



## วารสารวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม ๒๕๕๕ Vol.3 No.2 February - May 2015

### บทความวิจัย

- ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารต่อบรรยากาศองค์การ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
คณัญญา เกตุสุข
- ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกระทรวงมหาดไทย  
คริษฐา อรุณประเสริฐ
- ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบของอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
จงดี โพธิ์สลัด
- ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้งท้องถิ่น  
จันทร์ยา จันยาง
- ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
ญาณดา เลี้ยงสุข
- ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการข้าราชการปีาปรุงห้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก  
ณัฐดา จันทะเนตร
- ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานอัยการสูงสุด  
ณัฐสุดา ปันเงิน
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้อย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
นิชาภา นาคพราย
- การบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรี  
บุญมาก มากสุข
- การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง  
ประภาพร รุประสูง
- การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังติดยาเสพติด : กรณีศึกษา ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี  
พายุวัฒน์ อรัญภูมิ
- ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี  
พุดพงษ์ สองสี
- ผลของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไซโก พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด  
รัตนภรณ์ สุทธิการ
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
สมิตานันท์ ดาบแก้ว
- ประสิทธิภาพการบริหารโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ของอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
อนุวัฒน์ สิงทิต

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
บางปลากด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก

ณัฐตา จันทะเนตร<sup>1</sup>, สุรินทร์ นียมมางกูร<sup>2</sup>,เอก ศรีเชลียง<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ<sup>3</sup>อาจารย์พิเศษ ดร., หลักสูตรหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ตามปัจจัยการมารับบริการของประชาชน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่ของประชาชนกับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือประชาชนผู้มารับบริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ในเขตตำบลบางปลากด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก จำนวน 313 คน คำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตร ทาโร ยามาเน่ จากประชากรจำนวน 1,437 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 0.78$ , S.D. = 0.12) และความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากดพบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.25) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากด ด้านบุคลากร มีความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.41) ส่วนด้านขั้นตอนการให้บริการ และด้านสถานที่ที่มีความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.36 และ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.42 ตามลำดับ)

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีปัจจัยการมารับบริการทุกด้านแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากด โดยรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05)

3. ความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่โดยรวมของประชาชนไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาгод (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05)

4. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือ 1) ด้านขั้นตอนการให้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาгод ควรมีการปรับปรุงเวลาในการให้บริการให้รวดเร็วกว่านี้ โดยมีการจัดระเบียบรูปแบบการให้บริการชำระภาษี ที่เป็นระบบ นอกจากนี้ควรจัดหาคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการชำระภาษี เพื่อให้บริการประชาชนในการชำระภาษีมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น และ 2) ด้านสถานที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาгодควรมีการจัดเตรียมความพร้อมของสถานที่ให้เหมาะสม เช่น ควรมีการจัดเตรียมที่นั่งไว้รองรับบริการอย่างเหมาะสม ควรมีการจัดเตรียมน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอต่อการให้บริการ และควรมีการปรับปรุงห้องน้ำให้สะอาดและเพียงพอต่อผู้มาใช้บริการ

ความสำคัญ: ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษี

### People's Opinion on Local Tax Paying Service at Bangplakod Subdistrict Administrative Organization, Ongkharak District, Nakhon Nayok Province.

Natta chanthanet<sup>1</sup>, Surin Niyamangkoon<sup>2</sup>, Aek Sichaliang<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Student of Master's Degree, Master of Public Administration Program, ValayaAlongkornRajabhat University.

<sup>2,3</sup>Lecturer Curriculum and Teaching Department Master of Public Administration Program, ValayaAlongkornRajabhat University.

#### Abstract

The objectives of the research were 1) to study the people's opinion on local tax paying service at Bangplakod Subdistrict Administrative Organization, Ongkharak District, Nakhon Nayok Province, 2) to compare the people's opinion on local tax paying service at Bangplakod Subdistrict Administrative Organization, Ongkharak District, Nakhon Nayok Province, classified by different service factors of the people and 3) to study the relationship between the knowledge on local tax and the people's opinion on local tax paying service at Bangplakod Subdistrict Administrative Organization, Ongkharak District, Nakhon Nayok Province. A sample consisted of 313 people computed by using Taro Yamane's formula from the total of 1,437 people who come to pay the local tax at Bangplakod Subdistrict Administrative Organization, Ongkharak District, Nakhon Nayok Province, by proportional stratified sampling technique. The data were collected by using the questionnaire. The statistical analyses were percentage, mean, standard deviation, one way analysis of variance (F-test) and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that:

1) The majority of the sampled people *had the overall knowledge* about local tax at the high level (mean = 0.78 , S.D = 0.12) and the overall average of people's opinion on local tax paying service was at the moderate level (mean = 3.40). When considering each component of service on local tax paying, it was found that the personal component was at the high level (Mean = 3.50) while the service process and the location components were at the moderate levels (mean = 3.37 and 3.32 respectively).

2) For the hypothesis testing, it was revealed that, people with every different aspect of service factor did not have significant different opinions on the local tax paying service, at .05 level of significance.

3) For the hypothesis testing, the overall *knowledge* on local tax did not have significant relationship with opinion on local tax paying, at .05 level of significance.

4) The suggestions from the research compose of 1) the local tax paying service should be improved to be more quickly than before, the computer and modern equipments should be provided in order to improve the tax collection, 2) the office should provide more facilities such as more place to sit, drinking water, including the improvement of toilet for the people who came to pay the local tax.

**Key Word:** people's opinion on local tax paying service

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดเก็บภาษีอากรในประเทศไทย แบ่งการจัดเก็บได้เป็นส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยภาษีส่วนกลางเป็นการจัดเก็บจากส่วนกลาง โดยอาจมีตัวแทนหรือหน่วยงานย่อยประจำอยู่ในส่วนภูมิภาค ภาษีนี้อาจจัดเก็บโดยกระทรวงการคลัง ได้แก่ กรมสรรพากร กรมศุลกากร และกรมสรรพสามิต ส่วนภาษีท้องถิ่นนั้น ได้แก่ ภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และอากรฆ่าสัตว์ ซึ่งภาษีนี้อาจจัดเก็บโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งภาษีอากรเป็นรายได้หลักสำหรับรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาษีบำรุงท้องที่จึงเป็นภาษีชนิดหนึ่งที่สนองความต้องการเช่นนั้นเช่นกัน ภาษีบำรุงท้องที่เป็นภาษีที่จัดเก็บตามพระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พุทธศักราช 2508 ซึ่งได้แยกออกจากประมวลรัษฎากร และมอบอำนาจให้เป็นหน้าที่ของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่จัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่โดยตรง โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ พุทธศักราช 2508 มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เป็นผู้รักษาราชการตามพระราชบัญญัตินี้ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งได้บัญญัติให้สภาตำบลที่มีรายได้เฉลี่ยสามปีย้อนหลังเกิน 150,000 บาท ให้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการจัดหารายได้ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 23 จำนวน 20 รายการ สามารถจัดกลุ่มของเงินรายได้ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ภาษีอากรที่จัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย อากรฆ่าสัตว์ เป็นต้น กลุ่มที่ 2 รายได้ที่ไม่ใช่ภาษีที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง ได้แก่ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ค่าธรรมเนียม

ใบอนุญาตขายสุรา ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนัน เป็นต้น กลุ่มที่ 3 ภาษีและค่าธรรมเนียมที่รัฐจัดสรรให้หรือแบ่งให้ท้องถิ่น ได้แก่ ภาษีมูลค่าเพิ่มที่จัดเก็บเพิ่มขึ้น 1 ใน 9 ของประมวลรัษฎากรตามกฎหมายท้องถิ่น ภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากรตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ภาษีธุรกิจเฉพาะ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ภาษีการพนัน ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิ และนิติกรรมอสังหาริมทรัพย์ ค่าภาคหลวงแร่ ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล และกลุ่มที่ 4 ภาษีและค่าธรรมเนียมใหม่ ได้แก่ ภาษีเพื่อการศึกษา ค่าธรรมเนียมสนามบิน ค่าใช้น้ำบาดาล ค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากการใช้หรือได้รับประโยชน์จากการบริการสาธารณะที่จัดให้มีขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ปัจจุบันมีหมู่บ้านที่รับผิดชอบ 11 หมู่บ้าน ประชากร 7,298 คน เนื้อที่โดยประมาณ 48 ตารางกิโลเมตร รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองส่วนใหญ่ได้จากการจัดเก็บภาษี ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ในส่วนภาษีโรงเรือนและที่ดิน และภาษีป้าย ไม่มีปัญหาในการจัดเก็บ เนื่องจากเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ สามารถติดตามทวงถามเป็นรายบุคคลได้ ซึ่งจำนวนรายไม่มาก เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่ประชาชนจะทำการเกษตร ไม่ค่อยมีร้านค้า และอาคารพาณิชย์ ในส่วนภาษีบำรุงท้องที่ เป็นภาษีที่ไม่สามารถจัดเก็บได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย อาจเนื่องมาจากข้อมูลจัดเก็บไม่ครบถ้วน ไม่ชัดเจน ข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ การขาดความเอาใจใส่ที่แท้จริงซึ่งก็ส่งผลต่อการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ในที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บภาษีในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด จึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ทำอย่างไรที่จะให้ประชาชนได้รับความเสมอภาคในการให้บริการ ความรวดเร็วในการให้บริการ ความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ และสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนต้องปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการมารับบริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการให้บริการจัดเก็บภาษีอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล บางปลากรด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ตามปัจจัยการมารับบริการของประชาชน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่ของประชาชนกับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชาชนผู้มารับบริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก จำนวน 1,437 คน (จากข้อมูลผู้ชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด ประจำปี 2556)
2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนผู้มารับบริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด จำนวน 313 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่
3. ทำการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของผู้เกี่ยวข้องแต่ละสถานะตามสัดส่วนที่คำนวณได้ด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยการมารับบริการของประชาชน ประกอบด้วย วิธีการเดินทางมา ระยะทางจากบ้าน และช่วงเวลาที่มารับบริการ

ตอนที่ 3 ความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่ของประชาชน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด ประกอบด้วย ด้านขั้นตอนการให้บริการ ด้านบุคลากร และด้านสถานที่

### ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่า ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54 นอกนั้นเป็นเพศชาย ร้อยละ 46

อายุ พบว่า ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ร้อยละ 38.70 รองลงมา มีอายุระหว่าง 46 – 60 ปี ร้อยละ 31.90 และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 20-35 ปี ร้อยละ 29.40 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 41.15 ปี

สถานภาพสมรส พบว่า ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 63.9 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 19.5 และนอกจากนั้นมีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง ร้อยละ 16.6

ระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับระดับประถมศึกษา ร้อยละ 32.6 รองลงมา สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 26.2 และน้อยที่สุด สำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 1.3

อาชีพ พบว่า ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 34.2 รองลงมา มีอาชีพค้าขาย ร้อยละ 22.0 และน้อยที่สุดมีอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 3.2

รายได้ต่อเดือน พบว่า ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,501 – 10,000 บาท ร้อยละ 30.4 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,000-6,000 บาท ร้อยละ 30.0 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาทเป็นต้นไป ร้อยละ 14.1 โดยมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 8,254.85 บาท

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการมารับบริการของประชาชน

วิธีการเดินทางมา พบว่า ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เดินทางมาโดยรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 47.28 รองลงมาเดินทางมาโดยรถยนต์ส่วนตัว ร้อยละ 25.56 และน้อยที่สุดเดินทางมาโดยรถจักรยาน ร้อยละ 8.63

ระยะทางจากบ้าน พบว่า ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาทางจากบ้านระหว่าง 2.01 - 5 กม. ร้อยละ 42.17 รองลงมาระยะทางไม่เกิน 2 กม. ร้อยละ 29.71 และน้อยที่สุดระยะทาง 5 กม. หรือเท่ากับขึ้นไป ร้อยละ 28.12 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 กม.

ช่วงเวลาที่มารับบริการ พบว่า ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มารับบริการช่วงเวลา 13.00 - 16.30 น. ร้อยละ 52.72 รองลงมามารับบริการช่วงเวลา 08.30 - 12.00 น. ร้อยละ 31.95 และน้อยที่สุดมารับบริการช่วงเวลา 12.00 - 13.00 น. ร้อยละ 15.34

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่ของประชาชน

พบว่า ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่ของประชาชน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 0.78$ , S.D. = 0.12) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่ของประชาชนอยู่ในระดับมากทั้ง 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้ที่เป็นเจ้าของที่ดินในวันที่ 1 มกราคมของปีใด มีหน้าที่เสียภาษีบำรุงท้องที่สำหรับปีนั้น ( $\bar{X} = 0.90$ , S.D. = 0.29) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 9 ผู้เสียภาษีบำรุงท้องที่เกินกว่าที่จะเสียมีสิทธิขอรับเงินคืนได้ ภายใน 1 ปี ( $\bar{X} = 0.68$ , S.D. = 0.47)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ของ อบต.

พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเกด ที่มีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.25) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเกด ด้านบุคลากร มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.41) ส่วนความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเกด ด้านขั้นตอนการให้บริการ และด้านสถานที่มีความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.36 และ  $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.42 ตามลำดับ)

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีปัจจัยการมารับบริการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเกดแตกต่างกัน ซึ่งแยกเป็นสมมติฐานย่อย คือ

สมมติฐานที่ 1.1 ประชาชนที่มีวิธีการเดินทางมาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเกดแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีวิธีการเดินทางมาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเกด โดยรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05)

สมมติฐานที่ 1.2 ประชาชนที่มีระยะทางจากบ้านแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเกดแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีระยะทางจากบ้านแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด โดยรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05)

สมมติฐานที่ 1.3 ประชาชนที่มีช่วงเวลาที่มารับบริการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรดแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีช่วงเวลาที่มารับบริการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด โดยรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05)

สมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่ของประชาชนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่โดยรวมของประชาชนไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่โดยรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05)

### อภิปรายผล

#### 1. การวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่ของประชาชน

จากผลการวิจัย พบว่า ความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่ของประชาชน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 0.78 , S.D = 0.12) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด มีการประชาสัมพันธ์การเสียภาษีบำรุงท้องที่โดยป้ายประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด แผ่นพับเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด เฟซบุ๊ก รวมถึงการประชาสัมพันธ์เสียงตามสายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด เสียงตามสายจากผู้นำหมู่บ้านที่ช่วยประชาสัมพันธ์ให้ลูกบ้านมาเสียภาษีตามกำหนดเวลา เพื่อจะได้ไม่ต้องเสียเงินเพิ่ม ในกรณีชำระภาษีเกินกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีรัตน์ เชื้ออาจศุภญา (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเสียภาษีของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่ ที่จดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจระหว่างปี พ.ศ. 2548 - 2550 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการเสียภาษีเงินได้ นิติบุคคลด้านรายได้ รายจ่ายสินทรัพย์ การเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร อยู่รักษาสิทธิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจในการเสียภาษีท้องถิ่นของประชาชนในตำบลปรุใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่เสียภาษีเป็นหญิง อายุ 31 - 40 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา อาชีพค้าขาย มีรายได้ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท ความรู้ความเข้าใจในการเสียภาษีท้องถิ่นของประชาชน อยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความรู้ภาษีบำรุงท้องที่ รองลงมาคือ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ในเรื่องกำหนดการยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษี กำหนดการชำระภาษี กำหนดการชำระค่าธรรมเนียม การขอใบอนุญาต การกำหนดโทษ ราคาการประเมิน การคำนวณภาษี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษกร รัตนมณีภาณุจรรย์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องความรู้และความคิดเห็นต่อการชำระภาษีของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการชำระภาษีของผู้มีหน้าที่เสียภาษีให้กับเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ ส่วนใหญ่มีความรู้มาก



2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากด

จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากด มีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.25) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า แบบฟอร์มแสดงรายการยื่นแบบชำระภาษีบำรุงท้องที่ที่มีความยุ่งยากในการกรอก มีขั้นตอนการให้บริการที่มากจนเกินไป ระยะเวลาในการให้บริการยังไม่รวดเร็วเท่าที่ควร และนอกจากนี้ ที่นั่งการให้บริการน้ำดื่ม รวมถึงห้องสุขาไม่เพียงพอสำหรับให้บริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศยา ปลายไม้ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัว อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวพร ศรีสมบูรณ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลวิชิต อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลวิชิต ในด้านกระบวนการ/ขั้นตอน ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิตนารถ เย็นทรัพย์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของผู้มีเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อแบ่งความรู้เกี่ยวกับภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเป็น 3 ระดับ คือระดับมาก ปานกลาง และน้อย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58.50 มีความรู้ในระดับปานกลาง และจากการแบ่งทัศนคติเป็น 5 ระดับคือ ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่นดี และไม่ดีอย่างยิ่ง โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติในระดับปานกลาง

การอภิปรายความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากดเป็นรายด้าน มีรายละเอียด คือ

