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 41	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	137
ตารางที่ 42	ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา... ..	138
ตารางที่ 43	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามระดับการศึกษา	139
ตารางที่ 44	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามระดับการศึกษา	140
ตารางที่ 45	ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามระดับการศึกษา	141
ตารางที่ 46	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามตำแหน่ง	142
ตารางที่ 47	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามตำแหน่ง	143

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 48 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาค
ตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามตำแหน่ง 144

ตารางที่ 49 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ
นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนก
ตามตำแหน่ง 145

ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากร
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับใน
นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตาม
ตำแหน่ง 146

ตารางที่ 51 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาค
ตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามตำแหน่ง 147

ตารางที่ 52 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ
นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามตำแหน่ง 148

ตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากร
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับใน
นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามตำแหน่ง 149

ตารางที่ 54 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาค
ตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามตำแหน่ง 150

ตารางที่ 55 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย 151

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
ภาพที่ 2 แผนกำหนดเขตส่งเสริม : นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (โครงการ 2) ตามนโยบายการ พัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	54



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและลำดับความสำคัญของปัญหา

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี "ยุทธศาสตร์ชาติ" คือเป้าหมายระยะยาวในการพัฒนาประเทศ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินของคณะรัฐมนตรี ก่อนที่จะเข้ามาบริหารประเทศและก่อนที่จะมีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติและแผนระดับอื่น ๆ รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ สาเหตุที่ต้องมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพราะที่ผ่านมาประเทศไทยยังไม่เคยมีแผนพัฒนาประเทศในระยะยาวที่ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาประเทศ ขณะที่หลายประเทศที่พัฒนาแล้ว ให้ความสำคัญกับแผนระยะยาว เช่น ประเทศฝรั่งเศส ที่ออกแบบแผนพัฒนาประเทศในระยะ 10 ปี หรือประเทศสิงคโปร์ ที่วางยุทธศาสตร์ชาติเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะ 20 ปี ทั้งนี้เพื่อวางเป้าหมายร่วมในระยะยาวของประเทศและเพื่อเป็นกลไกเตรียมรับมือความท้าทายและสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพื่อให้ภาคส่วนต่าง ๆ ใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพราะ มาตรา 65 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว (สำนักงาน ก.พ.ร., 2562) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงกำหนดกรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน 4) ด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน 5) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดปราจีนบุรี, 2559) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้วและสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ไว้ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ขึ้นและได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9-11 โดยการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ทั้งหมด 10 ยุทธศาสตร์ โดยมียุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และอีก 4 ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ 1) การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ 2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม 3) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 4) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 5) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน 6) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย 7) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ 8) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม 9) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ 10) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา (กองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2019)

เพื่อให้เป้าหมายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติบรรลุเป้าหมาย รัฐบาลได้ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ ไทยแลนด์ 4.0 จึงมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้ง เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (อีอีซี) เพื่อส่งเสริมการค้าและการลงทุนและการอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการ อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเพื่อกระจายการพัฒนา ไปยังพื้นที่ต่าง ๆ โดยเหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่อันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ทั่วถึง ที่ครอบคลุมพื้นที่สามจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง และเขตจังหวัดอื่นที่ติดต่อกหรือเกี่ยวข้อง ซึ่ง

มีศักยภาพ ในการพัฒนาด้วยความพร้อมด้านการคมนาคม การขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน ความต้องการของ ผู้ประกอบการ การจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ และความเชื่อมโยงกับศูนย์กลางเศรษฐกิจอื่น ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูประบบเศรษฐกิจ การยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2558)

โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) จึงเกิดขึ้นตามแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ต่อยอดความสำเร็จมาจากโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกหรือ Eastern Seaboard ซึ่งดำเนินมาตลอดกว่า 30 ปีที่ผ่านมา โดยในครั้งนี้นักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) มีเป้าหมายหลักในการเติมเต็มภาพรวมในการส่งเสริมการลงทุนซึ่งจะเป็นการยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและทำให้ เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว โดยในระยะแรกจะเป็นการยกระดับพื้นที่ในเขต 3 จังหวัดคือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ให้เป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับการขับเคลื่อน เศรษฐกิจอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพผ่านกลไกการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของ คณะกรรมการนโยบายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกโดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน (สำนักงานคณะกรรมการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2558)

ปัจจุบันได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก กำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายพื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีหน้าที่กำหนดนโยบาย และการกำกับดูแล โดยมีสำนักงานคณะกรรมการนโยบายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก รับผิดชอบงาน ธุรการและงานวิชาการ รวมไปถึงการกำหนดสิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกอบการในพื้นที่ EEC บริหารกองทุนพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และกำหนดให้พื้นที่ส่วนใดส่วนหนึ่งภายในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเป็น “เขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ” เพื่อวัตถุประสงค์ในการผลักดันการลงทุนใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ (ยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การท่องเที่ยว เชิงคุณภาพ การเกษตรเทคโนโลยีชีวภาพ การแปรรูปอาหาร หุ่นยนต์ การบินและโลจิสติกส์ เชื้อเพลิงชีวภาพและ เคมีชีวภาพ ดิจิทัล และการแพทย์ครบวงจร) ที่ใช้เทคโนโลยี ขั้นสูง สร้างนวัตกรรมและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ประธานกรรมการนโยบายการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก หรือ กนศ. (บอร์ดอีอีซี) ได้ลงนามในประกาศคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก กำหนดเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมฯ จำนวน 18 แห่ง พื้นที่กว่า 83,000 ไร่ ใน

3 จังหวัด ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา (ประชาชาติธุรกิจ, 2562) โดยประกาศกำหนดพื้นที่เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมที่อยู่ในเขตจังหวัดชลบุรีเป็นส่วนใหญ่ คือ 1) กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (โครงการ 2) พื้นที่ 6,100 ไร่ บริเวณทางหลวงหมายเลข 3466 (สุขุมวิท-พานทอง) กิโลเมตรที่ 5 และบริเวณทางหลวงหมายเลข 3122 (บ้านโพธิ์-พานทอง) กิโลเมตรที่ 14 อ.พานทอง จ.ชลบุรี รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร 2) กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ พื้นที่ 16,894 ไร่ 3 งาน 32.95 ตารางวา บริเวณทางหลวงจังหวัดหมายเลข 331 ในพื้นที่ ต.มาบยางพร อ.ปลวกแดง จ.ระยอง และ ต.เขาคันทรง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและเชิงสุขภาพ และอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์

จากการกำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรม ทั้ง 18 แห่ง ซึ่งเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมอยู่ในพื้นที่ของจังหวัดชลบุรีเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ จังหวัดชลบุรี จึงถือเป็นจังหวัดหนึ่งที่ต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกด้วยเช่นกัน จังหวัดชลบุรีแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ 92 ตำบล 687 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนครแหลมฉบัง และเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เทศบาลเมือง 10 แห่ง เทศบาลตำบล 35 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 50 แห่ง และมีรูปแบบการปกครองพิเศษ 1 แห่ง คือ เมืองพัทยา แยกจากการปกครองของอำเภอบางละมุง เนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติ ซึ่งมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว จังหวัดชลบุรี มี 11 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอพนัสนิคม อำเภอบางละมุง อำเภอบ้านบึง อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะจันทร์ อำเภอบ่อทอง อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ และอำเภอเกาะสีชัง (จังหวัดชลบุรี เขตการปกครอง, 2561)

การขยายเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ทำให้บริษัท อมตะคอร์ปอเรชัน จำกัด (มหาชน) โดยนายวิบูลย์ กรมดิษฐ์ กรรมการบริหารและประธานเจ้าหน้าที่การตลาด ได้เผยถึงแผนการลงทุนของกลุ่มอมตะในปี 2562 ว่า จะใช้งบประมาณทั้งสิ้น 5 พันล้านบาท โดยแบ่งเป็นการลงทุนจำนวน 3 พันล้านบาท ซึ่งการลงทุนในประเทศไทยจะเป็นการลงทุนเกี่ยวกับระบบสาธารณูปโภค เพื่อรองรับการพัฒนาโครงการสมาร์ทซิตี้ และอุตสาหกรรมเดิมที่จะ

ขยายการลงทุน ยังมีแผนจัดซื้อที่ดินเพิ่มเติมเพื่อจัดรูปแบบที่ดินให้สามารถแบ่งแปลงขายสำหรับรองรับการลงทุนใหม่ที่จะเข้ามาในพื้นที่ภาคตะวันออก โดยปัจจุบันกลุ่มอมตะ มีที่ดินที่รอการพัฒนาในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี และนิคมอมตะซิตี้ระยอง รวมประมาณ 14,000 ไร่ จึงทำให้เชื่อว่าจะมีที่ดินเพียงพอในการรองรับการลงทุนของกลุ่มอุตสาหกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างแน่นอน (ผู้จัดการออนไลน์, 2561)

นายวิบูลย์ กรมดิษฐ์ ยังเผยถึงการปรับขึ้นของราคาที่ดินในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคตะวันออก จากการเกิดขึ้นของโครงการ EEC ว่า ทำให้บริษัท จำเป็นต้องปรับเพิ่มราคาขายที่ดินในนิคมฯ อมตะ ซิตี้ ชลบุรี เป็น 11 ล้านบาทต่อไร่ จากเดิม 8.5 ล้านบาทต่อไร่ เพื่อให้สอดคล้องต่อต้นทุนการพัฒนาของที่ดินของนิคมฯ อุตสาหกรรมในโซน จ.ชลบุรี ส่วนนิคมฯ อมตะซิตี้ ระยอง ได้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น 4.5 ล้านบาทต่อไร่ (ผู้จัดการออนไลน์, 2562)

การขยายตัวของเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรีและนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นจะเข้ามาสู่เขตจังหวัดชลบุรี เมื่อการเชื่อมต่อระบบคมนาคมจากเมืองสู่เมืองแล้วเสร็จ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการรองรับของบริการขั้นพื้นฐาน อาทิ ด้านสาธารณสุข การศึกษา น้ำประปา และการกำจัดขยะ ที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชากรในพื้นที่ และการจะสร้างนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร พื้นที่กว่า 18,840 ไร่ บริเวณ ต.คลองตำหรุ ต.หนองไม้แดง ต.ดอนหัวฬ่อ อ.เมืองชลบุรี ต.บ้านเก่า ต.บางนาง ต.หนองกะขะ และต.หนองตำลึง อ.พานทอง จ.ชลบุรี รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบิน และโลจิสติกส์และอุตสาหกรรมดิจิทัล และการสร้างนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี กว่า 6,100 ไร่ ในโครงการ 2 บริเวณอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่จะเพิ่มการลงทุนของภาคอุตสาหกรรมขยายภาคการผลิตของบริษัทที่จะมาลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นหลายอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฐพล บัวเปลียนสี, 2560) ที่ได้ค้นพบว่า การพัฒนาบุคลากรในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มี สภาพปัญหา คือ ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ และคุณลักษณะได้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ หลายประเด็นเป็นปัญหาทั้งด้านบุคลากรและยังถูกตั้งคำถามจากนักวิชาการในด้านการจัดการสภาพแวดล้อม อาทิ เรื่องการจัดการน้ำที่ในอนาคตพื้นที่ EEC จะต้องใช้ น้ำกว่า 1,000 ล้านลูกบาศก์เมตร รัฐบาลจึงพยายามทำให้หลายฝ่ายคลายความกังวล โดยจัดทำแผนบูรณาการเพื่อรองรับการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แต่โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) ได้สร้างความกังวล

ให้กับชุมชนท้องถิ่นและภาคประชาสังคมในหลายเรื่อง อาทิ การถมทะเล การขยายเมือง การจัดการน้ำ โครงสร้างพื้นฐาน ปัญหามลพิษ การกระจายรายได้ และการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งรัฐบาลจำเป็นต้องบริหารจัดการโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยคำนึงถึงข้อคิดเห็นดังกล่าว และการมีส่วนร่วมของ ภาคประชาสังคม โดยรัฐต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในพื้นที่ และตั้งกลไกการบังคับใช้กฎหมายในพื้นที่ EEC ที่มีความชัดเจน เป็นต้น

ความพร้อมของประเทศไทยต่อบริบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก คือ อีอีซีที่จะเชื่อมไทยให้เป็นศูนย์กลางการผลิตในภูมิภาค และก้าวสู่เวทีการค้าโลกได้อย่างเข้มแข็งในอนาคต เป้าหมายนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของประเทศไทยในอีกหลายปีข้างหน้า ดังนั้น จึงต้องระดมพลังความคิด พลังความร่วมมือและการบูรณาการ จากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ไม่ว่าจะหน่วยงานจากภาครัฐหน่วยงานจากภาคเอกชน สถาบันการศึกษา กลุ่มองค์กรเครือข่าย ภาคประชาชน ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดใหญ่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) นักวิชาการ และสื่อมวลชน ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ให้สามารถเตรียมความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ให้มีความพร้อม ทั้งในด้านการศึกษา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ ก็เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดใน ทุก ๆ ด้าน รวมทั้งการบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้น ผลกระทบที่อาจส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในการรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก คือ ปัญหาเรื่องการใช้ภาษา การสื่อสาร การศึกษา การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรหลายองค์กรและประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จากปัญหาและผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น องค์กรภาครัฐต้องระดมพลังความคิด พลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารพัฒนาท้องถิ่นและเป็นองค์กรหนึ่งที่ใกล้ชิดกับประชาชน เป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองหรือให้บริการประชาชนในท้องถิ่นได้ดีเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีงบประมาณและมีพนักงานเป็นของตนเอง สามารถบริหารงานได้ด้วยคามอิสระและมุ่งส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการดูแลกิจการของตนเองตามระบอบประชาธิปไตย (วิระศักดิ์ ฮาดดา, 2553, หน้า 1)

ความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นและก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและพัฒนาประชาชนในท้องถิ่นได้ทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมโลก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีบทบาทสำคัญที่มีภารกิจและหน้าที่ในการกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หน้าที่ในด้านการ บริการสาธารณะ ที่จะช่วยพัฒนาท้องถิ่นเพื่อมาสู่การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถพัฒนา ประเทศให้มีความเจริญให้เข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มี ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เนื่องจากในพื้นที่อำเภอ พานทอง เป็นพื้นที่ที่กำหนดเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมอมตะนครและนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่จะขยายตัวมากกว่า 20,000 ไร่ โดยปัจจุบันอำเภอพานทอง มีโรงงานอุตสาหกรรม อยู่ใน เขตความรับผิดชอบของอำเภอพานทอง จำนวนกว่า 100 โรงงาน การที่นโยบายเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก จะประสบความสำเร็จจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง พัฒนาและมีความพร้อมของบุคลากร ในด้านความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านที่จะรองรับ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นงานวิจัยนี้จึงสนใจศึกษา ความพร้อมบุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางของความพร้อมใน การรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพร้อมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามประเภทขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย และตำแหน่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่ต่างกัน มีความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ แตกต่างกัน
2. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกด้านความรู้ ความเข้าใจ แตกต่างกัน
3. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกด้านความรู้ ความเข้าใจ แตกต่างกัน
4. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ แตกต่างกัน
5. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ แตกต่างกัน
6. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ แตกต่างกัน
7. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่ต่างกัน มีความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ แตกต่างกัน
8. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ แตกต่างกัน
9. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ แตกต่างกัน

10. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ แตกต่างกัน

11. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ แตกต่างกัน

12. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ แตกต่างกัน

13. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่ต่างกัน มีความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านทักษะภาษา แตกต่างกัน

14. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา แตกต่างกัน

15. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา แตกต่างกัน

16. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา แตกต่างกัน

17. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา แตกต่างกัน

18. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

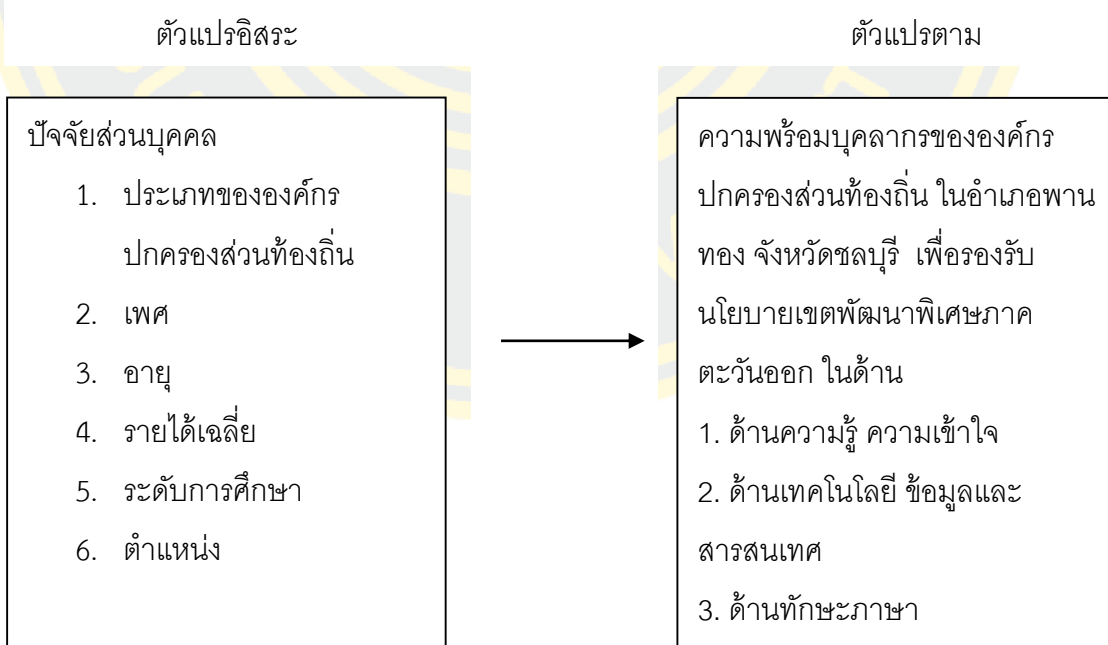
การศึกษาความพร้อมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดดังต่อไปนี้

ด้านความรู้ ความเข้าใจ : พรรณอร พัฒนาการค้า (2560), ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี (2560), ขนิษฐา จันทร์แต่งผล (2559), ปรีติ พันธุ์จับสิงห์ (2559), จีรพรรณ นิลทองคำ (2558), ตระกูล จิตวัฒนาการและวิโรจน์ หมั่นเทพ (2558), ฉนวน เอื้อการณ (2557),

ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ : พรรณอร พัฒนาการค้า (2560), ขนิษฐา จันทร์แต่งผล (2559) , วิลาวัลย์ สมรรถสหัสชัยและคณะ (2557), ธิวิวิสิฐ มุลงามกุลจและคณะ (2556), ภาชน เขื่อมทอง (2556)

ด้านทักษะภาษา : พรรณอร พัฒนาการค้า (2560), วิษา อินทร์ทับทัน (2557), ตระกูล จิตวัฒนาการและวิโรจน์ หมั่นเทพ (2558), ฉนวน เอื้อการณ (2557), วิลาวัลย์ สมรรถสหัสชัยและคณะ (2557), ภาชน เขื่อมทอง (2556)

รายละเอียดปรากฏตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงความพร้อมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความพร้อมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ตำแหน่ง
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพร้อมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ใน 3 ด้าน ได้แก่
 - 1) ด้านความรู้ ความเข้าใจ
 - 2) ด้านเทคโนโลยี ข้อมูลและสารสนเทศ
 - 3) ด้านทักษะภาษา

ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 761 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยตั้งแต่ เดือนสิงหาคม 2562 – เดือนเมษายน 2563 รวมระยะเวลาในการทำวิจัย 9 เดือน

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หมายถึง เขตเศรษฐกิจพิเศษซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยมติคณะรัฐมนตรี ใน พ.ศ. 2558 ตั้งอยู่บริเวณในชายฝั่งทะเลด้านตะวันออกของอ่าวไทยซึ่งถือเป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย ครอบคลุมพื้นที่สามจังหวัดได้แก่จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

ความพร้อม หมายถึง ความพร้อมของบุคลากร ที่จะทำงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ จากการใช้ภาษา ความสนใจ ความกระตือรือร้น ให้เกิดความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ เต็มใจที่จะทำเพื่อให้บรรลุผลตามสิ่งที่ต้องการ โดยการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

- ด้านความรู้ ความเข้าใจ หมายถึง ความเข้าใจศึกษาหาความรู้ การเปิดรับข้อมูลข่าวสารจากแหล่งความรู้และสื่อต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเตรียมความพร้อม เพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก

- ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ หมายถึง การพัฒนา ฝึกฝน ปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้มีความพร้อมในด้านคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ด้านทักษะภาษา หมายถึง การฝึกฝน การใช้ภาษา และพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงานเพื่อความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร

บุคลากร หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นให้มีอำนาจปกครอง โดยมีหลักการบริหารการปกครองท้องถิ่น แบ่งเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ได้แก่

กรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา

เทศบาลตำบล หมายถึง เทศบาลตำบลพานทอง เทศบาลตำบลหนองตำลึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาลที่มีประกาศกระทรวงมหาดไทยในพระราชกฤษฎีกา ยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล หลักเกณฑ์การเป็นเทศบาลตำบลว่าพื้นที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลจะต้องมีรายได้ไม่ต่ำกว่า 12 ล้านบาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป และอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 1,500 คน ต่อตารางกิโลเมตร เทศบาลตำบลมีนายกเทศมนตรี 1 คน เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 12 คน ที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนอง
กะชะ องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ องค์การบริหารส่วน
ตำบลโคกขี้หนอน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าประตู
องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง และองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก เป็นองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดและอยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด จุดมุ่งหมายของการ
จัดตั้ง อบต. คือ การกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนา อบต. ไปสู่
การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่ง
พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5
พ.ศ. 2546 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมา
ติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการ
บริหาร อบต. ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วน
ตำบล 2 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
หรือผู้บริหารท้องถิ่นเรียกว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น
โดยตรง ทำหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความพร้อมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” มีการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม

1.1 ความหมายของความพร้อม

1.2 องค์ประกอบของความพร้อม

2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 หลักการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 โครงสร้างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

3.1 ความเป็นมาในการจัดตั้งเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

3.2 ความหมายของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

3.3 แนวทางการพัฒนาโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

3.4 พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561

4. ข้อมูลทั่วไป อำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี

4.1 จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี

4.2 จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแยกตามประเภทตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3 ภารกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี

4.4 วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ในอำเภอบ้านทองจังหวัดชลบุรี

4.5 นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัด
ชลบุรี

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม

ความหมายของความพร้อม

คำว่า “พร้อม” ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน จึงขอนำเสนอ
ดังนี้

Mekechine (1996 อ้างถึงใน เบญจมาศ วัชรโรภาส, 2545, หน้า 8) กล่าวว่า
ลักษณะที่ผู้กระทำให้มีความคล่องตัว กระตือรือร้น ความตั้งใจในพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิด
กิจกรรมนั้นบรรลุผลสำเร็จ

Thaccher et al (1970, p.695 อ้างถึงใน เบญจมาศ วัชรโรภาส, 2545, หน้า 8)
ความหมายของความพร้อมว่าหมายถึงสภาพหรือคุณภาพของการเตรียมการ ความถนัด ความ
พอใจ ความกระตือรือร้น

Good (1973, p.472 อ้างถึงในเบญจมาศ วัชรโรภาส, 2545, หน้า 8) ได้ให้นิยาม
เกี่ยวกับความพร้อมไว้ว่าเป็นความสามารถตกลงใจ ความปรารถนา และความสามารถที่จะเข้า
ร่วมกิจกรรมความพร้อมเกิดจากลักษณะทางวุฒิภาวะ ประสบการณ์และอารมณ์ของผู้เรียน ความ
พร้อมจึงเป็นการพัฒนาให้มีความสามารถที่จะเรียนหรือทำกิจกรรม

Skinner (1996 อ้างถึงใน เบญจมาศ วัชรโรภาส, 2545, หน้า 8) กล่าวว่าความพร้อมเป็น
รากฐานและแนวโน้มของบุคคลกรที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ย่อมขึ้นอยู่กับความ
พร้อมและความไม่พร้อม บุคคลที่มีความพร้อมอย่างดีจะทำงานด้วยความราบรื่นและประสบ
ผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ ส่วนบุคคลที่ไม่พร้อมยอมเสียเปรียบเสมือนถูกบังคับให้ทำงาน การทำงาน
จึงไม่ประสบผลสำเร็จ

