

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง



นางสาวกุลิสรา จำปาหอม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนง

วิชาบริหารรัฐกิจ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Influencing the Achievement of the Administration of Local
Administrative Organizations in Ranong Province



Miss. KULISARA JUMPAHOM

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง
ชื่อและนามสกุล	นางสาวกุลิสรา จำปาหอม
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	2. รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนิมพานิช)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์)	

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดระนอง

ผู้วิจัย นางสาวกุลิสรา จำปาหอม รหัสนักศึกษา 2623001746

ปริญญา: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย (2) รองศาสตราจารย์ ดร.เทพ
ศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง (2) ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง และ (3) สภาพแวดล้อมและศักยภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง และเสนอข้อเสนอแนะการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

การวิจัยนี้เป็นแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง จำนวน 313 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะจงจากผู้บริหารซึ่งมีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองในแต่ละระดับ จำนวน 3 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองอยู่ในระดับมาก โดยอยู่ในระดับมากในทุกมิติ (2) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ต้องการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในการทำงาน และ (3) ปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ โดยจะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน พัฒนาความรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และบูรณาการการทำงานจากทุกภาคส่วน จะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีอิทธิพล ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Thesis title: “Factors Influencing the Achievement of the Administration of Local Administrative Organizations in Ranong Province”

Researcher: “Miss. KULISARA JUMPAHOM”; ID: “2623001746”;

Degree: Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Kittipong Keatwatcharachai, Associate Professor;(2) Dr.

Theppasak Boonyarataphan, Associate Professor ; Academic year: 2023

Abstract

This study aims to : (1) Study the level of achievement in administration of local government organizations in Ranong Province; (2) Investigate various factors influencing the performance of local government organizations in Ranong Province ; and (3) To study the environment and administrative potential of local administrative organizations in Ranong Province. and offer suggestions for improving the administration of local government organizations in Ranong Province.

This research uses a mixed-methods approach, with a quantitative study of a sample group consisting of 313 local employees in Ranong province. The qualitative research involves in-depth interviews with key managers responsible for driving the management of local government organizations in Ranong province at each level. Data analysis includes content analysis, and statistical tools such as frequency, mean, percentage, standard deviation, T-test, and multiple regression analysis.

The findings reveal that : (1) The administrative achievement of local government organizations in Ranong Province is at a high level in every dimension; (2) Motivational factors that influence the achievement of the administration of local government organizations in Ranong Province with statistical significance at the 0.05 level include acceptance, relationships, and work progress; and (3) Factors of good governance influence the achievement of the administration of local government organizations in Ranong Province. Morals, transparency, participation, and responsibility are statistically significant at the 0.05 level. The principles of good governance must be applied in administration to create motivation for work, utilize technology to streamline work processes, continuously develop knowledge, and evaluate performance. Providing opportunities for citizens to participate in administration and integrating work from all sectors will result in greater success in managing local administrative organizations in Ranong Province.

Keywords : Factors influencing, Achievement of the administration, Local administrative organizations

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. จุมพล หนิมพานิช ประธานกรรมการสอบปกป้องวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญญรัตน์ กรรมการสอบปกป้องวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้ ข้อเสนอแนะ แก้ไข และให้แนวคิดต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ รวมทั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ในการพิจารณาเครื่องมือวิจัย และรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่ เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณ พี่น้อง เพื่อนพ้องชาวท้องถิ่นในจังหวัดระนองที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชและเจ้าหน้าที่ทุก ๆ ท่าน ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน ขอขอบคุณแรงบันดาลใจจากพี่ไนท์ พี่ชายที่อยู่ในใจน้องสาวคนนี้ เสมอ และพี่เอก HRK ตลอดมา ทำยที่สุดของความสำเร็จในครั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยจนสำเร็จไปได้ด้วยดีทั้งบุคคลที่ได้กล่าวมาและยังไม่ได้กล่าวถึง หากมี สิ่งใดบกพร่องผู้วิจัยขอน้อมรับไว้และขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้



นางสาวกุลิสรา จำปาหอม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ.....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.....	37
แนวคิดการบริหารแบบสมดุล (Balanced Scorecard).....	44
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น.....	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	72
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	83
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	84
รูปแบบการวิจัย.....	84
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	84
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	89

สารบัญ (ต่อ)

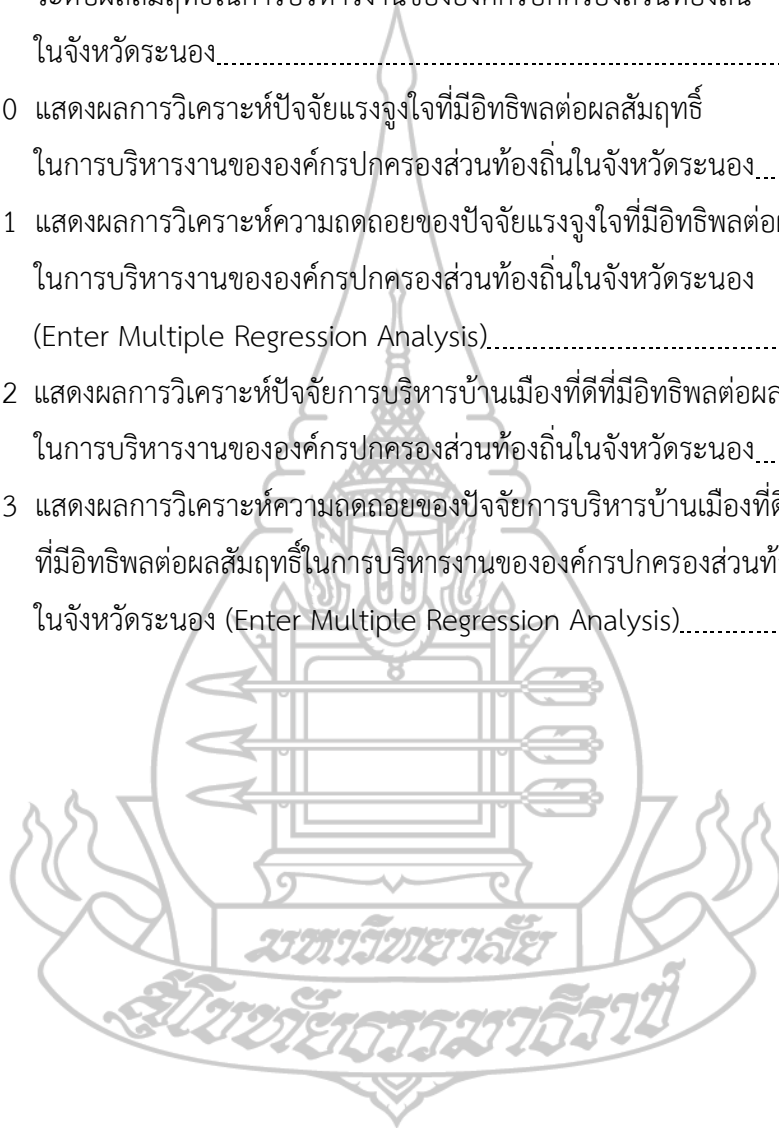
	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	95
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	98
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	98
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง.....	102
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน.....	117
ตอนที่ 4 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร.....	126
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	133
สรุปผล.....	133
อภิปรายผล.....	139
ข้อเสนอแนะ.....	144
บรรณานุกรม.....	147
ภาคผนวก.....	155
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัย.....	156
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	159
ค แบบสอบถาม.....	163
ง แบบสัมภาษณ์.....	178
ประวัติผู้วิจัย.....	182