ด้านขั้นตอนการให้บริการ จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากด ด้านขั้นตอนการให้บริการ มีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.36) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า แบบฟอร์มแสดงรายการยื่นแบบชำระภาษีบำรุงท้องที่ที่มีความยุ่งยากในการกรอก มีขั้นตอนการให้บริการที่มากจนเกินไป ส่งผลให้การบริการเกิดความล่าช้า และเสียเวลาในการออกเอกสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นฤนาท ชัยสวัสดิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะศรีบอยา อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการให้บริการการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะศรีบอยา อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ด้านพนักงานผู้ให้บริการและด้านขั้นตอนการให้บริการอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี ลีอกกลาง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการของบุคลากร กองประปา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงเหลี่ยม อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินขั้นตอนในการให้บริการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ชัยสุวรรณ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้รับบริการการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาใหญ่ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการการจัดเก็บภาษี พบว่า ด้านขั้นตอนการให้บริการ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านบุคลากร จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเกศ ด้านขั้นตอนบุคลากร มีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.41) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ให้บริการชำระภาษีมีความรู้มีความสามารถในการให้บริการอย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้นให้ความช่วยเหลือประชาชนในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ยังมีความเต็มใจในการให้บริการ ให้การต้อนรับด้วยหน้าตาที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีการปฏิบัติกับประชาชนทุกคนที่มาใช้บริการที่เท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู อัญชู (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาเขน อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาเขน โดยรวมมีระดับความพึงพอใจในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านระบบบริการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านการอำนวยความสะดวกในชีวิตและความเป็นอยู่ของท้องถิ่น และด้านข้อมูลข่าวสาร ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมวล นันทภูมิ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดเก็บภาษีของเทศบาลนครพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดเก็บภาษี ด้านการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการชำระภาษี อยู่ในระดับมาก ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสถานที่ และด้านภาพลักษณ์ของเทศบาลนครพิษณุโลก อยู่ในระดับมาก

ด้านสถานที่ จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเกศ ด้านขั้นตอนสถานที่ มีความเหมาะสมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.42) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ห่างไกล ทำให้ประชาชนไม่มีความสะดวกต่อการเดินทางมาติดต่อชำระภาษี นอกจากนี้ การจัดน้ำดื่ม ที่นั่งรอรับบริการ และห้องสุขายังไม่เพียงพอต่อผู้มารับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศยา ปลายไม้ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัว อำเภอประทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ด้านสถานที่ให้บริการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในบางครั้งที่นั่งรอในการชำระภาษีอาคารขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่นั่งรอในการชำระภาษีอาคารพูดคุยกับผู้มาชำระภาษีอาคารไม่ค่อยสุภาพ และไม่บริการชำระภาษีด้วยความกระตือรือร้นเท่าที่ควร ประกอบกับสถานที่รับชำระภาษีซึ่งอาจไม่สะดวกการเดินทางมาชำระภาษีเนื่องจากมีระยะทางไกลเมื่อมาพบกับสภาพดังกล่าวทำให้ไม่ค่อยพอใจมากนัก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตย์ นิมนวล (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนาะเราะ อำเภอเบตง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนาะเราะ อำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่บุคลากรผู้ให้บริการ ด้านสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก

### 3. อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีปัจจัยการมารับบริการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเกศแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าประชาชนที่มีปัจจัยการมารับบริการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่โดยรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การมารับบริการของประชาชนด้านปัจจัยการมารับบริการ ไม่ว่าจะด้วยวิธีการเดินทางมา ระยะทางจากบ้าน และช่วงเวลาที่มารับบริการ

แตกต่างกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาจจะให้บริการทุกรายโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ การให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาจจะให้บริการตลอดเวลาทำการอย่างเสมอภาค ซึ่งเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มอาชีพได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกันและได้รับความเสมอภาคในการรับบริการ เพราะทุกคนย่อมมีความต้องการและมีความพึงพอใจสิ่งที่ได้รับบริการที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญา จันทราภัย (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการ ณ สำนักงานเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษางานทะเบียนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า ระยะห่างจากบ้านและช่วงเวลาของผู้มาใช้บริการกับสำนักงานเขตที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌพชัย มหาพิภกรรณ์ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการเฉพาะด้านของสำนักงานเขตสาทร ผลการศึกษาพบว่า เวลาที่มาใช้บริการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการเฉพาะด้านของสำนักงานเขตสาทรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ หาญสุรีย์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพของการให้บริการรับชำระภาษีสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาบางนา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และจำนวนครั้งที่ผู้มาขอรับบริการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาบางนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ เพศ รายได้ ประเภทผู้มาขอรับบริการที่มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการให้บริการ และเวลาที่แตกต่างกันไม่มีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาบางนาแต่อย่างใด

สมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่ของประชาชนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาจ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่ของประชาชนไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาจ (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนผู้มารับบริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ มีความหลากหลายทั้งในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเนื่อง ปัจจัยการมารับบริการแตกต่างกันทำให้มีความคิดเห็นต่อการให้บริการที่แตกต่างกันไป ประกอบกับการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่มีรายละเอียด ขั้นตอนมากมาย มีการยื่นแบบภาษีชำระภาษีบำรุงท้องที่ การคำนวณการชำระภาษีบำรุงท้องที่ และการชำระภาษีบำรุงท้องที่ภายในกำหนด ซึ่งมีรายละเอียดมากมาย ดังนั้นจึงทำให้ความรู้เกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่ของประชาชนไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรพงษ์ ภวเรศ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองศรีสะเกษ ภายใต้โครงการโรงพักของเรา ผลการศึกษาพบว่า ความรู้เกี่ยวกับโครงการโรงพักของเรา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองศรีสะเกษ ภายใต้โครงการโรงพักของเรา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักรินทร์ บุญฤทธิ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำสวนป่าส้ม น้ำมันของเกษตรกร ในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการทำสวนป่าส้มไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำสวนป่าส้ม น้ำมัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิตนารถ เย็นทรัพย์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับ

ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของผู้มีเงินได้ประเภทเงินเดือน ซึ่งเมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับทัศนคติ พบว่าระดับความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติ

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเกศ ด้านขั้นตอนการให้บริการ ยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเกศควรมีการปรับปรุงเวลาในการให้บริการให้รวดเร็วกว่านี้ โดยมีการจัดระเบียบรูปแบบการให้บริการชำระภาษีที่เป็นระบบ นอกจากนี้อาจจะจัดหาคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการชำระภาษี เพื่อให้บริการประชาชนในการชำระภาษีมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น

2) ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการชำระภาษีบำรุงท้องที่ ด้านสถานที่ ยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเกศ ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมของสถานที่ให้เหมาะสม มีการจัดเตรียมที่นั่งไว้รองรับบริการอย่างเหมาะสม เช่น ควรมีการจัดเตรียมที่นั่งไว้รองรับบริการอย่างเหมาะสม ควรมีการจัดเตรียมน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอต่อการให้บริการ และควรมีการปรับปรุงห้องน้ำให้สะอาดและเพียงพอต่อผู้มาใช้บริการ

##### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ควรมีการศึกษาการให้บริการในการชำระภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นด้วย เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี ซึ่งจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนขึ้น และนำผลที่ได้มาประกอบการพิจารณาในการวางแผนการทำงานในการจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวกับการให้บริการชำระภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ความเต็มใจในการชำระภาษีของประชาชน ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

## บรรณานุกรม

- เกศยา ปลายไม้. (2543). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัว อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชวงค์ ฉายะบุตร, (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- ณพชัย มหาไพเราะภรณ์. (2542). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการเฉพาะด้านของสำนักงานเขตสาทร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิวพร ศรีสมบุรณ์. (2550). การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลลพวิชัย อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นฤนาท ชัยสวัสดิ์. (2551). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะศรีบอยา อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุษกร รัตนมณีกาญจน์. (2549). ความรู้และความคิดเห็นต่อการชำระภาษีของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประมวล นันทภูมิ. (2550). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดเก็บภาษีของเทศบาลนครพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรัชญา จันทราษฎร์. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการ ณ สำนักงานเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาเฉพาะกรณีงานทะเบียนราษฎร. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พนิตนารด เย็นทรัพย์. (2551). ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของผู้มีเงินได้ประเภทเงินเดือน. วารสารประชาคมวิจัยปีที่ 14 (ฉบับที่ 79).
- มานิตย์ นิ่มนวล. (2553). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนาะรายะ อำเภอเบตง จังหวัดยะลา. ปัญหาพิเศษ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น. (2555). คู่มือการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- สุมาลี ชัยสุวรรณ. (2550). ความพึงพอใจของผู้รับบริการการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาใหญ่ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รวิรัตน์ เชื้ออาจศุภญ. (2553). ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเสียภาษีของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยพายัพ.

- เรณู อ้นชู. (2554). ความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาเขน อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่. ภาคนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วรพงษ์ ภาเรส. (2541). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง ศรีสะเกษ ภายใต้โครงการโรงพักของเรา. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิเชียร อยู่รักษาสิทธิ์. (2550). ความรู้ความเข้าใจในการเสียภาษีท้องถิ่นของประชาชนในตำบลปรุใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศักรินทร์ บุญฤทธิ์. (2555). ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำสวนปาล์มน้ำมันของเกษตรกรในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริลักษณ์ หาญสุรีย์. (2550). คุณภาพของการให้บริการรับชำระภาษีสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาบางนา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมาลี ชัยสุวรรณ. (2550). ความพึงพอใจของผู้รับบริการการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาใหญ่ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น. (2555). คู่มือการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- อารี ลือกลาง. (2555). ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการของบุคลากร กองประปา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงเหนือ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา. หลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

**การบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย  
อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี**

บุญมาก มากสุข<sup>1</sup>, สุรินทร์ นียมางกูร<sup>2</sup>, ประเวศ มหารัตน์สกุล<sup>3</sup>  
<sup>1</sup>นักศึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์<sup>2,3</sup>  
 อาจารย์ ดร., หลักสูตรหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร  
 มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์<sup>4</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุของ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 208 คน คำนวณโดยใช้สูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ จากประชากรจำนวน 431 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

**ผลการวิจัยพบว่า**

1) ผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี มีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$  S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$  S.D.=0.74) และด้านที่พักอาศัย มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$  S.D.=0.82)

2) ปัจจัยการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ, ด้านบุคลากร, ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยรวม ส่วนปัจจัยการบริหารจัดการด้านงบประมาณไม่มีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3) ผลการศึกษาปัญหาของการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย คือ ผู้สูงอายุต้องการได้รับเบี้ยยังชีพมากขึ้นกว่าเดิม และช่วงเวลาการจ่ายเบี้ยยังชีพของอบต. ยังไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะคือ ควรมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเบี้ยยังชีพให้เพิ่มมากขึ้น และอบต.ควรส่งเจ้าหน้าที่นำเบี้ยยังชีพไปแจกให้กับผู้สูงอายุ ณ ที่พักอาศัย

ความสำคัญ:การบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุ

The management of elderly social welfare of Bualoy  
Subdistrict Administrative Organization, Nongkae District, Saraburi Province

Boonmark Marksuk<sup>1</sup>, Associate Professor Dr.Surin Niyamangkoon <sup>2</sup>,  
Dr.Prawait Maharatsakul<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Student of Master's Degree, Master of Public Administration Program, Valaya Alongkorn Rajabhat University.

<sup>2,3</sup>Lecturer Curriculum and Teaching Department Master of Public Administration Program,  
Valaya Alongkorn Rajabhat University.

Abstract

The objectives of this research were : 1) to study effectiveness of the management of elderly social welfare of Bualoy Subdistrict Administrative Organization, Nongkae District, Saraburi Province 2) to study the factors related to the management of elderly welfare of Bualoy Subdistrict Administrative Organization, Nongkae District, Saraburi Province, and 3) to study the problems and suggestions for the management of elderly social welfare of Bualoy Subdistrict Administrative Organization, Nongkae District, Saraburi Province. The sample used in this study was 208 elderly, computed by using Taro Yamane's formula from the population of 431 elderly. The data were collected by means of a questionnaire The collected data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The research results were as follows:

1) The overall effectiveness of the management of elderly social welfare of Bualoy Subdistrict Administrative Organization, Nongkae District, Saraburi Province was at the high level ( $\bar{X} = 3.59$  S.D.=0.51). When considering each component, it was found that the management of health and medical treatment on the average was at the highest level ( $\bar{X} = 4.36$  S.D.=0.74), while the management of housing on the average was at the moderate level ( $\bar{X} = 3.20$  S.D.=0.82).

2) For factors related to the effectiveness of, management of elderly social welfare, it was found that the leadership, personnel, public relations and the elderly participation had significantly relationship with the effectiveness of the management of elderly social welfare, while the budget did not have significantly relationship with the effectiveness of the management of elderly social welfare.

3) From this study, it was found that the elderly need more sustenance allowance and the elderly had the problem on coming to receive the allowance. For suggestion, the allowance should be increased and the payment of the allowance should be at their home.

Key Word: The management of elderly social welfare



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญทางการแพทย์ทำให้มนุษย์มีสุขภาพแข็งแรงมีโอกาสอยู่รอดมากกว่าในอดีตและมีอายุยืนยาวมากขึ้น ทำให้ประชากรในแต่ละประเทศมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น (สุพัตรา สุภาพ, 2540:101) ส่งผลให้ประชากรสูงอายุมีอัตราการเพิ่มสูงขึ้นตามมา ในปี 2593 คาดการณ์ว่าจะมีประชากรสูงอายุ 2,000 ล้านคน โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาจะมีประชากรสูงอายุเพิ่มถึงร้อยละ 63 ของประชากรทั้งหมด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ การพัฒนาทางด้านวงการแพทย์ และบริการสาธารณสุข รวมทั้งนโยบายการวางแผนครอบครัว ที่ทำให้ประชากรภายในประเทศมีอายุยืนยาวขึ้น และอัตราการเกิดลดน้อยลง

ความสำคัญของประเด็นผู้สูงอายุไม่ได้ขึ้นอยู่กับสัดส่วนเท่านั้น ยังมีประเด็นด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม สภาพทางด้านร่างกาย ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุต้องพึ่งพาคนอื่นมากขึ้น เพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางด้านความต้องการในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นความจำเป็นในขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) ของผู้สูงอายุ

จากสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านโครงสร้างประชากร และด้านสังคม ล้วนแต่มีส่วนต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการดำเนินงานจัดสวัสดิการต่อผู้สูงอายุ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของผู้สูงอายุในอนาคตที่ต้องแตกต่างไปจากผู้สูงอายุในปัจจุบัน (บรรลุ ศิริพาณิชย์, 2543:22) ผู้สูงอายุในประเทศไทยนับได้ว่าได้รับความสนใจในการดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับสวัสดิการในด้านต่างๆ น้อยมาก ทั้งจากภาครัฐ และภาคเอกชน สวัสดิการและบริการในด้านต่างๆ ที่ภาครัฐและภาคเอกชนจัดให้กับผู้สูงอายุในปัจจุบันนี้มีลักษณะไม่ครอบคลุมและไม่กระจายตัว การดำเนินงานค่อนข้างจำกัด ทั้งในด้านปริมาณและรูปแบบ นอกจากนี้แล้วการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุที่จัดโดยหน่วยงานภาครัฐ มักประสบปัญหาในด้านบุคลากร งบประมาณ และการจัดการ การให้บริการแก่ผู้สูงอายุไม่สามารถให้บริการได้ทั่วถึง ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของผู้สูงอายุได้อย่างแท้จริง (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2544:8)

ภาครัฐ ได้ให้ความสนใจเรื่องของผู้สูงอายุ ตั้งแต่ พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา มีการนำนโยบายผู้สูงอายุมารวมใช้ในการพัฒนาประเทศ มีการจัดตั้งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ จัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 1 และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 รวมถึงการประกาศใช้พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวได้มีการกำหนดสิทธิที่ผู้สูงอายุต้องได้รับตามกฎหมาย เช่น การบริการทางการศึกษา การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ การบริการทางการแพทย์ การประกอบอาชีพ สถานสงเคราะห์คนชรา และการจัดงานศพตามประเพณี ในส่วนของการดำเนินการเพื่อคุ้มครอง ส่งเสริม สนับสนุนผู้สูงอายุ โดยให้ส่วนราชการในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมถึงรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการจะต้องคำนึงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับภารกิจหลัก และปริมาณงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนซึ่งนับว่าสำคัญที่สุด

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 281 กำหนดให้รัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 ภายหลังจากการประกาศใช้แผนกระจายอำนาจแล้วภารกิจที่รัฐ

ต้องถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวน 245 ภารกิจ ซึ่งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องถ่ายโอนภารกิจให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลา 10 ปี (พ.ศ.2544-2553) และรัฐต้องจัดสรรเงินรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสัดส่วนต่อรายได้ของรัฐที่ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 35 รวมทั้งต้องถ่ายโอนบุคลากรไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้บริหารและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงานให้ชุมชนได้อย่างเต็มที่ ภายหลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้วนั้น ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัว ปรับแผนการทำงาน ปรับนโยบายในการบริหารงาน เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานในลักษณะริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