อรุณพร เนียมสุวรรณ (2549 อ้างถึงใน สรุศักดิ์ ผลยังส่ง, 2556, หน้า 12) ได้กล่าวว่า
การเตรียมความพร้อม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลในการเตรียมตัวเพื่อให้เกิดความ
พร้อมที่จะเรียนรู้ หรือกระทำให้ต่าง ๆ โดยสามารถควบคุมตัวเองเพื่อให้เกิดความพร้อมทั้ง
ทางด้านร่างกายและจิตใจ สำหรับการเรียนรู้หรือกระทำให้ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

กุสุมา ยกฐ (2556 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ผลยังส่ง, 2556, หน้า 12) ได้กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมไว้ว่า การแสดงออกของบุคคลทางด้านของความคิด ความรู้สึก ทศนคติและการแสดงพฤติกรรมในการเตรียมตัวเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะเรียนรู้ โดยสามารถควบคุมตนเองประกอบกับการวางแผนใช้เวลาที่เหมาะสมมีการเอาใจใส่ หมั่นฝึกฝน เพื่อให้บรรลุในเป้าหมายที่ต้องการ

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2556, อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ผลยังส่ง, 2556, หน้า 12) ให้ความหมายว่า ความพร้อม หมายถึง ความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทางด้านร่างกาย ได้แก่ วุฒิภาวะ (Maturity) ซึ่งหมายถึง การเจริญเติบโตอย่างเต็มที่ของอวัยวะของร่างกายได้แก่ ความพอใจจะตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือพอใจจะกระทำสิ่งต่าง ๆ

สายฝน ศิริพร (2546, หน้า 46 อ้างถึงใน อมรรัตน์ กิตติสุทธารภรณ์, 2548, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของความพร้อมว่า หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุผลทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพของแต่ละบุคคลและแรงจูงใจ ที่สามารถจะเรียนรู้และทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ และปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้เกิดความพร้อม ก็คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจ และปัจจัยทางสังคม ทั้งนี้เมื่อมีความพร้อมสิ่งที่จะเกิดตามมาก็คือ ความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่จะดำเนินการและก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกิจกรรมนั้น

สุวรรณี รอดบำเรอ (2545 อ้างถึงใน เบญจมาศ วัชรโรภาส, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า ความพร้อมเป็นสภาพที่เตรียมพร้อมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลการเตรียมการไว้อย่างพร้อมมูลสำหรับกิจกรรมนั้น ๆ

บรรจบ จันทรเพ็ญ (2545 อ้างถึงใน เบญจมาศ วัชรโรภาส, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า ความพร้อมหมายถึง สภาวะหรือลักษณะของบุคคลากรที่กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยมีสภาพการเตรียมการความถนัด ความพอใจหรือความกระตือรือร้น เพื่อตอบสนองต่อกิจกรรมนั้น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จซึ่งเกิดจากวุฒิภาวะ ประสบการณ์และอารมณ์

พรรณี ชูทัยเจนจิต (2545 อ้างถึงใน เบญจมาศ วัชรโรภาส, หน้า 9) กล่าวว่า ความพร้อม หมายถึง เป็นสภาวะที่สมบูรณ์ของบุคคลที่จะเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างบังเกิดผล

สมพงษ์ เทียงธรรม (2538 อ้างถึงใน เบญจมาศ วัชรโรภาส, 2545) ให้ความหมายของความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีความหมายว่า สภาพที่มีทุกสิ่งทุกอย่างครบครันที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้

นฤตพงษ์ ไชนวงค์ (25378 อ้างถึงใน เบจญมาศ วัชรโรภาส, 2545, หน้า 9) ได้แบ่งองค์ประกอบความพร้อมไว้ 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์และสังคม และด้านจิตวิทยาและสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า ความหมายของความพร้อม หมายถึง คุณสมบัติหรือสภาวะของบุคคลที่พร้อมจะทำงานหรือทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่มีแนวโน้มที่จะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากลักษณะประสบการณ์ จากการใช้ภาษา การสังเกตพื้นฐาน ความสนใจ ความกระตือรือร้น เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเรียนรู้หรือกระทำการต่าง ๆ ให้ เกิดความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพร้อม คือปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเศรษฐกิจและปัจจัยทางสังคม ทั้งนี้เมื่อมีความพร้อมสิ่งที่เกิดตามมาก็คือความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่จะดำเนินการและก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกิจกรรมนั้น

องค์ประกอบของความพร้อม

แบ่งองค์ประกอบของความพร้อมไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. องค์ประกอบทางกายภาพ (Physical factors) ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายจิตใจและสังคม (Downing and Thacke, 1971, pp.14-16)
2. องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา (Intellectual factors) ได้แก่ ความพร้อมในสติปัญญาโดยทั่วไป ความสามารถทางด้านความคิด ความเข้าใจ ความสามารถในการรับรู้และการใช้ความคิดในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล (วราภรณ์ รักวิจัย, 2535, น.54)
3. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental factors) ได้แก่สภาพทางเศรษฐกิจความพอเพียงโอกาสในการหาประสบการณ์ทางสังคม (วราภรณ์ รักวิจัย, 2535, น.54)
4. องค์ประกอบด้านอารมณ์ แรงจูงใจและบุคลิกภาพ (Emotional factor, Motivation And Personality factors) ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์จิตใจและความต้องการที่จะเรียนรู้ (Downing and Thacke, 1971, p.14-16)

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่รัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครอง มีสิทธิตามกฎหมาย (Robson, 1953 : p. 574) ที่มีอาณาเขตที่แน่นอนมี

ประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน (Holloway, 1959, p.101-103) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะและหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง (Clark, 1957, p. 87-89) รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์การของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน (wit, 1967, p.101-103) หรือเป็นรูปการปกครองที่เกิดจากระบบการกระจายอำนาจปกครอง (Decentralization) จากส่วนกลางไปยังท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการและแก้ปัญหาด้วยตนเอง (ประหยัด หงษ์ทองคำ, ม.ป.ป.)

หลักการปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักการปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่งซึ่งชุมชนเหล่านี้อาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญจำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา (โกวิท พวงงาม, 2548, หน้า 29)
2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตาม ความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอสมควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ก็จะกลายเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความ มั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณา การกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม (โกวิท พวงงาม, 2548, หน้า 1-5)

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท (ประหยัด หงส์ทองคำ, 2520) คือ

1) หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนใน ท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น ข้อเทศบัญญัติ เป็นต้น

2) สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นคือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเององค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่ายคือองค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติเช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติหรือในแบบมหานคร คือกรุงเทพมหานคร จะมี ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นฝ่ายบริหารสภากรุงเทพมหานคร เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นจากแนวความคิดที่ว่า ประชาชน ในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชนและอยู่ภายใต้การควบคุมของ ประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่น เข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 8 ประการ ได้แก่ (อุทัย หิรัญโต, 2543, หน้า 22)

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์เชื้อชาติและความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับคือหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่ จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การ

อาหารและเกษตร แห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วยเช่น ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมือง และการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองพื้นที่ แน่นนอนมีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุม ให้มีการตามนโยบายนั้น ๆ

5. เลือกตั้งสมาชิกขององค์การ หรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเองสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติ กิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเองมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยมีส่วนร่วมโดยการมีอิสระเต็มที่ที่เดียวคงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอิสระรัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

โครงสร้างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2534 มาตรา 70 ได้แบ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล และราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งได้แก่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539) ต่อมาในปี 2537 ได้ประกาศใช้

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้มีการปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอีก 1 รูปแบบ คือองค์การบริหารส่วนตำบล หลังจากนั้นได้มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสภาตำบลเป็นเทศบาลใน พ.ศ. 2542

ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมี 4 รูปแบบ คือ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. เทศบาล
3. การปกครองรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา
4. องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ได้กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบไว้ ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นทุกจังหวัด เพื่อทำกิจการส่วนจังหวัดที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่การบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมเขตจังหวัดและเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งทั้งสองส่วนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ในส่วนอำนาจหน้าที่ด้านการศึกษา พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2546 มาตรา 45 (8) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ในการจัดกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมดำเนินการ หรือใช้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ “การจัดการศึกษา” เป็นกิจการหนึ่งที่ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นเห็นสมควรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ และต่อมามีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยในมาตรา 17 (6) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา

2. เทศบาล

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 โดยมาตรา 9 ถึงมาตรา 11 กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา จัดตั้งเทศบาลไว้ ดังนี้

2.1 เทศบาลตำบล ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมืองขนาดเล็ก มีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาลที่มีประกาศกระทรวงมหาดไทยในพระราชกฤษฎีกา ยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล โดยที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าการเป็นเทศบาลตำบลจะต้องมีเงื่อนไขอย่างไร แต่ในทางปฏิบัติกระทรวงมหาดไทยได้ตั้งหลักเกณฑ์การเป็นเทศบาลตำบลว่าพื้นที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลจะต้องมีรายได้ไม่ต่ำกว่า 12 ล้านบาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป และอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 1,500 คน ต่อตารางกิโลเมตร เทศบาลตำบลมีนายกเทศมนตรี 1 คน เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 12 คน ที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ

2.2 เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีประชากรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป และมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล

2.3 เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีประชากรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป และมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยเทศบาลโครงสร้างของเทศบาลแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ สภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี โดยสภาเทศบาลมีหน้าที่พิจารณาร่างข้อบัญญัติเทศบาล และกำกับดูแลการบริหารเทศบาลของคณะเทศมนตรี มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารกิจการของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีนายกเทศมนตรี เป็นหัวหน้า ทั้งนี้ ในแต่ละเทศบาลจะมีการแบ่งส่วนราชการแตกต่างกันตามความเหมาะสมตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็น 2 ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนด และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนด สำหรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนดมี 2 ส่วน คือ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติทั้งเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนครจะต้องดำเนินการให้ราษฎรได้รับการศึกษา อบรม และหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติได้เฉพาะเทศบาลเมืองและเทศบาลนคร คือ สามารถจัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษาได้ จัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษาและพลศึกษาได้ ส่วนอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดในส่วนของการศึกษา คือ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 อย่างไรก็ตาม

ตาม เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 16 (9) ให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา เทศบาลส่วนใหญ่จึงกำหนดให้มี “กองการศึกษา” เพื่อรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการการศึกษา การบริหารวิชาการ และงานโรงเรียน เป็นต้น

3. การปกครองรูปแบบพิเศษ

การปกครองรูปแบบพิเศษมี 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ดังนี้

3.1 กรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับ 335 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ และต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 กำหนดให้กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนครหลวง และให้แบ่งพื้นที่การบริหารเป็นเขตและแขวง มีโครงสร้างประกอบด้วย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 1 คน รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 4 คน สภากรุงเทพมหานครและสภาเขต

3.2 เมืองพัทยา เมืองพัทยาเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 การจัดโครงสร้างภายในของเมืองพัทยาดำเนินการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเมืองพัทยาและปลัดเมืองพัทยา สภาเมืองพัทยามีฝ่ายนิติบัญญัติมีสมาชิก 2 ประเภท ประเภทแรกเป็นสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน จำนวน 9 คน ส่วนประเภทที่สองเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จำนวน 8 คน สภาเมืองพัทยาทำหน้าที่วางนโยบายและอนุมัติแผนการบริหารเมือง พิจารณาและอนุมัติร่างข้อบัญญัติเมืองต่าง ๆ แต่งตั้งบุคคลเป็นกรรมการสามัญและวิสามัญ รวมทั้งควบคุมการทำงานของปลัดเมืองพัทยา ส่วนปลัดเมืองพัทยาคือฝ่ายบริหารโดยการว่าจ้างของสภาเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการเมืองพัทยาให้เป็นไปตามนโยบายของสภาเมืองพัทยา ร่างแผน/ข้อบัญญัติงบประมาณและข้อบัญญัติอื่น รวบรวมปัญหาในการบริหารราชการเมืองพัทยา พร้อมข้อเสนอแนะ และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเสนอสภาเมืองพัทยา ฯลฯ

ในปี พ.ศ. 2542 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยารูปแบบใหม่ โดยมีโครงสร้างแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ สภาเมืองพัทยา และปลัดเมืองพัทยา เมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามพระราชบัญญัติบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 มาตรา 62 (14) ซึ่งกำหนดว่าเมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล ดังนั้น เมืองพัทยาก็มีหน้าที่ให้ราษฎรได้รับการศึกษาเช่นเดียวกับเทศบาล คือ มาตรา

50 (6) และมาตรา 54 (8) ตามพระราชบัญญัติเทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 16 (9) ให้เมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา (โกวิท พวงงาม, 2544)

4. องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด และอยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด จุดมุ่งหมายของการจัดตั้ง อบต. คือ การกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนา อบต. ไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหาร อบต. ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเรียกว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง ทำหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแบ่ง โครงสร้างออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ. 2540 มีการจัดตั้ง อบต. รวมทั้งสิ้น 6,397 แห่ง ซึ่งในจำนวนนี้เป็น อบต. ที่มีรายได้ต่ำกว่า 3 ล้านบาท เป็นจำนวน 5,788 แห่ง (ร้อยละ 90.48) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 จึงมีบทบัญญัติให้ยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

4.1 อบต. ที่มีเขตติดต่อกันสามารถรวมกันได้ หากเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในตำบลนั้น

4.2 อบต. อาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในตำบลนั้น

4.3 อบต. ที่มีประชากรไม่ถึง 2,000 คน ต้องยุบรวมกับ อบต. อื่นที่มีอาณาเขตติดต่อกันและอยู่ภายในอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในตำบลนั้น

จากบทบัญญัติดังกล่าวมีผลทำให้จำนวนของ อบต. มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีแนวโน้มลดลงทุกปี โดยในปี พ.ศ. 2548 มีจำนวน อบต. ทั้งสิ้น 6,622 แห่ง ทั้งนี้ อบต. ส่วนใหญ่ยังคงเป็น อบต. ขนาดเล็ก และเป็น อบต. ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10 ล้านบาท สำหรับอำนาจ

หน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 67 (5) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 (9) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา

นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ความเป็นมาในการจัดตั้งเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

(สำนักงานคณะกรรมการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2558)

โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ ไทยแลนด์ 4.0 ภูมิภาคเอเชีย เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโลก ทั้งด้านการลงทุน และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยมีประเทศจีน อินเดีย ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ รวมทั้งอาเซียน เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อน ด้วยประชากรรวมกว่า 3.5 พันล้านคน และ GDP คิดเป็น 32% ของ GDP โลก ประเทศไทยเป็นจุดศูนย์กลางในการเชื่อมต่อกับกลุ่มเศรษฐกิจในทวีปเอเชีย จากเหนือสู่ใต้ ตั้งแต่จีนลงสู่อินโดนีเซีย จากตะวันออกมายังตะวันตกตั้งแต่เวียดนามข้ามไปจนถึงเมียนมา และเป็นจุดยุทธศาสตร์ของกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC ในด้านการผลิต การค้า การส่งออก และการขนส่ง ทั้งยังอยู่กึ่งกลางระหว่างประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจึงเป็นตำแหน่งที่ดีที่สุดของการลงทุนในอาเซียน เพื่อเชื่อมเอเชียและเชื่อมโลก

โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ ไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ต่อยอดความสำเร็จมาจากโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกหรือ Eastern Seaboard ซึ่งดำเนินมาตลอดกว่า 30 ปีที่ผ่านมา โดยในครั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) มีเป้าหมายหลักในการเติมเต็มภาพรวมในการส่งเสริมการลงทุนซึ่งจะเป็นการยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและทำให้ เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว โดยในระยะแรกจะเป็นการยกระดับพื้นที่ในเขต 3 จังหวัดคือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ให้เป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับการขับเคลื่อน เศรษฐกิจอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพผ่านกลไกการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของ คณะกรรมการนโยบายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกโดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน

ความหมายของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี)

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หมายถึง เขตเศรษฐกิจพิเศษซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยมติคณะรัฐมนตรี ใน พ.ศ. 2558 ตั้งอยู่บริเวณในชายฝั่งทะเลด้านตะวันออกของอ่าวไทยซึ่งถือเป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย ครอบคลุมพื้นที่สามจังหวัดได้แก่จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

แผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

(แผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2561)

แผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกนี้ คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2561 และต่อมาได้เห็นชอบในหลักการแผนปฏิบัติการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านดิจิทัล ในการประชุมครั้งที่ 4/2561 เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2561 พร้อมทั้งได้เสนอคณะรัฐมนตรีรับทราบแล้วในการประชุมเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2561 สกพอ. จึงได้ปรับปรุงแผนภาพรวมฯ โดยนำสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลมาผนวกรวมเป็นแผนภาพรวมฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 6 แนวทาง พร้อมแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วยแผนงาน/โครงการ หน่วยงานรับผิดชอบ กรอบวงเงินงบประมาณเบื้องต้น และระยะเวลาการดำเนินงาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการในรายละเอียดและดำเนินการต่อไป โดยสำนักงานจะทำหน้าที่ในการประสานการขับเคลื่อน และร่วมกับสำนักงานประมาณในการติดตามและประเมินผลสำเร็จ นอกจากนี้แผนภาพรวมนี้ได้บรรจุเป็นส่วนหนึ่งของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประเทศไทยก้าวขึ้นสู่ระดับประเทศพัฒนาโดยเร็วที่สุด ทั้งนี้ รายละเอียดโครงการปรากฏในแผนปฏิบัติการพัฒนา 6 แนวทาง ภายใต้แผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

1. วิสัยทัศน์

“เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นต้นแบบพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สมบูรณ์แบบ ช่วยผลักดันการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และให้ประเทศไทยก้าวขึ้นสู่ระดับประเทศพัฒนาโดยเร็วที่สุด”

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อส่งเสริมการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ทันสมัยและเป็นมิตรกับ

สิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.2 เพื่อให้มีโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่องประชาชน สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบโดยสมบูรณ์

2.3 เพื่อพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ มีความทันสมัยระดับนานาชาติที่เหมาะสมต่อการอยู่อาศัยอย่าง สะดวกปลอดภัยเข้าถึงได้โดยทั่วหน้า สามารถประกอบกิจการอย่างมีคุณภาพ และยกระดับ คุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2.4 เพื่อเสริมสร้างบทบาทของประเทศไทยในฐานะประตูของภูมิภาคเอเชียในบริบทโลก

3. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายการพัฒนากำหนดเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับการพัฒนาประเทศ ระดับการพัฒนาพื้นที่ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และระดับการพัฒนาพื้นที่ 3 จังหวัด (ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และ ระยอง) โดยมี ตัวชี้วัดของการพัฒนา ดังนี้

3.1 เป้าหมายระดับประเทศ

- 1) เป็นพื้นที่แรกที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นระบบ มีกฎหมาย องค์กรดำเนินการ และมีภารกิจชัดเจน เป็นตัวอย่างของการพัฒนาพื้นที่อื่น ๆ ในอนาคต
- 2) รายได้ประชาชาติขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 ต่อปี สะสมและนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ในการสร้างรายได้และสร้างความสะดวกให้กับคนไทย ทุกคนทุกระดับ

3.2 เป้าหมายระดับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และ ระยอง) การยกระดับการลงทุนในทุกด้านไม่ต่ำกว่า 1.5 ล้านล้านบาท ใน 5 ปีแรก เพื่อให้เกิดฐานเทคโนโลยีใหม่ของประเทศ และเกิดการพัฒนาดคน ความรู้และเทคโนโลยี ให้ก้าวทันโลกอนาคต

3.3 เป้าหมายระดับจังหวัด

1) เป้าหมายจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นเมืองน่าอยู่ และศูนย์กลางโลจิสติกส์ (logistics hub) เชื่อมโยง ภาคตะวันออกกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น กัมพูชา ลาว และจีน ภายใน 10 ปี

2) เป้าหมายจังหวัดชลบุรี เป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงคุณภาพและการศึกษา เป็นศูนย์กลางทางการเงิน และการวิจัยและพัฒนา ภายใน 10 ปี

3) เป้าหมายจังหวัดระยอง เป็นเมืองนวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา และการท่องเที่ยวเกษตร ภายใน 10 ปี

4. กรอบเวลาของการดำเนินการพัฒนา

แผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีกรอบเวลาการดำเนินการเป็น 3 ระยะ สอดคล้องกับเป้าหมายการเห็นผลสัมฤทธิ์ดังนี้

- เป้าหมายระยะเร่งด่วน (สัมฤทธิ์ผลใน 1 ปี ใช้งบประมาณปี พ.ศ. 2560-2561)
- เป้าหมายระยะปานกลาง (สัมฤทธิ์ผลใน 2-5 ปี ใช้งบประมาณปี พ.ศ.