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	เปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ต่อผลสัมฤทธิ์..... 82
ตารางที่ 3.1	จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง..... 85
ตารางที่ 3.2	จำนวนตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่นของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระนอง..... 88
ตารางที่ 3.3	การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระนอง..... 93
ตารางที่ 3.4	สรุปสถิติและวิธีการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย..... 96
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล..... 98
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจ..... 102
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี..... 104
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง..... 107
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มิติที่ 1 มิติประสิทธิผล ตามแผนปฏิบัติการ..... 108
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มิติที่ 2 มิติคุณภาพ การให้บริการ..... 110
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มิติที่ 3 มิติประสิทธิภาพ การปฏิบัติการ..... 113
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร..... 115

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระนอง.....	117
ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง.....	119
ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง (Enter Multiple Regression Analysis).....	119
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารบ้านเมืองที่ดีที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง.....	123
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยของปัจจัยการบริหารบ้านเมืองที่ดี ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระนอง (Enter Multiple Regression Analysis).....	123



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow.....	27
ภาพที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบตัวแบบ Balanced Scorecard กับตัวแบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการของก.พ.ร.....	48
ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง.....	83
ภาพที่ 4.1 สรุปผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระนอง.....	121
ภาพที่ 4.2 สรุปผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยการบริหาร บ้านเมืองที่ดีที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง.....	125



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

เมื่อโลกก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นศตวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลง เกิดวิทยาการความรู้ในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างก้าวกระโดด นำมาซึ่งปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์ (Globalization phenomenon) ที่ทำให้สังคมโลกถูกเชื่อมเข้ามาเป็นระบบเดียวกัน ภายใต้กติกาเงื่อนไขอันเป็นสากล ส่งผลให้สังคมโลกกลายเป็นสังคมที่เป็นพลวัตซึ่งมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งบริบทด้านการเมือง การค้า การลงทุน การเงิน การเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิต การขนส่งและโลจิสติกส์ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบที่ไม่เคยเป็นมาก่อนมีผลให้ประเทศต่างๆ ต้องปรับกระบวนการทัศน์ในการพัฒนาและปรับจุดยืนด้านนโยบายของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์โลก ทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนจึงจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการบริหารไปสู่รูปแบบใหม่ ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลกจึงไม่อาจปฏิเสธกระแสแห่งพลวัตนี้ได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อรับกับเงื่อนไขใหม่ของโลกทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเมืองโลกที่การบริหารราชการแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองได้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนได้อีกต่อไป ดังนั้นการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานภาครัฐจะเป็นการบริหารงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเน้นการนำแนวทางของภาคธุรกิจมาประยุกต์ใช้กับการบริหารภาครัฐเพื่อให้เกิดความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างถูกต้อง

การปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานภาครัฐหรือการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินจะสามารถตอบสนองต่อโลกาภิวัตน์ และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินในสังคมการเมืองได้ ดังนั้นแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานภาครัฐ โดยนำหลักของการเพิ่มและแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานของภาครัฐ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างผลิตภาพสูงสุด อาศัยกลไกตลาดในการเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม การลดขนาดองค์กรให้เล็กลง การกระจายอำนาจ ตลอดจนการเปลี่ยนมุมมองต่อประชาชนให้เป็นการมองประชาชนในฐานะลูกค้า หรือผู้รับบริการที่รัฐต้องมอบสินค้าหรือบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ทำให้รูปแบบของการบริหาร

เปลี่ยนแปลงไปเป็นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่รูปแบบการบริหารเน้นความรับผิดชอบของรัฐต่อประชาชน โดยรัฐจะต้องแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการของรัฐที่สามารถจัดการนางบประมาณแผ่นดินมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต และความกินดีอยู่ดีของพี่น้องประชาชน ซึ่งการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มักมีรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลหรือมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารงานของรัฐในปัจจุบันที่ได้มีการผสมผสานหลักการ และกรอบความคิดหลายๆประการเข้าไว้ด้วยกัน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การมีความโปร่งใสในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยเป็นการอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ทั้งยังมีการลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว และการประเมินติดตามผลการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้วางแนวทางให้รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบภาครัฐโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยดำเนินการควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน และส่งเสริมหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานของรัฐ และ 2) การจัดระบบงานราชการและงานอย่างอื่นของรัฐ เพื่อให้การจัดบริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน

ดังนั้น การกระจายอำนาจจึงเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของขบวนการประชาชน ทั้งยังช่วยลดบทบาทขององค์กรภาครัฐ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบของการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา เรียกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และมีจุดมุ่งหมายให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครองและบริหารกันเองเพื่อเป็นการลดอำนาจหน้าที่ของรัฐส่วนกลาง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำงานเป็นกระบอกเสียงแทนประชาชนในการทำหน้าที่ตามที่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 14 ที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้สามารถจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นได้โดยกำหนดให้การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปตามหลักแห่งการปกครองตนเอง มีความโปร่งใส และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น กำหนดกลไกให้ประชาชนเสนอความต้องการและตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ พร้อมทั้งกำหนดให้องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจในการให้บริการประชาชนและจัดกิจกรรมสาธารณะต่างๆ มีรายได้เป็นของตนเอง และมีอิสระในการบริหารงานต่างๆ โดยจะต้องรายงานผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ พร้อมทั้งกำหนดให้การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามระบบคุณธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2562) จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน จึงต้องมีการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน เกิดการบริหารงานแบบมืออาชีพ คำนึงถึงหลักความคุ้มค่า สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้นได้ อีกทั้งยังให้ความสำคัญต่อคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการมุ่งเน้นการให้บริการประชาชน เนื่องจากการทำงานและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ในฐานะที่ผู้วิจัยทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดระนองจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ซึ่งคาดว่าจะการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระนองได้ใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ วางแผน และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองต่อไป