สำหรับภารกิจ หรือบริการที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการให้กับประชาชนในพื้นที่ ที่สำคัญคือ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 ได้ประกาศใช้ ซึ่งในมาตรา 11 ได้ระบุเรื่องสิทธิของผู้สูงอายุที่ต้องได้รับความคุ้มครองส่งเสริมและสนับสนุนไว้ 13 ประการ (สำนักส่งเสริมพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2553) ได้แก่ การบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขที่จัดไว้โดยสะดวกรวดเร็วเป็นกรณีพิเศษ การศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ หรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชน การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่นๆ การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารยานพาหนะตามความเหมาะสม การยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ การช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ได้รับอันตรายจากการถูกรังแกหรือถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือถูกทอดทิ้ง การให้คำแนะนำ ปรีกษาดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดีหรือในทางแก้ไขปัญหาครอบครัว การจัดที่พักอาศัย อาหารและเครื่องนุ่งห่มให้ตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพตามความจำเป็นอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี การอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ทั้งนี้เป็นการที่รัฐได้ถ่ายโอนมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแล แต่รัฐบาลยังคงทำหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการ ส่วนภารกิจอื่นๆที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะดำเนินการตามศักยภาพ และงบประมาณที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายหลังจากได้รับการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจจากรัฐบาล ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทและภารกิจเพิ่มมากขึ้น ประชาชนในพื้นที่ที่มีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการ การอำนวยความสะดวก และการบริหารจัดการในด้านต่างๆ จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานในลักษณะใหม่ๆ เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และด้านอื่นๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีการปรับตัวโดยการหาวิธีการใหม่ๆตามทรัพยากรที่มี นอกจากนั้นแล้วผลกระทบที่ต่อเนื่องจากการกระจายอำนาจ คือทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความคาดหวังในการจัดการบริการต่างๆ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหาวิธีการในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างสูงสุด

นอกจากการปรับปรุง และหาวิธีการใหม่ๆมาปรับใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถอำนวยความสะดวกและสามารถบริการประชาชนได้อย่างเต็มที่แล้วองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีแนวทางเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น โดยนำแนวทางจากการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีหลักสำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น/ชุมชนท้องถิ่น ต้องมีความโปร่งใสในการบริหารจัดการบริการสาธารณะมากขึ้น (Transparency) สามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ขั้นตอนในการทำหน้าที่ ขั้นตอนการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน และขั้นตอนติดตามและประเมินผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชนและต่อสังคมมากยิ่งขึ้น (Accountability) หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความรับผิดชอบต่อการกระทำ ซึ่งเกิดจากการดำเนินงานและการตัดสินใจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารจัดการที่ดี (Good management) หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวินิจฉัยสั่งการที่ดี มีการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน และเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ รวมถึงกระบวนการของการบริการสาธารณะ (Participation) ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการบริการสาธารณะ ในแบบของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการถ่ายโอน

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ดังนี้

- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มาตรา 67

“ ภายใต้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตาม (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ”

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 (10) ระบุ “ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส”

กรมส่งเสริมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในฐานะหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการจัดทำมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆจากผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล สมาคมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดมาตรฐานให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางในการจัดทำมาตรฐานการจัดบริการด้านการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ให้เป็นไปในแนวทางในการเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมถึงเป็นหลักประกันว่าประชาชนไม่ว่าอยู่ส่วนใดของประเทศ จะได้รับบริการสาธารณะในมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน โดยแบ่งประเภทของมาตรฐานในด้านต่างๆ รวม 6 ด้าน คือด้านมาตรฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านมาตรฐานด้านรายได้ ด้านมาตรฐานด้านที่พักอาศัย ด้านมาตรฐานด้านนันทนาการ มาตรฐานด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง ด้านมาตรฐานด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรหนึ่ง ซึ่งได้รับการถ่ายโอนภารกิจในการสงเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นหนึ่งภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนและจากการลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ทำให้ผู้วิจัยพบปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในการออกจ่ายเบี้ยยังชีพ

ชีพให้กับผู้สูงอายุ และปัญหาที่ผู้สูงไม่สามารถมารับเบี้ยยังชีพด้วยตนเองได้ เนื่องจากบุตรหลานติดภารกิจจากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี เพื่อให้ทราบถึงลักษณะความต้องการของผู้สูงอายุที่ต้องการได้รับสวัสดิการด้านต่างๆตามมาตรฐานที่กรมส่งเสริมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดไว้ จำนวน 6 ด้าน เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัย ไปเป็นข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย เพื่อประกอบการตัดสินใจในการนำไปกำหนดเป็นนโยบาย ในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุมากที่สุด

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
- 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรของการวิจัยคือ ผู้ที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไปทั้งเพศชายและเพศหญิงซึ่งอาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 431 คน (งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี, 2556) และใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีคำนวณตามสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1973: 108) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน

##### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย มีความเที่ยงตรง ความถูกต้องของข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะที่อยู่อาศัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการบริหารจัดการ 5 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ คำถามจากแบบสอบถามตอนนี้ คำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (likert) (ประวิทย์ เอรารธรรม , 2545)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ และการรักษาพยาบาล ด้านรายได้ ด้านที่พักอาศัย ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว

ผู้ดูแลและการคุ้มครอง ด้านการสร้างบริการทางสังคม และเครือข่ายการเกื้อหนุน คำถามจากแบบสอบถาม  
ตอนนี้ คำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (likert) (ประวิทย์  
เอรารรรณ์,2545)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended  
Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะ  
เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอ  
หนองแค จังหวัดสระบุรี

#### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ  
54.8 มีอายุระหว่าง 65 -70 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.2 รายได้ระหว่าง 5,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.6 ระดับ  
การศึกษาประถมศึกษา (ป.1-ป.6) คิดเป็นร้อยละ 52.9 สถานภาพการสมรส สมรส คิดเป็นร้อยละ 44.7 ลักษณะที่อยู่  
อาศัย อยู่บ้านตนเอง คิดเป็นร้อยละ 71.2

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารจัดการ

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารจัดการ พบว่า มีการปฏิบัติการปัจจัยการบริหารจัดการ  
โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$  S.D.= .05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีระดับการปฏิบัติการ ดังนี้  
ปัจจัยการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ อบต. โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$  S.D.=3.92)  
ปัจจัยการบริหารจัดการด้านงบประมาณ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$  S.D. = 0.60)  
ปัจจัยการบริหารจัดการด้านบุคลากร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$  S.D.=0.80)  
ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการประชาสัมพันธ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$  S.D.=0.95)  
ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$  S.D.=0.66)

#### 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุ

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุ พบว่ามีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$  S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่ามีการปฏิบัติการดังนี้ผลการบริหารจัดการ  
สวัสดิการผู้สูงอายุด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.36$   
S.D.= 0.74)

ผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านรายได้ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.48$  S.D. = 0.72)

ผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านที่พักอาศัย โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง  
( $\bar{X} = 3.20$  S.D.=0.82)

ผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านนันทนาการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.53$  S.D.=0.78)

ผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการ  
คุ้มครอง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$  S.D.=0.68)

ผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านการสร้างบริการทางสังคมและเครือข่ายการเกื้อหนุน  
โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.81$  S.D.= 0.91)

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้คือ

1) สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุ โดยรวม (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านการสร้างบริการทางสังคมและเครือข่ายการเกื้อหนุน(ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) นอกนั้นปัจจัยการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านอื่นๆ(ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล, ด้านรายได้, ด้านที่พักอาศัย, ด้านนันทนาการ, และด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2) สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการด้านงบประมาณในการดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยการบริหารจัดการด้านงบประมาณไม่มีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุโดยรวม (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) นอกนั้นปัจจัยการบริหารจัดการด้านงบประมาณไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านอื่นๆ (ด้านรายได้, ด้านที่พักอาศัย, ด้านนันทนาการ, ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง, และด้านการสร้างบริการทางสังคมและเครือข่ายการเกื้อหนุน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3) สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการบริหารจัดการด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุโดยรวม (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าปัจจัยการบริหารจัดการด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านรายได้ (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) ปัจจัยการบริหารจัดการด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านที่พักอาศัย, ด้านนันทนาการ และด้านการสร้างบริการทางสังคมและเครือข่ายการเกื้อหนุน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01) ปัจจัยการบริหารจัดการด้านบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านอื่น (ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัวผู้ดูแล และการคุ้มครอง) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

4) สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการประชาสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุโดยรวม (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าปัจจัยการบริหารจัดการด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านรายได้, ด้านที่พักอาศัย, ด้านนันทนาการและด้านการสร้างบริการทางสังคมและเครือข่ายการเกื้อหนุน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01) ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง(ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05) ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการประชาสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล(ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

5) สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุโดยรวม (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า

ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านรายได้, ด้านที่พักอาศัย, ด้านนันทนาการและด้านการสร้างบริการทางสังคมและเครือข่ายการเกื้อหนุน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05)

ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

#### อภิปรายผล

##### 1) การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารจัดการ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารจัดการ พบว่า มีการปฏิบัติการ ปัจจัยการบริหารจัดการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ระดับการปฏิบัติการปัจจัยการบริหารจัดการทุกด้าน (ด้านภาวะผู้นำ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านประชาสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพได้รับการดูแลในด้านอื่นๆ จาก อบต. มีความพึงพอใจจากการให้บริการ เช่น ในด้านการดูแลเอาใจใส่ การติดตามผลการดำเนินงานทั้งจากตัวผู้นำ อบต. สมาชิกสภา อบต.และเจ้าหน้าที่รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของ อบต.จึงส่งผลให้ระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นลินี โสขิงชัยฤทธิ์ (2549) ที่ได้ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานสวัสดิการสังคมด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ ข้อแรกคือ ในการประเมินผลการดำเนินงาน สวัสดิการสังคมด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผลการดำเนินงานสวัสดิการสังคมด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในระดับมาก ส่วนวัตถุประสงค์ข้อที่สองคือระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานสวัสดิการด้านเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุของเทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการดำเนินงานสวัสดิการสังคมด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ความชัดเจนของระเบียบวิธีปฏิบัติความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับภาระงาน ความร่วมมือ และการสนับสนุนของบุคลากร และการมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานสวัสดิการสังคมด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในทิศทางเดียวกัน

## 2) การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการบริหารจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุ

จากผลการวิจัยข้อมูลผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุ พบว่าระดับการปฏิบัติการผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุทุกด้าน (ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านรายได้ ด้านที่พักอาศัย ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ได้รับสวัสดิการทางด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ ในกรณีของผู้สูงอายุที่ไม่มีผู้ดูแล ซึ่งเป็นผู้ป่วยติดเตียง ได้รับการดูแลเอาใจใส่จาก ผู้นำ อบต. สมาชิกสภา อบต. ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้สูงอายุมีความประทับใจการดูแล และการออกเยี่ยมเยียนของคณะบุคคลดังกล่าว นอกจากนั้นแล้วทางด้านที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจนยังได้รับการดูแลที่เป็นรูปธรรม คือมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อนำไปซ่อมบ้านให้กับผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจนเป็นประจำทุกปี และยังมีโครงการพาผู้สูงอายุไปทัศนศึกษาตามสถานที่ต่างๆ ซึ่งถือเป็นการสร้างความประทับใจให้กับผู้สูงอายุอีกทางหนึ่ง ในกรณีที่ผู้สูงอายุเสียชีวิตยังมีสวัสดิการในสงเคราะห์ศพตาม ประเพณี ซึ่งเป็นการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายแก่ญาติของผู้สูงอายุ จากสวัสดิการต่างๆ ที่ผู้สูงอายุได้รับในเบื้องต้นเหล่านี้ จึงส่งผลให้ระดับการปฏิบัติการผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุ (ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านรายได้ ด้านที่พักอาศัย ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัวผู้ดูแล และการคุ้มครอง) อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการการวิจัยของจักร์เพ็ญ ทะเรรัมย์ (2551) ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ :กรณีศึกษาเทศบาลตำบลตาจาง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า โดยเฉลี่ยผู้สูงอายุมีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมประจำวันในระดับดีสุขภาพจิตโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางด้านสถานภาพทางสังคมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางสถานภาพทางเศรษฐกิจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่ดี ด้านสภาพแวดล้อมโดยเฉลี่ยผู้สูงอายุมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ด้านสุขภาพกายโดยเฉลี่ยผู้สูงอายุมีสุขภาพกายอยู่ในระดับไม่ดีตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

1. ควรเน้นนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดนโยบายโดยเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอข้อคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและหลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการ ซึ่งเป็นหน้าที่ของท้องถิ่นที่จะต้องสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น รวมถึงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ เช่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาคมหมู่บ้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนประชาชนทั่วไป ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการผลักดันให้นโยบายประสบความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารเน้นนโยบายในการณรงค์ส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนต่างๆชี้แจงบอกถึงรายละเอียดของนโยบายที่กำหนดไว้ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนได้ทำความเข้าใจ ในกรณีเกิดความล่าช้าเกี่ยวกับงานที่เป็นสิทธิและสวัสดิการที่ต้องมอบให้ประชาชน



#### ข้อเสนอแนะด้านบริหาร

1. องค์การบริหารส่วนตำบล นำข้อเสนอของผู้สูงอายุในด้านการขอเพิ่มเบี้ยยังชีพเพื่อนำเข้าที่ประชุมเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสมในการดำรงชีวิตประจำวัน ในสถานะที่ค่าครองชีพสูงขึ้น

2. องค์การบริหารส่วนตำบล ประชุมพิจารณาในส่วนของการกำหนดระยะเวลาในการออกจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุถึงที่พักอาศัย เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพตรงตามเวลาที่ผู้สูงอายุแต่ละหมู่บ้านต้องการตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุ และแบ่งเบาภาระให้กับบุตรหลานและผู้ดูแลผู้สูงอายุ

3. องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาแต่งตั้งผู้สูงอายุ เพื่อเข้ามาเป็นตัวแทนในการคัดเลือกผู้สูงอายุของแต่ละหมู่บ้าน เพื่อให้ได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน และเป็นการให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ ไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเอาใจใส่จากสังคมรอบข้าง

4. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อนำมาซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้กับผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจนของแต่ละหมู่บ้าน โดย อบต.พิจารณาคัดเลือกจากหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้ให้ทั่วถึงและครบทุกหมู่บ้าน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายปีเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำผลไปวางแผน ปรับปรุง สร้างนโยบายในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุให้มากที่สุด

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความต้องการในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ เช่น ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมต่อสังคม

#### บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น,กระทรวงมหาดไทย. (2544). มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ.

กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด

จันทร์เพ็ญ ทะเรรัมย์(2551). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตาง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์. รายงานงานการศึกษาอิสระ สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นลินี โล่ชิงชัยฤทธิ์.(2549) การประเมินผลการดำเนินงานสวัสดิการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ:

กรณีศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่.

บรรลุ ศิริพานิช. (2543). ผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

ศิริพัฒน์ ยอดเพชร.(2544) คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทยในประเด็นการเกื้อหนุนสังคมแก่ผู้สูงอายุ.

สุพิศรา สุภาพ. (2540). ปัญหาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักส่งเสริมพิทักษ์ผู้สูงอายุ,2553.กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กรุงเทพมหานคร :บริษัท ศักดิ์โสภณาการพิมพ์ จำกัด.

Yamane, (1973). Statistics and Introductory Analysis. 2nd ed. New York: Harper and Row.  
การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ประภาพร รูปสูง<sup>1</sup>, สุรินทร์ นิยมางกูร<sup>2</sup>, ประเวศน์ มหารัตน์สกุล<sup>3</sup>  
<sup>1</sup>นักศึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ดร., <sup>3</sup>อาจารย์ พิเศษ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง 2) เพื่อศึกษาโครงสร้างองค์การ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 479 คน คำนวณจากสูตร ทาไร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ๙ เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ปัจจัยการบริหาร มีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารรายด้าน มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.71) ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.76) ด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.78) และมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.84)
- 2) โครงสร้างองค์การ มีลักษณะความเหมาะสมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การรายด้านทุกด้านมีลักษณะความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.73) ด้านสายการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.68) ด้านการแบ่งงานกันทำ ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.68) ด้านช่วงการควบคุม ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.79) และด้านภารกิจหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.73)
- 3) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลรายด้าน มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักนิติธรรม ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.75) หลักความโปร่งใส ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.72) หลักความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.84) หลักความคุ้มค่า ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.73) หลักคุณธรรม ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.83) และมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ หลักการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.68)

4) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารทุกด้าน (ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุและอุปกรณ์) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

5) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า โครงสร้างองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การทุกด้าน (ด้านภารกิจหน้าที่ ด้านการแบ่งงานกันทำ ด้านสายการบังคับบัญชา ด้านช่วงการควบคุม และด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

6) ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย คือ 1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการปฏิบัติงาน เช่น ควรกำหนดวันประชุมที่แน่นอนให้ทุกหน่วยงานเข้าร่วม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการบริหารงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะส่งผลให้การบริหารจัดการภายในองค์กรบรรลุเป้าหมาย 2) ผู้บริหารควรมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจนและนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

**ความสำคัญ:** การบริหารจัดการ, หลักธรรมาภิบาล

THE MANAGEMENT BASED ON GOOD GOVERNANCE  
AT THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF FINANCE

Prapapom Roopsong<sup>1</sup>, Surin Niyamangkoon<sup>2</sup>, Pravej Maharutskul<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Student of Master's Degree, Master of Public Administration, Valaya Alongkorn Rajabhat University.

<sup>2,3</sup>Lecturer Curriculum and Teaching Department Master of Public Administration Program,

Valaya Alongkorn Rajabhat University.