2562-2564)

- เป้าหมายระยะถัดไป (สัมฤทธิ์ผลใน 10-15 ปี ใช้งบประมาณตั้งแต่ปี พ.ศ.2565)

5. แนวทางการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย 6 แนวทางหลัก โดยจัดลำดับ ความสำคัญของโครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการในระยะเร่งด่วน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้นักลงทุนทั้งนักลงทุน ไทยและต่างประเทศ

5.1 แนวทางที่ 1 : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

โดยเฉพาะการเชื่อมโยงระบบคมนาคมขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ (Multi Modal Transport) อย่างไร้รอยต่อ (Seamless) ทั้งทาง ถนน ทางราง ทางน้ำ และทางอากาศ รวมทั้งระบบโลจิสติกส์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจ หลักของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้งพื้นที่อุตสาหกรรม ท่องเที่ยว และกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งประสานการพัฒนา ระบบคมนาคม โลจิสติกส์ และโครงการ EEC Track การปรับปรุงแผน ภาพรวมและการขยายพื้นที่ ตลอดจนการเตรียมสาธารณูปโภค โดยเฉพาะด้านไฟฟ้าและน้ำประปา ให้พร้อมและเพียงพอ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดังนี้

1) การเพิ่มขีดความสามารถของระบบโลจิสติกส์ในการขนส่งสินค้าทางถนน และรถไฟเชื่อมโยง ท่าเรือแหลมฉบังกับพื้นที่เศรษฐกิจอื่น ๆ ของประเทศ โดยเน้นในการเพิ่มสัดส่วนของการขนส่ง สินค้าทางรางให้มากขึ้น และเชื่อมโยงการเข้าถึงพื้นที่อุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก โดยมีโครงการหลัก ๆ ได้แก่

- การยกระดับท่าเรือแหลมฉบัง ระยะที่ 3 ให้สามารถรองรับการขนส่งสินค้าทางรถไฟได้มาก ขึ้น และสามารถรองรับระบบการขนถ่ายสินค้าตู้คอนเทนเนอร์ที่ทันสมัย ด้วยระบบอัตโนมัติ

- การยกระดับท่าเรือมาบตาพุด ระยะที่ 3 เพิ่มความสามารถในการขนถ่ายสินค้าเหลวและ ก๊าซ รวมทั้งท่าเรืออื่น ๆ ในอนาคต

- การพัฒนารถไฟทางคู่เชื่อม 3 ท่าเรือ (แหลมฉบัง มาบตาพุด และจุก

เสียด) ที่เชื่อมโยงเข้าสู่ พื้นที่อุตสาหกรรม ยกกระดับโลจิสติกส์ด้านการขนส่งสินค้าอย่างไร้รอยต่อ เพื่อลดต้นทุน ด้านโลจิสติกส์

- การพัฒนาถนน ทางหลวง และทางหลวงพิเศษ (Motorway) ให้สามารถ เชื่อมโยงแหล่ง อุตสาหกรรม แหล่งท่องเที่ยว และเมือง อย่างทั่วถึง

- ยกกระดับสนามบินอู่ตะเภา ที่ปัจจุบันสามารถรองรับผู้โดยสารได้ 3-5 ล้านคน ให้รองรับ ได้ ถึง 60 ล้านคน ใน 20 ปีข้างหน้า และสนามบินอู่ตะเภาจะเป็นสนามบินหลัก แห่งที่สามของ กรุงเทพฯ ที่จะช่วยลดความแออัดของสนามบินดอนเมือง และสนามบินสุวรรณภูมิ และจะ เป็นเครื่องยนต์เศรษฐกิจตัวใหม่ เหนี่ยวนำให้เกิดการเติบโตของธุรกิจต่อเนื่อง ในพื้นที่เขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการบิน อีกทั้งพื้นที่รอบ สนามบินจะได้รับ การพัฒนาเป็นแหล่งธุรกิจตามแนวคิด Aerotropolis

- พัฒนาระบบรถไฟความเร็วสูงเชื่อมโยงสนามบินอู่ตะเภา กับสุวรรณภูมิ และดอนเมืองแบบไร้รอยต่อ (Seamless) เกิดการเชื่อมต่อกับกรุงเทพฯ กับพื้นที่ภาคตะวันออก เหนี่ยวนำให้เกิดการขยายตัว และกระจายความเจริญของเมือง การค้าและบริการ จากกรุงเทพฯ สู่มุมพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมทั้งในระยะยาว จะเชื่อมต่อสู่ระยะของ จันทบุรี ตราด และเข้าสู่ประเทศเพื่อนบ้าน ในขณะที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จะเชื่อมต่อกับ รถไฟความเร็วสูง สายตะวันออกเฉียงเหนือ เข้าสู่หนองคาย ลาว และจีน

2) พัฒนาสาธารณูปโภค (Utilities) ให้พร้อมทั้งคุณภาพ และความ เพียงพอ โดยเฉพาะไฟฟ้า และแหล่งน้ำดิบ เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ภาคการค้าและบริการ ที่จะขยายตัวอย่างมาก

5.2 แนวทางที่ 2 : การพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและ นวัตกรรม

เพื่อปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจสู่อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูง และมีการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อ สะสมทุนเทคโนโลยีและเป็นฐานในการ พัฒนาต่อยอดต่อไป พร้อมทั้งให้สิทธิประโยชน์พิเศษจูงใจ ให้ลงทุน เพื่อรัฐจะสามารถบริหาร กำกับ และติดตาม การพัฒนาศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ รวมทั้ง ประกาศเขตส่งเสริมพิเศษในพื้นที่นิคม อุตสาหกรรมซึ่งมีการควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ได้ มาตรฐาน จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาและ ป้องกันผลกระทบในพื้นที่ ตลอดจนการ ประชาสัมพันธ์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขันระยะยาว อย่างยั่งยืน ปัจจุบันมีการประกาศ เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมแล้ว 21 เขต มีพื้นที่รองรับการลงทุนใหม่ 28,666 ไร่

5.3 แนวทางที่ 3 : การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

เพื่อยกระดับการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออกสู่การท่องเที่ยวระดับโลกอย่างยั่งยืน รองรับนักท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี กลุ่มเชิงสุขภาพ และนักท่องเที่ยวกลุ่มธุรกิจ (B-leisure) โดยยกระดับแหล่งท่องเที่ยวที่มีแนวคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม เช่น การท่องเที่ยว MICE และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวชุมชน รวมทั้งดูแล คุณภาพของแหล่งท่องเที่ยว ธรรมชาติ ทั้งชายหาด และเกาะต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี พัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม ให้เชื่อมโยง และเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวหลักที่สำคัญได้สะดวกขึ้น ตลอดจนพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้พร้อมรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และธุรกิจต่อเนื่องทั้งระบบ

5.4 แนวทางที่ 4 : การพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย เทคโนโลยี

และนวัตกรรม

เพื่อผลิตบุคลากร และงานวิจัยให้ตรงความต้องการของอุตสาหกรรม ทำให้เกิดฐานความรู้ เทคโนโลยี งานวิจัยที่มี ประสิทธิภาพสำหรับอุตสาหกรรมชั้นสูง จัดทำหลักสูตรศึกษา และการอบรมแรงงาน เตรียมบุคลากร ในทุกระดับเพื่อรองรับระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมี มาตรการภาครัฐสนับสนุน พร้อมทั้งพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ นวัตกรรม ที่มีลักษณะผสมผสานเทคโนโลยีหลาย สาขาเพื่อหลอมรวมให้เกิดนวัตกรรมชั้นนำ ไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและความอยู่ดีกินดีของ ประชาชนอย่างยั่งยืน

5.5 แนวทางที่ 5 : การพัฒนาเมืองใหม่อัจฉริยะน่าอยู่ มหานครการบิน

ภาคตะวันออกและศูนย์กลาง การเงิน

เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมเมืองให้มีคุณภาพชีวิตชั้นสูง สนับสนุนนวัตกรรม กิจกรรมที่สร้าง มูลค่าสูงขึ้น พัฒนาให้เกิดกิจกรรมทางธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบิน โลจิสติกส์ อากาศ ยาน และธุรกิจภายในสนามบินอุ้ตตะภา จัดตั้งสำนักงานและพัฒนาเมืองใหม่อัจฉริยะตัวอย่างน่าร่อง นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการเมือง และธุรกรรม ทางการเงิน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนที่เข้าอยู่อาศัยให้มีความสะดวกสบาย ปลอดภัย มี สังคมคุณภาพและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้ง มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีการจ้างงานในพื้นที่

5.6 แนวทางที่ 6 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลสนับสนุน การดำเนินกิจกรรมทาง เศรษฐกิจและสังคมต่าง ๆ รองรับพื้นที่เศรษฐกิจหลัก พื้นที่เมืองอัจฉริยะ และ สถาบันการศึกษา การท่องเที่ยว การค้าปลีกและงานวิจัย รวมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ในพื้นที่

อุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รวมทั้งพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพที่ดี เป็น Enabling Factor และความต้องการจากอุตสาหกรรมและธุรกิจอื่น ๆ ให้สามารถแข่งขันได้ในระยะยาว เป็นจุดดึงดูดในการลงทุนของบริษัทชั้นนำของโลก สร้างความเข้มแข็งในระยะยาวของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561

การบริหารจัดการการดำเนินงานตามแผนที่สำคัญ ประกอบด้วย องค์กรขับเคลื่อนแผนภาพรวมของ การพัฒนา การประชาสัมพันธ์และการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่

องค์กรที่จะขับเคลื่อนการพัฒนา ภายใต้ พ.ร.บ. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 พ.ร.บ. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 มีหมวดที่เกี่ยวข้องกับกลไกการบริหารจัดการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป

มาตรา 6 ให้พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง และพื้นที่อื่นใดที่อยู่ในภาคตะวันออกที่ กำหนดเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาเป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. พัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ทันสมัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
 2. จัดให้มีการให้บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จครบวงจรเพื่อลดอุปสรรคและต้นทุนในการประกอบกิจการ
 3. จัดทำโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่องประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบโดยสมบูรณ์
 4. กำหนดการใช้ประโยชน์ที่ดินที่เหมาะสมกับสภาพและศักยภาพของพื้นที่โดยสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน
 5. พัฒนาเมืองให้มีความทันสมัยระดับนานาชาติที่เหมาะสมต่อการอยู่อาศัยอย่างสะดวกปลอดภัย เข้าถึงได้โดยถื่นหน้าและการประกอบกิจการอย่างมีคุณภาพ
- ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตาม

วัตถุประสงค์ตาม 3. จะตราพระราชกฤษฎีกาให้พื้นที่บางส่วนในเขตจังหวัดอื่นที่ติดต่อกับหรือเกี่ยวข้องกับพื้นที่ตามวรรคหนึ่งและเฉพาะพื้นที่เท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการดังกล่าว ให้เป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกด้วยก็ได้

มาตรา 7 ในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 6 ให้รัฐจัดให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการตามแผนการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีความน่าอยู่และทันสมัยโดยสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน และพัฒนาระบบการให้บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จครบวงจร ระบบสาธารณสุขโรค ระบบคมนาคมและขนส่ง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระบบการส่งเสริมนวัตกรรม ระบบพลังงานที่มีความมั่นคง ระบบการบริหารจัดการน้ำ ระบบการควบคุมและจัดมลภาวะ ระบบการผลิตสินค้าและการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และการอื่นใดที่จำเป็นต่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้งนี้ ต้องดำเนินการให้มีประสิทธิภาพปลอดภัย มั่นคง และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศเข้ามาประกอบอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ และกิจการที่เกี่ยวข้องในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนา และการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนให้มีการถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญจากผู้ประกอบการสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิจัยที่มีศักยภาพสูงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. จัดสรรงบประมาณ จัดหาแหล่งเงินที่เหมาะสมและจำเป็น รวมถึงให้การสนับสนุนด้านอื่นเพื่อให้การดำเนินการของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

4. สร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับการประกอบกิจการและการอยู่อาศัย โดยลดขั้นตอนในการประกอบธุรกิจให้มีความสะดวกรวดเร็ว มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ที่ทันสมัยและได้มาตรฐานสากล เช่น สถานศึกษา สถานพยาบาล สวนสาธารณะ และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

5. ส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันการเงินไทยและต่างประเทศในการให้บริการทางการเงินในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีข้อจำกัดเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อการรักษาเสถียรภาพของระบบการเงินและระบบเศรษฐกิจของประเทศ

หมวด 2 กำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (คณะกรรมการนโยบาย) มีนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน และรองนายกรัฐมนตรี มอบหมาย เป็นรองประธาน กรรมการ และมีเลขาธิการ (เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายฯ) เป็น กรรมการและเลขานุการ

หมวด 3 ได้กำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก (สำนักงาน) มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่เป็นหน่วยงานของรัฐ แต่ไม่เป็นส่วนราชการหรือ รัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น

หมวด 4 การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

มาตรา 29 ให้สำนักงานจัดทำนโยบายและแผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แผนการใช้ประโยชน์ที่ดินในภาพรวม แผนพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค แผนการดำเนินงาน และแผนการให้บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จ ครบวงจรที่สะดวกและรวดเร็ว เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุดและให้การใช้พื้นที่มี ประสิทธิภาพ พร้อมทั้งกำหนดหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องซึ่งรับผิดชอบการดำเนินการเสนอต่อ คณะกรรมการนโยบายเพื่อให้ความเห็นชอบ และเมื่อคณะกรรมการนโยบายให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานดังกล่าวในการดำเนินการ เว้นแต่คณะกรรมการนโยบายจะกำหนด เป็นอย่างอื่น

นโยบายและแผนตามวรรคหนึ่งต้องคำนึงถึงความเชื่อมโยงกับแผนการใช้ ประโยชน์ที่ดินและแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคของพื้นที่ต่อเนื่องกับ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยให้ยึดหลักการคุ้มครอง เศรษฐกิจ และเยียวยาให้แก่ผู้ได้รับ ผลกระทบตามหลักการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในบริบทของการประกอบธุรกิจ และ สิทธิตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย

ข้อมูลทั่วไปอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

การแบ่งเขตการปกครอง เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น ท้องที่อำเภอพานทอง ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 10 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลพานทอง
2. เทศบาลตำบลหนองตำลึง
3. องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะขะ

4. องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง
5. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
6. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน
7. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า
8. องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าประตู
9. องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง
10. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก

จำนวนบุคลากรในหน่วยงานรัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แยกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ข้อมูลตามแผนอัตรากำลัง

3 ปี พ.ศ.2561-2563 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของแต่ละแห่ง)

1. เทศบาลตำบลพานทอง จำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น 88 คน
2. เทศบาลตำบลหนองตำลึง จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 172 คน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะขะ จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 128 คน
4. องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 57 คน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 58 คน
6. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 28 คน
7. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 115 คน
8. องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าประตู จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 28 คน
9. องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 61 คน
10. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 26

คน

แยกตามประเภทตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ข้อมูลตามแผน

อัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 – 2563 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของแต่ละแห่ง)

1. เทศบาลตำบลพานทอง จำนวนบุคลากร พนักงานเทศบาล 33 คน ลูกจ้างประจำ 6 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 21 คน พนักงานจ้างทั่วไป 28 คน (เทศบาลพานทอง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี, 2561)

2. เทศบาลตำบลหนองตำลึง จำนวนบุคลากร พนักงานเทศบาล 52 คน ลูกจ้างประจำ 8 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 32 คน พนักงานจ้างทั่วไป 80 คน (เทศบาลหนองตำลึง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี, 2561)

3. องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะขะ จำนวนบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 24 คน ลูกจ้างประจำ 5 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 47 คน พนักงานจ้างทั่วไป 52 คน

4. องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง จำนวนบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 19 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 22 คน พนักงานจ้างทั่วไป 15 คน

5. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ จำนวนบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 20 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 24 คน พนักงานจ้างทั่วไป 12 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี, 2560)

6. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน จำนวนบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 12 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 9 คน พนักงานจ้างทั่วไป 7 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี, 2560)

7. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า จำนวนบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 28 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 43 คน พนักงานจ้างทั่วไป 44 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี, 2560)

8. องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าประตู จำนวนบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 14 คน ลูกจ้างประจำ 3 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 10 คน พนักงานจ้างทั่วไป 1 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าประตู อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี, 2561)

9. องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง จำนวนบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 12 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 43 คน พนักงานจ้างทั่วไป 5 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี, 2560)

10. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก จำนวนบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 12 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 10 คน พนักงานจ้างทั่วไป 4 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี, 2560)

ภารกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในอำเภอบ้านนา จังหวัดชลบุรี

1. เทศบาลตำบลบ้านนา (เทศบาลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดชลบุรี, 2561)

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ อำนาจ หน้าที่หรืองานของเทศบาลแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ อำนาจหน้าที่ บทบาทตามที่กฎหมายการตามข้อบัญญัติใน พระราชบัญญัติใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ระบุที่มาของอำนาจหน้าที่บทบาทของการจัดตั้งเทศบาลและกฎหมายอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ เป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำ อำนาจหน้าที่ บทบาท ที่เทศบาลมีอำนาจ พิจารณา การแบ่งอำนาจหน้าที่หรืองานของเทศบาลยังแตกต่างกันไปในเทศบาลแต่ละระดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) หน้าที่ที่เทศบาลตำบลต้องกระทำในเขตเทศบาล มีดังนี้

- การรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนการจัดให้มีเครื่องใช้ดับเพลิง
- การใช้ที่ดินเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น ได้แก่การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ
- การให้บริการแก่ราษฎร ได้แก่ การรักษาความสะอาดถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- หน้าที่อื่น ๆ ตามคำสั่งของกระทรวงมหาดไทย หรือมีกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

2) หน้าที่ที่เทศบาลตำบลอาจกระทำได้ตาม ความจำเป็นหรือมีศักยภาพกระทำได้ เป็นการให้บริการแก่ราษฎรเพิ่มขึ้น เช่น โรงฆ่าสัตว์ ตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม น้ำสะอาดหรือน้ำประปา สุสาน หรือฌาปนสถาน ส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร สถานพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ การไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น การระบายน้ำ การเทศพาณิชย์

3) หน้าที่เทศบาลต้องกระทำตามกฎหมายอื่น ๆ กำหนดไว้ ได้แก่ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

2. เทศบาลตำบลหนองตำลึง (เทศบาลหนองตำลึง อำเภอบ้านนา จังหวัดชลบุรี, 2561)

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 ประกอบด้วยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สรุปได้ดังนี้

เทศบาลตำบลหนองตำลิ่ง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ดังนี้ เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล

- 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 - 2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
 - 3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 - 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 - 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - 8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - 9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

- 1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข
- 7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

9) เทศพาณิชย์

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

5) การสาธารณูปการ

6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

9) การจัดการศึกษา

10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14) การส่งเสริมกีฬา

15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรง
มหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25) การผังเมือง

26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28) การควบคุมอาคาร

29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ
รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่
คณะกรรมการประกาศกำหนด

3. องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะขะ (องค์การบริหารส่วนตำบลพานทอง
หนองกะขะ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี, 2560)

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

กำหนดตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะขะ ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและ
สังคม

2) ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนควบคู่ไปกับภูมิ
ปัญญาท้องถิ่น

3) ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาส่งเสริมความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
ปลอดภัย

4) ยุทธศาสตร์ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5) ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนแบบครบวงจรที่
มีคุณภาพมาตรฐาน

4. องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง (องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง อำเภอพาน
ทอง จังหวัดชลบุรี, 2560)

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

1) มีหน้าที่ทำตามมาตรา 67 ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (2) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ
- (7) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

2) มีหน้าที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตรา 68 ดังนี้

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริม
- (8) มีการประกอบอาชีพ
- (9) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- (10) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต
- (11) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(12) กิจกรรมเกี่ยวกับพาณิชย์

(13) การท่องเที่ยว

(14) การผังเมือง

5. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี 2560)

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยสามารถแบ่งภารกิจได้ 7 ด้าน ดังนี้

1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจ ดังนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(2) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภคและการเกษตร

(3) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(4) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(5) การสาธารณสุขบริโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(6) การสาธารณสุขการ

2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจ ดังนี้

(1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(3) การผังเมือง

(4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

(5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจดังนี้

(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- (2) การคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (3) การผังเมือง
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (6) การควบคุมอาคาร

4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ
เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตร และกิจการสหกรณ์
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (4) ให้มีตลาด
- (5) การท่องเที่ยว
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (7) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (8) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน

5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี
ภารกิจดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

6) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มี
ภารกิจดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (3) การจัดการศึกษา

(4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

7) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจดังนี้

(1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน (องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี, 2560)

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

กิจการที่ อบต. มีหน้าที่ต้องทำในเขต อบต. ดังนี้

- 1) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้ง

กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- 7) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสำคัญ

การออกข้อบัญญัติท้องถิ่น อบต.

เพื่อใช้บังคับในเขต อบต. ได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ อบต. หรือเมื่อมีกฎหมายกำหนดให้ อบต. ออกข้อบัญญัติในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.

ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

7. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี, 2560)

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

กิจการที่ อบต. มีหน้าที่ต้องทำในเขต อบต. ดังนี้

- 1) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้ง

กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- 7) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ

หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสำคัญ

การออกข้อบัญญัติท้องถิ่น อบต.

เพื่อใช้บังคับในเขต อบต. ได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ อบต. หรือเมื่อมีกฎหมายกำหนดให้ อบต. ออกข้อบัญญัติในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.

ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. การจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

8. องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระดู่ (องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระดู่ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี, 2561)

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

กำหนดตามยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) ยุทธศาสตร์ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
- 3) ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม
- 4) ยุทธศาสตร์การให้บริการประชาชน

9. องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง (องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี, 2560)

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

กำหนดตามยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปลอดภัย การคมนาคมอนุรักษ์ ป่าไม้ พุทธศาสนิกชน และสิ่งแวดล้อม ควบคู่อุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูนสถาบันของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

10. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก (องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี, 2560)

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

กำหนดตามยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน / สาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการเมือง การบริหารการจัดการตาม

หลักธรรมาภิบาล

วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

1. เทศบาลตำบลพานทอง

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงพัฒนา สภาวะแวดล้อมดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีถ้วนหน้าอย่างยั่งยืน”

พันธกิจการพัฒนา

- 1) พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม, แหล่งน้ำ, ระบบสาธารณูปการ,ระบบจราจร
- 2) ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
- 3) ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและมีส่วนร่วมในการดูแลขั้นพื้นฐาน
- 4) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน
- 5) ส่งเสริมการศึกษาและอนุรักษ์วัฒนธรรมและการจัดงานประเพณีท้องถิ่น
- 6) พัฒนาด้านการบริหารจัดการ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร, รายได้, เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่การปฏิบัติงาน ,ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2. เทศบาลตำบลหนองตำลึง

วิสัยทัศน์

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สืบสานวัฒนธรรม นำสังคมเข้มแข็งและเป็นสุข”

พันธกิจการพัฒนา

- 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) พัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา
- 3) พัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 4) พัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นสุข

3. องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะขะ

วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ มุ่งสู่อุตสาหกรรม ก้าวนำการศึกษา ใส่ใจพัฒนาสิ่งแวดล้อมพร้อมเป็นเลิศด้านบริการ”

พันธกิจ

- 1) พัฒนาการคมนาคมขนส่ง
- 2) ส่งเสริมอนามัยชุมชนและสิ่งแวดล้อม
- 3) ยกกระดับคุณภาพการศึกษา
- 4) ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน
- 5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการในองค์กร

4. องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง

วิสัยทัศน์

“สาธารณสุขปลอดภัย สังคมมีคุณภาพ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม”

พันธกิจ

- 1) เพื่อให้โครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง
- 2) เพื่อให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
- 3) เพื่อให้ประชาชนมีอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดี
- 4) เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

วิสัยทัศน์

“หนองหงษ์เมืองน่าอยู่ ควบคู่เกษตรก้าวหน้า นำพาสาธารณูปโภคครบครัน
อนุรักษ์ วัฒนธรรมประเพณี พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

- 1) เพื่อเป็นเครื่องมือการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้เป็นไปด้วย
ความรอบคอบ
 - 2) เพื่อให้การพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายจุดมุ่งหมายการพัฒนา
อย่างยั่งยืน
 - 3) เพื่อให้แนวทางการดำเนินงาน และใช้ทรัพยากรบริหารของท้องถิ่นอย่างมี
ประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 - 4) เพื่อแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสอดคล้องกันระหว่างแผน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการพัฒนาและการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
 - 5) เพื่อแสดงแนวทางพัฒนาในช่วงสามปีที่มีความสอดคล้อง และสามารถ
สนองต่อยุทธศาสตร์ การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 6) เพื่อจัดเตรียมโครงการพัฒนาต่าง ๆ ให้อยู่ในลักษณะที่พร้อมจะบรรจุใน
เอกสารงบประมาณประจำปีและนำไปปฏิบัติได้ทันทีเมื่อได้รับงบประมาณ
6. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน

วิสัยทัศน์

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุนนวัตกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การบริหารราชการท้องถิ่นด้วยความโปร่งใสสุจริต มั่นคง มั่งคั่งและ
ยั่งยืน”

พันธกิจ

- 1) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
- 2) พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา
- 4) พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ได้มาตรฐาน โดยประชาชนมีส่วนร่วม
- 5) จัดการศึกษาส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นโดยเน้นประชาชนมีส่วนร่วม

7. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า

วิสัยทัศน์

“บ้านเก่าเป็นเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบมีส่วนร่วม”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า ได้ส่งเสริมการพัฒนาเมืองและชุมชนเพื่อให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความเท่าเทียมกัน มีความสามารถในการแข่งขันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพของเมืองและชุมชน โดยการบริหารราชการอย่างโปร่งใส ยุติธรรมและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

8. องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระดู่

วิสัยทัศน์

“น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง เป็นเมืองน่าอยู่เชิดชูคุณธรรม การกระทำมีส่วนร่วมศูนย์รวมภูมิปัญญาท้องถิ่น”

พันธกิจ

1) พัฒนา ปรับปรุง ระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เป้าประสงค์ : การคมนาคม และระบบสาธารณสุขปลอดภัย มีความสะดวกปลอดภัยและได้มาตรฐาน

2) พัฒนา และส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมด้านการตลาด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป้าประสงค์ : เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืนประชาชนพึ่งตนเองได้

3) ส่งเสริม พัฒนาด้านการศึกษาและพัฒนาแหล่งโบราณคดี รวมทั้งการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี อันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป้าประสงค์ : ส่งเสริมการศึกษาเพิ่มพูนการเรียนรู้ของชุมชนและอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

4) พัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพอนามัย กีฬา สวัสดิการสังคม และความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน เป้าประสงค์ : ส่งเสริมการบริหารจัดการระบบทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้องและ ยั่งยืน

5) พัฒนา และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง

ยั่งยืน เป้าประสงค์ : ประชาชนมีสุขภาพอนามัย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าประตูตามหลักธรรมาภิบาล เป้าหมาย : พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อประชาชนได้รับบริการที่ดีมีความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขององค์การ

9. องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง

วิสัยทัศน์

“เมืองสะอาดสดใส เศรษฐกิจพอเพียง เกษตรคู่ตำบล การศึกษาเป็นเลิศ เขตลงทุนอุตสาหกรรม สังคมยั่งยืน”