2. คำถามการวิจัย

2.1 ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองอยู่ในระดับใด

2.2 มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

2.3 การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีสภาพแวดล้อมและศักยภาพอย่างไร ข้อเสนอแนะใดที่สามารถปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระนอง

3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

3.3 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมและศักยภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง และเสนอข้อเสนอแนะการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มีขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ ขอบเขตตัวแปร ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง และขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองเท่านั้น

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง และศึกษาสภาพแวดล้อมและศักยภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง และเสนอข้อเสนอแนะการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองโดยดูข้อมูลสถิติและสำรวจความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่น

4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

4.3.1 **ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ประกอบด้วยตัวแปร 2 ด้าน ดังนี้

1) **ปัจจัยแรงจูงใจ** ได้แก่ ความต้องการยอมรับนับถือ, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ความก้าวหน้าในการทำงาน

2) ปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม, หลักความมีส่วนร่วม, หลักคุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ

4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ประกอบด้วย มิติประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติคุณภาพการให้บริการ มิติประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

4.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง จำนวน 31 แห่ง และมีตัวแทนประชากร ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง จำนวน 31 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,444 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 480 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 40 คน พนักงานจ้าง 924 คน และกลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง จำนวน 31 แห่ง จำนวน 31 คน ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 1 คน นายกเทศมนตรีจำนวน 12 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 18 คน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างมาดังนี้

4.4.1 กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง จำนวน 31 แห่ง จะดำเนินการคัดเลือกมาจำนวน 3 คนจากผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ติดตาม และสั่งการในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

4.4.2 กลุ่มพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง สุ่มมาจำนวน 313 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane

4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ 12 เดือน ตั้งแต่ มกราคม 2565 ถึง ธันวาคม 2565

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มีดังนี้

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วยตัวแปร 2 ด้าน ดังนี้

5.1.1 กลุ่มปัจจัยแรงจูงใจ

- 1) ความต้องการยอมรับนับถือ
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3) ความก้าวหน้าในการทำงาน

5.1.2 กลุ่มปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- 1) หลักนิติธรรม
- 2) หลักความมีส่วนร่วม
- 3) หลักคุณธรรม
- 4) หลักความโปร่งใส
- 5) หลักความคุ้มค่า
- 6) หลักความรับผิดชอบ

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ประกอบด้วย

- 5.2.1 มิติประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
- 5.2.2 มิติคุณภาพการให้บริการ
- 5.2.3 มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
- 5.2.4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร

6. สมมติฐานการวิจัย

H1 ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มีไม่ต่ำกว่าระดับมาก

H2 มีปัจจัยแรงจูงใจอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

H3 มีปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองที่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ใน 4 มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติคุณภาพการให้บริการ มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และมิติการพัฒนาองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

7.1.1 ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน หมายถึง ผลสำเร็จของกิจกรรมหรืองาน ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองได้ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กฎหมายได้ กำหนดไว้

7.1.2 มิติประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผลลัพธ์ที่แสดงถึงผลงาน ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายพันธกิจขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ประกอบด้วย ผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ผลสำเร็จของการจัดเก็บรายได้ ผลสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ โครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการ ร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะ โครงการ/กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและ ประชาชนในพื้นที่ และผลสำเร็จของโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด

7.1.3 มิติคุณภาพการให้บริการ หมายถึง ผลลัพธ์ที่แสดงถึงความตั้งใจและ ความพยายามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่จังหวัดระนอง ประกอบด้วย ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ การบริการ ประชาชนในวันหยุดราชการ นอกเวลาราชการ หรือการออกหน่วยเคลื่อนที่ ระดับความสำเร็จในการเปิด โอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ และระดับความสำเร็จของการปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี

7.1.4 มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผลลัพธ์ที่แสดงถึง ความสามารถในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ประกอบด้วย ระดับ ความสำเร็จของการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ มาตรการในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ระดับ ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นมาตั้งงบประมาณรายจ่าย ระดับความสำเร็จของการจัดซื้อจัดจ้างงบประมาณ ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลในระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

7.1.5 มิติการพัฒนาองค์กร หมายถึง ผลลัพธ์ที่แสดงถึงความสามารถในการ พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย การบริหารส่วนบุคคล การนำเทคโนโลยีเข้ามา ปรับใช้กับการทำงาน การปรับปรุงหรือลดขั้นตอนกระบวนการทำงาน หรือการรักษามาตรฐาน ระยะเวลาในการให้บริการ

7.2 ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยด้านความต้องการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งที่ผลักดันความรู้สึกของพนักงานส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดระนองให้แสดงออกเพื่อกระตุ้นการทำงานให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์ตอบสนองต่อความ ต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่ ซึ่งประกอบไปด้วย

7.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ลักษณะงานที่วัดได้จากงานที่เปิดโอกาสให้ติดต่อกับปะทำความรู้จักสร้างมิตรภาพ ความคุ้นเคย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน

7.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานวัดได้จาก การได้รับการประเมินผลจากเพื่อนร่วมองค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชา และโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

7.2.3 ความก้าวหน้าเติบโตในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน และดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญขึ้นในองค์กร วัดจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถมากขึ้น และการทำงานกับองค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังหรือความปรารถนาของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองได้

7.3 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือที่เรียกว่า “Good governance” หมายถึง หลักการบริหารที่เป็นการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญ และนำมาใช้กับประชาชนเพื่อมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีมีสาระสำคัญประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า

7.3.1 หลักนิติธรรม หรือที่เรียกว่า “The Rule of Law” หมายถึง การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย ข้อระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มิใช่ปฏิบัติตามอำเภอใจ และต้องคำนึงถึงความยุติธรรม รวมทั้งมีความรวดเร็วและรัดกุมด้วย

7.3.2 หลักคุณธรรม หรือที่เรียกว่า “Morality” หมายถึง การยึดมั่นในความดีงาม ความถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ มีระเบียบ วินัย โดยมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรไปพร้อมกัน