ABSTRACT

The objectives of the research were 1) to study the level of the management based on good governance at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance, 2) to study the organizational structure to the management based on good governance at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance and 3) to study the factors related to the management based on good governance at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance. A sample consisted of 218 personnel computed by using Taro Yamane's formula from the population of 479 personnel (government officials, government employees, permanent employees and

temporary employees) in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance, by Proportional Stratified Random Sampling. The data were collected by a questionnaire. Statistical analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The research found that:

1. The overall administrative factor were at the high level ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.59). When considering each component of the administrative factor, it was found that the administrative factor was at the high level in 3 components, i.e. the budget ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.71), the material and equipment ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.76) and the personnel ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.78), respectively, while the leadership component was at the medium level ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.84).

2. The overall organizational structure factor were at the high level ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.64). When considering each component of the organizational structure factor, it was found that all components of the organization structure factor were at the high level, i.e. the unity of command ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.73), the hierarchy ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.68), the division of work ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.68), the span of control ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.79) and the function ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.73) respectively.

3. The overall the management based on good governance at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance were at the high level ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.63). When considering each component of the management based on good governance at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance, it was found that the management based on good governance at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance was at the high level in 5 components, i.e. The rule of law ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.75), the accountability ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.72), the responsibility ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.84), the cost - effectiveness ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.73) and the morality ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.83) while the participation component was at the medium level ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.68).

4. From testing hypotheses 1, it was found that, the overall administrative factor had positive significant relationship with the management based on good governance at .01 level of significance. When considering each component of the administrative factor, it was found that all components of the administrative factor (i.e. Leadership, personnel, budget and material and equipment.) had positive significant relationship with all components of the management based on good governance (the rule of law, morality, accountability, participation, responsibility and cost - effectiveness) at .01 level of significance.

5. From testing hypotheses 2, it was found that, the overall organization structure factor had positive significant relationship with the management based on good governance at .01 level of significance. When considering each component of the organization structure factor, it was found that all components of the organization structure factor (i.e. function, division of work, hierarchy, span of control, and unity of command.) had positive significant relationship with all components of the

management based on good governance (i.e. the rule of law, morality, accountability, participation, responsibility and cost – effectiveness) at .01 level of significance.

6. For the suggestions from the research, 1) the executives should provide personnel at all levels (government officials, government employees, permanent employees and temporary employees) to participate in planning of the organizational target and operation. For examples, the exact date of the meeting should be scheduled in advance and allowed personnel in all divisions to attend, the personnel should have the chance to express their opinion in the matters of administration. The participation of personnel will contribute to the management in the achievement of the organizational goals. 2) The executives should have clear method of personnel performance evaluation and use the results from evaluation to improve organizational working continuously. This will increase efficiency the organization at management.

**Key Word:** Management, Good Governance

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 และนำระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยมาใช้ แต่ในทางปฏิบัติการตัดสินใจระดับชาติอยู่ในมือของข้าราชการระดับสูง ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมืองอย่างแท้จริง ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาของคนไทยยังต่ำ สื่อมวลชนยังไม่มีพลังและไม่มีกลไกการมีส่วนร่วมหรือการตรวจสอบของประชาชน ผู้ใช้อำนาจยุคหลังๆ มองข้ามคุณธรรมในการปกครอง เป็นสาเหตุสำคัญทำให้ประเทศต้องประสบกับปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจในปี 2540 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544) อีกทั้งพบว่าสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งเกิดขึ้นมาจากกลไกและระบบการบริหารจัดการในระดับประเทศ และระดับองค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนมีความบกพร่องและขาดประสิทธิภาพสูง รวมถึงการกระทำผิดทุจริต และขาดจริยธรรมของบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552) ท่ามกลางวิกฤติทางเศรษฐกิจดังกล่าว ได้มีนักวิชาการกลุ่มหนึ่งพยายามศึกษาหาสาเหตุ แนวทางการแก้ไข และวิธีป้องกันทางเศรษฐกิจ ทำให้พบข้อสรุปที่น่าสนใจประการหนึ่ง นั่นคือ วิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 มิได้มีสาเหตุมาจากวิกฤตเศรษฐกิจของโลกดังเช่นที่เคยเป็นมาในอดีต เพราะจากภาพรวมเศรษฐกิจโลกในปี 2540 จะเห็นได้ว่ามีแนวโน้มดีขึ้น ดังนั้น ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจไทยจึงน่าจะมีสาเหตุมาจากกลไกและการบริหารจัดการเศรษฐกิจและสังคมในประเทศเอง จากข้อสรุปดังกล่าว ทำให้เกิดกระแสตื่นตัวเรียกร้องให้มีการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีหรือที่รู้จักกันทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” ให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริงในประเทศ (ปาริชาติ เทพอารักษ์ และคนอื่น ๆ, 2546)

กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในโลกขึ้นอย่างมากมาย ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จึงต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบ ที่เปลี่ยนแปลงไป แต่การบริหารจัดการภาครัฐโดยรวมเท่าที่ผ่านมายังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเฉียบพลันได้ (ปัญญา ฉายะจินตาวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล, 2546) ดังนั้น การพัฒนาระบบราชการไทยให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว โดยการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือ ธรรมาภิบาล (Good Governance) และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในอันที่จะทำให้ระบบราชการ

ขับเคลื่อนไปอย่าง มีประสิทธิภาพ เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง สามารถเรียนรู้ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและยืดหยุ่นในหลักจริยธรรมและ ธรรมาภิบาล เพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมายปลายทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของชาติ (จิรวัดน์ อัครบรร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์, 2552)

ในประเทศไทย ธรรมาภิบาล (Good Governance) ถือว่าเป็นแนวคิดที่ยอมรับว่าเป็นหลักการที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย โดยมีการเสนอและกล่าวถึงแนวคิดนี้อย่างกว้างขวาง ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม คือ กฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2540 ที่ใช้ในขณะนั้น ได้บัญญัติมาตราต่างๆ ที่สัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล หากมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งต่อมามีสำนักนายกรัฐมนตรีได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย 6 หลัก คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ต่อมาพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 มุ่งเน้นให้ส่วนราชการใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ โดยบัญญัติให้ “การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดขอบเขต แบบแผน และแนวทางการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือ ธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย 7 ประการคือ เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกิดความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 4 หน้าที่ของชนชาวไทย มาตรา 74 กำหนดให้ “บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...”

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจขององค์การ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ โดยการนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาปรับใช้ในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ ธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับนานาชาติ ระดับประเทศ และระดับท้องถิ่นว่าเป็นหลักการที่ดีมีประโยชน์ สามารถช่วยป้องกัน และแก้ไขปัญหา ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็ง และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งในประเทศไทยมีองค์กรทางราชการ และสถาบันการศึกษาได้มีการริเริ่มนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามลำดับ (บุษง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี, 2544) ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งยังสามารถนำผลการวิจัยไปประกอบการพิจารณาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
2. เพื่อศึกษาโครงสร้างองค์การ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัด

กระทรวงการคลัง

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 479 คน (ข้อมูลจากระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2557)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 218 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร, 2553)
3. การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และทำการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรตามสัดส่วนที่คำนวณได้แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากจนได้ครบตามจำนวน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed Form) แบบเลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทของบุคลากร
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุและอุปกรณ์
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย ด้านภารกิจหน้าที่ ด้านการแบ่งงานกันทำ ด้านสายการบังคับบัญชา ด้านช่วงการควบคุม และด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

#### ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.7) และนอกนั้นเป็นเพศชาย (ร้อยละ 35.3)

อายุ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี (ร้อยละ 40.8) รองลงมา มีอายุ 23 - 30 ปี (ร้อยละ 31.2) และนอกจากนั้นมีอายุ 41- 56 ปี (ร้อยละ 28.0) โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.04 ปี ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 57.8) รองลงมา สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 22.5) และนอกจากนั้นสำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 19.7)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี (ร้อยละ 31.7) รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 - 7 ปี (ร้อยละ 25.7) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี เป็นต้นไป (ร้อยละ 23.9) นอกจากนี้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 - 10 ปี (ร้อยละ 18.8) โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 8.55 ปี

ประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นประเภทข้าราชการ (ร้อยละ 38.1) รองลงมา เป็นประเภทลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 28.9) และเป็นประเภทพนักงานราชการ (ร้อยละ 19.3) นอกจากนี้ เป็นประเภทลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 13.8)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหาร พบว่า ปัจจัยการบริหาร มีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารรายด้าน มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน (ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุและอุปกรณ์) และมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน (ด้านภาวะผู้นำ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.89) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถถ่ายทอดเป้าหมายการปฏิบัติงานได้ชัดเจน ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = 0.97)

ด้านบุคลากร พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านบุคลากร มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 10 บุคลากรในหน่วยงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 1.00) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 9 บุคลากรในหน่วยงานมีความเสียสละ อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = 1.02)

ด้านงบประมาณ พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณ มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 12 หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.90) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 14 หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผน ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 0.96)

ด้านวัสดุและอุปกรณ์ พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านวัสดุและอุปกรณ์ มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติการทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 16 หน่วยงานของท่านมีวัสดุและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.96) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 19 การเบิกจ่ายวัสดุและอุปกรณ์ในหน่วยงานของท่านมีความรวดเร็วทันต่อการใช้งาน ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.94)



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างองค์การ พบว่า โครงสร้างองค์การมีลักษณะความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.64$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การรายด้านทุกด้านมีลักษณะความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ด้านภารกิจหน้าที่ ด้านการแบ่งงานกันทำ ด้านสายการบังคับบัญชา ด้านช่วงการควบคุม และด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า

ด้านภารกิจหน้าที่ พบว่า โครงสร้างองค์การ ด้านภารกิจหน้าที่ มีลักษณะความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีลักษณะความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3 ภารกิจหน้าที่ในแต่ละส่วนงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.82$ ) และข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 บุคลากรในส่วนงานของท่านปฏิบัติภารกิจได้ครบถ้วนตามที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.95$ )

ด้านการแบ่งงานกันทำ พบว่า โครงสร้างองค์การ ด้านการแบ่งงานกันทำ มีลักษณะความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.68$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีลักษณะความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 10 การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ( $\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.91$ ) และข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 9 บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.92$ )

ด้านสายการบังคับบัญชา พบว่า โครงสร้างองค์การ ด้านสายการบังคับบัญชา มีลักษณะความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.68$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 12 บุคลากรในหน่วยงานรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น ( $\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.79$ ) และข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 11 หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.86$ )

ด้านช่วงการควบคุม พบว่า โครงสร้างองค์การ ด้านช่วงการควบคุม มีลักษณะความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.79$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีลักษณะความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 16 จำนวนของบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถควบคุมได้มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.83$ ) และข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 18 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ทันที ( $\bar{X} = 3.36, S.D. = 0.95$ )

ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา พบว่า โครงสร้างองค์การ ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชามีลักษณะความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.73$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 24 หน่วยงานของท่านไม่เกิดความรับผิดชอบ หากเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.84$ ) และข้อที่มีลักษณะความเหมาะสมของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 22 อำนาจการบังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.89$ )

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีการปฏิบัติกรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.63$ ) และเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลรายด้าน มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า) และมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน (หลักการมีส่วนร่วม) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า

หลักนิติธรรม พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2 ในการปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่ของบุคลากรเป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.91) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3 หน่วยงานของท่านปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.95)

หลักคุณธรรม พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรม มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 8 บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.84) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 10 การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงานของท่านประเมินจากผลงานยึดหลักความสามารถ ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 0.99)

หลักความโปร่งใส พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หลักความโปร่งใส มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 14 หน่วยงานของท่านมีระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.87) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 13 หน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากรและบุคคลภายนอก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.83)

หลักการมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติการอยู่ระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 17 บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.86) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 18 การบริหารงานในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ( $\bar{X} = 3.07$ , S.D. = 0.84)

หลักความรับผิดชอบ พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หลักความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 21 บุคลากรหน่วยงานตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และข้อ 23 บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.90) และข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 25 เมื่อมีนโยบายหรือกิจกรรมเร่งด่วน บุคลากรในหน่วยงานกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 1.04)

หลักความคุ้มค่า พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หลักความคุ้มค่า มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติการของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 26 หน่วยงาน

ของท่านมีนโยบายประหยัดพลังงาน เช่น ปิดไฟช่วงพัก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.97) และข้อที่มีการปฏิบัติของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 29 หน่วยงานของท่านนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = 1.14)

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ปัจจัยการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า  $r_{xy} = .839$ , p-value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า  $r_{xy} = .585$ , p-value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยการบริหาร ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ปัจจัยการบริหาร ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า  $r_{xy} = .716$ , p-value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า  $r_{xy} = .745$ , p-value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยการบริหาร ด้านวัสดุและอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ปัจจัยการบริหาร ด้านวัสดุและอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (ค่า  $r_{xy} = .503$ , p-value = .000) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านวัสดุและอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง



ด้าน(หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

### อภิปรายผล

#### 1. อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง พบว่า มีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การบริหารจัดการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีการสอบสวนและลงโทษบุคลากรที่ปฏิบัติผิดวินัยอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา อีกทั้งยังมีนโยบายประหยัดพลังงาน และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน ประกอบกับ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เป็นองค์กรที่มีการกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง รวมทั้งการแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง อีกทั้งวิสัยทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กำหนดว่า “มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการบริหารงานของกระทรวงการคลังตามหลักธรรมาภิบาล” ซึ่งจากภารกิจและวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงมีผลต่อจิตสำนึกของบุคลากรทุกระดับ ดังนั้นจึงทำให้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีการปฏิบัติการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสว นามโยธา (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้านเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวงทอง กองแก้ว (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะของประชาชนในการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอขาง จังหวัดพะเยา พบว่า ทักษะของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) หลักนิติธรรม มีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินของแผ่นดิน การภาษีอากร การรักษาการ กิจการเกี่ยวกับที่ดินราชพัสดุ กิจการอันกฎหมายบัญญัติให้เป็นการผูกขาดของรัฐ กิจการหารายได้ซึ่งรัฐมีอำนาจดำเนินการได้แต่เพียงผู้เดียวตามกฎหมายและไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรมอื่น และกิจการซึ่งจะเป็นสัญญาผูกพันต่อเมื่อรัฐบาลได้ให้อำนาจหรือสัตยาบัน รวมทั้งการค้ำประกันหนี้ของส่วนราชการและองค์การรัฐ สถาบันการเงินและรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น การบริหารจัดการของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง จึงมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการออกคำสั่งใดๆ อ้างอิงข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งบุคลากรในองค์การยังถือปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด ดังนั้น จึงทำให้หลักนิติธรรมมีการปฏิบัติการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับหลักนิเทศกรรมของกระทรวงศึกษาธิการ (2547) กล่าวว่า หลักการพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลด้านหลักนิเทศกรรม ได้แก่ การตรวจกฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านี้ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงป ปานเพ็ง (2553) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเสี้ยว อำเภอฟากท่า จังหวัดอุตรดิตถ์ ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเสี้ยว อำเภอฟากท่า จังหวัดอุตรดิตถ์ตามหลักธรรมาภิบาล หลักนิเทศกรรม อยู่ในระดับมาก

2) หลักคุณธรรม มีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานขององค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม การสอบสวนและการลงโทษบุคลากรที่ปฏิบัติผิดวินัยอย่างจริงจัง ประกอบกับการส่งเสริมบุคลากรด้านศีลธรรม คุณธรรม โดยกำหนดมาตรฐานในการให้บริการที่เท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงความเสมอภาคและเท่าเทียม ดังนั้น จึงทำให้หลักคุณธรรม มีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับหลักคุณธรรมของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กล่าวว่า หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สำนึกในหน้าที่ของตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ อุบลเลิศ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 หลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก

3) หลักความโปร่งใส มีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การบริหารงานขององค์การมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา การเปิดโอกาสให้บุคลากรติดตามตรวจสอบ แผนงานและโครงการต่างๆ เช่น การประกาศเปิดเผยกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการเปิดเผยราคากลางและการคำนวณราคากลางการจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมายของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และมีการเผยแพร่ข่าวสารการประกวดราคา ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน และเว็บไซต์ของกรมบัญชีกลาง อีกทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กำหนดคำขวัญขององค์การว่า "ทำงานด้วยใจ ข้อมูลโปร่งใส พร้อมให้บริการ" ดังนั้น จึงทำให้หลักความโปร่งใสมีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ บุซบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544) กล่าวว่า ความโปร่งใสเป็นการพิจารณาที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการทำงาน กฎกติกา และความตั้งใจจริงในการบริหารงานของหน่วยงานต่อสาธารณชน มีความเป็นอิสระในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารทั้งทางเศรษฐกิจ การค้า สังคมและสิ่งแวดล้อม ข้อมูลที่เผยแพร่ต้องมีความทันสมัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต เดชทรัพย์ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึกอำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอ ทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล หลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก

4) หลักการมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การบริหารงานขององค์การจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ หากบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ เช่น มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์การ แต่เนื่องจากการจัดประชุมภายในองค์การส่วนใหญ่ จะเป็นการ

ประชุมกันในระดับผู้บริหาร หรือระดับหัวหน้าส่วน ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ขาดการมีส่วนร่วม ดังนั้น จึงทำให้หลักการมีส่วนร่วมมีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ ฤทธิจักร (2550) ที่ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะ ของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พบว่า บุคลากรมีทัศนะต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ หลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ อุบลเลิศ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 หลักการ มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