พันธกิจ

- 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค พื้นฟูทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมพร้อมรองรับเศรษฐกิจเขตอุตสาหกรรม
- 2) พัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริม อาชีพ ให้ความรู้ วิชาการ และเทคโนโลยีพึ่งพาตนเอง
- 3) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก้ไขปัญหาเสพติด มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 4) ส่งเสริมด้านสวัสดิการทางสังคม และการยกระดับการศึกษา
- 5) อนุรักษ์ ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนา เทิดทูลสถาบันพระมหากษัตริย์

6) พัฒนาระบบบริหารจัดการ และการบริการ ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ตามหลักธรรมาภิบาล

10. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก

วิสัยทัศน์

“ การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจดี มีความรู้ทันสมัย สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ มีคุณภาพชีวิตที่ดี “

พันธกิจ

- 1) จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

- 2) พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 3) จัดการศึกษาส่งเสริมการจัดการงานประเพณีท้องถิ่นโดยเน้นประชาชนมีส่วนร่วม
- 4) พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ได้มาตรฐาน
- 5) พัฒนาการบริหารการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

โดยรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ประธานกรรมการนโยบายระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก หรือ กนศ. (บอร์ดอีอีซี) ได้ลงนามในประกาศคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก กำหนดเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมฯ จำนวน 18 แห่ง ประกาศทั้ง 18 ฉบับ ประกอบด้วย (ผู้จัดการออนไลน์, 2562)

1. กำหนดเขตส่งเสริม “นิคมอุตสาหกรรม ซีพีระยอง” รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร และอุตสาหกรรมดิจิทัล พื้นที่ 3,068 ไร่ 1 งาน 15 ตารางวา บริเวณ ต.มาบข่า นิคมพัฒนา ต.หนองละลอก อ.บ้านค่าย จ.ระยอง
2. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรม ทีเอสดี 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ และอุตสาหกรรมเป้าหมายอื่น ๆ พื้นที่ 841 ไร่ 42 ตารางวา บริเวณ ต.ท่าสะอ้าน ต.บางวัว อ.บางปะกง จ.ฉะเชิงเทรา
3. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมยามาโตะ อินดัสทรีส์ จ.ชลบุรี พื้นที่ 690 ไร่ 92 ตารางวา บริเวณ ต.หนองใหญ่ อ.หนองใหญ่ จ.ชลบุรี รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมเป้าหมายอื่น ๆ
4. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง พื้นที่ 1,357 ไร่ 1 งาน 54.7 ตารางวา บริเวณ ต.หนองขาม อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต และอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์
5. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 3) จ.ชลบุรี พื้นที่ 1,561 ไร่ บริเวณ ต.หนองขาม ต.บ่อวิน ต.บึง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต
6. กำหนดเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 4) จังหวัดชลบุรี พื้นที่ 653 ไร่ 3 งาน 93 ตารางวา บริเวณ ต.บึง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์อนาคต อุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบิน และโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ

7. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 5) จังหวัดชลบุรี พื้นที่ 1,472 ไร่ 2 งาน 1 ตารางวา บริเวณ ต.เขาคันทรง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ

8. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร พื้นที่ 18,840 ไร่ 3 ตารางวา บริเวณ ต.คลองตำหรุ ต.หนองไม้แดง ต.ดอนหัวฬ่อ อ.เมืองชลบุรี ต.บ้านเก่า ต.บางนาง ต.หนองกะขะ และ ต. หนองตำลึง อ.พานทอง จ.ชลบุรี รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ และอุตสาหกรรมดิจิทัล

9. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (โครงการ 2) พื้นที่ 6,100 ไร่ บริเวณทางหลวงหมายเลข 3466 (สุขุมวิท-พานทอง) กิโลเมตรที่ 5 และบริเวณทางหลวงหมายเลข 3122 (บ้านโพธิ์-พานทอง) กิโลเมตรที่ 14 อ.พานทอง จ.ชลบุรี รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร

10. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ พื้นที่ 16,894 ไร่ 3 งาน 32.95 ตารางวา บริเวณทางหลวงจังหวัดหมายเลข 331 ในพื้นที่ ต.มาบยางพร อ.ปลวกแดง จ.ระยอง และ ต.เขาคันทรง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและเชิงสุขภาพ และอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์

11. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมเหมราชระยอง 36 จ.ระยอง พื้นที่ 1,281 ไร่ 1 งาน 42.4 ตารางวา บริเวณ ต.นิคมพัฒนา อ.นิคมพัฒนา จ.ระยอง รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ และอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์

12. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) พื้นที่ 3,747 ไร่ บริเวณ ต.ห้วยโป่ง ต.มาบตาพุด อ.เมืองระยอง จ.ระยอง รองรับอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงและเคมีชีวภาพ

13. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) พื้นที่ 9,689 ไร่ บริเวณ ต.ปลวกแดง อ.ปลวกแดง จ.ระยอง รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

14. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด พื้นที่ 8,003 ไร่ บริเวณ ต.ตาสีทิพย์ อ.ปลวกแดง จ.ระยอง รองรับอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมหุ่นยนต์

15. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด แห่งที่ 3 จ.ชลบุรี พื้นที่ 2,198 ไร่ บริเวณ ต.หนองเสือใหญ่ อ.หนองใหญ่ ต.คลองแก้ว อ.บ้านบึง จ.ชลบุรี รองรับ อุตสาหกรรมอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ และ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์

16. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ดแห่งที่ 2 จ.ชลบุรี พื้นที่ 3,502 ไร่ บริเวณ ต.เขาคันทรง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี รองรับอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมหุ่นยนต์

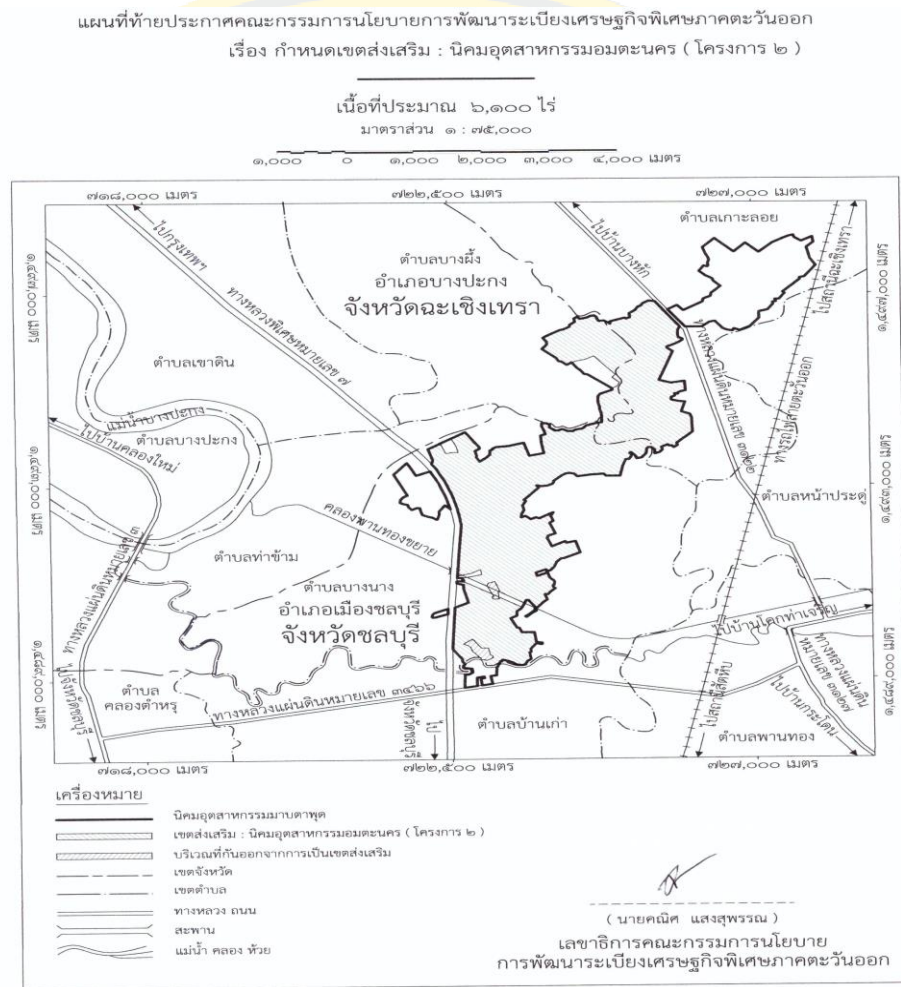
17. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี แห่งที่ 2 พื้นที่ 632 ไร่ บริเวณ ต.เขาคันทรง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี รองรับอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมดิจิทัล

18. กำหนดเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี พื้นที่ 3,482 ไร่ บริเวณ ต.ปอวิน อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี รองรับอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมการบิน และโลจิสติกส์ และอุตสาหกรรมดิจิทัล

โดยพื้นที่กำหนดเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะอยู่ในจังหวัดชลบุรี และอยู่ใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ประกาศคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เรื่อง กำหนดเขตส่งเสริม : นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (โครงการ 2) เล่ม 135 ตอนพิเศษ 104 ง หน้า 22 ลงวันที่ 7 พฤษภาคม 2561

(พระราชบัญญัตินโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2561, 2561) คือ กำหนดพื้นที่เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมอมตะนคร (โครงการ 2) จำนวนกว่า 18,840 ไร่ 31 ตารางวา ซึ่งอยู่ใน บริเวณ ต.คลองตำหรุ ต.หนองไม้แดง ต.ดอนหัวฬ่อ อ.เมืองชลบุรี ต.บ้านเก่า ต.บางนาง ต.หนองกะขะ และต.หนองตำลิ่ง อ.พานทอง จ.ชลบุรี และเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี (โครงการ 2) พื้นที่ 6,100 ไร่ บริเวณทางหลวงหมายเลข 3466 (สุขุมวิท-พานทอง) กิโลเมตรที่ 5 และบริเวณทางหลวงหมายเลข 3122 (บ้านโพธิ์-พานทอง) กิโลเมตรที่ 14 อ.พานทอง จ.ชลบุรี ซึ่งเกี่ยวข้องกับ

บทบาทหน้าที่ ภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่ต้องมีความพร้อมรองรับ การขยายตัวของเขตอุตสาหกรรมดังกล่าวและต้องวางแผนกลยุทธ์เพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเมืองต่อไป



ภาพที่ 2 แผนกำหนดเขตส่งเสริม : นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (โครงการ 2) ตามนโยบายการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรรณอร พัฒนการคำ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความพร้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 : กรณีศึกษาเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการเตรียมความพร้อมของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 : กรณีศึกษา เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากแบบสอบถาม เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ 100 คน (90.01% ของการเลือกกลุ่ม) และประชาชนในเขตพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ 384 คน (100% ของการเลือกกลุ่ม) นำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่แบบ One-Sample-test และ Independent Sample t-test และการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพร้อมในภาพรวมทั้งหมดของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ($P < .05$) และพบว่า ในแต่ละรายด้านมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน 2) กลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกับประชาชนมีทัศนคติต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ไม่แตกต่างกัน ($P < .05$) ใน 4 ด้านคือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล และสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านทัศนคติต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่วนด้านทักษะภาษา เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีทัศนคติสูงกว่าประชาชน ($P < .05$) 3) ปัจจัยสำคัญของความพร้อมต่อการเข้าสู่อาเซียน มี 6 จาก 41 ประเด็น สำคัญดังนี้ ด้านอัตลักษณ์และความมั่นคง มี 8 ประเด็นสำคัญ ด้านความร่วมมือ มี 6 ประเด็น สำคัญ ด้านการติดต่อสื่อสารมี 7 ประเด็น สำคัญ ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มี 8 ประเด็น สำคัญ ด้านการใช้ภาษาอาเซียนมี 7 ประเด็นสำคัญ และด้านนโยบายอาเซียนมี 5 ประเด็น สำคัญ ในขณะที่เดียวกับพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 60.25 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี (2560) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ในพื้นที่ระยอง เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานคือ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 300 ตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน และสนับสนุนข้อค้นพบด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักคือ นักวิชาการ และผู้บริหารจากภาครัฐบาล จำนวน 12 คน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีสภาพปัญหาคือ ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะได้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ ด้านความรู้ ทักษะ และด้านคุณลักษณะ

ตามลำดับ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในด้านภาษามากที่สุด ดังนั้นผลการศึกษาก็ทำให้ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยเรียกรูปแบบนี้ว่า “KSAC Model” ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสม

จักรวาล วงศ์มณี (2560) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่การเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษของอีสานตอนบน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การก้าวสู่การเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษของประชาชนทั่วไปในเขตพื้นที่ อีสานตอนบน และเพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมการก้าวสู่การเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษของประชาชนทั่วไปในเขตพื้นที่ อีสานตอนบน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ประชาชนทั่วไปในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จ.มุกดาหาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้และเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่การเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษของจังหวัดมุกดาหาร คือ ด้านการลงทุน การเมืองและความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา การย้ายถิ่นฐานการผลิต การสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนา Brand Thailand การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจในประเทศอาเซียน ศักยภาพและแนวโน้มความต้องการของผู้บริโภคสินค้าและบริการ ต้นทุนและคุณภาพและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้และเตรียมความพร้อมในทุก ๆ ด้าน รองลงมาคือ มีการรับรู้แต่ไม่เตรียมความพร้อมและไม่รับรู้และไม่เตรียมความพร้อมตามลำดับ

ชนิษฐา จันทรแต่งผล (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เพื่อก้าวเข้าสู่การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เพื่อก้าวเข้าสู่การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการบริการ 5 ด้าน ตามหลักของ SERVQUAL นอกจากนี้ยังพิจารณาจากด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลและปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน และ กลุ่มที่ 2 พนักงานบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมที่มาใช้บริการ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนมีความเห็นว่า บุคลากร ของศูนย์เศรษฐกิจการลงทุน ภาคที่ 4 ยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในทุกด้าน 2. พนักงานบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมมีความเห็นว่าบุคลากรของศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4 มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในทุกด้าน 3. ปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งสองกลุ่มมีผลการประเมินเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ยังขาด

ทักษะด้านภาษา ให้แก่นุคลากรซึ่งการสื่อสารโดยใช้ภาษาอังกฤษมีความจำเป็นมากเนื่องจาก ปัจจุบันมีชาวต่างชาติเข้ามาติดต่อสอบถามข้อมูลมากขึ้น และจัดสัมมนาเพื่อให้ความรู้เรื่องการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จุฑาทิพย์ ขอสุข (2559) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของเทศบาลตำบลป่าไร่ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรในเทศบาลตำบลป่าไร่ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุและตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จากประชากรที่เป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าไร่ จำนวน 70 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) โดยใช้สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เพื่อเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรในเทศบาลตำบลป่าไร่ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และตำแหน่งตามลำดับ ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเตรียมความพร้อม เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของเทศบาลตำบลป่าไร่ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมล้อมผู้การเจริญเติบโตที่มีคุณภาพและยั่งยืนเป็นอันดับหนึ่ง มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมอัตลักษณ์อาเซียนและอนุรักษ์ซึ่งชนบทรอบนิยม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมศักยภาพและความสงบเรียบร้อยของชุมชน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีสมรรถนะสูงและด้านการส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและได้มาตรฐานสากลเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของเทศบาลตำบลป่าไร่ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชาย ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่มีตำแหน่งข้าราชการการเมือง มีความพร้อมต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น

ปรีดี พันธุ์จบสิงห์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน และการเตรียมความพร้อมการเป็นสมาชิกอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาทักษะการเป็นประชาคมอาเซียนที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษาการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.938 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ Multiple linear regression analysis ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป ประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ระดับมากอย่างยิ่ง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีทักษะการเป็นประชาคมอาเซียนด้านความรู้ ด้านทักษะ/กระบวนการ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียน และการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านรักษาบุรณการไว้ได้ ด้านปฏิบัติตามแบบแผนที่สังคมวางไว้ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง ด้านมีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้ ด้านการมีวุฒิภาวะเพียงพอ ด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอและด้านมองสังคมในทัศนะที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียน

จีรพรรณ นิลทองคำ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1) ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน 2) การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้การแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา 20 แห่ง แห่งละ 20 คน และทำการสุ่มแบบบังเอิญ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.861 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test สรุปผลการวิจัย ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐาน 1) บุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีสถานะการปฏิบัติงาน อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนต่างกัน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 2) องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่างกัน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตระกูล จิตวัฒนารและวิโรจน์ หมื่นเทพ (2558) ศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัด ปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัด ปทุมธานีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเปรียบเทียบข้อ มูล พื้นฐานของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในด้านภาษา ด้านการเรียนรู้ของตนเอง ด้านการเรียนรู้อาเซียน ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการติดตามข่าวสารอาเซียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัย ในจังหวัดปทุมธานี ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 9 มหาวิทยาลัย รวมจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 144,819 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.51-3.00 จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และศึกษาอยู่ในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า การเตรียมความพร้อมของนักศึกษา

ในเขตปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกตามชั้นปี จำแนกตามระดับผลการเรียน และจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่า การเตรียมความพร้อมของนักศึกษา มีความแตกต่างกันในแต่ละชั้นปี แตกต่างกันในแต่ละระดับผลการเรียนเฉลี่ยและแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา

พรรษา มีของ (2558) ศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ความพร้อม 2) เปรียบเทียบความพร้อม 3) ทดสอบระดับความรู้และความเข้าใจด้านประชาคมอาเซียน 4) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะความพร้อมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง รวมทั้งหมด 5 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 367 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อของเคริชซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) สุ่มตัวอย่างแบบคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์ พิจารณาจากจำนวนผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ได้จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพร้อมของผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภาพรวมความพร้อมอยู่ในระดับมาก 2) ความพร้อมของผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง/หน้าที่ การศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาพรวมความพร้อมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับความรู้และความเข้าใจด้านประชาคมอาเซียน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจมาก คิดเป็นร้อยละ 62.80 4) จากการวิจัยครั้งนี้ พบปัญหา 7 ประการที่จะนำไปสู่ข้อเสนอแนะผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานคือ 1) ปัญหาการทุจริต คอร์รัปชันในส่วนการใช้อำนาจในทางมิชอบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ปัญหาความพร้อมด้านภาษาและการสื่อสาร 3) ปัญหาเสพติดในพื้นที่ 4) ปัญหาผู้บริหารท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารท้องถิ่น ข้อกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ 5) ปัญหาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 6) การรักษา

ความสงบเรียบร้อย 7) ปัญหาความเข้าใจในบทบาทของชุมชนที่มีหน้าที่ต่อประชาคมอาเซียน (AEC)

สุนิตย์ ฤทธิเจริญและคณะ (2558) วิจัยเรื่อง ความพร้อมด้านการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพร้อมด้านการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมด้านการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาและ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนประเภท ผู้บริหารและครูผู้สอน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ Independent t-test และ F-test (One-Way-ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพร้อมด้านการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) บุคลากรที่มีความแตกต่างกันในเรื่องสถานภาพ มีความพร้อมด้านการจัดการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน แต่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่า มีความพร้อมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 การจัดทำนโยบายและงบประมาณในการดำเนินงานของสถานศึกษาและบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม

ฉนวน เอื้อการณ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของวิศวกรไทยในการเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ (1) เพื่อระบุ (specify) สมรรถนะหลักของวิศวกรไทย (required core competency) ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.สภาวิศวกร พ.ศ. 2542 ของประเทศไทย (2) เพื่อประเมินสมรรถนะหลักวิศวกรไทย ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (actual core competency) (3) เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อสมรรถนะหลักวิศวกรไทย (4) เพื่อเสนอแนะนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะหลักวิศวกรไทย ในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 วิธีการวิจัย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากวิศวกรไทยที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 159 คน โดยข้อความถามครอบคลุมตัวแปรต่าง ๆ ตาม

วัตถุประสงค์ของการศึกษา และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นส่วนเสริมข้อมูลให้สมบูรณ์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด คือมีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป ในงานที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะหลักของวิศวกรไทย ด้านความรู้การประกอบวิชาชีพวิศวกรของวิศวกรไทย ด้านภาษาต่างประเทศ กฎหมายและวัฒนธรรมอยู่ในเกณฑ์ต่ำ-ต่ำมาก (4.20-49.66%) ด้านทักษะในการใช้เครื่องมือในการประกอบวิชาชีพวิศวกรของวิศวกรไทย ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์สูง (ค่าเฉลี่ย = 22.23 หรือร้อยละ 61.75) ด้านประสบการณ์ในวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมในแต่ละวิชา ในภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 64.69 หรือร้อยละ 53.90) ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพวิศวกรไทย อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 50.40 หรือร้อยละ 84.0) ด้านกลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านวิศวกรรม มีการพัฒนาในวิชาชีพที่น้อยมากหรือแทบไม่ได้มีการพัฒนาวิชาชีพ (CPD) ไม่ได้มีการอบรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หลังจากขึ้นทะเบียนรับอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม จากการศึกษาวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (causal model) ปรากฏว่าตัวแปรประสบการณ์ในงานด้านวิศวกรรมในต่างประเทศ และตัวแปรกลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านวิศวกรรม เป็นตัวแปรแทรกซ้อน (Intervening Variables) ที่มีบทบาทน้อยต่อสมรรถนะหลักของวิศวกรไทย แต่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อจรรยาบรรณในวิชาชีพวิศวกรไทย

วิชา อินทร์ทับทัน (2557) ศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมด้านภาษา ด้านบุคลิกภาพ และด้านบริการของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในเขตปทุมวัน สาทร บางรัก กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการเตรียมความพร้อมในด้านภาษา เพื่อศึกษาถึงการเตรียมความพร้อมในด้านบุคลิกภาพ และเพื่อศึกษาถึงการเตรียมความพร้อมในด้านบริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารของพนักงานธนาคาร ระดับปฏิบัติการ ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในเขตปทุมวัน สาทร บางรัก กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ ในเขตปทุมวัน สาทร บางรัก จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น .890 โดยแจกกับพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์แบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า การเตรียมความพร้อมด้านภาษา ในการรับรู้ภาษา และการเรียนภาษามีผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการในการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ในด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก และด้านบุคลิกภาพแบบ
เปิดรับประสบการณ์มีผลต่อประสิทธิผลในการสื่อสารของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ ใน
การก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเตรียมความพร้อมด้านบริการ ในด้านการ
ติดต่อสื่อสารและความสุภาพอ่อนโยน มีผลต่อประสิทธิผลในการสื่อสารของพนักงานธนาคาร
ระดับปฏิบัติการในการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในเขตปทุมวัน สาทร บางรัก
กรุงเทพมหานคร

วิลาวัลย์ สมรรถสหัสชัย, ทศนีย์ ปัทมสนธิ์และธัญ กนกเทศ (2557) ศึกษาเรื่อง
แนวทางการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก เพื่อ
เข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพร้อมของบุคลากรในสถาบัน
พัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนา
บุคลากร กลุ่มเป้าหมายการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
จำนวน 58 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน หลังจากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
จำนวน 10 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
ภาค 9 พิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพร้อมของบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
ภาค 9 พิษณุโลก เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ในด้านการใช้
ภาษาอังกฤษ และความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ส่วนความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
อยู่ในระดับปานกลาง แนวทางการพัฒนาความพร้อมของบุคลากร พบว่าควรส่งเสริมให้บุคลากร
เข้ารับการอบรมพัฒนา ศึกษาดูงาน รับมอบหมายงานตามนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นโยบายของรัฐบาล ให้สอดคล้องกับการเข้าสู่กับประชาคมอาเซียน และทำการประชาสัมพันธ์ใน
เรื่องของอาเซียนภายในหน่วยงาน

ถาวรณ เมฆจินดา (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมของนิสิต
มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อมุ่งสู่ตลาดแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ปี พ.ศ. 2558 มี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อม และเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต
มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมความตระหนักรู้ให้แก่นิสิต มหาวิทยาลัย
บูรพา เพื่อมุ่งสู่ตลาดแรงงาน ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ปี พ.ศ. 2558 กลุ่มตัวอย่าง
คือ นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้ายที่ศึกษาอยู่ใน 18 คณะวิชา ของมหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี
จำนวน 388 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One way

ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนิสิตเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-23 ปี ศึกษาอยู่ใน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มากที่สุด และกำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 มากที่สุด ส่วนใหญ่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับปานกลาง นิสิตมีระดับการเตรียมความพร้อมโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการเตรียมพร้อมในด้านข้อมูลเกี่ยวกับทางวิชาการมากที่สุด รองลงมาเป็นการเตรียมความพร้อมด้านการยอมรับเรื่องราวได้และผลตอบแทนเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สำหรับการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นและการเตรียมความพร้อมของนิสิต มหาวิทยาลัยบูรพา ในแต่ละด้านกับข้อมูลส่วนบุคคลของนิสิต พบว่า เพศ และชั้นปีที่ศึกษา นิสิตมีการเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ อายุ คณะ ระดับความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับอาเซียน นิสิตมีการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการสรุปข้อเสนอแนะของนิสิต พบว่า นิสิตต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการสอนภาษาให้มากขึ้นทั้งภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศในอาเซียน มากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการอบรม สัมมนาให้นิสิตเข้าใจในการเตรียมตัวรับอาเซียน รวมถึงให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพเสรีในอาเซียน

อภิญญา ดิสสะมาน, ธฤชนู รอดรักษา, สุदारัตน์ โยธาภิบาล, กุลธิดา สิงห์สี และ ศิริรัตน์ ชุนทดคล้าย (2557) บทความวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมของกรุงเทพมหานครในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน: ศึกษาในมิติสังคมและวัฒนธรรม ประเด็นการพัฒนามนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมของกรุงเทพมหานคร ด้านมิติสังคมและวัฒนธรรมสำหรับประเด็นการพัฒนามนุษย์เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2. เพื่อศึกษากระบวนการนำนโยบายด้านมิติสังคมและวัฒนธรรม สำหรับการพัฒนามนุษย์ไปปฏิบัติอย่างไร เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 3. เพื่อหาแนวทางการเตรียมความพร้อมและนโยบายการพัฒนามนุษย์ที่เหมาะสมสำหรับการนำไปปฏิบัติในอนาคตของกรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในมิติสังคมและวัฒนธรรม สำหรับการเก็บกลุ่มตัวอย่างได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ/พนักงาน ในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ในการนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ นำมาวิเคราะห์ผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในเชิงบรรยาย (Descriptive Research) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ในครั้งนี้ จำนวน 244 คน ผลการวิจัย ดังนี้ข้อสรุปการวิเคราะห์เชิงปริมาณพบว่า ด้านผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของกรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน: ศึกษาในมิติสังคมและวัฒนธรรม: ประเด็นการพัฒนามนุษย์ทั้ง 7 ด้าน พบว่า

ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า กรอบที่ 4 การให้ความสำคัญกับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และข้อสรุปการวิเคราะห์เชิงคุณภาพพบว่าการให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของกรุงเทพมหานคร กรอบที่ 3 พัฒนาศมรรถภาพของระบบราชการและข้าราชการ และกรอบที่ 4 การให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั้งนี้ งานวิจัยมีข้อเสนอแนะสำคัญคือ กรุงเทพมหานครต้องขยายของเขตการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกรุงเทพมหานครนอกจากการส่งเสริมภาษาอังกฤษ กรุงเทพมหานครจำเป็นต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในประเทศสมาชิกอาเซียนในหลากหลายมิติ ที่มีไม่เพียงรู้จักแต่ผิวเผิน แต่ต้องสร้างกระบวนการเสริมความรู้ให้ตระหนักว่าเมื่อประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่อาเซียนในอีก 2 ปีข้างหน้า จำเป็นต้องมีการปรับตัวและสร้างสมรรถนะใหม่ๆ เพื่อแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้อย่างเต็มภาคภูมิ

อดิเรก พันเชื้อว (2558) ศึกษาเรื่อง การยอมรับ ความคาดหวังและปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ในจังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องและปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนในจังหวัดตากเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เกี่ยวข้องสำคัญ คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก นายอำเภอแม่สอด นายกเทศมนตรีนครแม่สอด ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก และประธานหอการค้าจังหวัดตาก รวม 5 คน 2) การสนทนากลุ่มผู้นำชุมชน คือ เทศบาลนครแม่สอด เทศบาลตำบลท่าสายลวด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสายลวด และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ แห่งละ 5 คน รวมจำนวน 20 คน และ 3) การสนทนากลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ รวม 55 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. การยอมรับต่อการพัฒนา พบว่า ภาพรวมผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าเป็นประโยชน์และควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นโดยเร็ว แต่บางส่วนเห็นว่าควรมีการให้ข้อมูลและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น 2. ความคาดหวังต่อการพัฒนา พบว่า คาดหวังให้มีการค้าการลงทุนมากขึ้น การผลักดันพื้นที่ที่มีความพร้อมไม่ว่าจะรูปแบบใดก่อน การได้รับสิทธิประโยชน์ คุณภาพชีวิต ความมั่นคงในการทำงานและในชีวิต การจับจองที่ดินทำกิน บริการสาธารณะ สาธารณูปโภค การศึกษา แรงงาน อาชีพ ค่าแรง สวัสดิการต่าง ๆ และคาดหวังให้มีหน่วยงานบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษของตนเองโดยเฉพาะ 3. ปัจจัยความสำเร็จ ได้แก่ การสนับสนุนจากรัฐบาล การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ การปรับปรุงกฎหมาย ปัญหาการเมืองและความขัดแย้ง การบริหารจัดการ ศักยภาพของพื้นที่และควมมีส่วนร่วมของประชาชน

ศักรินทร์ สาระรักษ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) 2) เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 211 คน โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และใช้ t-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีตัวแปร 2 ตัวแปร และใช้ One-Way ANOVA ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ผลการศึกษาความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนมีความพร้อมในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ เป็นอันดับที่ 1 ด้านการส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรม เป็นอันดับที่ 2 ด้านความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นอันดับที่ 3 ด้านการฝึกอบรม เป็นอันดับที่ 4 และด้านการพัฒนาตนเอง เป็นอันดับที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพร้อมในการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ไม่แตกต่างกัน

ธีรวิสิฐ มุลงามกุล, พิมลพรรณ เรพเพอร์, กฤษดา อัครพัทธยากุล, วีระศักดิ์ ฮาดดา, สุเมธ ทวงวัชรภรณ์ และวสุเชษฐ์ โสภณเสถียร (2556) รายงานการศึกษาคำเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์การสู่ประชาคมอาเซียนองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลางในสามด้าน ได้แก่ การ เตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์การสู่ประชาคมอาเซียน ปัจจัยการบริหารงาน และแนวทางการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์การสู่ประชาคมอาเซียน คณะผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 310 ตัวอย่าง โดยสุ่มจากประชากรประกอบด้วย คณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลาง จำนวนทั้งหมด 1,359 อบต. ใน 21 จังหวัด ผลการศึกษาพบว่า การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์การสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลางในภาพรวมมี

การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านองค์การ, ด้านกระบวนการ, ด้านเทคโนโลยีและด้านกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ปัจจัยการบริหารในการเตรียมความพร้อมฯ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมได้แก่ อายุ, การศึกษา, รายได้, และระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมฯ เรียงจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการ, ด้านบุคลากร, ด้านงบประมาณ, และด้านเครื่องมืออุปกรณ์ฯ และยังพบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณและการจัดการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเตรียมความพร้อม แนวทางการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนคือองค์กรควรวางแผนการบริหารงานตามความเหมาะสมของพื้นที่ เน้นการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนให้ความรู้ ความเข้าใจ ถึงวัตถุประสงค์ บทบาท หน้าที่ การเพิ่มโครงสร้างหน่วยงานในองค์กรที่ดูแลเกี่ยวกับอาเซียนโดยเฉพาะให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และควรสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและควรเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้กับคนในชุมชน

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 6 (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการรับรู้ของเกษตรกร ในการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการรับรู้ การเตรียมความพร้อมของเกษตรกร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ และการเตรียมความพร้อมของเกษตรกรในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกษตรกรตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มย่อย (Sub Sampling) จากครัวเรือนเกษตรกรตัวอย่าง เพื่อสำรวจภาวะเศรษฐกิจสังคมครัวเรือนและแรงงานเกษตร ปีเพาะปลูก 2555/56 ครอบคลุมสาขาพืช ปศุสัตว์ และประมง ในพื้นที่ภาคตะวันออก 9 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว จำนวน 397 ราย เพื่อให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการเพิ่มการรับรู้และการเตรียมพร้อมให้แก่เกษตรกร การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมทางการสื่อสาร การรับรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการเตรียมความพร้อมของเกษตรกรเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของเกษตรกรส่วนใหญ่ เป็นเกษตรกรทั่วไปที่ทานาเป็นหลัก ถือครองที่ดินของตนเอง มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนปีในการศึกษาน้อยอยู่ระหว่าง 0 - 4 ปี มีประสบการณ์ในการทำเกษตรมากอยู่ระหว่าง 16 - 30 ปี ส่วนสภาพแวดล้อมทางการสื่อสารของเกษตรกรที่สะท้อนจาก

พฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการปรึกษาปัญหาทางด้านการเกษตรกับบุคคลอื่น ๆ ในขณะที่มีการร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการรณรงค์ด้านการเกษตรค่อนข้างน้อย ด้านแรงจูงใจในการสื่อสารอยู่ในระดับปานกลางจากผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน สำหรับภาพรวมการรับรู้ของเกษตรกรเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีการรับรู้ในระดับน้อยมาก ได้แก่ ความตกลงด้านการลงทุนอาเซียนที่ไทยไม่อนุญาตให้ต่างชาติเข้ามาลงทุน การเปิดเสรีด้านแรงงาน การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน และด้านมาตรการรองรับที่เกี่ยวกับการอนุมัติจัดตั้งกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน ส่วนการรับรู้ข้อมูลผ่านสื่อ/ช่องทางประชาสัมพันธ์และบุคคล/หน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในระดับน้อย เกษตรกรมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อโทรทัศน์มากที่สุด สำหรับภาพรวมของการเตรียมความพร้อมของเกษตรกรในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่มีการเตรียมความพร้อมระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการตลาดเกษตรกรมีการเตรียมความพร้อมค่อนข้างน้อย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการเตรียมความพร้อมของเกษตรกรเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมทางการสื่อสาร ส่งผลต่อการรับรู้ของเกษตรกรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ของเกษตรกรได้ร้อยละ 27.60 เช่นเดียวกับลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมทางการสื่อสาร และการรับรู้ของเกษตรกรที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของเกษตรกร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเตรียมความพร้อมของเกษตรกรได้ร้อยละ 39.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภทพน เข้มทอง (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2) เพื่อศึกษาการรับรู้ของผลกระทบที่เกิดจากการเกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 3) เพื่อเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับการเตรียมความพร้อม เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต การวิจัยครั้งนี้มีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ คณะนิติศาสตร์และคณะนิเทศศาสตร์

จำนวน 463 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) นักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยมีการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภาพรวมและในรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนานาชาติ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและด้านการประกอบอาชีพอยู่ในระดับน้อย 2) นักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย มีการรับรู้ผลกระทบที่เกิดจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ ด้านการเปิดเสรีการบริการ ด้านการเปิดเสรีการลงทุน และด้านการเปิดเสรีการค้าอยู่ในระดับมาก 3) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย ที่ศึกษาในคณะแตกต่างกันมีการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวมที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย ที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมในด้านการเป็นนานาชาติแตกต่างกัน และยังพบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย ที่มีคณะแตกต่างกันมีการเตรียมความพร้อมในด้านประกอบอาชีพแตกต่างกัน 4) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การรับรู้ถึงผลกระทบที่เกิดจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ทัศนีย์ อัครพันธ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ทัศนคติและความพร้อมของนักศึกษาวิทยาลัยราชพฤกษ์ต่อการเข้าสู่ ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของ นักศึกษาวิทยาลัยราชพฤกษ์ศึกษา ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานอาเซียน ศึกษา ทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และเพื่อศึกษาความ เข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานอาเซียน ทัศนคติ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อความพร้อม ของนักศึกษาต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทำการศึกษาคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555 รวมทั้งหมด จำนวน 3,006 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 353 คน สุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เรียนอยู่ชั้นปีที่ 3 มีเกรดเฉลี่ย สะสม 2.01– 2.50 เรียนในคณะบริหารธุรกิจ ทัศนคติของนักศึกษาวิทยาลัยราชพฤกษ์ต่อการเข้าสู่ ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน พบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนของกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ 50.84 ซึ่งมีความรู้ มากที่สุดในเรื่องของจำนวนสมาชิกอาเซียน สำหรับ

ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างมีระดับความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความเข้าใจเกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านภาษาอังกฤษจะช่วยให้การสื่อสารสะดวกขึ้นเมื่อประเทศก้าวสู่ประชาคม อาเซียน และสำหรับทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นมากที่สุด คือ ผู้ร่วมงานที่มีความหลากหลาย เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม เป็นการผสมผสานในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างมีระดับ ความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากที่สุด คือ มีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับข้อมูลประชาคม อาเซียนจากสื่อต่าง ๆ และมีความพร้อมเกี่ยวกับความรู้ด้านวัฒนธรรมอาเซียน ในการที่จะเข้าแข่งขันใน ตลาดแรงงานระดับอาเซียน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ ระดับความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น คือ ถ้าหากนักศึกษามีระดับ ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลต่อความ พร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาทั้งหมดดังกล่าว พบว่าความพร้อมของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีต้นนโยบายสาธารณะที่เกิดขึ้นนั้น มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมของบุคลากร โดยแสดงรายละเอียดได้ตามตาราง ดังนี้คือ

ตารางที่ 1 การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากร

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
พรรณอร พัฒนการคำ (2560)	ปัจจัยความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 : กรณีศึกษาเขต	1. เพศ	ปัจจัยของการเตรียมความพร้อมของ
		2. อายุ	องค์กรปกครองส่วน
		3. ระดับการศึกษา	ท้องถิ่นและประชาชน
		4. อาชีพ	กับการเข้าสู่ประชาคม
		5. รายได้	อาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ใน 5 ด้าน ได้แก่

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
	พื้นที่ องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด นครสวรรค์		1. ด้านความรู้ความ เข้าใจ เกี่ยวกับ อาเซียน 2. ด้านเทคโนโลยี ข้อมูลและ สารสนเทศ 3. ด้านทักษะภาษา 4. ด้านการมีส่วนร่วม 5. ด้านทัศนคติต่อการ เข้าสู่อาเซียน
ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี (2560)	รูปแบบการพัฒนา บุคลากรในพื้นที่ ระเบียงเศรษฐกิจ พิเศษภาคตะวันออก เพื่อรองรับ อุตสาหกรรม เป้าหมายในอนาคต	นักวิชาการด้านการ จัดการทรัพยากร มนุษย์ และผู้บริหาร ภาครัฐใน 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง รวม ทั้งสิ้น 12 คน	ปัจจัยที่มีผลต่อ รูปแบบการ พัฒนา บุคลากรใน 3 ด้าน -ด้านความรู้ -ด้านทักษะ -ด้านคุณลักษณะ
จักรวาล วงศ์มณี (2560)	การรับรู้และเตรียม ความพร้อมในการ ก้าวสู่การเป็นเขต	1.เพศ 2.อายุ 3.การศึกษา 4.อาชีพ	ด้านการรับรู้และ เตรียมความพร้อมใน การก้าวสู่การเป็นเขต เศรษฐกิจพิเศษของ จังหวัดมุกดาหาร 1. ด้านการลงทุน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
	เศรษฐกิจพิเศษของ อีสานตอนบน		2. ด้านสังคมและ วัฒนธรรม(การพัฒนา มนุษย์) 3. ด้านสังคมและ วัฒนธรรม (การ คุ้มครองและ สวัสดิการสังคม) 4. ด้านสังคมและ วัฒนธรรม (ความ ยุติธรรมและสิทธิ)
ชนิษฐา จันทร์แต่งผล (2559)	การศึกษาความพร้อม ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรศูนย์ เศรษฐกิจการลงทุน ภาคที่ 4 สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริม การลงทุน เพื่อก้าวเข้า สู่การเปิดประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน	บุคลากรศูนย์ เศรษฐกิจการลงทุน ภาคที่ 4 สำนักงาน คณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน แยกเป็น พนักงาน สมาคมสโมสรนัก ลงทุนและพนักงาน บริษัทที่ได้รับการ ส่งเสริม แยกตาม ตำแหน่งของแต่ละ องค์กร	ประเมินความพร้อม ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรศูนย์ เศรษฐกิจการลงทุน ภาคที่ 4 สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริม การลงทุน เพื่อก้าวเข้า สู่การเปิดประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
			2. ด้านความพร้อมในการให้บริการ 3. ด้านประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูล
จุฑาทิพย์ ขอสุข (2559)	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของเทศบาล อาเซียนของเทศบาลตำบลป่าไร่ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ตำแหน่ง	ความคิดเห็นต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าไร่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม ที่มีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครอง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร
	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
		<p>ท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการส่งเสริมอัตลักษณ์และอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการส่งเสริมศักยภาพและความสงบเรียบร้อยของชุมชน</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ปรีดี พันธุ์จวบสิงห์ (2559)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อ่าเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	<p>1. ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อ่าเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง</p> <p>1) ด้านความรู้</p> <p>2) ด้านทักษะ/กระบวนการ</p> <p>3) ด้านเจตคติ</p> <p>2. การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อ่าเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง</p>	<p>การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อ่าเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง</p> <p>1. ทำความเข้าใจ</p> <p>2. สร้างค่านิยมและแนวทางปฏิบัติ</p> <p>3. เสริมสร้างขีดความสามารถ</p> <p>4. เตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับสาขาต่างๆ</p> <p>5. ศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิก</p> <p>6. ศึกษาข้อมูลต่างๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมาย</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
จีรพรรณ นิลทองคำ (2558)	การเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากรในการ เข้าสู่ประชาคม อาเซียนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประเภทองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	การเตรียมความพร้อม ของบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี ในการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน ในด้าน ความรู้ความเข้าใจ ของบุคลากรเกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียน
ตระกูล จิตวัฒนากร และวโรจน์ หมั่นเทพ (2558)	การเตรียมความพร้อม ของนักศึกษาในเขต จังหวัดปทุมธานี เพื่อ เข้าสู่ประชาคม อาเซียน	ข้อมูลพื้นฐานของ นักศึกษาในเขต จังหวัดปทุมธานี 1. ชั้นปี 2. ระดับผลการเรียน 3. กลุ่มสาขาวิชา	สภาพการเตรียม ความพร้อมของ นักศึกษาในเขต จังหวัดปทุมธานี ใน ด้าน 1. ด้านภาษา 2. ด้านการเรียนรู้ของ ตนเอง 3. ด้านการเรียนรู้ อาเซียน 4. ด้านทักษะวิชาชีพ ข่าวสารอาเซียน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
			5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 6. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น 7. ด้านการติดตาม
พรรษา มีทอง (2558)	การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว เพื่อเข้าสู่ประชาคม	1. ปัจจัยส่วนบุคคล 1.1 เพศ 1.2 อายุ 1.3 สถานภาพ 1.4 ตำแหน่ง/หน้าที่ 1.5 การศึกษา 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระแก้วเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในด้าน
		2. ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1. ด้านสังคมและวัฒนธรรม 2. ด้านการศึกษา 3. ด้านการท่องเที่ยว 4. ด้านสาธารณสุข
สุนิตย์ ฤทธิเจริญ, กฤษกนก ดวงชาตม และ สุทัศน์ แก้วคา (2558)	ความพร้อมด้านการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด	บุคลากรของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม	ความพร้อมในด้านการจัดการเรียนรู้เข้าสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
	องค์การบริหารส่วน จังหวัดมหาสารคาม	1. สถานภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน 2. ขนาดของโรงเรียน	องค์การบริหารส่วน จังหวัดมหาสารคาม
ฉนวน เอื้อการณ์ (2557)	การพัฒนาสมรรถนะ หลักของวิศวกรไทยใน การเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558	1. เพศ 2. ระดับการศึกษา 3. สาขาวิชาที่เรียน 4. ประเภทของการขึ้น ทะเบียนรับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6. อาชีพประจำ	การเตรียมความพร้อม พัฒนาสมรรถนะหลัก ของวิศวกรไทยและ จรรยาบรรณวิชาชีพ ในวิศวกรไทย เพื่อ รองรับประชาคม อาเซียนในปี พ.ศ. 2558 1.ด้านความรู้ การประกอบวิชาชีพ วิศวกร 2.ด้าน ภาษาต่างประเทศ 3.ด้านทักษะในการใช้ เครื่องมือ 4.ด้านประสบการณ์ วิชาชีพ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
			5. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ 6.ด้านกลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
วิชา อินเทอร์เน็ต (2557)	การเตรียมความพร้อมด้านภาษา ด้านบุคลิกภาพ และด้านบริการของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	1. ความพร้อมด้านภาษา - การรู้ภาษา - การเรียนภาษา 2. ความพร้อมด้านบุคลิกภาพ - แบบแสดงออก - แบบเปิดรับ ประสบการณ์ 3. ความพร้อมด้านการบริการ - การติดต่อสื่อสาร - ความสุภาพ อ่อนโยน	ความพร้อมในด้านบริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ ในด้านภาษา ด้านบุคลิกภาพ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
วิลาวัลย์ สมรรถสหัส ชัยและคณะ (2557)	แนวทางการพัฒนา ความพร้อมของ บุคลากรในสถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก เพื่อ เข้าสู่ประชาคม อาเซียน	บุคลากรสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำแนกตาม ตำแหน่งระดับสูงและ ผู้บริหารระดับ นโยบายของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 10 คน	ความพร้อมของ บุคลากรในสถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก เพื่อ เข้าสู่ประชาคม อาเซียน ความรู้ความ เข้าใจในด้าน 1. เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม 2. ด้านภาษาอังกฤษ 3. ด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ
ลาวรรณ เมฆจินดา (2557)	การเตรียมความพร้อม ของนิสิตมหาวิทยาลัย บูรพา เพื่อมุ่งสู่ ตลาดแรงงานใน ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (AEC) ปี พ.ศ. 2558	นิสิตมหาวิทยาลัย บูรพา 1. เพศ 2. อายุ 3. คณะวิชา 4. ชั้นปี 5. ความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับอาเซียน	การเตรียมความพร้อม ของนิสิต มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อมุ่งสู่ตลาดแรงงาน ในประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (AEC) 1. การยอมรับความ หลากหลายของ แรงงานจากการ เคลื่อนย้ายแรงงานเสรี อาเซียน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
			2. การยอมรับการทำงานตามมาตรฐานที่ได้ตกลงร่วมกันของอาเซียน 3. การยอมรับเรื่องรายได้และผลตอบแทนจากการทำงานตามมาตรฐานอาเซียน 4. การเตรียมข้อมูลทางวิชาการ
อภิญา ดิศละมาน และคณะ (2557)	การเตรียมความพร้อมของกรุงเทพมหานครในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน: ศึกษาในมิติสังคมและวัฒนธรรม ประเด็นการพัฒนามนุษย์	บุคลากรของศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1. ข้าราชการ 2. พนักงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำและนำนโยบายด้านสังคมและวัฒนธรรมของการกรุงเทพมหานครในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ไปปฏิบัติ	กระบวนการเตรียมความพร้อมมิติสังคมและวัฒนธรรม ประเด็นการพัฒนามนุษย์ของกรุงเทพมหานคร 1.การวางแผน (Planing) 2.การจัดองค์กร (Organizing) 3.การชี้้นำ (Leading) 4.การควบคุม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
อดิเรก พันเขียว (2557)	การยอมรับ ความ คาดหวังและปัจจัย ความสำเร็จในการ พัฒนาเขตเศรษฐกิจ พิเศษชายแดน ใน จังหวัดตาก	ประชากรในจังหวัด ตาก 1. ผู้ว่าราชการจังหวัด ตาก 2. นายอำเภอแม่สอด 3. นายกเทศมนตรีนคร แม่สอด 4. ประธานสภา อุตสาหกรรมจังหวัด ตาก 5. ประธานหอการค้า จังหวัดตาก 6. ผู้แทนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น 7. ผู้นำชุมชน ปราชญ์ ชุมชน 8. หัวหน้า หน่วยงานราชการทั้ง ระดับจังหวัดและ อำเภอในพื้นที่ 9. สถาบันการศึกษา 10. องค์กรประชา สังคม	ปัจจัยความสำเร็จใน การพัฒนาเขต เศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน ในจังหวัด ตาก ในด้าน 1.การยอมรับของ ประชาชน 2. ปัจจัยความสำเร็จ 3.ความคาดหวังของ ประชาชน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ศักรินทร์ สารระรักษ์ (2557)	ความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประเภทของบุคลากร 5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6. รายได้ 7. หน่วยงานที่ปฏิบัติ	ความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนของเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ 1. ด้านการศึกษาต่อ 2. ด้านฝึกอบรม 3. ด้านพัฒนาตนเอง 4. ด้านส่งเสริมเข้าร่วมกิจกรรม 5. ด้านความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
ธีรวิสิฐ มุลงามกุลย์ และคณะ (2556)	เตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์การสู่ประชาคมอาเซียน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลาง	1. ปัจจัยส่วนบุคคล 1.1 เพศ 1.2 อายุ 1.3 การศึกษา 1.4 รายได้ 1.5 ระยะเวลาในการทำงาน 2. ปัจจัยทางการบริหารอุปกรณ์	การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์กรสู่ประชาคมอาเซียนในด้าน 1. ด้านกระบวนการ 2. ด้านองค์กร 3. ด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
		2.1 ด้านบุคลากร 2.2 ด้านงบประมาณ 2.3 ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ 2.4 ด้านการจัดการ	4. ด้านกลยุทธ์
สำนักงานเศรษฐกิจ การเกษตรเขต 6 (2556)	การศึกษาการรับรู้ของ เกษตรกร ในการ เตรียมความพร้อมเพื่อ ก้าวสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนภาค ตะวันออก	1. ปัจจัยส่วนบุคคล 1.1 เพศ 1.2 อายุ 1.3 ระดับการศึกษา 1.4 ประสบการณ์ใน การทำเกษตร 1.5 ประเภท เกษตรกรรวม 2. สภาพแวดล้อม ทางการสื่อสาร 2.1 การ ติดต่อสื่อสาร	การรับรู้และการ เตรียมความพร้อมของ เกษตรกร ในการก้าวสู่ ประชาคมเศรษฐกิจ ภาคตะวันออก 1. ด้านสภาพแวดล้อม ของการสื่อสาร 2. ด้านแรงจูงใจในการ สื่อสาร 3. ด้านการรับรู้ข้อมูล
ภชพน เข้มทอง (2556)	การเตรียมความพร้อม เข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนของ นักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย	1. ปัจจัยส่วนบุคคล 1.1 เพศ 1.2 อายุ 1.3 ระดับการศึกษา 1.4 คณะที่ศึกษา 1.5 รายได้	การเตรียมความพร้อม เข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน ตามแนวคิดของ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร
		ตัวแปรตาม
	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
	2. การรับรู้ถึงผลกระทบที่เกิดจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนตามแนวคิดของธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (2553) 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเปิดเสรีการค้า 2. ด้านการเปิดเสรีการบริการ 3. ด้านการเปิดเสรีการบริการ 4. ด้านการเปิดเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ	วิจารณ์ พาณิช (2555) และธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ (2555) 3 ประเด็น ได้แก่ 1. ด้านการเป็นนานาชาติ 2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3. ด้านการประกอบอาชีพ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ทัศนีย์ อัครพิณฑ์ (2555)	ทัศนคติและความ พร้อมของนักศึกษา วิทยาลัยราชพฤกษ์ต่อ การเข้าสู่ ตลาดแรงงาน ประชาคมอาเซียน	1.เพศ 2.ชั้นปี 3.คะแนนเฉลี่ยสะสม	ความพร้อมของ นักศึกษา ต่อการเข้าสู่ ตลาดแรงงาน ประชาคมอาเซียน ใน ด้านทัศนคติของ นักศึกษา