7.3.3 หลักความโปร่งใส หรือที่เรียกว่า “Accountability” หมายถึง ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างสะดวก และมีกระบวนการที่สามารถรองรับการตรวจสอบความถูกต้องของประชาชนได้อย่างชัดเจน

7.3.4 หลักการมีส่วนร่วม หรือที่เรียกว่า “Participation” หมายถึง การให้โอกาสแก่บุคคลหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ทางการบริหารจัดการขององค์กร เช่น การเป็นคณะกรรมการ หรือสามารถเสนอความคิดเห็น ปรีกษา แนะนำ ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติได้

7.3.5 หลักความรับผิดชอบ หรือที่เรียกว่า “Responsibility” หมายถึง การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา การใส่ใจปัญหา สำนึก และมีความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการสังคม และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งสามารถยอมรับผลดีและผลเสียจากกระทำของตนเองได้

7.3.6 หลักความคุ้มค่า หรือที่เรียกว่า “Cost – effectiveness or Economy” หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืนแก่ส่วนรวม

8. ประโยชน์ที่ได้รับ

8.1 ประโยชน์ทางวิชาการ: สร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ โดยผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้ศึกษาที่มีความสนใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองนำไปวิเคราะห์ วางแผน และนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนเองต่อไป

8.2 ประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ: ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง โดยนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ผู้วิจัยจะขอทบทวนเอกสารและงานวิจัยดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
5. แนวคิดการบริหารแบบสมดุลง
6. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน

เมื่อกล่าวถึงการปฏิรูประบบราชการโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วและที่กำลังพัฒนาต่างกำลังดำเนินการให้ระบบราชการก้าวไปสู่ความเป็นระบบราชการขนาดเล็กแต่มีประสิทธิภาพและในหลาย ๆ ประเทศก็ได้ทำสำเร็จมาแล้ว โดยใช้วิธีการบริหารงานในแนวทางที่เหมาะสมกับระบบราชการของแต่ละประเทศ ด้วยความร่วมมือร่วมใจและเอาจริงเอาจังของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบบริหารสูงสุด คือ รัฐบาล ระดับบริหารของกระทรวง และระดับบริหารของส่วนราชการต่าง ๆ เช่น การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก

1.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ (Results)

ผลสัมฤทธิ์ (Results) หมายถึง ผลจากงานบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการบริหารที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดตัวชี้วัด ที่จะใช้เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์มีการประเมินผล วัดผลกระทบที่เกิดขึ้นว่าตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และต้องเป็นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และประหยัด และมุ่งเน้นที่ผลงานอันได้แก่ ผลผลิต (Outputs) กับผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์มากกว่าที่จะเน้นทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานหรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) และกระบวนการทำงาน (Process)

Ogunleye & Osekita (2016) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานเอาไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับสถานะงานและพฤติกรรมแรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จของพนักงาน ซึ่งมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังพบว่าการแบ่งแยกทางเพศไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานของพนักงาน แต่มีผลปฏิสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างเพศและสถานะงาน เพศและแรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จ และสถานะงานและแรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จต่อผลการดำเนินงาน

Smith & Wiek (2012) ได้กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานว่าเป็นผลมาจากการประสานงานที่ดีระหว่างทรัพยากรมนุษย์และวัตถุดิบในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะในการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร

Molokanova et al (2020) ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานว่าเป็นการที่พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการที่เหมาะสม การพัฒนาและการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความสามารถและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน

กล่าวโดยสรุป ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานหมายถึงการที่พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับการประสานงานที่ดีระหว่างทรัพยากรมนุษย์และวัตถุดิบในองค์กร การใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการที่เหมาะสม การพัฒนาและการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานและแรงจูงใจของพนักงานในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มประสิทธิภาพ

1.2 องค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

1. วัตถุประสงค์ (Objective) เป็นเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องการ ทั้งในระยะสั้น ระยะกลางและในระยะยาว

2. ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นทรัพยากรการบริหารที่องค์กรหรือหน่วยราชการใช้เป็นปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย กำลังคน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนวัตถุดิบของต่าง ๆ วิธีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

3. กระบวนการ (Processes) หรือกิจกรรม กระบวนการทำงาน ได้แก่ การนำปัจจัยนำเข้าทั้งหลายมาผ่านกระบวนการเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดไว้

4. ผลผลิต (Outputs) ผลงานหรือบริการที่องค์กรนั้นจัดขึ้น โดยกิจกรรมที่เกิดผลงานนั้นจะอยู่ภายใต้การควบคุมขององค์กร

5. ผลลัพธ์ (Outcomes) ผลกระทบที่เกิดจากผลผลิตหรือผลงานที่ได้ทำขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้รับบริการอันเนื่องมาจากการดำเนินการ

6. ผลสัมฤทธิ์ (Results) เป็นผลรวมของผลผลิตและผลลัพธ์ ประกอบด้วยผลผลิต เป็นผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ในการวัดผลผลิต อาจวัดในเชิงปริมาณคุณภาพของงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความคุ้มค่าเมื่อต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานกับผลลัพธ์ ซึ่งเป็นผลที่ต่อเนื่องจากผลผลิต มักจะใช้ในแง่ของการนำเอาผลผลิตไปใช้ประโยชน์

7. ความมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานโครงการ จัดทำบริการสาธารณะของส่วนราชการ การบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวจำเป็นต้องบังเกิดผลสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

8. ความมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ร้อยละของอัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยนำเข้า การจะเกิดประสิทธิภาพการดำเนินการได้ ต้องมีวิธีการบริหารจัดการที่ดีอื่นจะทำให้ได้ผลผลิตมาก ๆ แต่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานหรือปัจจัยนำเข้า น้อย ๆ ทั้งนี้ผลที่เกิดขึ้นจะต้องอยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด

9. ความประหยัด เป็นผลจากการใช้วิธีการบริหารจัดการที่ดี สามารถใช้ทรัพยากร บริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดนำไปดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งมุ่งเน้นเรื่อง ความคุ้มค่า การลดความสิ้นเปลือง เป็นต้น

Rustamadji & Zulkifli bin Che Omar (2019) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์: การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเป็น องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน ซึ่งรวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับ การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ดีจะช่วยเพิ่มโอกาส ในการประสบความสำเร็จในตลาดและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร: ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีผลต่อผลการทำงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น มีความทุ่มเท และมีความพึงพอใจ ในการทำงานมากขึ้น ซึ่งช่วยลดอัตราค่ากลางงานและการขาดงาน