5) หลักการรับผิดชอบ มีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บุคลากรในหน่วยงานตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม อีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานก็ยอมรับผลจากการกระทำของตน ดังนั้น จึงทำให้หลักความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับหลักความรับผิดชอบต่อระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กล่าวว่า หลักความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวงทอง กองแก้ว (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ทัศนะของประชาชนในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา พบว่า ทัศนะของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา หลักความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

6) หลักความคุ้มค่า มีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีนโยบายประหยัดพลังงาน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว รวมทั้งมีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้วัสดุและอุปกรณ์อย่างประหยัด ประกอบกับ ค่านิยมสร้างสรรค์ขององค์กร กำหนดให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการทำงานได้ผลผลิตตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัดทรัพยากร ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหน่วยต่ำ และทำงานได้ทันเวลาที่กำหนด ดังนั้น จึงทำให้หลักความคุ้มค่ามีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับหลักความคุ้มค่าของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กล่าวว่า หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และสอดคล้องกับแนวคิดของ บุซบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544) กล่าวว่าหลักความคุ้มค่า เป็นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (efficiency and effectiveness) กระบวนการและสถาบันของรัฐสามารถจัดสรรและใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของคนในสังคมโดยรวม รวมถึงการทำงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ คำปาเชื้อ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง ด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก

## 2. อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการคลัง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ปัจจัยทางการบริหารเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ถูกนำมาใช้หรือสนับสนุนให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ อันประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำซึ่งองค์การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถถ่ายทอด เป้าหมายการปฏิบัติงานได้ชัดเจน สามารถกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านบุคลากร หน่วยงานมีการคัดเลือกบุคลากรเข้า ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีเพียงพอ บุคลากรในหน่วยงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงาน และยังได้รับการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานโดยการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรทุกระดับ ประกอบกับพันธกิจขององค์การมุ่งเน้นในด้านการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ในด้านทรัพยากรบุคคลและ ระบบข้อมูลสารสนเทศ ปัจจัยด้านงบประมาณ หน่วยงานมีแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนงาน งบประมาณ ในการดำเนินงานมีเพียงพอ ขั้นตอนการเบิกจ่ายมีความชัดเจน อีกทั้งมีหน่วยตรวจสอบภายในระดับกรมและ ระดับกระทรวง ที่คอยตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ จึงทำให้การใช้จ่าย งบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ ปัจจัยด้านวัสดุและอุปกรณ์องค์การมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด ดังนั้น จึงทำให้วัสดุและ อุปกรณ์มีจำนวนที่เพียงพอ มีสภาพดีพร้อมใช้งาน การเบิกจ่ายวัสดุและอุปกรณ์ทันต่อความต้องการ อีกทั้ง องค์การได้นำเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงทำให้ ปัจจัยการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสว นามโยธา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด มหาสารคาม พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านนักบริหาร ด้านนักเผด็จการแบบใช้ พระคุณ ด้านผู้รักษากฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนด้านนักพัฒนามีความสัมพันธ์กันในระดับปาน กลาง และปัจจัยทรัพยากรการบริหาร ด้านเงิน ด้านวัสดุ และด้านเครื่องจักร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วน ด้านคน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุทิตา วงศ์สงคราม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้นำ องค์การและผู้บริหารระดับต่างๆ ในองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักความโปร่งใส/มีส่วนร่วมและการปฏิบัติตาม หลักนิติธรรม/คุณธรรม มากที่สุด (นัยสำคัญ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลัก ความรับผิดชอบ/ความคุ้มค่ามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสามารถในการบริหารจัดการและบริหารทรัพยากรใน องค์กร (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01)

สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โครงสร้างองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ โครงสร้างองค์การเป็นการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับตำแหน่ง เกี่ยวข้องกับรูปแบบของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงาน และควบคุม มีกฎระเบียบและ ข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังมีโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ



ดังกล่าว อันประกอบไปด้วย ด้านภารกิจหน้าที่ หน่วยงานกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การแบ่งส่วนงานตามภารกิจหน้าที่ที่มีความเหมาะสม บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้ครบถ้วน อีกทั้ง ภารกิจหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ด้านการแบ่งงานกันทำ หน่วยงานภายในมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน การมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถและตามความถนัดของบุคลากร รวมทั้งการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ด้านสายบังคับบัญชา หน่วยงานภายในองค์การมีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม การรายงานและการสั่งการ เกี่ยวกับปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นตามลำดับชั้น อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน รวมทั้งสายการบังคับบัญชาทำให้บุคลากรทราบขอบเขตอำนาจการบริหารภายในองค์การชัดเจน ด้านช่วงการควบคุม จำนวนของบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสามารถควบคุมได้มีความเหมาะสม บุคลากรในหน่วยงานสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง บุคลากรสามารถรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง และด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา อำนาจการบังคับบัญชาภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมและชัดเจน หน่วยงานในสังกัดไม่ก้าวร้าวการปฏิบัติงานกัน และหากเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานหน่วยงานไม่ปิดความรับผิดชอบ ดังนั้น จึงทำให้โครงสร้างองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ชะมะรัมย์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยความชัดเจนของยุทธศาสตร์ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยความเหมาะสมด้านโครงสร้างของหน่วยงาน และปัจจัยการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ พุ่มจันทร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานเทศบาลมีปัจจัย 6 ประการ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใช้ในการบริหารงานได้แก่ โครงสร้างของเทศบาล (Structure) กลยุทธ์ของเทศบาล (Strategy) ระบบการดำเนินงาน (Systems) รูปแบบการบริหาร (Style) ทักษะของบุคลากร (Skills) การจัดการบุคลากร (Staff)

#### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการปฏิบัติงาน เช่น ควรกำหนดวันประชุมที่แน่นอนให้ทุกหน่วยงานเข้าร่วม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการบริหารงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะส่งผลให้การบริหารจัดการภายในองค์การบรรลุเป้าหมาย

2) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่า มีการนำผลการประเมินมาใช้ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจนและ

นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลกับหน่วยงานอื่นที่สังกัดกระทรวงการคลัง เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ซึ่งจะได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนขึ้น และนำผลที่ได้มาพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร
- 2) ควรมีการศึกษาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อองค์ประกอบของธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการขององค์กร
- 3) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

#### บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตัวเอง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณ์ อุบลเลิศ. (2555). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จิรวัดน์ อัครบวร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์. (2552). แผนที่ยุทธศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร. (2553). การทำวิจัยทางรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: ไทยประสารการพิมพ์.
- เดือนใจ ฤทธิจักร. (2550). ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขายุทธศาสตร์การพัฒน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ถนัด เดชทรัพย์. (2550). การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึกอำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาระชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- เนาวรัตน์ พุ่มจันทร์. (2550). ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี. (2544). ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ปัญญา ฉายะจินตวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล. (2546). "ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคมไทย." วารสารดำรงราชานุภาพ. 3(7), 1-7.

- ปาริชาติ เทพอารักษ์ และคนอื่นๆ. (2546) “ระบบบริหารจัดการที่ดี: แนวคิดและทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน.” วารสาร เศรษฐกิจและสังคม. 44(1), 13 - 20.
- มูทิตา วงศ์สงคราม. (2555). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล. การค้นคว้าอิสระรัฐ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รวงทอง กองแก้ว. (2553). ทศนะของประชาชนในการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การ บริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอซาง จังหวัดพะเยา. การค้นคว้าอิสระรัฐ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วรภรณ์ คำปาเชื้อ. (2552). การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลปกครองในส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระรัฐ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช.
- สงบ ปานเพ็ง. (2553). การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ล้านเสี้ยว อำเภอปากท่า จังหวัดอุตรดิตถ์ ตามหลักธรรมาภิบาล. ภาคนิพนธ์รัฐ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating). กรุงเทพฯ: พรีเมียร์ โพร.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช.
- ไสว นามโยธา. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รัฐ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล  
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

พุทธพงษ์ สองสี<sup>1</sup>, สุรินทร์ นิมมางกูร<sup>2</sup>, ขาญชัย จิตรเหล้าอาร์ท<sup>3</sup>  
นักศึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ ดร. หลักสูตรหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงาน บรรยากาศขององค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี และ 4) เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานเทศบาลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 186 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) คุณลักษณะของงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ ต่ำมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D.=0.50) บรรยากาศขององค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D.=0.58) และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D.=0.56)
- 2) คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเทศบาลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
- 3) บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เช่นเดียวกัน
- 4) จากการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ปัญหา คือ บุคลากรบางคนไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ขององค์การ และมีความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน สำหรับข้อเสนอแนะคือ ควรให้องค์การออกกฎ ระเบียบ ในการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติตามโดยกำกับดูแลอย่างเคร่งครัด และควรจัดการความขัดแย้งในการ ทำงานร่วมกันให้หมดไป ซึ่งจะเป็นการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การต่อไป

ความสำคัญ: คุณลักษณะของงาน, บรรยากาศขององค์การ, ความผูกพันขององค์การ

## FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF MUNICIPALITY PERSONNEL IN MUEANG DISTRICT, PATHUM THANI PROVINCE

Phuttapong Songsee<sup>1</sup>, Surin Niyamangkoon<sup>2</sup>, Chanchai Chitlaoarporn<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Student of Master's Degree, Master of Public Administration Program, ValayaAlongkornRajabhat University.

<sup>2</sup>Associate Professor Dr. and Teaching Department Master of Public Administration Program,  
ValayaAlongkornRajabhat University.

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the Job characteristics, the organizational climate and the organizational commitment of municipality Personnel in Mueang district, Pathum Thani province. 2) to study the relationship between the Job characteristics and the organizational commitment of municipality Personnel in Mueang district, Pathum Thani province. 3) to study the relationship between the organizational climate and the organizational commitment of municipality Personnel in Mueang district, Pathum Thani province. and 4) to study a problems and the suggestions for developing the organizational commitment of municipality Personnel in Mueang district, Pathum Thani province. The sample consisted of 186 selected municipality personnel in Mueang district, Pathum Thani province by proportional stratified sampling. The data was collected by questionnaire. The statistical analyses were frequency, percentage, average, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results of this research were as follows:

1) For basic data analysis, it was found that the job characteristics of municipality Personnel in Mueang district, Pathum Thani province was at the high level ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D.=0.50) the organizational climate of personnel in Mueang District Municipalities, Pathum Thani Province was at the good level ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D.=0.58) and the organizational commitment of personnel in Mueang District Municipalities, Pathum Thani Province was at the high level ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D.=0.56).

2) From hypothesis testing, it was found that the Job characteristics of municipality Personnel in Mueang district, Pathum Thani province has a positive relationship with the organizational commitment at 0.01 level of significance, and

3) the organizational climate has a positive relationship with the organizational commitment of municipality Personnel in Mueang district, Pathum Thani province at .01 level of significance.

4) From the study of problems and suggestions, it was found that the problems were some personnel do not follow the rules of the organization and there was a conflict in working together. For suggestions, the organization should control the personnel to strictly follow the

organizational regulations. The conflict should be managed to develop organizational commitment of personnel.

**Key Word:** Job characteristic, Organization climate, Organizational Commitment

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน องค์การใดก็ตามจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย และในปัจจัยที่สำคัญแห่งความสำเร็จนั้นก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ “มนุษย์” เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์การขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

การบริหารงานบุคคล หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ จึงถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบในการบริหารงานภายในองค์การ ทั้งนี้ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์การ เพราะทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นพื้นฐานหนึ่งที่สำคัญที่ขาดมิได้ในการบริหารองค์การ หากองค์การใดที่ขาดซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่สามารถที่จะบริหารบุคลากรภายในองค์การของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้ว การบริหารองค์การก็ไม่สามารถที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็้องค์การภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งหลักการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลภายในองค์การก็คือ ความพยายามที่จะต้องดึงดูดให้คนที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานให้ได้ และนอกจากนี้คือจำเป็นต้องมีการรักษาทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์การ พร้อมกับเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรขององค์การอยู่ตลอดเวลา

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์การเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไป โดยองค์การจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์การโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์การจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์การปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ (วิลาวรรณ รัชพิศาล, 2549) ทุกวันนี้้องค์การส่วนใหญ่จึงพยายามคิดหาแนวทางต่างๆ ที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และรู้สึกถึงความผูกพันกับการทำงานของตนเองมากกว่านี้ เนื่องจากและผลการวิจัยจากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าถ้าพนักงานในองค์การเกิดความรู้สึกผูกพัน (Engagement) ต่อองค์การ ก็จะส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานรู้สึกแย่ และขาดความรู้สึกผูกพันกับองค์การและงานที่ทำ ผลก็คือผลงานจะแย่ลงเรื่อยๆ ซึ่งก็จะส่งผลต่องานขององค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารในหลายองค์การต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมากขึ้นกว่าในอดีตอย่างมาก จะเห็นได้ว่าองค์การต่างๆ เริ่มมีการสำรวจเรื่องของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเพื่อที่จะหาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานให้มากขึ้นกว่าเดิม ในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนั้น เป็นสิ่งที่เราต้องสร้างในมุมของจิตใจมากกว่าเรื่องของรางวัลหรือค่าตอบแทน เรื่องของการสร้างความผูกพันนั้น ไม่ใช่เรื่องยากแต่ก็ไม่ใช่เรื่องง่ายเช่นกัน ที่ไม่ง่ายก็

เพราะคนเป็นกุญแจสำคัญของการสร้างความรู้สึกร่วมกัน และทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองนั่นก็คือ เหล่าบรรดาหัวหน้างานทุกระดับในองค์กรนั่นเอง วิธีการก็คือต้องพัฒนาหัวหน้างานทุกคนทุกระดับให้มีความเข้าใจและสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานในสังกัดของตนเองให้ได้

ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ ดังนั้นเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความสำคัญให้คงอยู่ จึงต้องมีการสร้างบรรยากาศให้มีลักษณะเอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อการจูงใจ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้บรรยากาศขององค์กรจะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน (สมยศ นาวิการ, 2540) องค์กรที่มีบรรยากาศที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก สามัคคี มีความเข้าใจกัน ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถลดข้อขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ (ชาญชัย อาจิมสมาจาร, 2539) บรรยากาศที่เปลี่ยนแปลงไปมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น นอกจากนี้หากเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรที่สนองตอบความต้องการของบุคลากรในองค์กรจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น

จากความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงานและบรรยากาศขององค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญที่จะทำการศึกษาวาดแต่ละปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และยังทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานสังคม ผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในเทศบาลเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

อำเภอเมืองปทุมธานี ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบเทศบาล ทั้งหมดจำนวน 10 แห่ง มีจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น 347 คน ประกอบด้วย เทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 63 คน เทศบาลเมืองบางคูวัด จำนวน 40 คน เทศบาลตำบลบางชะแยง จำนวน 29 คน เทศบาลตำบลบางเตือ จำนวน 29 คน เทศบาลตำบลบางพูน จำนวน 29 คน เทศบาลตำบลบ้านกลาง จำนวน 15 คน เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จำนวน 24 คน เทศบาลตำบลหลักหก จำนวน 32 คน เทศบาลตำบลบางกะดี จำนวน 55 คน และเทศบาลตำบลบางหลวง จำนวน 31 คน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องคุณลักษณะของงาน เรื่องบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เพื่อที่ผู้บังคับบัญชาจะนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย อบรม ให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงาน บรรยากาศขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด 347 คน ประกอบด้วย เทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 63 คน เทศบาลเมืองบางคูวัด จำนวน 40 คน เทศบาลตำบลบางชะแยง จำนวน 29 คน เทศบาลตำบลบางเตือ จำนวน 29 คน เทศบาลตำบลบางพูน จำนวน 29 คน เทศบาลตำบลบ้านกลาง จำนวน 15 คน เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จำนวน 24 คน เทศบาลตำบลหลักหก จำนวน 32 คน เทศบาลตำบลบางกะดี จำนวน 55 คน และเทศบาลตำบลบางหลวง จำนวน 31 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด 347 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) และการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร จากสูตรทาโรยามานะ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน อีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความคาดเคลื่อน 0.05 เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม เพื่อเป็นสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาตามสัดส่วน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายทางทักษะ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีสิทธิในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนกลับจากงาน

ส่วนที่ 3 บรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ



## ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.4 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.0 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.6 และมีอายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.4

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.6 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.7

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 82.8 และอยู่ในระดับบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 17.2

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.7 และน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.5

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.5 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.4 รายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.1 และรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.5

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ในองค์กรเทศบาล ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความหลากหลายทางทักษะ พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายทางทักษะ โดยเฉลี่ยอยู่ในมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานในความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยงานหลายอย่าง ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D.=0.71) รองลงมาคือ งานที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D.=0.72) และงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติอยู่ต้องใช้ทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D.=0.79) ตามลำดับ

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D.=0.72) รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถทำงานเสร็จสิ้นได้ตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D.=0.68) และผู้ตอบแบบสอบถามได้กำหนดขั้นตอนในการทำงานที่แน่นอนทุกอย่าง ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D.=0.71) ตามลำดับ

ด้านความสำคัญของงาน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D.=0.66) รองลงมา คือ งานของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถช่วยเหลือสังคมได้ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D.=0.71) และงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D.=1.03) ตามลำดับ

ด้านความมีสิทธิในการตัดสินใจในงาน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความมีสิทธิในการตัดสินใจในงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม

สามารถกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D.=0.85) รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแก้ปัญหาด้วยตัวของตนเองและผู้ตอบแบบสอบถามสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D.=0.81) ตามลำดับ

ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับจากงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าต้องพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D.=0.75) รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ถึงคุณภาพงานที่ตนเองได้ทำ ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D.=0.65) และผู้ตอบแบบสอบถามต้องการข้อเสนอแนะในการทำงานจากผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D.=0.74) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การในการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า บรรยากาศขององค์การโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านโครงสร้างขององค์การ พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านโครงสร้างขององค์การ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการจัดสายการบังคับบัญชาและแบ่งงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D.=0.78) รองลงมาคือ หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D.=0.83) และหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกำหนดเป้าหมาย หรือแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D.=0.83) ตามลำดับ

ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายงานในระดับตำแหน่งของงานต่างๆ ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D.=0.80) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มี ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D.=0.71) และผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิจรณ์ญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D.=0.72) ตามลำดับ

ด้านความอบอุ่น พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านความอบอุ่น โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าลักษณะการทำงานระหว่างเพื่อร่วมงานในหน่วยงานมีความเป็นกันเองและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D.=0.74) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D.=0.87) และบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยไม่มี การแบ่งพรรคแบ่งพวก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D.=0.98) ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุน พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านการสนับสนุน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D.=0.80) รองลงมา คือ หน่วยงานได้สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D.=0.84) และหน่วยงานมีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปฝึกอบรมพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D.=0.80) ตามลำดับ

ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D.=0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีระบบการพิจารณาการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งงาน ตามเกณฑ์ความรู้ความสามารถของผลงาน ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D.=0.84) รองลงมาคือ หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีเกณฑ์ในการกำหนดเงินเดือน โบนัส

และสวัสดิการอย่างยุติธรรมและเหมาะสมแล้ว ( $\bar{X} = 3.72, S.D.=0.89$ ) และหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการลงโทษบุคลากรที่บกพร่องในหน้าที่อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.59, S.D.=0.87$ ) ตามลำดับ

ด้านความขัดแย้ง พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านความขัดแย้ง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.65, S.D.=0.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามเปิดโอกาสให้โต้แย้งได้ในกรณีที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ( $\bar{X} = 3.68, S.D.=0.89$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามพยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งให้หมดไปเสมอ ( $\bar{X} = 3.66, S.D.=0.88$ ) และหลังจากยุติข้อขัดแย้งต่อกันแล้ว บุคลากรไม่มีอคติต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ตามปกติ ( $\bar{X} = 3.60, S.D.=0.99$ ) ตามลำดับ

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.96, S.D.=0.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.02, S.D.=0.84$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการติดตามและประเมินผลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการปรับปรุงเสมอ ( $\bar{X} = 3.93, S.D.=0.88$ ) ตามลำดับ

ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.07, S.D.=0.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ( $\bar{X} = 4.13, S.D.=0.79$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามส่งเสริมให้มีการทำงานด้วยความสามัคคี ( $\bar{X} = 4.05, S.D.=0.81$ ) และในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในหน่วยงานมีการช่วยเหลือ และประสานงานให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.04, S.D.=0.84$ ) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพทุมธานี พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.94, S.D.=0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้คือ

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.98, S.D.=0.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์การของตนเอง ( $\bar{X} = 4.14, S.D.=0.70$ ) รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามจะรีบชี้แจงแก้ไขคำกล่าวหา เมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงองค์การในทางเสียหายทันที ( $\bar{X} = 4.01, S.D.=0.79$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์การที่ทำงานอยู่ ( $\bar{X} = 3.96, S.D.=0.75$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่ามีปัญหาต่างๆขององค์การคือปัญหาของตนเอง ( $\bar{X} = 3.82, S.D.=0.74$ ) ตามลำดับ

ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.75, S.D.=0.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์การก้าวหน้าและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ( $\bar{X} = 3.99, S.D.=0.79$ ) รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการอยู่กับองค์การนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี ( $\bar{X} = 3.74, S.D.=0.83$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามยึดหลักที่จะทำงานในองค์การต่อไปแม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า หรือได้รับการโยกย้ายในตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.71, S.D.=0.92$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจแน่วแน่ ที่จะเป็นบุคลากรขององค์การจนกว่าจะเกษียณอายุงาน ( $\bar{X} = 3.67, S.D.=0.99$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามยังคงอยู่กับองค์การนี้เพราะได้เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ( $\bar{X} = 3.66, S.D.=0.89$ ) ตามลำดับ

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ และจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D.=0.77) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานเป็นอย่างดีและผู้ตอบแบบสอบถามอุทิศตนให้การทำงานกับหน่วยงานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D.=0.76) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D.=0.74) และผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าองค์กรนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับตนเองมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D.=0.77) ตามลำดับ

#### ผลการทดสอบสมมติฐาน

คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

คุณลักษณะของงานโดยรวมมีสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมมีสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ทุกด้าน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 1.1 คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายทางทักษะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายทางทักษะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายทางทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ทุกด้าน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 1.2 คุณลักษณะของงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คุณลักษณะของงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ทุกด้าน (ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 1.3 คุณลักษณะของงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อ





สมมติฐานที่ 2.8 บรรยากาศขององค์การด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

บรรยากาศขององค์การด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยรวมทุกด้าน คือด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 186 คน สรุปได้ดังนี้

ปัญหาพนักงานเทศบาลที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. พนักงานขององค์การขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจขอบเขตของงาน การประสานงานของแต่ละส่วนงานขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ลักษณะการปฏิบัติงานและไม่รับรู้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมา (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 คน)

2. เป็นการทำงานและการบริหารงานแบบเป็นเครือญาติ จึงไม่เคร่งครัดในเรื่อง กฎ ระเบียบวินัยมากนัก ทำให้พนักงานไม่เกรงกลัวต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานและผลของการกระทำบางอย่าง (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 คน)

3. ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิดริเริ่ม และการตัดสินใจในการทำงานใหม่ๆ เท่าที่ควร (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 คน)

4. บรรยากาศในการทำงานไม่ค่อยดี สถานที่คับแคบ การแบ่งสถานที่ในการทำงานของแต่ละส่วนงานยังไม่เป็นสัดส่วนที่ชัดเจน (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 คน)

5. วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ และมีความล้าหลังไม่ทันสมัย (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 คน)

6. หน่วยงานอยู่ในสังคมเมือง บุคลากรอาจประสบปัญหาแตกต่างกันไป เช่น การเดินทางอาจมีระยะทางในการเดินทางไปทำงานที่ไม่เท่ากันและประสบปัญหาในเรื่องของการจราจรที่ติดขัด จึงมีค่าครองชีพสูงไม่สอดคล้องกันรายรับที่ได้รับ (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 คน)

ข้อเสนอแนะพนักงานเทศบาลที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. อยากให้องค์การมีความรักและความสามัคคีต่อกัน เพิ่มความปรองดองสมานฉันท์ เพิ่มขึ้นในแต่ละส่วนงานที่ต้องประสานงานกัน (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 คน)

2. ควรมีการจัดสรรเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ (ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 คน)

#### อภิปรายผล

1. อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

จากผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน พบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า คุณลักษณะของงานทุกด้าน (ด้านความหลากหลายทางทักษะ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีสิทธิในการตัดสินใจในงาน และ

2

152

CIM-Journal Vol. 3 No. 2  
Valaya Alongkorn Rajabhat University

ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12, S.D.=0.50$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบ  
คำถามหลายอย่างต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย  
การทำงานที่ชัดเจนกำหนดขั้นตอนในการทำงานที่แน่นอนทุก  
งานที่ทำให้ผลต่อความสำเร็จขององค์การมีผลกระทบต่อ  
ช่วยเหลือสังคมได้ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนด  
สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่าง  
พัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามยัง  
กับผลการวิจัยของ ทวีศักดิ์ รองแขวง (2555)

เกี่ยวกับ  
ความ  
ม.ค.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรม  
การศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ  
การศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็น  
แตกต่างกัน และพบว่าคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ  
ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนจากงานมี  
สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ

จากผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ พบว่า บรรยากาศขององค์การโดยรวม  
เฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า บรรยากาศขององค์การทุกด้าน (ด้านโครงสร้างของ  
องค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการ  
ลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ) โดยเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับดี ( $\bar{X} = 3.93, S.D.=0.58$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการจัดสายการบังคับ  
บัญชาและแบ่งงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมาย หรือแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนกำหนด  
หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการ  
กระจายงานให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งของงานต่างๆ ผู้บังคับบัญชาท่านเปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจใน  
การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และสามารถใช้วิจารณ์ตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที ลักษณะ  
การทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความเป็นกันเองและช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชา  
ให้คำแนะนำและช่วยเหลือกับผู้ใต้บังคับบัญชาบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก  
หน่วยงานได้สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปฝึกอบรมพัฒนาการ  
ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หน่วยงานของ  
มีการกำหนดเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการอย่างยุติธรรมและเหมาะสมแล้ว มีการลงโทษบุคลากรที่บกพร่องใน  
หน้าที่อย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แย้งได้ในกรณีที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน  
หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามพยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งให้หมดไปเสมอ หลังจากยุติข้อขัดแย้งต่อกัน  
แล้ว บุคลากรจะไม่มีอคติต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ตามปกติ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานการ  
ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีการปรับปรุงระบบการ  
ทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการทำงานด้วยความสามัคคี ในการปฏิบัติงานร่วมกัน  
ภายในหน่วยงานมีการช่วยเหลือ และประสานงานให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี และผู้ตอบแบบสอบถามมี



ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนากาญจน์ วิฑูรพงศ์ (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าดิโอลด์สยาม พลาซ่า จากการศึกษาพบว่า รับรู้บรรยากาศองค์การ มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด ซึ่งจะเห็นว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า พนักงานฝ่ายขายและการตลาดผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การดี คือ ความอบอุ่น และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การระดับเหมาะสม คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รองลงมา คือ ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ รางวัล มาตรฐานในการปฏิบัติงาน โครงสร้างการทำงาน และความยินยอมให้มีความขัดแย้ง

### 3. อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน (ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $S.D.=0.57$ ) ทั้งนี้อาจเป็นของผู้ตอบแบบสอบถามพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์การแห่งนี้รู้สึกว่ามีปัญหาต่างๆ ขององค์การคือปัญหาของตนเองรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะรีบชี้แจงแก้ไขคำกล่าวหาเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงองค์การของตนเองในทางเสียหายทันที และรู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์การที่ได้ทำงานอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามยังคงอยู่กับองค์การนี้เพราะได้เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ต้องการอยู่กับองค์การนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะเป็นบุคลากรขององค์การ จนกว่าจะเกษียณอายุงาน ยินยอมที่จะทำงานในองค์การต่อไป แม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า หรือได้รับการโยกย้ายในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์การก้าวหน้า และมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าองค์การนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับตนเองมากได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานเป็นอย่างดี มีความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่เสมอ อุทิศตนให้การทำงานกับหน่วยงานของท่านอย่างเต็มความสามารถ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทั้งงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ และท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น อย่างเต็มที่ทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

### 4. อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมมีสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยรวมทุกด้านคือด้านความผูกพันด้าน

2  
153

CIM-Journal Vol. 3 No. 2  
Worn Rajabhat University

No. 2  
153

การ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ที่ระดับ  
 บบสอบถามมีงานหลายอย่าง ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่  
 หมายในการทำงานที่ชัดเจนกำหนดขั้นตอนในการทำงาน  
 ที่กำหนด ซึ่งงานที่ทำมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรมี  
 ยังสามารถช่วยเหลือสังคมได้ ผู้ตอบแบบสอบถาม  
 วยตนเองเองสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ  
 ด้ทำและต้องพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ผู้ตอบ  
 าย ส่งผลให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ  
 ันความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ของ  
 ุคคลี้องกับผลการวิจัยของ วรณิกา นิลวรรณ (2554)  
 ะชากรครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุ  
 ะการศึกษาพบว่า ชำรษาการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย  
 ังความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน  
 ่มค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึ และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับ  
 ะกการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความ  
 ึ่งขององค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล  
 ื่น ไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัย  
 ้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดย  
 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน  
 เทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า บรรยากาศขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีโดยรวมทุกด้าน คือด้านความ  
 ผูกพันด้านจิตใจ, ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ที่  
 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีการจัดสายการบังคับบัญชาและแบ่งงาน  
 อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมาย หรือแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนกำหนดหน้าที่และความ  
 รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายงานให้  
 ผู้ปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งของงานต่างๆ ผู้บังคับบัญชาท่านเปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้  
 อย่างเต็มที่และสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที ลักษณะการทำงานระหว่าง  
 เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความเป็นกันเองและช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและ  
 ช่วยเหลือกับผู้ใต้บังคับบัญชาบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยไม่มีแบ่งพรรคแบ่งพวก หน่วยงานได้  
 สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปฝึกอบรมพัฒนาการปฏิบัติงาน  
 อย่างเท่าเทียมกันผู้บังคับบัญชาส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หน่วยงานของมีระบบ  
 การพิจารณาการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งงาน ตามเกณฑ์ความรู้ความสามารถของผลงาน มีเกณฑ์ในการ  
 กำหนดเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการอย่างยุติธรรมและเหมาะสมแล้ว มีการลงโทษบุคลากรที่บกพร่องในหน้าที่  
 อย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แย้งได้ในกรณีที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน หน่วยงาน  
 ของผู้ตอบแบบสอบถามพยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งให้หมดไปเสมอ หลังจากยุติข้อขัดแย้งต่อกันแล้ว  
 บุคลากรจะไม่มีอคติต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ตามปกติ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้

อย่างชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัย อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการทำงานด้วยความสามัคคี ในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในหน่วยงานมีการ ช่วยเหลือ และประสานงานให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี และผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน ในหน่วยงาน ส่งผลให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับ องค์กรและด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนากาญจน์ วิฑูรพงษ์ (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อ ความผูกพันองค์การของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าดีไอแอลดี สยาม พลาซ่า จากการศึกษาพบว่า รับรู้บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานฝ่ายขาย และการตลาด ซึ่งจะเห็นว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การในระดับ ค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า พนักงานฝ่ายขายและการตลาดผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ บรรยากาศองค์การดี คือ ความอบอุ่น และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การระดับเหมาะสม คือ ความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน รองลงมาคือ ความเสี่ยงของการปฏิบัติงานความรับผิดชอบ รางวัล มาตรฐานในการปฏิบัติงาน โครงสร้างการทำงาน และความยินยอมให้มีความขัดแย้ง

จากการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ปัญหาพนักงานเทศบาลที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ในการปฏิบัติงาน คือ 1) การ ที่พนักงานขององค์การขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจขอบเขตของงาน และการประสานงานของแต่ละ ส่วนงาน 2) การทำงานและการบริหารงานแบบเป็นเครือญาติ จึงไม่เคร่งครัดในเรื่อง กฎ ระเบียบวินัย ในการ ทำงานมาก ทำให้พนักงานไม่เกรงกลัวต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานและผลของการกระทำบางอย่าง 3) การไม่มี มีอิสระในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิดริเริ่ม และการตัดสินใจในการทำงานใหม่ๆ เท่าที่ควร 4) บรรยากาศ ในการทำงานไม่ค่อยดี สถานที่คับแคบ การแบ่งสถานที่ในการทำงานของแต่ละส่วนงานยังไม่เป็นสัดส่วนที่ชัดเจน 5) วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ และมีความล้าหลังไม่ทันสมัย ข้อเสนอแนะพนักงาน เทศบาลที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน คือ ให้องค์การมีความ รักและความสามัคคีต่อกัน และควรมีการจัดสรรเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนากาญจน์ วิฑูรพงษ์ (2549) ได้ ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าดีไอแอลดี สยาม พลาซ่า จากการศึกษาพบว่า รับรู้บรรยากาศองค์การ มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด ซึ่งจะเห็นว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน รางวัลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า พนักงานฝ่าย ขายและการตลาดผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การดี คือ ความอบอุ่น และมีการรับรู้ บรรยากาศองค์การระดับเหมาะสม คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รองลงมาคือ ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ รางวัล มาตรฐานในการปฏิบัติงาน โครงสร้างการทำงาน และความยินยอมให้มีความขัดแย้ง

#### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด ปทุมธานี พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ เรื่องการยังคงอยู่กับองค์การนี้เพราะได้ เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ยังอยู่ในระดับปานกลาง เพราะการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามความ

ต้องการของผู้บริหาร ซึ่งไม่ใช่มาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แท้จริง ดังนั้นผู้บริหารกลับไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ บุคลากรจึงรู้สึกว่าเป็นธรรมกับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าในการทำงานในองค์กรนั้น

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ก็บ่งชี้การ เรื่องความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรขององค์กร จนกว่าจะเกษียณอายุงาน ยังอยู่ในระดับปานกลาง เพราะบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่นเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งสายงานของตนเอง การตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรขององค์กรนั้นๆ ไปจนกว่าจะเกษียณอายุงาน จึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก

3. ควรให้องค์กรมีความรักและความสามัคคีต่อกัน เพิ่มความปรองดองสมานฉันท์ เพิ่มขึ้นในแต่ละส่วนงานที่ต้องประสานงานกัน ให้องค์กรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีกว่านี้ จัดแบ่งสถานที่ในการทำงานของแต่ละส่วนงานให้เป็นสัดส่วนที่ชัดเจน ให้มีการออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กรเรื่องของระเบียบวินัยในการทำงานให้พนักงานเกรงกลัวต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานที่ผิดกฎระเบียบหรือการลงโทษบุคลากรที่บกพร่องในหน้าที่ ควรให้องค์กรดำเนินการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งให้หมดไปเสมอที่เกิดขึ้นในองค์กรและหลังจากยุติข้อขัดแย้งต่อกันแล้ว บุคลากรควรจะไม่มีความคิดต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ตามปกติ ควรให้องค์กรมีการปลูกจิตสำนึกในเรื่องการคงอยู่ก็บ่งชี้การ สร้างความรักความผูกพันกับองค์กรและตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรขององค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานเทศบาลในท้องที่อื่นๆ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่
2. ควรมีการศึกษาว่าการมีตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลหรือไม่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาองค์กรต่อไป

#### บรรณานุกรม

- ชาญชัย อาจิณสมจาร. (2539). นักบริหารผู้ทรงประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอส.พี.เอฟ.
- ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนาภาญจน์ วิฑูรพงศ์. (2549). การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายขาย และการตลาดบริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าดิโอลด์สยาม พลาซ่า. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรทัศน.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics: An introductory analysis. New York: Harper and Row.