จากตารางสรุปประเด็นการวิจัยข้างต้น นำมาสรุปเป็นตารางตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	อาชีพ	รายได้	ตำแหน่ง	ระยะเวลาทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน	ประเภท อบรม.	ชั้นปี	ผลการเรียน	คณะที่เรียน	กลุ่มสาขาวิชา	ตัวแปรตาม
พรรณอร พัฒน์ การคำ (2560)	/	/	/	/	/	/									การเตรียมความ พร้อมขององค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น
จักรวาล วงศ์มณี (2560)	/	/	/	/	/										การรับรู้และการ เตรียมความพร้อม ของประชาชน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	อาชีพ	รายได้	ตำแหน่ง	ระยะเวลาทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน	ประเภท อบรม.	ชั้นปี	ผลการเรียน	คณะที่เรียน	กลุ่มสาขาวิชา	ตัวแปรตาม
จุฑาทิพย์ ขอสุข (2559)	/	/	/	/	/	/	/								การเตรียมความ พร้อมของ บุคลากร
จีรพรรณ นิลทองคำ (2558)	/	/	/	/						/					การเตรียมความ พร้อมของ บุคลากร
ตระกุล จิต วัฒนาการ และวโรชน หมื่นเทพ (2558)											/	/		/	การเตรียมความ พร้อมของ นักศึกษา
พรรษา มีของ (2558)	/	/	/	/	/	/	/								การเตรียมความ พร้อมของ ผู้บริหารและ บุคลากร
ฉนวน เอื้อ การณ์ (2557)	/			/	/	/								/	การเตรียมความ พร้อมของวิศวกร ไทย
ลาวรรณ เมษจินดา (2557)	/	/									/		/		การเตรียมความ พร้อมของนิสิต

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	อาชีพ	รายได้	ตำแหน่ง	ระยะเวลาทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน	ประเภท อบรม.	ชั้นปี	ผลการเรียน	คณะที่เรียน	กลุ่มสาขาวิชา	ตัวแปรตาม
ศักรินทร์ สารวัักษ์ (2557)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		การเตรียมความ พร้อมของ บุคลากรสาย สนับสนุน
ธีรวิสิฐ มูล งามกุล และคณะ (2556)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		การเตรียมความ พร้อมในการ พัฒนาองค์กร
สำนักงาน เศรษฐกิจ การเกษตร เขต 6 (2556)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		การรับรู้และการ เตรียมความ พร้อมของ เกษตรกร

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	อาชีพ	รายได้	ตำแหน่ง	ระยะเวลาทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน	ประเภท อบรม.	ชั้นปี	ผลการเรียน	คณะที่เรียน	กลุ่มสาขาวิชา	ตัวแปรตาม
ภขพน เชื่อมทอง (2556)	/	/	/	/	/							/			การเตรียม ความพร้อม ของ นักศึกษา
ทัศนีย์ อัศวินท์ (2556)	/										/	/	/		ความพร้อม ของ นักศึกษา

จากตารางที่ 2 ที่สรุปความสอดคล้องของตัวแปร ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 18 สมมติฐาน ได้แก่

1. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต่างกัน มีความพร้อมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกัน
3. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกัน
4. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกัน

15. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษาที่แตกต่างกัน

16. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษาที่แตกต่างกัน

17. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกด้านทักษะภาษาที่แตกต่างกัน

18. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษาที่แตกต่างกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง “ความพร้อมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” มีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. จริยธรรมในการวิจัย
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง รวมทั้งหมด 10 แห่ง รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 761 คน แยกเป็น

1. เทศบาลตำบล จำนวน 2 แห่ง จำนวนบุคลากร 260 คน
2. องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 แห่ง จำนวนบุคลากร 501 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างจากตารางของเคร็ชชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ขนาดประชากร 800 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ดังนี้

1. กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากร รายละเอียดปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. เทศบาลตำบลพานทอง	88	30
2. เทศบาลตำบลหนองตำลึง	172	59
3. องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะขะ	128	44
4. องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง	57	19
5. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์	58	20
6. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน	28	9
7. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน	115	40
8. องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระดู่	28	9
9. องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง	61	21
10. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก	26	9
รวม	761	260

2. การเลือกตัวอย่าง ด้วยวิธีจับสลาก (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สำหรับศึกษาความพร้อมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check lists) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ

1. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพศ
3. อายุ
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
5. ระดับการศึกษา

6. ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความรู้ ความเข้าใจ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล และสารสนเทศ | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ด้านทักษะภาษา | จำนวน 5 ข้อ |

โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	4	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น โดยใช้คำถามปลายเปิด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ศึกษาข้อมูลจากเอกสารวิชาการ บทความ รายงานวิจัย งานค้นคว้าอิสระ งานนิพนธ์และวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่ากำหนดประเด็นและขอบเขตของข้อคำถามครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่

ปรึกษา ตรวจสอบความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับบริบทของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนความถูกต้องของภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. การตรวจสอบความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 2) ดร. พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3) พันจ่าตรีสมชาย รัตนภัสกร ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง

จังหวัดชลบุรี

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำ มาดำเนินการทดลอง (Try out) กับกลุ่มบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยง หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Conbrach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.95

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินคุณภาพเครื่องมือแล้ว จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

6. นำแบบสอบถาม มาประมวลและวิเคราะห์ผลการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำหนังสือจากวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา นำเรียนถึงนายกเทศมนตรี จำนวน 2 แห่ง และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนด

2. นำหนังสือและแบบสอบถาม ไปส่งด้วยตนเองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทองจังหวัดชลบุรี จำนวน 10 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

3. รวบรวมแบบสอบถาม โดยดำเนินการขอไปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยจะคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์และลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปจากเครื่องคอมพิวเตอร์

5. ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนสิงหาคม 2562 – เดือนเมษายน 2563 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 9 เดือน

จริยธรรมในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้คำนึงถึงประเด็นจริยธรรมในการวิจัยเป็นสำคัญ ในประเด็นที่เกี่ยวกับการเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย มีวิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย การดำเนินการวิจัยไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัยไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต และการวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบรับรองจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ตามรหัสโครงการวิจัยเลขที่ F073/2562 มีมติรับรองเลขที่ 075-2562 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistics) โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรีเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยี ข้อมูลและสารสนเทศ ด้านทักษะภาษา วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistics) โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ (ศักรินทร์ สารรักษ์, 2557, หน้า 52) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอัตราภาคั่น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

การแปลผล

ค่าเฉลี่ย 3.26 - 4.00 ความหมาย ความพร้อมของบุคลากรองค์ประกอบของส่วน
ท้องถิ่นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.25 ความหมาย ความพร้อมของบุคลากรองค์ประกอบของส่วน
ท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76 - 2.50 ความหมาย ความพร้อมของบุคลากรองค์ประกอบของส่วน
ท้องถิ่นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.75 ความหมาย ความพร้อมของบุคลากรองค์ประกอบของส่วน
ท้องถิ่นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความพร้อม ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าที (t-test) กรณีเปรียบเทียบ 2
กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีเปรียบเทียบกลุ่ม
ตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc)
ด้วยวิธี Scheffe

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (2) เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพศ อายุ รายได้เฉลี่ย ระดับการศึกษาและตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 260 คน ผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ และรายงานผล ดังนี้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภท

ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (n = 260)	ร้อยละ
เทศบาล	83	31.92
องค์การบริหารส่วนตำบล	177	68.08
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 68.08 และประเภทเทศบาล จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 31.92

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n = 260)	ร้อยละ
ชาย	100	38.46
หญิง	160	61.54
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.54 และเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็น 38.46

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n = 260)	ร้อยละ
21-30 ปี	90	34.62
31-40 ปี	109	41.92
41-50 ปี	45	17.31
51-60 ปี	16	6.15
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 41.92 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.31 และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 16 คิดเป็นร้อยละ 6.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (n = 260)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	58	22.31
10,000-20,000 บาท	145	55.77
20,001-30,000 บาท	41	15.77
30,001 บาทขึ้นไป	16	6.15
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 55.77 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.31 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,0001-30,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.77 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n = 260)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	22	8.45
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	26	10.00
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	42	16.15
ปริญญาตรี	143	55.00
ปริญญาโท	27	10.38
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.15 ระดับปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.38 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับ และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (n = 260)	ร้อยละ
พนักงานเทศบาล/พนักงาน อบต.	69	26.54
ลูกจ้างประจำ	26	10.00
พนักงานจ้างตามภารกิจ	110	42.31
พนักงานจ้างทั่วไป	55	21.15
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 42.31 รองลงมาคือ ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล/พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 26.54 ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 21.15 และตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความรู้ความเข้าใจ

ด้านความรู้ความเข้าใจ	จำนวนและร้อยละของระดับความพร้อม				\bar{X}	s.d.	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	30 (11.54)	108 (41.54)	107 (41.15)	15 (5.77)	2.41	.77	น้อย	8
2. ท่านศึกษาหาความรู้จากวารสารหรือ Internet และแหล่งความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อนำมาพัฒนางานของตนเสมอ	28 (10.77)	91 (35.00)	102 (39.23)	39 (15.00)	2.58	.87	มาก	7
3. ท่านมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจากสื่อต่าง ๆ	21 (8.08)	88 (33.85)	118 (45.38)	33 (12.69)	2.63	.81	มาก	6

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านความรู้	จำนวนและร้อยละของระดับความพร้อม				\bar{X}	s.d.	แปล	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			ความ	อันดับ
ความเข้าใจ								
8. องค์กรของท่านให้	3	74	130	53	2.90	.73	มาก	2
ความสำคัญและกระตุ้น	(1.15)	(28.46)	(50.00)	(20.38)				
ให้บุคลากรพัฒนาตนเอง								
และเข้าร่วมกิจกรรม								
อย่างต่อเนื่อง								
รวม					2.74	.60	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรีเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ในภาพรวม มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X} = 2.74$, s.d. = .60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่อง “บุคลากรมีความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง” มากที่สุดอันดับ 1 โดยมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.94$, s.d. = .71) รองลงมาคือ “องค์กรให้ความสำคัญและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง”

($\bar{X} = 2.90$, s.d. = .73) “องค์กรตระหนักถึงความจำเป็นที่จะให้ความรู้ ความเข้าใจต่อนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุค

โลกาภิวัตน์” ($\bar{X} = 2.87$, s.d. = .75) “องค์กรมียุทธศาสตร์ นโยบาย ทิศทางที่เตรียมความ

พร้อมเข้าสู่นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” ($\bar{X} = 2.82$, s.d. = .76) “องค์กรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก”

($\bar{X} = 2.73$, s.d. = .74) “บุคลากรมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษ

ภาคตะวันออกจากสื่อต่าง ๆ” ($\bar{X} = 2.63$, s.d. = .81) “บุคลากรศึกษา หาความรู้จากวารสาร หรือ Internet และแหล่งความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อนำมา

พัฒนางานของตนเสมอ” ($\bar{X} = 2.58$, s.d. = .87) “บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเขต
พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” ($\bar{X} = 2.41$, s.d. = .77) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้าน
เทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ

ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ	จำนวนและร้อยละของระดับความพร้อม				\bar{X}	s.d.	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
9. องค์การของท่าน มีการจัดโครงการ พัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยี เช่น ด้านคอมพิวเตอร์ ที่ใช้ในการทำงาน ให้องค์กรของท่าน	6 (2.31)	100 (38.46)	108 (41.54)	46 (17.69)	2.75	.77	มาก	6
10. ท่านสามารถ ปรับตัวและเรียนรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกี่ยวกับเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก ที่นำมาใช้ในการ ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	14 (5.38)	73 (28.08)	132 (50.77)	41 (15.77)	2.77	.78	มาก	5
11. ท่านฝึกฝนการใช้ Internet ให้เกิด ประโยชน์ในการหา ข้อมูลนโยบายเขต พัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	16 (6.15)	57 (21.92)	141 (54.23)	46 (17.69)	2.83	.79	มาก	3

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ	จำนวนและร้อยละของระดับความพร้อม				\bar{X}	s.d.	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
12. ท่านมีความพร้อม ในการพัฒนาการใช้ งานคอมพิวเตอร์หรือ เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการที่จะเข้าสู่เขต พัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	15 (5.77)	59 (22.69)	145 (55.77)	41 (15.77)	2.82	.76	มาก	4
13. ท่านสามารถเรียน รู้การใช้งานและ อุปกรณ์เทคโนโลยี ประกอบการทำงาน ต่าง ๆ รวมทั้งแก้ ปัญหาพื้นฐาน เบื้องต้นได้	20 (7.69)	57 (21.92)	150 (57.69)	33 (12.69)	2.75	.77	มาก	7
14. องค์กรของท่านมี การจัดสรรงบประมาณ มาสนับสนุน อุปกรณ์เทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อรองรับ การขยายตัวของ เศรษฐกิจตามนโยบาย เขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	6 (2.31)	77 (29.62)	121 (46.54)	56 (21.54)	2.87	.77	มาก	2

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ	จำนวนและร้อยละของระดับความพร้อม				\bar{X}	s.d.	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
15. องค์กรของท่าน ส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาตนเองด้วย ช่องทางการสื่อสาร ที่หลากหลาย	2 (0.77)	69 (26.54)	133 (51.15)	56 (21.54)	2.93	.71	มาก	1
รวม					2.83	.67	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ในภาพรวม มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X} = 2.83$, s.d. = .67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ในเรื่อง “องค์กรปกครองของท่านส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยช่องทางที่หลากหลาย” มากที่สุดในอันดับ 1 “โดยมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$, s.d.= .71) รองลงมา คือ “องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจตามนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” ($\bar{X} = 2.87$, s.d. = .77) “ท่านฝึกฝนการใช้ Internet ให้เกิดประโยชน์ในการหาข้อมูลนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” ($\bar{X} = 2.83$, s.d. = .79) “บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาการใช้งานคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการที่จะเข้าสู่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” ($\bar{X} = 2.82$, s.d. = .76) “บุคลากรสามารถปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกี่ยวกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่นำมาใช้ในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี” ($\bar{X} = 2.77$, s.d. = .78) “องค์กรมีการจัดโครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี เช่นด้านคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานให้องค์กรของท่าน” ($\bar{X} = 2.75$, s.d. = .77) “บุคลากรสามารถเรียนรู้การใช้งานและอุปกรณ์เทคโนโลยี

ประกอบการทำงานต่าง ๆ รวมทั้งแก้ปัญหาพื้นฐานเบื้องต้นได้” โดยมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 2.75$, s.d. = .76) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านทักษะ ภาษา

ด้านทักษะภาษา	จำนวนและร้อยละของระดับความพร้อม				\bar{X}	s.d.	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
16. องค์กรของท่าน มีการจัดโครงการ พัฒนาทักษะด้าน ภาษาอังกฤษที่ใช้ ในการทำงานให้ กับบุคลากรองค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น	28 (10.77)	101 (38.85)	96 (36.92)	35 (13.46)	2.53	.86	มาก	2
17. ท่านมีการฝึกฝน การสื่อสารด้าน ภาษาต่างประเทศ อย่างต่อเนื่องเพื่อ ความสะดวกใน การติดต่อสื่อสาร	49 (18.85)	112 (43.08)	83 (31.92)	16 (6.15)	2.25	.83	น้อย	3
18. ท่านมีความ สามารถในการใช้ ภาษาต่างประเทศ ที่จำเป็นเพื่อรองรับนโยบายเขต พัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก	51 (19.62)	117 (45.00)	74 (28.46)	18 (6.92)	2.23	.84	น้อย	4

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านทักษะภาษา	จำนวนและร้อยละของระดับความพร้อม				\bar{X}	s.d.	แปล	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			ความ	อันดับ
19. องค์การของท่าน แจ้งกระบวนการ การให้บริการ ชัดเจนทั้งภาษา ไทยและภาษา อังกฤษ	21 (8.08)	106 (40.77)	95 (36.54)	38 (14.62)	2.58	.84	มาก	1
20. เมื่อเกิดปัญหา ในการสื่อสารภาษา ต่างประเทศขึ้น ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้า ได้เป็นอย่างดี	64 (24.62)	104 (40.00)	70 (26.92)	22 (8.46)	2.19	.91	น้อย	5
รวม					2.36	.72	น้อย	

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรีเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา ในภาพรวม มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.36$, s.d. = .72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา ในเรื่อง “องค์การมีการแจ้งกระบวนการให้บริการชัดเจนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ” มากที่สุดในอันดับ 1 โดยมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.58$, s.d. = .84) รองลงมาคือ “องค์การมีโครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงานให้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.53$, s.d. = .86) “บุคลากรมีการฝึกฝนการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร” โดยมีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.25$, s.d. = .83) “บุคลากรมีความสามารถในการใช้

ภาษาต่างประเทศ ที่จำเป็นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” ($\bar{X} = 2.23$, s.d. = .84) “เมื่อเกิดปัญหาในการสื่อสารภาษาต่างประเทศขึ้น บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี” ($\bar{X} = 2.19$, s.d. = .91) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกรายด้าน

ความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	\bar{X}	s.d.	ระดับความพร้อม	อันดับ
ด้านความรู้ ความเข้าใจ	2.74	.60	มาก	2
ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ	2.82	.60	มาก	1
ด้านทักษะภาษา	2.36	.72	น้อย	3
ภาพรวม	2.64	.59	มาก	

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.64$, s.d. = .59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.83$, s.d. = .67) รองลงมาคือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.74$, s.d. = .60) และด้านทักษะภาษา มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.36$, s.d. = .72) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ และด้านทักษะภาษา จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพศ อายุ รายได้เฉลี่ย ระดับการศึกษาและตำแหน่ง แสดงรายละเอียดในตารางที่ 14 – 54 ดังนี้

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภทของ	ด้านความรู้ ความเข้าใจ		ค่า	ค่า
อปท.	\bar{X}	s.d.	t	Sig.
เทศบาล	2.73	.64	-1.17	0.87
อบต.	2.74	.59		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.74$, s.d. = .59) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดเทศบาล ที่มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 2.73$, s.d. = .64)

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบ 2 กลุ่ม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าได้ค่า (t) เท่ากับ -1.17 และค่า (Sig.) เท่ากับ 0.87 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน มีความพร้อมของบุคลากร เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอปานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภทของ	ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ		ค่า	ค่า
อปท.	\bar{X}	s.d.	t	Sig.
เทศบาล	2.71	.66	-1.96	.04
อบต.	2.87	.57		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.83$, s.d. = .66) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดเทศบาล ที่มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 2.71$, s.d. = .57)

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบ 2 กลุ่ม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าได้ค่า (t) เท่ากับ -1.96 และค่า (Sig.) เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า

ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน มีความพร้อมของบุคลากร เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ มากกว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภทของ อปท.	ด้านทักษะภาษา		ค่า t	ค่า Sig.
	\bar{X}	s.d.		
เทศบาล	2.18	.67	-2.81	0.01
อบต.	2.44	.73		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$, s.d. = .73) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดเทศบาล ที่มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ($\bar{X} = 2.18$, s.d. = .67)

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบ 2 กลุ่ม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าได้ค่า (t) เท่ากับ -2.81 และค่า (Sig.) เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน มีความพร้อมของบุคลากร เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา ที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษามากกว่า บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามเพศ

เพศ	ด้านความรู้ ความเข้าใจ		ค่า t	ค่า Sig.
	\bar{X}	s.d.		
ชาย	2.75	.64	.31	.75
หญิง	2.73	.58		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรเพศชายส่วนใหญ่ มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$, s.d. = .64) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรเพศหญิง ที่มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 2.73$, s.d. = .58)

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบ 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง พบว่าได้ค่า (t) เท่ากับ .31 และค่า (Sig.) เท่ากับ .75 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันของบุคลากร มีความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามเพศ

เพศ	ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ		ค่า t	ค่า Sig.
	\bar{X}	s.d.		
ชาย	2.73	.62	-1.81	.07
หญิง	2.87	.59		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรเพศหญิงส่วนใหญ่ มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87$, s.d. = .59) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรเพศชาย ที่มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 2.73$, s.d. = .62)