3. การพัฒนาศักยภาพพนักงาน: การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะของพนักงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน พนักงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. วัฒนธรรมองค์กร: วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ความมีส่วนร่วม ร่วมของพนักงาน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานจะช่วยเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานได้ เป็นอย่างดี

5. การจูงใจและการให้รางวัล: การจูงใจพนักงานผ่านการให้รางวัลและการยอมรับ ในความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

6. การสื่อสารภายในองค์กร: การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างพนักงานและผู้บริหาร รวมถึงระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ช่วยเพิ่มความเข้าใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ตีมีประสิทธิผลสูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่คำว่า “มาตรฐาน” ซึ่งอาจวัดหรือเทียบเท่าจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมาหรืออาจหมายถึง มาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายถึงรวมถึงการรังสรรค์การพัฒนาผลงาน หรือ การปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย

Walker และ Andrews (2015) ได้กล่าวถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญในการส่งมอบบริการสาธารณะและการพัฒนาชุมชน การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่าการจัดการที่มีประสิทธิภาพมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กรเหล่านี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์และการจัดการทรัพยากร: การวางแผนที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรสามารถตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม การวางแผนกลยุทธ์ที่ดีรวมถึงการใช้เทคนิคการจัดการที่มีเหตุผล เช่น การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนปฏิบัติการ และการประเมินผล

2. คุณภาพของบุคลากร: การมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน พนักงานที่มีทักษะและความรู้สูงจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการให้บริการ

3. ความมั่นคงของบุคลากร: การรักษามูลค่าบุคลากรที่มีประสบการณ์และลดอัตราการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรช่วยให้องค์กรมีความต่อเนื่องในการดำเนินงานและสามารถรักษาคุณภาพของการให้บริการได้

4. การมีส่วนร่วมของประชาชน: การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการทำงาน และทำให้ประชาชนรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

5. การจัดการเครือข่าย: การสร้างและบริหารเครือข่ายกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ เช่น หน่วยงานรัฐบาลอื่นๆ องค์กรเอกชน และชุมชนท้องถิ่น ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

จากการศึกษาของ Irnawati และ Prasetyo (2020) ได้เน้นถึงสามองค์ประกอบหลักในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนี้

1. สไตล์การนำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Style) ผู้นำที่ประเมินความสามารถและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมกับพิจารณาการขยายความรับผิดชอบและอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในอนาคต ผู้นำในสไตล์นี้มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบคุณค่า ความเชื่อ และเป้าหมายส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพบว่าสไตล์การนำแบบการเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร โดยการมีผู้นำที่ดีจะช่วยสร้างผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นการรวมของค่านิยม สัญลักษณ์ และความเข้าใจที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันในองค์กร ทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การมีวัฒนธรรมการเปิดกว้างและการตรงต่อเวลาในการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งพบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร

3. การเสริมสร้างพลังให้กับพนักงาน (Employee Empowerment) เป็นการมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานในทุกระดับขององค์กร การให้อิสระในการวางแผนและการตัดสินใจในการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การเสริมสร้างพลังให้กับพนักงานจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งพบว่า การเสริมสร้างพลังให้กับพนักงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร องค์ประกอบเหล่านี้รวมกันจะช่วยเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำไปสู่การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นการผสมผสานของการวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงของบุคลากร การมีส่วนร่วมของประชาชน และการบริหารเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนและการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น

การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน

1. เลือกใช้เทคนิคการวัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือ หลายวิธีผสมกัน

1.1 การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal cascading method)

1.2 การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-focused method)

1.3 การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Work flow charting method)

- 1.4 การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue-driven)
- 1.5 การประเมิน 360 องศา (360 Degree feedback)
- 1.6 การสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกที่เด่นชัด (Critical incident technique)
2. สรุปตัวชี้วัดลงในแบบสรุปการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
3. ระบุค่าเป้าหมาย โดยแยกออกเป็น 5 ระดับ ลงในแบบสรุปการประเมินผลสัมฤทธิ์

ของงาน

4. กำหนดน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัด

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result based management) คือ วิธีการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินการเป็นระยะ ๆ และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันที่ เป็นการควบคุมทิศทางการดำเนินงานให้มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน กล่าวโดยสรุป การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์คือการบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (Results) โดยมีตัวชี้วัดผล (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม

2. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจเป็นแนวคิดที่สำคัญในการบริหารท้องถิ่น โดยมีการยอมรับว่าการให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการเรื่องราวและทรัพยากรต่าง ๆ ของตนเองสามารถนำไปสู่การพัฒนาและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดียิ่งขึ้น

ความหมายเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจเป็นแนวคิดที่มีการศึกษาและให้คำนิยามจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งต่างมองว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการบริหารจัดการระดับท้องถิ่น และลดการรวมศูนย์อำนาจในรัฐบาลกลาง Sellers & Lidström (2007) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการกระจายอำนาจว่าเป็นการเสริมสร้างศักยภาพทางการเงินและการบริหารให้แก่รัฐบาลท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดำเนินการตามนโยบายสวัสดิการสังคมที่มีความเป็นธรรมและทั่วถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีอำนาจการบริหารที่แข็งแกร่งของรัฐบาลท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รัฐสวัสดิการประชาธิปไตยทางสังคมเกิดขึ้นและพัฒนาได้

Wallis & Oates (1988) ได้อธิบายว่าการกระจายอำนาจเป็นการตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันของประชาชนในแต่ละพื้นที่ โดยให้ความสำคัญกับการกระจายภาวะภาคีและการบริการสาธารณะในลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยลดปัญหา

การบิดเบือนข้อมูลและส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการเน้นถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจทางการคลัง

Liberati & Sacchi (2013) ได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่รัฐบาลท้องถิ่นได้รับการเสริมสร้างอำนาจทางการคลังและความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการแทรกแซงจากรัฐบาลกลางมากเกินไป ซึ่งจะช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบในกระบวนการบริหารจัดการ นอกจากนี้ การกระจายอำนาจยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของประชาธิปไตยท้องถิ่น และส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ต่าง ๆ ให้เกิดความยั่งยืน

การบริหารท้องถิ่น (Local Administration)