ชื่อ-สกุล/ รหัสนักศึกษา	ชื่อเรื่องภาษาไทย	ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ	ประธาน/กรรมการที่ ปรึกษา		การเผยแพร่บทความ	วันที่สอบ ภาคการศึกษา	
			วิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์	ชื่อ		เค้า โครง	ปกเกล้า
13 พระเจริญ บุญทศ 54B73330213	ประสิทธิภาพการบริหาร จัดการสิ่งแวดล้อมในนิคม อุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี	The Effectiveness of Environmental Management of Nava Nakorn Industrial Estate in Pathum Thani Province	ประธาน	ร.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร	- วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 เดือนม.ค.-ม.ย. 58 - การประชุมวิชาการและ นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ในวันที่ 24 ม.ค. 2558 ณ อาคารทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	26 ก.พ.	19 พ.ย. 57
			กรรมการ	อ.ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์		57	
14 นางสาวนงนัส ไพรศรี 54B73330315	ประสิทธิผลการนำนโยบาย กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ไปปฏิบัติเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่ม จังหวัดภาคกลาง	The Effectiveness of Thai Women Empowerment Funds Policy Implementation for Women Quality of Life Development in the Area of the Central Provinces Group	ประธาน	ศ.ดร.บุญทัน ตอกโกโสดง	- วารสารบัณฑิตศึกษา มจร.ว ไลออลกรณณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือนพ.ค.-ส.ค. 58 - การประชุมวิชาการและ นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ในวันที่ 24 ม.ค. 2558 ณ อาคารทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	5 มี.ค.	24 พ.ย. 57
			กรรมการ	อ.ดร.วิมล หอม ยิ่ง		57	

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผล  
ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดอุบลราชธานี

AN APPLICATION OF BUDDHADHAMMA FOR PROMOTING  
ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS IN LOCAL ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATIONS IN UBOLRACHATANI PROVINCE

ถนัด ไชยพันธ์\* พิชิต ทังโต\*\* สุรินทร์ นียมามงกูร\*\*\* จำนงค์ อดิวัฒน์สิทธิ์\*\*\*\*

Thanad Chaiyaphan, Phichet Thangto, Surin Niyamangkoon, Jumnong Adivattanasit

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล จำนวน 18 รูป/คน และจากแบบสอบถามจำนวน 363 คน/ชุด

---

\* Doctor of Philosophy Program in Public administration, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkrajavidyalaya University

\*\* Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkrajavidyalaya University

\*\*\* Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkrajavidyalaya University

\*\*\*\* Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkrajavidyalaya University

## ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการปฏิบัติราชการ ( $\bar{X} = 3.74$ ) ลำดับที่สอง คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ( $\bar{X} = 3.74$ ) ลำดับที่สาม คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ( $\bar{X} = 3.67$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.60$ )

2. หลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ หลักอหัตถัญญา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร) ( $\bar{X} = 3.70$ ) และหลักมัตตัญญา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี) ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมา หลักอถัญญา (รู้จักมารยาท รู้จักมารยาท รู้จักผล) ( $\bar{X} = 3.68$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ หลักปริสัญญญา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้) ( $\bar{X} = 3.35$ ) และหลักพละ 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านสังคหพละ (กำลังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน) ( $\bar{X} = 3.55$ ) ลำดับที่สอง คือ ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร) ( $\bar{X} = 3.52$ ) ลำดับที่สาม คือ ด้านอนวัชชพละ (กำลังความซื่อสัตย์สุจริต) ( $\bar{X} = 3.36$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านปัญญาพละ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 3.30$ )

3. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำหลักสัปปุริสธรรม 7 และพละ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน จะส่งผลและก่อให้เกิดหลักการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ คือ ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะมีหลักการ กฎเกณฑ์ในการทำงาน รู้ถึงสถานภาพ ความรู้ ความถนัด ความสามารถ ทั้งของตนเองและบุคคลอื่น ตลอดจนในการสั่งการหรือมอบหมายงานหรือการบริหารงานต่าง ๆ จะมีความเหมาะสมและสมกับงานนั้น ๆ ตลอดจนมีความคุ้มค่า พอประมาณ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำหลักการเหล่านี้ไปเป็นแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรม ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะสร้างคนให้มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบการงานอาชีพและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับชีวิตของประชาชนอีกด้วย

คำสำคัญ : การส่งเสริมประสิทธิผล, การบริหารจัดการ, การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม

#### ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the administrative effectiveness promotion of local administrative organizations in Ubolratchatani Province, 2) to examine the Buddhist principles affecting the administrative effectiveness of the local administrative organizations in Ubolratchatani Province, and 3) to propose the development for administrative effectiveness promotion according to the Buddhist principles at local administrative organizations in Ubolratchatani Province. This study is a mixed methods research between qualitative research and quantitative research. The qualitative research consisted of in-depth interviewing of 18 key informants in Ubolratchatani Province. The quantitative research method collected the data from a sample of 363 personnel of local administrative administrations in Ubolratchatani Province.

Findings were as follows:

1. Effectiveness of local administrative organizations in Ubon Ratchathani Province, as a whole, was at the high level ( $\bar{X} = 3.69$ ). When considering each aspect, it the first one was the government ( $\bar{X} = 3.74$ ). The second was the organizational development ( $\bar{X} = 3.74$ ). The third was the quality of service ( $\bar{X} =$



3.67) and the last was the development plan of the local government organizations ( $\bar{X} = 3.60$ ).

2. Buddhist principles affecting the administrative effectiveness promotion of local government organizations in Ubon Ratchathni Province were *Sappurisa - dhamma 7* which affected the effectiveness promotion of the management of the local governments, as a whole, at a high level ( $\bar{X} = 3.61$ ). When considering each aspect based on the mean scores from high to low, the highest mean scores were *Attannuta* (knowing how they are qualified) ( $\bar{X} = 3.70$ ) and *Mattannuta* (knowing the moderation) ( $\bar{X} = 3.70$ ), followed by *Atthannuta* (knowing goals and results) ( $\bar{X} = 3.68$ ). The lowest mean scores were *Parisannuta* (knowing communities and solutions) ( $\bar{X} = 3.35$ ). In addition, *Bala 4* (The Four Powers) also affected the administrative effectiveness promotion of the local administrations in Ubon Ratchathani Province, as a whole, at a high level ( $\bar{X} = 3.43$ ). When considering each aspect, the first one was *Sangaha Bala* (power of solidarity) ( $\bar{X} = 3.55$ ). The second was *Viriya Bala* (power of diligence) ( $\bar{X} = 3.52$ ). The third was *Anavajja Bala* (power of faultlessness) ( $\bar{X} = 3.36$ ), and the last one was *Panna Bala* (power of wisdom) ( $\bar{X} = 3.30$ ).

3. The administration guidelines of local administrative organizations using *Sappurisa-dhamma 7* and *Bala 4* in the management would result in effective administration. The local administrative organization employees would have rules of work, knowledge status, aptitude, ability of both themselves and others, as well as the assignment of work or assignments, which would be appropriate for certain tasks. Moreover, their work performance would be worth, moderate, and in accordance with the public in order to maximize public benefits.

If local governments adopt these principles as a guideline to promote the administrative effectiveness according to Buddhism, the administration will be effective and become a crucial factor for development. As a result, it is important to develop people to have knowledge, skills, necessary basic skills, good

temperament, readiness to fight for themselves and the society, as well as to engage in a career and develop the lives of the people.

**Keywords:** Effective Promotion, Management, Application the Principle of Buddhism.

## 1. บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงด้านสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันในด้านต่าง ๆ ความแตกต่างจึงเกิดขึ้นในสังคมทั้งความคิดความเห็น พฤติกรรมการแสดงออกจึงเป็นปรากฏการณ์ใหม่ของคนในสังคมไทย (Surapon Suyaprom, 2015) สืบเนื่องมาจากความเจริญที่ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ยิ่งสังคมมีความเจริญไปมากเท่าใด คนในสังคมนั้นจะต้องพยายามปรับตัวให้กับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปให้มากเท่านั้น และความจำเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า มาตรฐานของชีวิตคนที่พยายามให้มีความเสมอภาคกันตามระบบการปกครองที่ทุกฝ่ายต้องการให้มีความสมบูรณ์เหมาะสม เข้ากับยุคสมัยนิยมในการปฏิบัติวิทยาศาสตร์ทางสังคมให้เอื้อต่อการแก้ปัญหาวิกฤตสังคมไทยที่มีความหลากหลายซับซ้อนยิ่งขึ้น (Prasert Thilao, 2018)

ปัจจุบันประเทศไทยได้ดำเนินการปฏิรูปภาครัฐ ด้วยการ ลดขนาดของรัฐบาลในส่วนกลาง การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและชุมชน เพื่อให้ประชาสังคมมีความเข้มแข็งขึ้น การลดลำดับชั้นบังคับบัญชาที่ยุงยากเพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีอิสระและยืดหยุ่น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการภาครัฐ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการที่ดีและการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Budhya Bowornwathana, 2002) โดยเชื่อว่าการดำเนินงานภาครัฐสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ แต่อย่างไรก็ตาม การทุจริตคอร์รัปชันในระบบราชการยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาประเทศไทยได้ผลักดันให้เกิดกระแสความสนใจการปฏิรูปด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบราชการ การปรับบทบาทภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเฉพาะเมื่อทรัพยากรมีจำนวนจำกัด ความสนใจจึงพุ่งเป้าไปที่การใช้จ่ายงบประมาณ การดูแลทรัพยากรของท้องถิ่น ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันทั้งในวงราชการ การเมืองและระดับท้องถิ่น (Kowit Pongngam and Alongkorn Akkasaeng, 2004) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตั้งคณะทำงาน (Core Team) ในการตรวจนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กรท้องถิ่นที่ผ่านมา เพื่อพิจารณาคัดเลือกองค์กรส่วนท้องถิ่นรับเงินอุดหนุนสำหรับเป็นรางวัลจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ ก็พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลส่วน

หน้าที่ ก็พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง นอกจากนี้ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การให้ความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่น การจัดระบบสารสนเทศการสร้างคามพึงพอใจให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ประชาชนผู้รับบริการ กระบวนการบริหารจัดการ รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Tikhamporn Chulalong, 2007 )

จังหวัดอุบลราชธานี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและงบประมาณ บริหารงานให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยการใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่าและประชาชนมีส่วนร่วม โดยมุ่งสร้างองค์กรให้เป็นไปตามหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การที่จะบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยยึดหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัยจึงได้นำหลักพุทธธรรม ที่เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้านย่อมเป็นการประสานความเชื่อ แนวคิดในเชิงจริยธรรมของสังคม เข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี เพราะการบริหารงานใดก็ตามจะประสบผลสำเร็จนั้นต้องใช้ความรู้คู่คุณธรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ สร้างองค์ความรู้และนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

2.2 เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

2.3 เพื่อเสนอการพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูป/คน และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 363 ชุด จำนวน 25 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา 1) ตัวแปรต้น คือ (1) สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ความเกี่ยวข้องกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่รับผิดชอบ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน (2) หลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ อัมมัญญตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุ อตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล อัตตัญญตา รู้จักตน มัตตัญญตา รู้จักประมาณ กาลัญญตา รู้จักกาล ปริสสัญญตา รู้จักชุมชน บุคคลัญญตา รู้จักบุคคล (3) หลักผละ 4 ได้แก่ ปัญญาผละ กำลังความรู้ความสามารถ วิริยผละ กำลังความขยันหมั่นเพียร อนวัชชผละ กำลังความซื่อสัตย์สุจริต สังคหผละ กำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน 2) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร

3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการวิจัย คือ พื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด อุบลราชธานี ซึ่งเป็นจังหวัดที่ประกาศตามพระราชกฤษฎีกาของคณะกรรมการนโยบายการบริหารงาน จังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ. ศ. 2552

### 4. สรุปผลการวิจัย

4.1 พุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ หลักอัตตัญญตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร) และหลักมัตตัญญตา (รู้จักประมาณ รู้จักความ

พอดี) รองลงมา คือ หลักอัตถิยัญตา (รู้จักกาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ หลักปริสัญญตา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆได้) หลักผละ 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านสังคหผละ (กำลังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน) ลำดับที่สอง คือ ด้านวิริยะผละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร) ลำดับที่สาม คือ ด้านอนวัชชผละ (กำลังความซื่อสัตย์สุจริต) และลำดับสุดท้าย คือ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า 1) ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินการในด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ในการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน เมื่อสิ้นปีงบประมาณท้องถิ่นต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

2) ด้านคุณภาพการให้บริการ พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการลดขั้นตอนในการทำงาน มี One Stop Service เป็นการบริการแบบเบ็ดเสร็จที่จุดเดียว การให้บริการต้องมีความรวดเร็วและชัดเจน มีการบริการประชาชนในวันหยุด เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจให้การบริการแก่ประชาชน การบริการต้องยึดหลักความเสมอภาคและเป็นธรรม คุณภาพการให้บริการในการพัฒนาการให้บริการ ท้องถิ่นจะต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามาช่วยได้อย่างเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับท้องถิ่นเอง

3) ด้านการปฏิบัติราชการ พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการปฏิบัติราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่น การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวดเร็วและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นประจำทุกปี จะต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในการปฏิบัติราชการจะต้องมีภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อการทำงานและรับรองการให้บริการประชาชน

4) ด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมียุทธศาสตร์ในดำเนินงาน การดำเนินงานต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามแผนในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการในการลดขั้นตอนในการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ด้านกฎระเบียบ และที่สำคัญมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

#### 4.3 หลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

1) หลักสัปปริสธรรม 7 ประกอบด้วย หลักอัมมัญญา คือ รู้จักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่อย่างถูกต้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำโครงการที่มุ่งต่อประโยชน์ของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้หลักความเป็นจริง หลักการ กฎเกณฑ์ หน้าที่ที่ปฏิบัติมีความรับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความเข้าใจว่าตัวเองมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการบางสิ่งบางอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ หลักอตัถัญญา คือ รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้จักจุดหมาย หรือเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการดำเนินไปอย่างถูกต้อง เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หลักอตัถัญญา คือ รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้จักตนเอง คือ รู้จักตัวตนของตัวเอง ว่า องค์กรอยู่ในสถานะอะไร มีความรู้ความสามารถอย่างไร สามารถวัดความรู้ตนได้ ว่าศักยภาพของตนเองมีมากน้อยเพียงใด การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ หลักมัตถัญญา คือ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดหลักจริยธรรมของหน่วยงานหรือไม่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับ คำว่า ความพอเหมาะพอควรในการที่จะดำเนินโครงการ กิจกรรมทุกอย่างให้ลุ่สว่างไปด้วยดีตามแผนพัฒนาที่วางไว้ การรู้ประมาณ ในระดับองค์กรทำให้องค์กรมีการพัฒนา เจริญงอกงาม ย่อมทำให้การดำเนินกิจการงานต่างๆ ขององค์กร

สามารถนำพองค์กร ประชาชน ไปสู่ความสุขสงบ ปลอดภัย และความเจริญได้อย่างแท้จริง

**หลักกาลัญญา** คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้จักเวลา รู้คุณค่าของเวลา มีขั้นตอนในการทำงานในการให้บริการประชาชนตามหลักกาลัญญา คือ การรู้จักกาล การเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ **หลักปรีชญญา** คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน การรู้จักชุมชน ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักกลุ่มบุคคล รู้จักหมู่คณะ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจวิธที่จะประพตต่อชุมชนนั้นๆ การเป็นผู้รู้จักชุมชน ถิ่นอาศัย หรือสังคมที่ตนอาศัยอยู่ รวมถึงรู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นมีความต้องการอะไร มีความเดือดร้อนอย่างไร มีความเห็นหรือข้อตกลงอย่างไร เมื่อทราบเช่นนั้นแล้วยอมทำให้สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีความสุข **หลักบุคคลัญญา** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเรียนรู้สภาพปัญหาและต้องการของประชาชนในพื้นที่ วางตัวให้เหมาะสมตามฐานะ รู้บุคคล รู้ภูมิปัญญา ภูมิธรรม และรู้ประเภทของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เกิดประสิทธิผลในการทำงาน เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ตลอดถึง มีการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค้ได้รับความรู้ใหม่ในการทำงานตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