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบ 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง พบว่าได้ค่า (t) เท่ากับ -1.81 และค่า (Sig.) เท่ากับ .07 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันของบุคลากร มีความพร้อมของบุคลากร เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามเพศ

เพศ	ด้านทักษะภาษา		ค่า t	ค่า Sig.
	\bar{X}	s.d.		
ชาย	2.21	.77	-2.66	.01
หญิง	2.45	.67		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรเพศหญิงส่วนใหญ่ มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$, s.d. = .67) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรเพศชาย ที่มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ($\bar{X} = 2.21$, s.d. = .77)

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบ 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง พบว่าได้ค่า (t) เท่ากับ -2.66 และค่า (Sig.) เท่ากับ .01 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันของบุคลากร มีความพร้อมของบุคลากร เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา ที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพศหญิง มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา มากกว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอน จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n = 260)	\bar{X}	s.d.
20-30 ปี	90	2.81	.58
31-40 ปี	109	2.77	.63
41-50 ปี	45	2.54	.54
51-60 ปี	16	2.60	.71
รวม	260	2.74	.60

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอน จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.81$, s.d. = .58) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีความพร้อม ด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.77$, s.d. = .63) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีความพร้อม ด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.60$, s.d. = .71) และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.54$, s.d. = .54) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.58	.86	2.39	.07
ภายในกลุ่ม	256	92.19	.36		
รวม	259				

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามตัวแปรอายุ ด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุต่างกัน มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n = 260)	\bar{X}	s.d.
20-30 ปี	90	2.93	.57
31-40 ปี	109	2.86	.61
41-50 ปี	45	2.60	.51
51-60 ปี	16	2.55	.77
รวม	260	2.82	.60

จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$, s.d. = .57) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีความพร้อม ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.86$, s.d. = .61) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีความพร้อม ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.60$, s.d. = .51) และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีความพร้อมด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.55$, s.d. = .77)

ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	4.51	1.05	4.31	.01
ภายในกลุ่ม	256	89.44	.35		
รวม	259	93.95			

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามตัวแปรอายุ ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุต่างกัน มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	\bar{X}	2.93	2.86	2.60	2.55
20-30 ปี	2.93			.33*	
31-40 ปี	2.86				
41-50 ปี	2.60				
51-60 ปี	2.55				

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 24 การทดสอบรายคู่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่าง 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุ 20-30 ปี แตกต่างจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุ 41-50 ปี โดยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุ 20-30 ปี มีคะแนนความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ มากกว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุ 41- 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n = 260)	\bar{X}	s.d.
20-30 ปี	90	2.51	.65
31-40 ปี	109	2.38	.77
41-50 ปี	45	2.05	.66
51-60 ปี	16	2.19	.62
รวม	260	2.39	.72

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.51$, s.d. = .65) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีความพร้อม ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.38$, s.d. = .77) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีความพร้อม ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.19$, s.d. = .62) และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีความพร้อมด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.05$, s.d. = .66) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	6.93	2.31	4.66	.00
ภายในกลุ่ม	256	126.77	.50		
รวม	259	133.70			

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามตัวแปรอายุ ด้านทักษะภาษา พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุต่างกัน มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		2.51	2.38	2.05	2.19
20-30 ปี	2.51			.46*	
31-40 ปี	2.38				
41-50 ปี	2.05				
51-60 ปี	2.19				

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 27 การทดสอบรายคู่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่าง 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุ 20-30 ปี แตกต่างจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุ 41-50 ปี โดยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุ 20-30 ปี มีคะแนนความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา มากกว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุ 41- 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (n = 260)	\bar{X}	s.d.
ต่ำกว่า 10,000	58	2.44	.59
10,000-20,000	145	2.85	.57
20,001-30,000	41	2.85	.52
30,001 บาทขึ้นไป	16	2.42	.72
รวม	260	2.74	.60

จากตารางที่ 28 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.85$, s.d. = .57) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพร้อม ด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ($\bar{X} = 2.85$, s.d. = .52) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพร้อม ด้านความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} =$

2.44 , s.d. = .59) และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$, s.d. = .72) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	9.17	3.06	9.14	.00
ภายในกลุ่ม	256	85.60	.66		
รวม	259	94.77			

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้านความรู้ ความเข้าใจ พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 30 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10,000	10,000-20,000	20,001-30,000	30,001 บาทขึ้นไป
		2.44	2.85	2.85	2.42
ต่ำกว่า 10,000	2.44		.41*	.41*	
10,000-20,000	2.85				.43*
20,001-30,000	2.85				
30,001 บาทขึ้นไป	2.42				

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 30 การทดสอบรายคู่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่าง 3 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท คู่ที่ 2 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คู่ที่ 3 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป โดยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีคะแนนความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ มากกว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนก ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (n= 260)	\bar{X}	s.d.
ต่ำกว่า 10,000	58	2.58	.58
10,000-20,000	145	2.92	.59
20,001-30,000	41	2.92	.52
30,001 บาทขึ้นไป	16	2.49	.72
รวม	260	2.82	.60

จากตารางที่ 31 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 2.92$, s.d. = .59) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพร้อม ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ($\bar{X}= 2.92$, s.d. = .52) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพร้อม ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.58$, s.d. = .58) และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีความพร้อมด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$, s.d. = .72) ตามลำดับ

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	6.80	2.27	6.66	.00
ภายในกลุ่ม	256	87.15	.34		
รวม	259	93.95			

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 33 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10,000	10,000-20,000	20,001-30,000	30,001 บาทขึ้นไป
		2.58	2.92	2.92	2.49
ต่ำกว่า 10,000	2.58		.34*	.34*	
10,000-20,000	2.92				
20,001-30,000	2.92				
30,001 บาทขึ้นไป	2.49				

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 33 การทดสอบรายคู่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท คู่ที่ 2 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท โดยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาทและ20,001-30,000 บาท มีคะแนนความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ มากกว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 34 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (n = 260)	\bar{X}	s.d.
ต่ำกว่า 10,000	58	2.10	.74
10,000-20,000	145	2.45	.68
20,001-30,000	41	2.45	.74
30,001 บาทขึ้นไป	16	2.22	.75
รวม	260	2.36	.72

จากตารางที่ 34 เมื่อพิจารณาความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะ ภาษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา อยู่ใน ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$, s.d. = .74) รองลงมา คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท มีความพร้อม ด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับน้อย เช่นกัน ($\bar{X} = 2.45$, s.d. = .68) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีความพร้อม ด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับ น้อย ($\bar{X} = 2.22$, s.d. = .75) และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,001 บาทขึ้นไป มีความพร้อมด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.10$, s.d. = .74) ตามลำดับ

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	5.49	1.83	3.65	.01
ภายในกลุ่ม	256	128.21	.50		
รวม	259	93.95			

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านทักษะภาษา พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 36 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10,000	10,000-20,000	20,001-30,000	30,001 บาทขึ้นไป
		2.10	2.45	2.45	2.22

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 36 การทดสอบรายคู่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่าง 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท โดยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีคะแนนความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา มากกว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 37 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามระดับ การศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n = 260)	\bar{X}	s.d.
ม.ต้นหรือเทียบเท่า	22	2.23	.64
ม.ปลายหรือเทียบเท่า	26	2.41	.43
ปวส.หรือเทียบเท่า	42	2.93	.56
ปริญญาตรี	143	2.75	.59
ปริญญาโท	27	3.06	.53
รวม	260	2.74	.60

จากตารางที่ 37 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีระดับ การศึกษา ปริญญาโท มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้าน ความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06$, s.d. = .53) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีความพร้อม ด้านความรู้ ความ เข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$, s.d. = .56) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีความพร้อม ด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 2.75$, s.d. = .59) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มี ความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$, s.d. = .43) และกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มีความพร้อม ด้านความรู้ ความ เข้าใจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.23$, s.d. = .64) ตามลำดับ

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	12.67	3.17	9.84	.00
ภายในกลุ่ม	255	82.10	.32		
รวม	259	94.77			

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามตัวแปรระดับการศึกษา ด้านความรู้ ความเข้าใจ พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 39 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ม.ต้นหรือ	ม.ปลายหรือ	ปวส.หรือ	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		เทียบเท่า	เทียบเท่า	เทียบเท่า		
		2.23	2.41	2.93	2.75	3.06
ม.ต้นหรือเทียบเท่า	2.23			.70*	.52*	.82*
ม.ปลายหรือเทียบเท่า	2.41			.52*		.64*
ปวส.หรือเทียบเท่า	2.93					
ปริญญาตรี	2.75					
ปริญญาโท	3.06					

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 39 การทดสอบรายคู่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่าง 5 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า คู่ที่ 2 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี คู่ที่ 3 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท คู่ที่ 4 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า คู่ที่ 5 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท โดยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท มีคะแนนความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ มากกว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 40 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนก ตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n = 260)	\bar{X}	s.d.
ม.ต้นหรือเทียบเท่า	22	2.27	.61
ม.ปลายหรือเทียบเท่า	26	2.39	.46
ปวส.หรือเทียบเท่า	42	2.93	.58
ปริญญาตรี	143	2.89	.56
ปริญญาโท	27	3.12	.51
รวม	260	2.82	.60

จากตารางที่ 40 เมื่อพิจารณาความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้าน เทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีระดับ การศึกษา ปริญญาโท มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้าน เทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.12$, s.d. = .51) รองลงมา คือ กลุ่ม ตัวอย่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีความพร้อม ด้าน เทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$, s.d. = .58) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีความพร้อม ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ($\bar{X} = 2.89$, s.d. = .56) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า มีความพร้อมด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.39$, s.d. = .46) และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มี ความพร้อม ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.27$, s.d. = .61) ตามลำดับ

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	15.06	3.77	12.17	.00
ภายในกลุ่ม	255	78.89	.31		
รวม	259	93.95			

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามตัวแปรระดับการศึกษา ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 42 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ม.ต้นหรือเทียบเท่า	ม.ปลายหรือเทียบเท่า	ปวส.หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.27	2.39	2.93	2.89	3.12
ม.ต้นหรือเทียบเท่า	2.27			.66*	.62*	.85*
ม.ปลายหรือเทียบเท่า	2.39			.54*	.50*	.73*
ปวส.หรือเทียบเท่า	2.93					
ปริญญาตรี	2.89					
ปริญญาโท	3.12					

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 42 การทดสอบรายคู่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่าง 6 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า คู่ที่ 2 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี คู่ที่ 3 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท คู่ที่ 4 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า คู่ที่ 5 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี คู่ที่ 6 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท โดยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท มีคะแนนความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขต

พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ มากกว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 43 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n = 260)	\bar{X}	s.d.
ม.ต้นหรือเทียบเท่า	22	1.98	.83
ม.ปลายหรือเทียบเท่า	26	1.82	.55
ปวส.หรือเทียบเท่า	42	2.43	.71
ปริญญาตรี	143	2.41	.67
ปริญญาโท	27	2.78	.65
รวม	260	2.36	.72

จากตารางที่ 43 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในด้านทักษะภาษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.78$, s.d. = .65) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีความพร้อม ด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43$, s.d. = .71) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีความพร้อม ด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$, s.d. = .67) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มีความพร้อมด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.98$, s.d. = .83) และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มี

ความพร้อม ด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.82$, s.d. = .55) ตามลำดับ

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	15.91	3.98	8.61	.00
ภายในกลุ่ม	255	117.79		.46	
รวม	259	133.70			

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามตัวแปรระดับการศึกษา ด้านทักษะภาษา พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 45 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ม.ต้นหรือเทียบเท่า	ม.ปลายหรือเทียบเท่า	ปวส.หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		1.98	1.82	2.43	2.41	2.78
ม.ต้นหรือเทียบเท่า	1.98					.80*
ม.ปลายหรือเทียบเท่า	1.82			.61*	.59*	.95*
ปวส.หรือเทียบเท่า	2.43					
ปริญญาตรี	2.41					
ปริญญาโท	2.78					

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 45 การทดสอบรายคู่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่าง 4 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท คู่ที่ 2 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า คู่ที่ 3 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี คู่ที่ 4 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท โดยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท มีคะแนนความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา มากกว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 46 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตาม ตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (n = 260)	\bar{X}	s.d.
พนักงานเทศบาล/ พนักงาน อบต.	69	2.83	.59
ลูกจ้างประจำ	26	2.64	.70
พนักงานจ้างตามภารกิจ	110	2.85	.58
พนักงานจ้างทั่วไป	55	2.44	.53
รวม	260	2.74	.60

จากตารางที่ 46 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.85$, s.d. = .58) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อม ด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.83$, s.d. = .59) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ มีความพร้อม ด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 2.64$, s.d. = .70) และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$, s.d. = .53) ตามลำดับ

ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	7.10	2.37	6.92	.00
ภายในกลุ่ม	256	87.67	.34		
รวม	259	94.77			

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 47 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามตัวแปรตำแหน่ง ด้านความรู้ ความเข้าใจ พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 48 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล/ พนักงาน อบต.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
\bar{X}	2.83	2.64	2.85	2.44
พนักงานเทศบาล/ พนักงาน อบต.	2.83			.40*
ลูกจ้างประจำ	2.64			
พนักงานจ้างตามภารกิจ	2.44			.41*
พนักงานจ้างทั่วไป	2.74			

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 48 การทดสอบรายคู่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่ง พนักงานเทศบาล/พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป คู่ที่ 2 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป โดยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีคะแนนความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ มากกว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 49 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนก ตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (n = 260)	\bar{X}	s.d.
พนักงานเทศบาล/ พนักงาน อบต.	69	2.89	.59
ลูกจ้างประจำ	26	2.74	.68
พนักงานจ้างตามภารกิจ	110	2.92	.57
พนักงานจ้างทั่วไป	55	2.55	.57
รวม	260	2.82	.60

จากตารางที่ 49 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$, s.d. = .57) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อม ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.89$, s.d. = .59) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีความพร้อม ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.74$, s.d. = .68) และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีความพร้อมด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.55$, s.d. = .57) ตามลำดับ

ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	5.84	1.95	5.65	.00
ภายในกลุ่ม	256	88.11	.34		
รวม	259	93.95			

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 50 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามตัวแปรตำแหน่ง ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 51 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล/ พนักงาน อบต.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
\bar{X}	2.89	2.74	2.92	2.55
พนักงานเทศบาล/ พนักงาน อบต.	2.89			.35*
ลูกจ้างประจำ	2.74			
พนักงานจ้างตามภารกิจ	2.92			.38*
พนักงานจ้างทั่วไป	2.55			

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 51 การทดสอบรายคู่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่ง พนักงานเทศบาล/พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป คู่ที่ 2 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป โดยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคะแนนความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สारสนเทศ มากกว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 52 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (n = 260)	\bar{X}	s.d.
พนักงานเทศบาล/ พนักงาน อบต.	69	2.41	.69
ลูกจ้างประจำ	26	2.16	.70
พนักงานจ้างตามภารกิจ	110	2.48	.71
พนักงานจ้างทั่วไป	55	2.12	.71
รวม	260	2.36	.72

จากตารางที่ 52 เมื่อพิจารณาความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, s.d. = .71) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อม ด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$, s.d. = .69) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีความพร้อม ด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.16$, s.d. = .69) และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีความพร้อมด้านทักษะภาษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.12$, s.d. = .71) ตามลำดับ

ตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	6.07	2.02	4.06	.01
ภายในกลุ่ม	256	127.63	.50		
รวม	259	133.70			

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 53 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามตัวแปรตำแหน่ง ด้านทักษะภาษา พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 54 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล/ พนักงาน อบต.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
\bar{X}	2.41	2.16	2.48	2.12
พนักงานเทศบาล/ พนักงาน อบต.	2.41			
ลูกจ้างประจำ	2.16			
พนักงานจ้างตามภารกิจ	2.48			.36*
พนักงานจ้างทั่วไป	2.12			

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 54 การทดสอบรายคู่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่าง 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ แตกต่างจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป โดยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคะแนนความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา มากกว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 55 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ปฏิเสธ	ยอมรับ
1. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่ต่างกัน มีความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ แตกต่างกัน	✓	
2. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่ต่างกัน มีความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ แตกต่างกัน		✓
3. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่ต่างกัน มีความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา แตกต่างกัน		✓
4. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ แตกต่างกัน	✓	
5. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ แตกต่างกัน	✓	

ตารางที่ 55 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ปฏิบัติ	ยอมรับ
6. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา แตกต่างกัน		✓
7. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ แตกต่างกัน	✓	
8. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ แตกต่างกัน		✓
9. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา แตกต่างกัน		✓
10. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ แตกต่างกัน		✓

ตารางที่ 55 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ปฏิเสธ	ยอมรับ
11. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศแตกต่างกัน		✓
12. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา แตกต่างกัน		✓
13. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ แตกต่างกัน		✓
14. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ แตกต่างกัน		✓
15. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา แตกต่าง		✓

ตารางที่ 55 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ปฏิเสธ	ยอมรับ
16. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ แตกต่าง กัน		✓
17. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีความพร้อมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ แตกต่างกัน		✓
18. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีความพร้อมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา แตกต่างกัน		✓

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพศ อายุ รายได้เฉลี่ย ระดับการศึกษาและตำแหน่ง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 260 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s.d.) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูล ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติ t-test สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว One – Way Analysis of variance (F-test) สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อหาความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ด้านทักษะภาษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 260 คน ที่เป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 68.08 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.54 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.92 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.77 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.00 และส่วนใหญ่ มี

ตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 42.31 ตามลำดับ

2. ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ พบว่า บุคลากรมีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า

บุคลากรมีความพร้อม ด้านความรู้ ความเข้าใจ คือ “บุคลากรมีความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.94$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90$) และอันดับสุดท้าย คือ “บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$)

2.2 ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ พบว่า บุคลากรมีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า

บุคลากรมีความพร้อม ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ คือ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนอุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ ตามนโยบายเขตพัฒนาพิเศษ

ภาคตะวันออก” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87$) และอันดับสุดท้าย คือ “บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี สามารถเรียนรู้การใช้งานและอุปกรณ์เทคโนโลยีประกอบการทำงานต่างๆ รวมทั้งแก้ปัญหาพื้นฐานเบื้องต้นได้” อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 2.75$)

2.3 ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา พบว่า บุคลากรมีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า

บุคลากรมีความพร้อม ด้านทักษะภาษา คือ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีการแจ้งกระบวนการให้การบริการชัดเจนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.58$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีการจัดโครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงานให้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.53$) และอันดับสุดท้าย คือ “เมื่อเกิดปัญหาในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี” อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.19$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบต่อความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

3.1 จากการทดสอบพบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านความรู้ ความเข้าใจ มี 3 สมมติฐาน ที่ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย คือ

3.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกันมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ไม่แตกต่างกัน

3.1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกันมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนา

พิเศษภาคตะวันออก ไม่แตกต่างกัน

3.1.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุกับความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกันมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ไม่แตกต่างกัน

3.2 จากการทดสอบพบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านความรู้ ความเข้าใจ มี 3 สมมติฐาน ที่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย คือ

3.2.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกันมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษากับความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกันมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกันมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 จากการทดสอบพบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ มี 1 สมมติฐาน ที่ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย คือ

3.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ที่แตกต่างกันมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ไม่แตกต่างกัน

3.4 จากการทดสอบพบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ

มี 5 สมมติฐาน ที่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย คือ

3.4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ที่แตกต่างกันมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุกับความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกันมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ที่แตกต่างกันมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษากับความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกันมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งกับความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ที่แตกต่างกันมีความพร้อมรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 จากการทดสอบพบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านทักษะภาษา มี 6 สมมติฐาน ที่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย คือ

3.5.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทขององค์กรปกครองส่วน

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง “ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทองจังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” ได้ศึกษาความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ผู้วิจัยสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาความพร้อมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีความพร้อม เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เข้าร่วมกิจกรรมและมียุทธศาสตร์นโยบายทิศทางที่เตรียมพร้อมเข้าสู่นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ขอสุข (2559) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของเทศบาลตำบลป่าไร่ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของเทศบาลตำบลป่าไร่ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ความพร้อมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ โดยภาพรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากรัฐบาลได้มีแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมมือ พัฒนาศักยภาพ โดยมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงงาน ในพื้นที่ EEC จะต้องมีการฝึกอบรมในการสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมความรู้ เรื่อง EEC แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรษา มีขง (2558) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารและปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยพบว่า ความพร้อมของผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านความรู้ ความเข้าใจ ประชาคมอาเซียน ภาพรวมอยู่ในระดับความรู้ ความเข้าใจมาก

1.2 ความพร้อมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัด ชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ โดย ภาพรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดสรร งบประมาณ เพื่อเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนโยบายให้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ต่างๆ เช่น โปรแกรมสารสนเทศ e-LASS , e-Plan , e-GP , ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (Lhr) เป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเรียนรู้เทคโนโลยี สารสนเทศให้ มากขึ้นเพื่อนำมาปฏิบัติงานได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตระกูล จิตวัฒนากุลและวิโรจน์หมื่นเทพ (2558) ศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคม อาเซียน พบว่า สภาพการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานี ในด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, s.d. = .79)

1.3 ความพร้อมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัด ชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา โดยภาพรวมมีความ พร้อมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องมาจากในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ไม่มีประชาชนที่มาติดต่อหน่วยงานของรัฐเป็นชาวต่างชาติ จึงทำให้การฝึกฝนการ ใช้ภาษาอังกฤษไม่ต่อเนื่อง ประกอบกับทักษะด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีน้อยด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณอร พัฒนาการคำ (2560) ที่ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนกับการเข้าสู่ประชาคม อาเซียนในปี พ.ศ. 2558 : กรณีศึกษาเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยพบว่า ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พ.ศ. 2558 ด้านทักษะภาษา ภาพรวมความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

2. ผลการวิจัยการเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตาม ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และ ตำแหน่ง ความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ด้านทักษะภาษา อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่าง ของประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก ด้านทักษะภาษา ที่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก

องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงบประมาณรายรับที่มาก จากการเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม เงินอุดหนุนทั่วไป ซึ่งบางหน่วยงานมากกว่าเทศบาล เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า มีงบประมาณรายรับปี 2561 ประมาณ 173,000,000 ล้านบาท ซึ่งมากกว่าเทศบาลพานทอง ที่มีงบประมาณรายรับปี 2561 ประมาณ 62,000,000 ล้านบาท เป็นต้น การได้รับการจัดสรรงบประมาณรายรับจากรัฐเพื่อให้มาดำเนินการทำกิจกรรมต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนมากกว่าเทศบาล อาจทำให้หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจัดโครงการ/กิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักรินทร์ สารรักษ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความพร้อมในด้านการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 เพศ พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก บุคลากรเพศหญิงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจะมีการปฏิบัติงานในด้านธุรการ รับ ส่งเอกสารหนังสือ อยู่ในองค์การมากกว่าบุคลากรเพศชายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะทำอยู่นอกองค์การที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะในการทำงานต่าง ๆ จึงอาจจะทำให้บุคลากรเพศหญิงได้รับข้อมูลข่าวสารฝึกฝนทักษะภาษาได้มากกว่าบุคลากรเพศชายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรษา มีทอง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.3 อายุ พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่เรียนรู้ง่าย ปรับตัวได้ง่าย ซึ่งแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี ที่เป็นวัยผู้ใหญ่ การเรียนรู้สื่อเทคโนโลยี โปรแกรมสำเร็จรูปสารสนเทศต่าง ๆ ทำได้ช้า และเป็นช่วงวัยที่