การบริหารท้องถิ่น (Local Administration) หมายถึงการจัดการและดำเนินกิจการต่าง ๆ ในท้องถิ่นโดยหน่วยงานหรือองค์กรที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) การบริหารท้องถิ่นนี้ควรมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน การงบประมาณ การจัดการทรัพยากร และการให้บริการสาธารณะ Walker และ Andrews (2015) ได้อธิบายว่าการบริหารท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการให้บริการแก่สาธารณะและการพัฒนาวัฒนธรรมในการแก้ไขปัญหาสังคมใหม่ ๆ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ของการผลิตบริการ ทฤษฎีความต่อเนื่องเกี่ยวกับการออกแบบองค์กร และแนวคิดทรัพยากรที่เน้นความสามารถในการผลิตที่โดดเด่น ล้วนมีบทบาทสำคัญในการศึกษาการบริหารท้องถิ่น ประสิทธิภาพของการบริหารท้องถิ่นมักจะได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ขนาดขององค์กร เนื้อหาของกลยุทธ์ การวางแผน คุณภาพของบุคลากร ความมั่นคงของบุคลากร และการสร้างเครือข่ายทางการบริหาร

จากการศึกษาพบว่าคุณภาพของบุคลากรและความมั่นคงของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมาก ขณะที่การวางแผนและการสร้างเครือข่ายก็มีผลในระดับปานกลาง การบริหารท้องถิ่นที่ดีต้องมีการพัฒนาและการนำกลยุทธ์ที่ชัดเจนมาใช้ รวมถึงการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความมั่นคงในตำแหน่งงานยังเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุผลสำเร็จขององค์กร ในแง่ของการให้บริการสาธารณะ องค์กรบริหารท้องถิ่นต้องสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่ดีจะช่วยให้ท้องถิ่นสามารถให้บริการที่มีคุณภาพสูงสุดแก่ประชาชน เช่น การเก็บขยะ การทำความสะอาดถนน การจัดการศึกษา และการดูแลผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส การพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการท้องถิ่นจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ

จากการศึกษาของ Utama และคณะ (2019) พบว่า การบริหารท้องถิ่นประกอบด้วย องค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ความมั่งคั่งของภูมิภาค (Regional Wealth Level) ระดับการพึ่งพิงรัฐบาลกลาง (Dependency Level to the Central Government) การใช้จ่ายด้านทุน (Capital Expenditure Contribution) และขนาดของสภานิติบัญญัติ (Legislature Size) ขนาดของสภานิติบัญญัติมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารท้องถิ่น ขณะที่ระดับความมั่งคั่งของภูมิภาค ระดับการพึ่งพิงรัฐบาลกลาง และการใช้จ่ายด้านทุนไม่มีผลเชิงนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารท้องถิ่น การศึกษาพบว่า การมีขนาดสภานิติบัญญัติที่ใหญ่ขึ้นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารท้องถิ่น เนื่องจากสภานิติบัญญัติทำหน้าที่ควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานของรัฐบาลท้องถิ่น ทำให้การดำเนินงานมีความโปร่งใสและมีความรับผิดชอบมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การพึ่งพิงรัฐบาลกลางมากเกินไปอาจส่งผลให้รัฐบาลท้องถิ่นขาดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ การใช้จ่ายด้านทุนมีความสำคัญต่อการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น แต่หากการบริหารจัดการด้านทุนไม่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาได้ตามที่คาดหวัง การวางแผนและการจัดการที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายด้านทุนในท้องถิ่น

การปกครองตนเอง (Self-Government)

การปกครองตนเอง (Self-Government) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับความสามารถของท้องถิ่นในการจัดการตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาการควบคุมจากรัฐบาลกลางมากเกินไป ท้องถิ่นสามารถตั้งกฎระเบียบ นโยบาย และการตัดสินใจต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและความเป็นจริงของชุมชนของตนเองได้ จากการศึกษาของ Przeworski (2009) กล่าวถึงแนวคิดนี้ในบริบทของประชาธิปไตย โดยชี้ให้เห็นว่าอุดมคติของการปกครองตนเองคือการที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบที่พวกเขาจะต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นอุดมคติที่สร้างขึ้นในศตวรรษที่ 18 โดย Rousseau ที่เชื่อว่าคนทุกคนมีความสามารถในการตัดสินใจและดำเนินการด้วยตนเอง แต่ในความเป็นจริง การปกครองตนเองแบบนี้ไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง เพราะความสนใจและค่านิยมของคนในสังคมมีความหลากหลายและขัดแย้งกัน ทำให้ไม่มีรัฐบาลใดสามารถทำให้ทุกคนพึงพอใจได้

Przeworski ยังระบุว่าแม้การปกครองตนเองในลักษณะที่ทุกคนมีอำนาจตัดสินใจได้เท่าเทียมกันจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ แต่กระบวนการเลือกตั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลเป็นระยะ ๆ สามารถทำให้คนกลุ่มต่าง ๆ มีโอกาสได้รับการปกครองตามความต้องการของตนเองในบางช่วงเวลา การสลับกันเข้ามามีอำนาจของพรรคการเมืองต่าง ๆ ทำให้แนวคิดของการปกครองตนเองยังคงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ แม้ว่าจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการของทุกคนได้ทุกเวลานอกจากนี้ การปกครองตนเองยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเสถียรภาพทางการเมืองและสังคม โดยการเปิดโอกาสให้กลุ่มต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการปกครอง ทำให้ความขัดแย้งทางการเมืองสามารถแก้ไขได้

ผ่านกระบวนการประชาธิปไตย ซึ่งช่วยลดโอกาสเกิดความรุนแรงทางการเมืองและสร้างเสถียรภาพในสังคม การปกครองตนเองจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและเสถียรภาพให้กับท้องถิ่นและสังคมในภาพรวม โดยการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายที่ส่งผลต่อชีวิตของพวกเขาโดยตรง

รัฐท้องถิ่น (Local State)