2) **หลักพละ 4** ประกอบด้วย ด้านปัญญาพละ คือ กำลังความรู้ความสามารถ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการวางแผนที่เกิดมาจากความต้องการของประชาชนที่ตระหนักในความจำเป็น คุณค่าที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนได้รับรู้ปัญหา และร่วมกันในการวางแผน เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของการบริหารงานให้ครอบคลุม **ด้านวิริยะพละ** คือ กำลังความขยันหมั่นเพียร ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดไว้ การบริหารการวางแผนเป็นหน้าที่ของนักบริหารเพราะการวางแผน คือ กระบวนการ ในการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดวิธีการที่ทำให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ การวางแผนเป็นกระบวนการในการเผชิญกับความไม่แน่นอนโดยการกำหนดการกระทำล่วงหน้าเพื่อให้ได้ผลตามที่กำหนดไว้ **ด้านอนวัชพละ** คือ กำลังความซื่อสัตย์สุจริต

ผู้บริหาร บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร กระบวนการในการจัดทำแผน เป็นขั้นตอนในการระดมความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ ในการวิเคราะห์สภาพปัญหา การแก้ไขปัญหาที่ผ่านมา ปัญหาอุปสรรคจากการพัฒนา ความต้องการในการพัฒนา ความพร้อมหรือศักยภาพของชุมชน ตลอดจนแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม การพัฒนาที่ต้องการกระทำร่วมกันในอนาคต ด้านสังคหผล คือ กำลังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่มุ่งผลประโยชน์ตน มีการแบ่งปันสิ่งของช่วยเหลือประชาชนในยามประสบภัยอย่างเหมาะสม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการให้บริการสาธารณะที่เป็นรูปธรรม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

## 5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการปฏิบัติราชการ ลำดับที่สอง คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ลำดับที่สาม คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับ Nongluk Rueanthong (2007) ว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ การประกันคุณภาพการตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ

5.2 หลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า หลักสัปปริสธรรม 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ หลักอหัตถัญญตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร) และหลักมัตถัญญตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี) รองลงมา หลักอหัตถัญญตา (รู้จักกาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ หลักปริสัญญตา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆได้) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pas Passatta (2015) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า หลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการบริหารตน (หลักสัปปริสธรรม 7) ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประเด็นสำคัญ 2



ประเด็น คือ 1) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีความเหมาะสมในการบริหารตน 2) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารตนและการบริหารจัดการองค์กร กล่าวคือ หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมของสัตว์บุรุษ ของคนดีที่มีความเหมาะสมในการครองตนเป็นอย่างดี

หลักผล 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านสังคหผล (กำลังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคนลำดับที่สอง คือ ด้านวิริยะผล (กำลังความขยันหมั่นเพียร) ลำดับที่สาม คือ ด้านอนวัชชผล (กำลังความซื่อสัตย์สุจริต) และลำดับสุดท้าย คือ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ด้านปัญญาผล คือ กำลังความรู้ความสามารถ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการวางแผนที่เกิดมาจากความต้องการของประชาชนที่ตระหนักในความจำเป็น คุณค่าที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนได้รับรู้ปัญหาและร่วมกันในการวางแผน ด้านวิริยะผล คือ กำลังความขยันหมั่นเพียร ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดไว้ ในการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดวิธีการที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ การวางแผนเป็นกระบวนการในการเผชิญกับความไม่แน่นอนโดยการกำหนดการกระทำขึ้นล่วงหน้าเพื่อให้ได้ผลตามที่กำหนดไว้ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกัน 2 อย่างคือ จุดหมายปลายทางกับวิธีการ จุดหมายปลายทางกับความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ด้านอนวัชชผล คือ กำลังความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหาร บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร กระบวนการในการจัดทำแผน เป็นขั้นตอนในการระดมความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ ในการวิเคราะห์สภาพปัญหา การแก้ไขปัญหาที่ผ่านมา ปัญหาอุปสรรคจากการพัฒนา ความต้องการในการ ด้านสังคหผล คือ กำลังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่มุ่งผลประโยชน์ตน มีการแบ่งปันสิ่งของช่วยเหลือประชาชนในยามประสบภัยอย่างเหมาะสม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการให้บริการสาธารณะที่เป็นรูปธรรม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนะความคิดเห็นและแสดงออกได้อย่างเสรี นี้เรียกว่า เป็นผล คือ กำลังแห่งการยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่นไว้ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jittima Pakpieng (2015) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตนด้วยหลักสัปปุริสธรรม

7 เป็นด้านที่มีการนำไปประยุกต์ใช้น้อยที่สุด และมีสภาพปัญหาและอุปสรรคอื่นๆ ในแต่ละด้าน คือ

1) การบริหารตน 2) การบริหารคน และ 3) การบริหารงาน

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงานและยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดแนวทางการให้บริการ การวัดผลประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้กำลังใจ และรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติดีเป็นประจำปี

### 6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดแนวทางการให้บริการ การวัดผลประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้กำลังใจ และรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติดีเป็นประจำปี

### 7.3 ข้อเสนอสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1) ควรมีการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2) ควรมีการศึกษาแนวทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดแนวทางการให้บริการ การวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

3) ควรมีการศึกษาแนวทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้กำลังใจ และรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติดีเป็นประจำ

## References

- Kowit Pongngam and Alongkorn Akkasaeng. (2004). *New Dimension Guide Local Government Organizations That Come from The Direct Election of The People*. Bangkok : Samatham Press.
- Nongluk Rueanthong. (2007). *The Model of School Administrative Effectiveness* (Doctoral of Thesis). Silpakorn University.
- Pas Passatta. (2015). *The Integration of Buddhadhamma Principles for Transparency in The Management of Local Government Organizations* (Doctoral of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Prasert Thilao. (2018). The Strategy of Buddhist Human Resource Development Towards The High Competency Organization of Buddhist Universities of Thai Sangha. *Journal of MCU Social Science Review*, 7(3), 37-50.
- Surapon Suyaprom. (2015). An Integration of Buddha Dhamma Principles for Supporting Participation Process in Formulating Public Policies of Local Administrative Organizations. *Journal of MCU Social Science Review*, 4 (2), 180-195.
- Thitiwut Manmee. (2016). The Human Capital Management Supporting the Merit and Ethicist of Staffs in Local Administration Organization. *Journal of MCU Social Science Review*, 5 (3), 205–218.

## Factors Related to Good Governance Management of a Local Administrative Organization in Thailand

\* Dr. Surin Niyamangkoon

### Introduction

Governance is the process of decision-making and the process by which decisions are implemented (or not implemented). The term *governance* can apply to corporate, international, national, local governance or to the interactions between other sectors of society.

Good governance is used to describe how public institutions conduct public affairs and manage public resources. The concept of good governance often emerges as a model to compare ineffective economies or political bodies with practicable economies and political bodies. The concept of good governance focuses on the responsibility of governments and governing bodies to meet the needs of the masses as opposed to select groups in society.

Department of Local Administration (DLA) is the new government agency established in the Ministry of Interior. Its main responsibility is to promote and support the work of the local administrative organizations (LAOs) through the development and series of advices on the local development plan, personnel administration, finance, and administration in order to strengthen the capacity and efficiency of the local administrative organizations on public service provision.

At present, there are 7,852 local administrative organizations in Thailand. These local administrative organizations are located in 76 provinces all over the country. These local administrative organizations consists of 76 provincial administrative organizations, 2,442 municipalities, 5,333 sub-district local administrative organization, and 2 special administrative organizations (Division of Law and Registration, Department of Local Administration).

Thus, it is an interesting to study how good governance management of local administrative organization is. What are factors related to good governance management of local administrative organization? What is the appropriate common factors affecting good governance management of local administrative organization? The result from this study would be benefit to find out the guideline for improvement of good governance management of local administrative organizations in Thailand.

### Research Objectives

(1) To study the good governance management of a local administrative organization in Thailand.

(2) To study factors related to the good governance management of a local administrative organization in Thailand.

(3) To study the appropriate common factors affecting the good governance management of a local administrative organization in Thailand

(4) To propose the guideline for improvement of the good governance management of local administrative organizations in Thailand.

### Literature review and relate research works

#### Structure of organization

The structure of organization is system used to define a hierarchy within an organization. The structure of organization identifies each job, its functions, and where it reports to within an organization.

The structure of organization is typically hierarchy arrangement of lines of authority, communication, rights and duties of organization. Organizational structure determines how the roles, power, and responsibilities are assigned, controlled, and coordinated. Organizational structure shows how information flows between different levels of management.

An organization may be structured in many different ways depending on the objectives. The structure of organization will determine the layout in which it operates and performs. The organizational structure will indicate explicit allocation of responsibilities for different functions and processes, to different specific section such as branch, department, division, and individual.

Organizational structure affects organizational action in two ways; (1) it provide the foundation on which standard operating procedures and routines should be. (2) it determines which individual has to participate in which operating process and to what extent their views on the shape of organization's action.

\* Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

In this study, organization structure consists of 5 components (1) function responsibility, (2) division of working, (3) chain of command, (4) span of control, and (5) unity of command.

### **Theory of management**

The theory of management is a collection of ideas which set forth general rules on how to manage an organization. Management theory addresses how managers and supervisors relate to their organizations in the knowledge of its goals, the implementation of effective means to get the goal accomplished and how to motivate employees to perform to the highest standard.

Management is an art and a science. Management includes the activities of setting the strategy of an organization and coordinating the efforts of its employees to accomplish its objectives through the utilization of available resources, such as financial, natural, technological, and human resources.

In this study, management factor of organization consists of 4 components: (1) leadership, (2) personnel, (3) budget, and (4) material and equipment.

### **Team working**

Teamwork is the collaborative effort of a team to achieve a common goal or to complete a task in the most effective and efficient way. This concept is seen within the greater framework of a team, which is a group of interdependent individuals who work together towards a common goal. Basic requirements for effective teamwork are an adequate team size (about 6-8 members), available resources for the team to make use of (i.e. meeting space and time, guidance from a supervisor, support from the organization, etc.), and clearly defined roles within the team in order for everyone to have a clear purpose. Teamwork is present in any context where a group of people are working together to achieve a common goal.

In this study, team working of organization consists of 5 components: (1) clear common objective, (2) understanding of team member's behavior, (3) acting of team member, (4) team regulation compliance, and (5) within team communication.

### **Good governance management**

Governance is the process of decision-making and the process by which decisions are implemented (or not implemented). The term *governance* can apply to corporate, international, national, local governance or to the interactions between other sectors of society.

Good governance is a vague term used to describe how public institutions conduct public affairs and manage public resources. The concept of good governance often emerges as a model to compare ineffective economies or political bodies with practicable economies and political bodies. The concept focuses on the responsibility of governments and governing bodies to meet the needs of the masses as opposed to select groups in society.

In this study, good governance management consists of 6 principles: (1) rule of law, (2) morality, (3) transparency, (4) participation, (5) responsibility, and (5) worthiness.

### **Related research works**

(1) Prapaporn Ropsoong, (2015), conducted the research on "Management based on Good Governance at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance". It was found that the overall average of opinion on management based on the good governance at the Permanent Secretary was performed at the high level (mean = 3.58). For hypothesis testing, it was indicated that the overall opinion on management factor had a positive relationship with management based on good governance of the Office of Permanent Secretary at 0.01 level of significance. It was also indicated that the overall opinion on structure of organization had a positive relationship with management based on good governance of the Office of Permanent Secretary at 0.01 level of significance.

(2) Somchat Burakorn, (2016), conducted the research on "The Relationship between Team Working and Job Performance according to Good Governance Principle of Personnel in Local Administrative Organizations of Lat Bua Luang District, Phra Nakorn Si Ayuthaya Province." It was found that the overall average of opinion on team working of personnel of Lat Bua Luang District was at the high level (mean = 3.65). For hypothesis testing, it was indicated that the overall opinion on team working had a positive relationship with job performance according to good governance management of personnel at 0.01 level of significance.

### **Research Methodology**

This study was quantitative research applying the survey research. The sample consisted of 162 personnel computed by using Taro Yamane's formula from the population of 270 personnel of a local administrative organization. The sampling was stratified random sampling procedure.

The scope of content in this study: the independent variables consisted of organizational structure, management factor of organization, and team working, and the dependent variable is good governance management of a local administrative organization.

### Results of the study

#### Results of basic data analyses:

(1) From the analysis of selected personnel's opinion, it was found that the overall average of opinion on structure of organization was appropriate at the high level (mean = 3.68). While the overall average of opinion on management factor of organization and on team working of organization were appropriated at the moderate level (mean = 3.57 and 3.65, respectively).

(2) For analysis of selected personnel's opinion on good governance management of organization data, it was found that, the overall average of opinion on good governance management of organization was appropriated at the moderate level (mean = 3.59).

#### For testing of research hypotheses, the results were as following;

(1) For Hypothesis 1. There is relationship between structure of organization and good governance management of a local administrative organization, it was found that the Pearson's correlation coefficient was 0.625 (p-value = 0.000). This indicated that there is a positive relationship between structure of organization and good governance management of a local administrative organization at 0.01 level of significance.

(2) For Hypothesis 2. There is relationship between management factor of organization and good governance management of a local administrative organization, it was found that the Pearson's correlation coefficient was 0.715 (p-value = 0.000). This indicated that there is a positive relationship between management factor of organization and good governance management of a local administrative organization at 0.01 level of significance.

(3) For Hypothesis 3. There is relationship between team working of organization and good governance management of a local administrative organization, it was found that the Pearson's correlation coefficient was 0.759 (p-value = 0.000). This indicated that there is a positive relationship between team working of organization and good governance management of a local administrative organization at 0.01 level of significance.

(4) For Hypothesis 4. There is common effect of relationship between structure of organization ( $X_1$ ), management factor of organization ( $X_2$ ), team working of organization ( $X_3$ ) on good governance management of a local administrative organization ( $Y$ ), by stepwise regression it was found that, the appropriate regression equation was

$$Y = 2.328 + (0.551)X_2 + (0.723)X_3$$

$$F = 207.083, p\text{-value} = 0.000, R^2 = 0.723 (72.3\%)$$

This indicated that there is common effect of management factor of organization ( $X_2$ ) and team working of organization ( $X_3$ ) on good governance management of a local administrative organization ( $Y$ ) at 0.01 level of significance. Both variables, management factor of organization ( $X_2$ ) and team working of organization ( $X_3$ ), have common explanation the variation of ( $Y$ ) by 72.3%, while the rest (27.7%) is the explanation by other variables not included in the regression equation.

### Discussion and Recommendation

#### Discussion

From the hypothesis testing of this study, it was found that organizational structure, management factor of organization, and team working had a positive relationship with the good governance management of a local administrative organization. This might be because of these three variables (organizational structure, management factor, and team working) were important factors for success in good governance management of an organization. An organization with proper organizational structure, appropriate management factor, and good team working, would have effectiveness in good governance management.

This conclusion conforms to the research work of Prapaporn Roopsoong (2015) in which her study indicated that management factor and organizational structure had positive relationship with good governance management of local administrative organization. This conclusion also conforms to the research work of Suchat Burakorn (2016) in which his study found that team working had positive relationship with job performance according to good governance management of personnel.

---

**Recommendation**

From this study it was found that the appropriate common factors affecting the good governance management of a local administrative organization consisted of management factor of organization ( $X_2$ ) and team working of organization ( $X_3$ ). Thus, in order to improve the effectiveness of good governance management of local administrative organization, supporting management factor should be considered together with the promotion of team working of organization.

**Bibliography**

1. Bellone, Carl J., editor, (1980). Organization Theory and the New Public Administration. Boston: Allyn and Bacon.
2. Drucker, P. F., (1978). The Practice of Management. New York: Haper& Row.
3. Ford, Robert C. Barry R. Armandi and Cherrill P. Heaton, (1988). Organization Theory: an Integrative Approach. New York: Harper & Row.
4. Gibson, James L, et. al. (2012). Organization: Behavior, Structure and Process. Boston: McGRaw-Hill.
5. Greenberg, Jerald, (2000). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. Upper Saddle River: Prentice-Hall International.
6. Heffron, Florence, (1989). Organization Theory and Public Organizations. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
7. Office of the Civil Commission, (2001). Handbook on Creating of System of Good Governance Management and Society; according to the Regulation of the Prime Minister's Office,1999. Bangkok: P. A. Living.
8. Office of the Prime Minister, (1999). Regulation on Creating of System of Good Governance Management and Society 1999. Bangkok: Central Division.
9. PrapapornRoopsoong, (2015). Management based on Good Governance of the Office of Permanent Secretary, Ministry of Finance. Thesis in Master Degree in Public Administration, ValayaAlongkornRajabhatUniversity, PathumThani.
10. Push, D.S., ed. (1990). Organization Theory; Selected Readings. Harmondsworth: Penguin.
11. Scanlan, Burt K, (1979). Management and Organizational Behavior. New York: Wiley.
12. Scott, William G. and et. al, (1988). Organization Theory: a Structural and Behavioral Analysis. 4th ed. Homewood, Ill: Irwin.
13. SomchatBurakorn, (2016). The Relationship between Team Working and Job Performance according to Good Governance Principle of Personnel in Local Administrative Organizations of LatBuaLaung District, PhraNakorn Si Ayuthaya Province. Thesis in Master Degree in Public Administration, ValayaAlongkornRajabhatUniversity, PathumThani.
14. Wang, Susheng, (2013). Organization Theory and Its Application. New York: Routledge.
15. Yamane, Taro, (1973). Statistics: An Introductory Analysis, 3rd ed. Singapore: Harper International Editor.

#####