ได้รับการเสนอให้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับผู้บริหาร มีภาระงานเพิ่มขึ้น จึงอาจไม่มีเวลาที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรวิสิฐ มุลงามกุลจ์และคณะ (2556) ศึกษาวิจัย เรื่อง การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์การสู่ประชาคมอาเซียนองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลาง ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลางที่มีอายุแตกต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์การสู่ประชาคมอาเซียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากร มีความพร้อมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ส่วนใหญ่จะมีสถานะในการปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารหรือระดับหัวหน้า จะต้องมึลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง เพื่อควบคุมดูแลการทำงานในองค์กร จึงอาจไม่มีเวลาฝึกฝนเรียนรู้ภาษาอย่างต่อเนื่อง แต่บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ที่มีสถานะในการปฏิบัติงานเป็นระดับปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ได้รับการฝึกฝนภาษาต่อเนื่อง ก็จะมีพร้อมด้านภาษาน้อยลงไปอีก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณอร พัฒนาการค้า (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความพร้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 : กรณีศึกษาเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ พบว่า รายได้เฉลี่ยที่ต่างกัน จะมีการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 ด้านทักษะภาษา ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ระดับการศึกษา พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันของบุคลากร มีความพร้อมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้านความรู้ ความเข้าใจ ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ส่วนใหญ่ จะมีสถานะในการปฏิบัติงานเป็นระดับผู้บริหาร หัวหน้า และระดับปฏิบัติการ ที่จะต้องรับนโยบายในการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกของรัฐ มาปฏิบัติและตั้งไว้ยุทธศาสตร์ แผนดำเนินงานขององค์กร จึงต้องศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกของรัฐให้เข้าใจเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ซึ่งแตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า ที่จะผู้ลงมือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่อาจจะมีความเข้าใจในนโยบายไม่มากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาวรรณ เมฆจินดา (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อมุ่งสู่ตลาดแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ปี พ.ศ. 2558 พบว่า นิสิตที่ศึกษาในคณะที่

ต่างกัน จะมีความพร้อมสำหรับมุ่งสู่ตลาดแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ปี พ.ศ. 2558 แตกต่างกัน

2.6 ตำแหน่ง พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างตำแหน่ง ที่แตกต่างกันของ บุคลากร มีความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก ด้านทักษะภาษา ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากตำแหน่งพนักงานจ้างตาม ภารกิจ จะมีหน้าที่ปฏิบัติงาน บริการประชาชนผู้เข้ามาติดต่อ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จะมีผู้มาติดต่อรับบริการที่เป็นชาวต่างชาติน้อยหรือแทบไม่มีเลย จึงอาจจะทำให้การสื่อสารภาษาต่างประเทศไม่ได้ฝึกฝนการใช้งาน ทำให้ความพร้อมด้านทักษะ ภาษามีน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาวัลย์ สมรรถสหัสชัย, ทศนีย์ปัทมสนธิและธนัช กนก เทศ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรในสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค 9 พิษณุโลก เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ความพร้อมของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน ด้านภาษาอังกฤษ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

โดยภาพรวมผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า การยอมรับสมมติฐานการวิจัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ในด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ ด้านทักษะภาษา มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพรพรณ นิลทองคำ (2558) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี โดยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง มี ผลต่อการเตรียมความพร้อมของบุคลากรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า บุคลากรมีความพร้อมเพื่อ รองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านทักษะภาษา อยู่ลำดับท้าย ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาที่ใช้ในการทำงานให้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. กำหนดนโยบายให้พัฒนาตนเองด้านทักษะภาษา ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ และจัดกิจกรรมอบรมให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องนี้ กับกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอื่น ๆ ที่ครอบคลุมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตฉะเชิงเทรา ระยอง เป็นต้น
2. ควรศึกษาในประเด็นอื่น ๆ เช่น ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมและแนวทางแก้ไขปัญหาในการเข้าสู่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

บรรณานุกรม

- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดปราจีนบุรี. (2559). *กรอบยุทธศาสตร์ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579*. เข้าถึงได้จาก <http://www.prachinburi.go.th/yut-prachin/yut-prachin.html>
- กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. (2019). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564*. เข้าถึงได้จาก <http://plan.bru.ac.th/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ-ฉบับที่-12/>
- ขนิษฐา จันทร์แตงผล. (2559). *การศึกษาคำความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เพื่อก้าวเข้าสู่การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน, คณะโลจิสติกส์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรวาล วงศ์มณี. (2560). *การรับรู้และเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่การเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษของอีสานตอนบน*. *วารสารนาครบรรพิต* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 10(1), 270-281.
- จังหวัดชลบุรี เขตการปกครอง. (2561). *เขตการปกครอง จังหวัดชลบุรี*. เข้าถึงได้จาก http://chonburi.go.th/website/about_chonburi/about6
- จิรพรรณ นิลทองคำ. (2558). *การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี*. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 11(1), 92-97.
- จุฑาทิพย์ ขอสุข. (2559). *ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของเทศบาลตำบลป่าไร่ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉนวน เอื้อการณ. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของวิศวกรไทยในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558*. *วารสารเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*, 15(1), 1-21.
- ณัฐพล บัวเปลี่นสี. (2560). *รูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย*. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(1), 303-315.

ตระกูล จิตวัฒนาการและวิโรจน์ หมั่นเทพ. (2558). การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 5(3), 261-269.

ทัศนีย์ อัครพันธ์. (2555). รายงานการวิจัยทัศนคติและความพร้อมของนักศึกษาวิทยาลัยราชพฤกษ์ต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน. นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์.

เทศบาลพานทอง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. (2561). แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561-2563.

วิสัยทัศน์. พันธกิจ. ภารกิจและอำนาจหน้าที่. เข้าถึงได้จาก

http://www.phanthongcity.go.th/index.php?option=com_content&view=category&id=44&Itemid=137

เทศบาลหนองตำลึง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. (2561). แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561-2563 .

วิสัยทัศน์. พันธกิจ. ภารกิจและอำนาจหน้าที่. เข้าถึงได้จาก

http://www.nongtumlueng.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=28&Itemid=16

ธีรวิสิฐ มุลงามกุลจ์และคณะ. (2556). การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลาง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 3(2), 71-82.

เบญจมาศ วัชรโรภาส. (2545). ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการให้บริการอินเทอร์เน็ตในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามัธยมศึกษา, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรีดี พันธุ์ปลิงห์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประชาชาติธุรกิจ. (2562, 10 กรกฎาคม). กนอ. ไฟเขียวดูदनินคมฯ โรจนะชลบุรี 2 คาด ดูเงินลงทุน 6,000 ล้าน. เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/economy/news-348270>

ผู้จัดการออนไลน์. (2561, 8 พฤษภาคม). มีผลแล้ว ประกาศ 19 เขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมอีอีซี 3 จังหวัด 8.3 หมื่นไร่ เฉพาะ “เครืออมตะ” 4 หมื่นไร่. เข้าถึงได้จาก

<https://mgronline.com/local/detail/9620000045322>

ผู้จัดการออนไลน์. (2562, 4 พฤษภาคม). เปิดแผนลงทุนกลุ่มอมตะปี 62 ทุ่ม 5 พันล้าน ยกกระดับ

- นิคมฯ ตะวันออก. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/local/detail/9620000042946>
- พรรณอร พัฒนาการค้า. (2560). ปัจจัยความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 : กรณีศึกษาเขตพื้นที่องค์การบริหารจังหวัดนครสวรรค์. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 115-125.
- พรรษา มีทอง. (2558). การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขาคกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระราชบัญญัตินโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2561. (2561, 14 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 19-22.
- ภขพน เชื้อมทอง. (2556). การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ลาวรรณ เมฆจินดา. (2558). การเตรียมความพร้อมของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อมุ่งสู่ตลาดแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ปี พ.ศ. 2558. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรภรณ์ รักวิชัย. (2535). การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: แสงศิลป์การพิมพ์.
- วิลาวัลย์ สมรรถสหัสชัยและคณะ. (2557). แนวทางพัฒนาความพร้อมของบุคลากรในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน, การประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15. (หน้า 153-161). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วิชา อินทร์ทับพัน. (2557). การเตรียมความพร้อมด้านภาษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านบริหารของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในเขตปทุมวัน สาทร์ บางรัก กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศักรินทร์ สาระรักษ์. (2557). ความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราช

- ภักดิ์สวนสุนันทา เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC). งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2558). *ความเป็นมาโครงการเขตพัฒนา
พิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี)*. เข้าถึงได้จาก [https://www.eeco.or.th/เกี่ยวกับองค์กร/ความ
เป็นมา](https://www.eeco.or.th/เกี่ยวกับองค์กร/ความเป็นมา)
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2561). *แผนภาพรวมเพื่อการ
พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.eeco.or.th/content/overviewplan>
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 6. (2556). *เอกสารการวิจัยการศึกษารับรู้ของเกษตรกรในการ
เตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภาคตะวันออก*. กรุงเทพฯ:สำนักงาน
เศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปีแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และการปฏิรูปประเทศ*, เข้าถึงได้จาก
<https://planning.tu.ac.th/uploads/planning/pdf/plan/plan20.pdf>
- สุนิตย์ ฤทธิเจริญ, กฤษณก ดวงชาทม และสุทัศน์ แก้วคำ. (2558). *ความพร้อมด้านการจัดการ
เรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดมหาสารคาม. การประชุมวิชาการระดับชาติการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ครั้งที่
1 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, (หน้า123-129). มหาสารคาม: สาขาการจัดการ
เทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรศักดิ์ ผลยังส่ง. (2556). *ความพร้อมของนายอำเภอในการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน*. ปัญหา
พิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. (2560). *แผนอัตรากำลัง 3
ปี พ.ศ. 2561-2563. วิสัยทัศน์. พันธกิจ. ภารกิจและอำนาจหน้าที่*. เข้าถึงได้จาก
<http://kohloybanghak-chonburi.go.th/index.php>
- องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. (2560). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี
พ.ศ.2561-2563 .วิสัยทัศน์. พันธกิจ. ภารกิจและอำนาจหน้าที่*. เข้าถึงได้จาก
http://www.khokkheenhon.go.th/news.php?cat_id=6
- องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. (2560). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.*

- 2561-2563). วิสัยทัศน์. พันธกิจ. ภารกิจและอำนาจหน้าที่. เข้าถึงได้จาก
http://bangnang.go.th/public/plan/data/plan/plan_category_id/4/menu/58
 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. (2560). แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.
 2561-2563 . วิสัยทัศน์. พันธกิจ. ภารกิจและอำนาจหน้าที่. เข้าถึงได้จาก
<http://bankaochonburi.go.th/public/list/data/datacategory/catid/16/menu/290>
 องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. (2560). แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.
 2561-2563 . วิสัยทัศน์. พันธกิจ. ภารกิจและอำนาจหน้าที่. เข้าถึงได้จาก
http://mabpong.go.th/public/plan/data/plan/plan_category_id/4/menu/58
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. (2560). แผนอัตรากำลัง 3 ปี
 พ.ศ.2561-2563. วิสัยทัศน์. พันธกิจ. ภารกิจและอำนาจหน้าที่. เข้าถึงได้จาก
http://www.nonghong.go.th/news.php?cat_id=11
 องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าประดู่ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. (2561). แผนอัตรากำลัง 3 ปี
 พ.ศ.2561-2563. วิสัยทัศน์. พันธกิจ. ภารกิจและอำนาจหน้าที่. เข้าถึงได้จาก http://tumbon-napradu.go.th/public/plan/data/plan/plan_category_id/4/menu/58
 อติเรก พันเขียว. (2558). การยอมรับ ความคาดหวังและปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาเขต
 เศรษฐกิจพิเศษชายแดน ในจังหวัดตาก. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตมหาวิทยาลัย ราช
 ภัฏภาคเหนือ, 4(6), 1-14.
 อภิญา ดิสสะมานและคณะ. (2557). การเตรียมความพร้อมของกรุงเทพมหานครในการเข้าสู่
 ประชาคมอาเซียน : ศึกษาในมิติสังคมและวัฒนธรรม ประเด็นการพัฒนามนุษย์. วารสาร
 การเมืองการปกครอง ศึกษาราชวราณะ, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม, 4(2), 120-146.
 อมรรัตน์ กิตติสุนทรภรณ์. (2548). ความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน
 ประกันสังคมเขตพื้นที่ 4 (สีลม). วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขา
 สังคมวิทยา, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

การคำนวณหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม

การคำนวณหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม (IOC)
เรื่อง ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน $\sum R$	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
12	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
13	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน $\sum R$	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
16	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
17	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
20	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

หมายเหตุ ค่า IOC ที่รับได้มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป





ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	2.60	.72	30
2. ท่านศึกษาหาความรู้ จากวารสารหรือ Internet	2.70	.88	30
3. ท่านมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจากสื่อต่าง ๆ	2.87	.90	30
4. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับนโยบาย	3.00	.53	30
5. องค์กรของท่านได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะให้ความรู้ ความเข้าใจต่อนโยบาย	2.97	.67	30
6. องค์กรของท่านมียุทธศาสตร์ นโยบาย ทิศทางที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ นโยบาย	2.83	.87	30
7. องค์กรของท่านส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับนโยบาย	2.77	.82	30

Item Statistics

	Std.		
	Mean	Deviation	N
8. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองและเข้าร่วมกิจกรรม	2.90	.76	30
9. องค์กรของท่าน มีการจัดโครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี	2.80	.81	30
10. ท่านสามารถปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกี่ยวกับเขตพัฒนา	2.87	.82	30
11. ท่านฝึกฝนการใช้ Internet ให้เกิดประโยชน์ในการหาข้อมูลนโยบาย	2.93	.69	30
12. ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาการใช้งานคอมพิวเตอร์	2.80	.71	30
13. ท่านสามารถเรียนรู้การใช้งานและอุปกรณ์เทคโนโลยีประกอบการทำงานต่าง ๆ	2.90	.61	30
14. องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุน	2.87	.68	30
15. องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย	2.97	.67	30
16. องค์กรของท่าน มีการจัดโครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ	2.50	.94	30
17. ท่านมีการฝึกฝนการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง	2.47	1.01	30
18. ท่านมีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ที่จำเป็นเพื่อรองรับนโยบาย	2.47	1.01	30
19. องค์กรของท่าน แจ้งกระบวนการให้บริการชัดเจนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	2.23	.86	30
20. เมื่อเกิดปัญหาในการสื่อสารภาษาต่างประเทศขึ้น ท่านสามารถแก้ไขปัญหา	2.20	.89	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	52.03	119.69	.44	.95
2. ท่านศึกษาหาความรู้ จากวารสารหรือ Internet	51.93	111.44	.81	.94
3. ท่านมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจากสื่อต่าง ๆ	51.77	111.98	.76	.94
4. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับนโยบาย	51.63	121.21	.49	.95
5. องค์กรของท่านได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะให้ความรู้ ความเข้าใจต่อนโยบาย	51.67	117.40	.65	.94
6. องค์กรของท่านมียุทธศาสตร์ นโยบาย ทิศทางที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ นโยบาย	51.80	115.48	.58	.95
7. องค์กรของท่านส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับนโยบาย	51.87	113.98	.72	.94

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
8. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองและเข้าร่วมกิจกรรม	51.73	116.62	.61	.94
9. องค์กรของท่าน มีการจัดโครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี	51.83	116.01	.61	.94
10. ท่านสามารถปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกี่ยวกับเขตพัฒนา	51.77	113.43	.75	.94
11. ท่านฝึกฝนการใช้ Internet ให้เกิดประโยชน์ในการหาข้อมูลนโยบาย	51.70	116.01	.72	.94
12. ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาการใช้งานคอมพิวเตอร์	51.83	115.94	.70	.94



BURAPHA UNIVERSITY

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
13. ท่านสามารถเรียนรู้การใช้งานและอุปกรณ์เทคโนโลยีประกอบการทำงานต่าง ๆ	51.73	118.20	.65	.94
14. องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุน	51.77	118.25	.57	.94
15. องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย	51.67	118.64	.56	.95
16. องค์กรของท่าน มีการจัดโครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ	52.13	111.84	.73	.94
17. ท่านมีการฝึกฝนการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง	52.17	109.80	.78	.94
18. ท่านมีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ที่จำเป็นเพื่อรองรับนโยบาย	52.17	110.35	.75	.94
19. องค์กรของท่าน แจ้งกระบวนการให้การบริการชัดเจนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	52.40	112.73	.75	.94
20. เมื่อเกิดปัญหาในการสื่อสารภาษาต่างประเทศขึ้น ท่านสามารถแก้ไขปัญหา	52.43	113.56	.68	.94

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54.63	127.21	11.28	20



**แบบสอบถาม****เรื่อง “ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก”****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำงานนิพนธ์ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และใช้ประโยชน์ในการเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2. ขอให้ท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง /หรือตามความต้องการของท่าน ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติราชการของท่าน ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ที่ให้ข้อเสนอแนะในความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

นางพัชรี ดีพร้อม

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()

1. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. () เทศบาล 2. () องค์การบริหารส่วนตำบล

2. เพศ

1. () ชาย 2. () หญิง

3. อายุ

1. () 20-30 ปี 2. () 31-40 ปี
3. () 41-50 ปี 4. () 51-60 ปี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. () ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. () 10,000-20,000 บาท
3. () 20,001-30,000 บาท 4. () 30,001 บาทขึ้นไป

5. การศึกษา

1. () มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า 2. () มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
3. () อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า 4. () ปริญญาตรี
5. () ปริญญาโท 6. () อื่น ๆ ระบุ.....

6. ตำแหน่ง

1. () พนักงานเทศบาล/พนักงาน อบต. 2. () ลูกจ้างประจำ
3. () พนักงานจ้างตามภารกิจ 4. () พนักงานจ้างทั่วไป

ตอนที่ 2 ความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

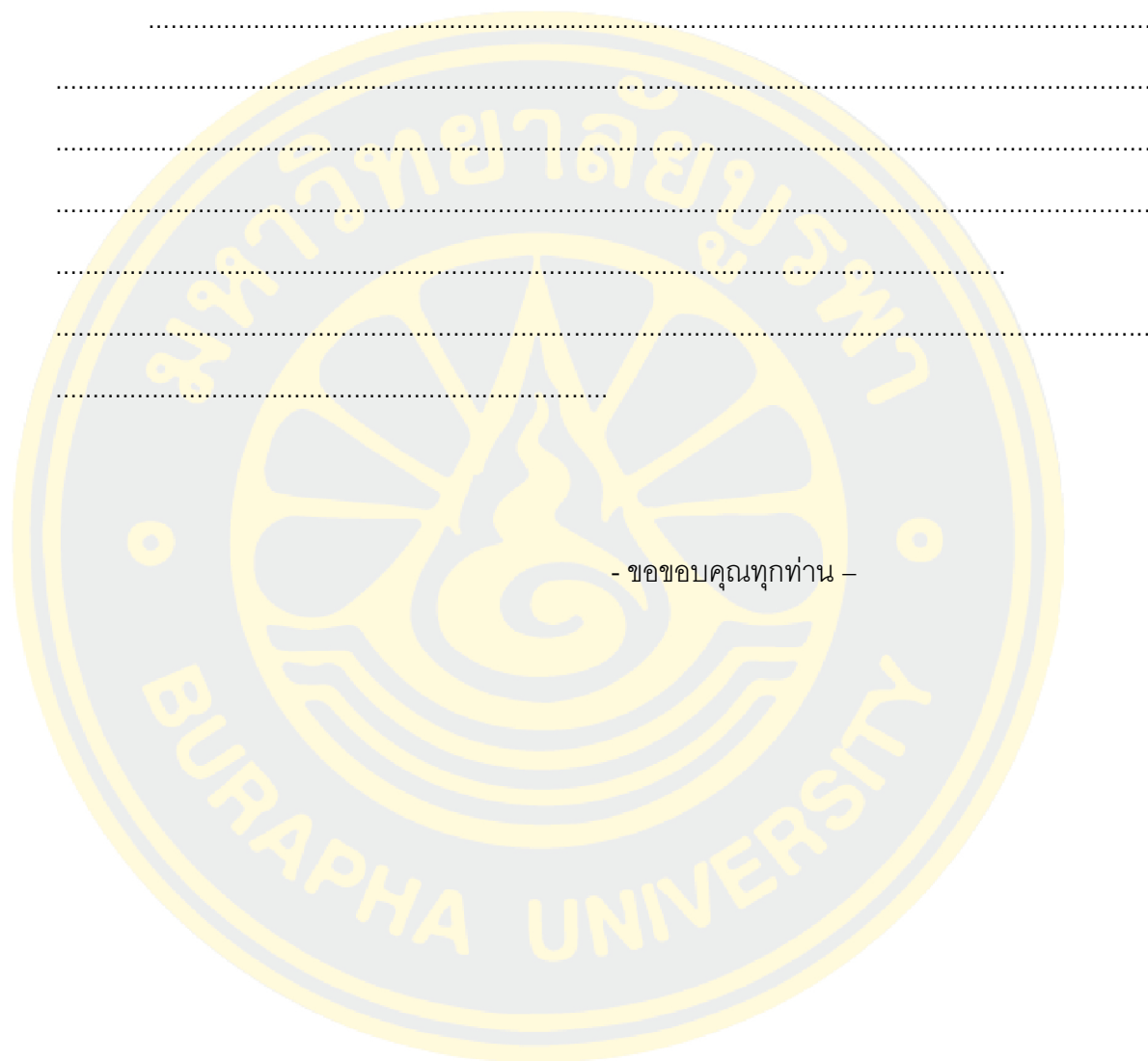
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่เห็นถูกต้องที่สุด

ความพร้อม	ระดับความพร้อม			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความรู้ ความเข้าใจ				
1. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก				
2. ท่านศึกษา หาความรู้จากวารสารหรือ Internet และแหล่งความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อนำมาพัฒนางานของตนเสมอ				
3. ท่านมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจากสื่อต่าง				
4. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง				
5. องค์กรของท่านได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องให้ ความรู้ ความเข้าใจต่อนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์				
6. องค์กรของท่านมียุทธศาสตร์ นโยบาย ทิศทางที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก				

ความพร้อม	ระดับความพร้อม			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความรู้ ความเข้าใจ				
7. องค์กรของท่านส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก				
8. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง				
ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ				
9. องค์กรของท่าน มีการจัดโครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี เช่น ด้านคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานให้ องค์กรของท่าน				
10. ท่านสามารถปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกี่ยวกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่นำมาใช้ในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี				
11. ท่านฝึกฝนการใช้ Internet ให้เกิดประโยชน์ในการหา ข้อมูลนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก				
12. ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาการใช้งาน คอมพิวเตอร์ หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการที่จะเข้าสู่ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก				
13. ท่านสามารถเรียนรู้การใช้งานและอุปกรณ์เทคโนโลยี ประกอบการทำงานต่าง ๆ รวมทั้งแก้ปัญหาพื้นฐาน เบื้องต้นได้				
14. องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุน อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อรองรับการขยายตัวของ เศรษฐกิจ ตามนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก				

ความพร้อม	ระดับความพร้อม			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ				
15. องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วย ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย				
ด้านทักษะภาษา				
16. องค์กรของท่าน มีการจัดโครงการพัฒนาทักษะด้าน ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงานให้กับบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น				
17. ท่านมีการฝึกฝนการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศ อย่างต่อเนื่องเพื่อความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร				
18. ท่านมีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ที่ จำเป็นเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก				
19. องค์กรของท่าน แจ้งกระบวนการให้บริการชัดเจน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ				
20. เมื่อเกิดปัญหาในการสื่อสารภาษาต่างประเทศขึ้น ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพานทอง
จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก



- ขอขอบคุณทุกท่าน -



ภาคผนวก ง

ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย



หนังสือรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัย:	นางพัชรี ดีพร้อม (๖๑๙๓๐๐๑๔)
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ชื่อโครงงานนิพนธ์ภาษาไทย:	ความพร้อมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ชื่อโครงงานนิพนธ์ภาษาอังกฤษ:	Readiness of Personnel Local Administration in Phan Thong District Chonburi Province toward Eastern Special Development Zone
ผลการพิจารณา	คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ รับรองจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยได้พิจารณารายละเอียดการวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ๑) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย ๒) วิธีการอย่างเหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่าง ก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ๓) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัยไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต
หมายเลขรับรอง	๐๗๕-๒๕๖๒
วันที่ให้การรับรอง	๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒
ลงนาม.....	<i>ศิรินทร์ยา เลิศจรูญ</i>
	ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
	วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ๑๖๙ ถ.ลพทาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑ โทรศัพท์ ๐๓๘-๓๙๓๒๖๒-๓ ต่อ ๒๐๓ แฟกซ์ ๐๓๘-๗๔๕๘๕๑ ต่อ ๑๒๐