รัฐท้องถิ่น (Local State) หมายถึงการที่ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจการในท้องถิ่นของตนเอง แต่ยังคงมีความสัมพันธ์กับรัฐบาลกลาง การทำงานร่วมกันระหว่างรัฐท้องถิ่นและรัฐบาลกลางนั้นสำคัญเพื่อให้มีการสนับสนุนและทรัพยากรที่เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่น จากการศึกษาของ Goodwin et al. (1993) การศึกษารัฐท้องถิ่นนั้นสำคัญต่อการเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ทฤษฎีการควบคุม (Regulation Theory) ได้ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของรัฐท้องถิ่น โดยใช้ให้เห็นว่ารัฐท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญทั้งในการรับและส่งต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การวิจัยในบทความนี้มุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงของการเมืองเมืองในอังกฤษ โดยการวิเคราะห์สามเมือง ได้แก่ Sheffield, Bracknell และ Camden ในลอนดอน พบว่ารัฐท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในกระบวนการควบคุมทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับท้องถิ่น โดยการทำงานของรัฐบาลท้องถิ่นนี้มักจะเป็นตัวกลางที่สำคัญในการแปลและส่งต่อแนวปฏิบัติการควบคุมไปยังประชาชน การศึกษาการเปลี่ยนแปลงของการเมืองเมืองในอังกฤษชี้ให้เห็นว่ารัฐท้องถิ่นมีความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ตัวอย่างเช่น Sheffield ซึ่งมีการปรับตัวจากเศรษฐกิจที่พึ่งพาการผลิตเหล็กสู่การสร้างงานในภาคบริการและการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่ารัฐท้องถิ่นมีความสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาทางเศรษฐกิจผ่านการวางแผนและการจัดการทรัพยากรในระดับท้องถิ่น รัฐท้องถิ่นยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความสอดคล้องและความมั่นคงในสังคม โดยการให้บริการสาธารณะที่ครอบคลุมและมีคุณภาพ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Administration)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Administration) หมายถึงการบริหารจัดการในระดับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาและจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การบริหารท้องถิ่นนี้ควรมีการมีส่วนร่วมของประชาชน การมีความโปร่งใสในการทำงาน และการมีความรับผิดชอบในการดำเนินการต่าง ๆ จากการศึกษาของ Martin et al. (2012) การบริหารท้องถิ่นในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังวิกฤตเศรษฐกิจปี 2008 ที่ส่งผลกระทบต่อการเงิน การจ้างงาน และการบริการของรัฐบาลท้องถิ่นในหลายประเทศ บทความนี้ได้เสนอแนวคิดเรื่อง

"ภาวะปกติใหม่" (New Normal) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า รัฐบาลท้องถิ่นจะต้องปรับตัวให้เข้ากับการมีทรัพยากรที่ลดลง การลดจำนวนพนักงาน และการหาวิธีใหม่ ๆ ในการให้บริการแก่ประชาชน

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารท้องถิ่นมีความโปร่งใสและมีความรับผิดชอบต่อสังคม Martin et al. ระบุว่า การเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงานของรัฐบาลท้องถิ่นสามารถช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรและการพัฒนาท้องถิ่นจะช่วยให้การบริหารท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากขึ้น การปรับตัวของรัฐบาลท้องถิ่นในยุค "ภาวะปกติใหม่" ยังรวมถึงการหาแหล่งรายได้เพิ่มเติม เช่น การเพิ่มค่าธรรมเนียมการใช้บริการต่าง ๆ ซึ่ง Martin et al. (2012) แนะนำว่าเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ได้โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาภาษีมากขึ้น นอกจากนี้ รัฐบาลท้องถิ่นยังต้องพิจารณาการควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างเข้มงวด การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบต่อระดับท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจช่วยให้การตัดสินใจและการบริหารงานในพื้นที่ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับความต้องการและบริบทของท้องถิ่นนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งเสริมการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การกระจายอำนาจประสบความสำเร็จ นอกจากจะต้องมีการวางแผนและการบริหารจัดการที่ดีแล้ว แรงจูงใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่สามารถละเลยได้ เนื่องจากแรงจูงใจที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความพร้อมและกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างการดำเนินงานในระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจจึงเป็นแนวคิดต่อไปที่จะศึกษาในครั้งนี้อ เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่สามารถส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากรในระดับท้องถิ่นและมีผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ นักวิจัยเชื่อว่าการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจจะช่วยให้สามารถพัฒนากลยุทธ์ในการเพิ่มแรงจูงใจของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการกระจายอำนาจและการบริหารงานในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในรูปแบบที่แตกต่างกันผู้วิจัยได้คัดเลือกความหมายขอแรงจูงใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับและน่าสนใจ ดังนี้

การิสัน (Garrison, 1997, น. 208 อ้างถึงในสมยศ นาวิการ, 2540, น. 40) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจเป็นแรงขับภายในที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในระยะแรกเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กัลยา ยศคำลือ (2553, น. 27) แรงจูงใจมาจากรากศัพท์ “Movere” ในภาษาละติน แปลว่า to move ซึ่งหมายถึง การทำให้เคลื่อนไหว ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นผลของความต้องการภายในของตัวบุคคลและการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอกที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, น. 336) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง การจูงใจจึงมีลักษณะเป็นนามธรรมโดยพฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจโดยมูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ (Needs)

ชมพูนุท ศรีพงษ์ (2550, น. 142) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจหมายถึงผลของความต้องการภายในของตัวบุคคลและการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอกทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาเพื่อบรรลุเป้าหมาย หากเป็นการผลักดันในการทำงานเรียกว่าแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

พรสวรรค์ ศิริศานันท์ (2555, น. 214) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความต้องการ แรงปรารถนา ความคาดหวัง พลังกดดันและสิ่งล่อใจ มาเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

พิเชษฐ ศรีไชยวาน (2554, น. 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่าหมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขาสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้นและถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น. 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541, น. 106) ให้ความหมายว่าการจูงใจหมายถึงการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่ามีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

สัมมา ธรนิธย์ (2556, น. 133) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคล ในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่เป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นหากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

อัคชินสกีและบัชแมน (Huczynski and Buchman. 1991, น. 64) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงกระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่จะกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจและตอบสนองเป้าหมายที่ต้องการ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่กระตุ้นพฤติกรรมทำให้พลังหรือแรงขับภายในของตัวบุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะกระทำหรือปฏิบัติพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการหรือเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของคุณเป็นอย่างยิ่ง เพราะการจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยทักษะของคุณและการจูงใจในการทำงาน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, น. 9) กล่าวว่า การจูงใจคนนี้เป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความชอบและความไม่ชอบ มีความต้องการ มีความเกียจคร้านและความขยัน และมีความเบื่องานและรักงาน ฯลฯ แรงจูงใจเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กร และเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมาย

พรสวรรค์ ศิริศาตนันท์ (2555, น. 216) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารซึ่งผู้นำควรคำนึงถึง 7 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
2. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กร

3. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร
4. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงาน ความสามัคคี ของบุคลากรในองค์การ
5. แรงจูงใจช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การ
6. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกตำแหน่ง
7. แรงจูงใจของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น

สัมมา ธรนิธย์ (2556, น. 134 - 135) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องาน และวิธีการทำงานขององค์การที่แตกต่างกันไป การจูงใจผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อขับเคลื่อนพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมาก ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ดี
 2. การจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความมานะเมื่องานจะมีอุปสรรค โดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีมาแก้ปัญหา
 3. การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่ดีกว่า หรือประสพผลสำเร็จมากกว่าเดิม
 4. ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะมีบุคลิกมุ่งมั่น มีวินัย และรับผิดชอบต่อการทำงาน
- จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 , น. 216) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดผลสำเร็จออกมาได้ผลดีหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อบุคลากรทุกคนในองค์การ โดยเฉพาะผู้บริหารองค์การควรมีเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจ โดยมีสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นหรือปลุกใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความปรารถนา หรือความต้องการ จนกระทั่งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรม หรือดำเนินการต่าง ๆ ขององค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ประเภทของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการได้ศึกษาและแบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2548, น. 213) อธิบายถึงประเภทของแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การ คือการจูงใจภายในและการจูงใจภายนอก ดังนี้

1. การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้เครื่องล่อใด ๆ มากกระตุ้น แรงจูงใจภายในมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงจิตใจ เพราะเขาจะปฏิบัติงานได้ดีด้วยตัวเอง การจูงใจภายใน ได้แก่

1.1 ความต้องการ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผลคือความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2 ความสนใจพิเศษ ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใด ให้ความสนใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ ก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.3 ทศนคติหรือเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทศนคติที่ดีต่อหัวหน้างานก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บังเกิดผลดี

2. การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย การจูงใจภายนอก ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานที่อยู่ในระยะทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงตั้งใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนว่าเหมาะสมกับตำแหน่งดังกล่าว

2.2 ความรู้ความก้าวหน้า คนที่เห็นหนทางก้าวหน้าของตนเอง ย่อมมีแรงจูงใจให้ตั้งใจเพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าจากการกระทำนั้น

2.3 บุคลิกภาพ หรือภาพลักษณ์ที่ดีจะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้กระทำพฤติกรรมนั้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ต้องมีบุคลิกทางวิชาการที่น่านับถือ นักปกครอง นักจัดการ นักบริหาร ก็จะต้องมีบุคลิกของผู้หน้าที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การให้รางวัล อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประท้วง การแข่งขันหรือการทดสอบ ก็เป็นเครื่องกระตุ้นที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

สมุทฺร ชำนาญ (2554, น. 267) กล่าวว่า การจูงใจจำแนกโดยใช้สิ่งที่ทำให้เกิดการจูงใจในตัวบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การจูงใจภายนอก คือ แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล การจูงใจที่เกิดจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคล การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็น 2 ลักษณะคือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดเงินค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม เป็นต้น

2. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงานที่ตนเองชอบ การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายในทั้งสิ้น

พรสวรรค์ ศิริศาตนันท์ (2555, น. 216 - 217) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แบ่งตามมิติของเวลา

1.1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused Motive) คือ แรงจูงใจที่มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมในทันที

1.2 แรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition หรือ Latent Motive) คือ แรงจูงใจที่สะสมไว้รอการแสดงออก

กลุ่มที่ 2 แบ่งตามมิติของสิ่งเร้า

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายใน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกต้องการซึ่งเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อตามหาสิ่งทดแทนหรือสิ่งที่ต้องการนั้น

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก คือ สิ่งที่มาเร่งความปรารถนาในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์

กลุ่มที่ 3 แบ่งตามมิติของความต้องการ

3.1 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือความต้องการที่เป็นพื้นฐานตามปัจจัยสี่ที่สำคัญต่อมนุษย์

3.2 แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือความต้องการที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น. 118 - 119) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจในแง่บวก และการจูงใจในแง่ลบ

1. แรงจูงใจในแง่บวก (Positive Motivation) การจูงใจแบบใช้ไม้นวม การจูงใจในแง่นี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญหรือให้รางวัลสำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. แรงจูงใจในแง่ลบ (Negative Motivation) การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง มักใช้วิธีจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นการชู้ การลงโทษ การตีเตือน หากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 218 - 219) กล่าวว่า นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง บุคคลที่มีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่าง โดยไม่ใช้สิ่งเร้าใด ๆ มากระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือความสบายใจ

1.2 ความปรารถนา เป็นความต้องการชนิดหนึ่งที่เหนือกว่าความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนามักมีแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน เป็นสิ่งที่ดี เป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษก็จะมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทศนคติหรือเจตคติ คือ ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงาน

2. แรงจูงใจภายนอก คือ บุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกจนสามารถแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายได้ เช่น การตั้งเป้าหมาย การชมเชย การแข่งขัน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายในนั้นเกิดขึ้นมาภายในตัวบุคคลและทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนหรือสิ่งเร้าจากภายนอก สำหรับแรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจที่ต้องใช้สิ่งเร้าภายนอกมาเสริมแรง เช่น รางวัล คำชื่นชม เพื่อให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การศึกษาการจูงใจต้องอาศัยเครื่องมือและเทคนิคทางจิตวิทยา ประกอบกับประสบการณ์ในชีวิตจริงและความสามารถในการวิเคราะห์ ทฤษฎีแรงจูงใจวิวัฒนาการมาจากแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์แนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ แนวคิดเชิงความต้องการของมนุษย์ ความคาดหวังจุดมุ่งหมายของบุคคลและการเสริมแรง ซึ่งนักการศึกษาได้แบ่งทฤษฎีเป็นกลุ่ม ๆ ดังนี้

ธรร สุนทรายุทธ (2551, น. 301) แบ่งทฤษฎีการจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาการจูงใจ กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ และกลุ่มทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ

พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ (2555, น. 218 - 219) ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจและแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีกลุ่มรูปแบบเชิงเนื้อหา ทฤษฎีกลุ่มรูปแบบเชิงกระบวนการและทฤษฎีการเสริมแรง

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น. 118 - 119) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจูงใจด้านเนื้อหา ด้านกระบวนการ และด้านการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, น. 153 - 154) แบ่งทฤษฎีการจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม ตามวิวัฒนาการของทฤษฎี คือ รูปแบบเชิงเนื้อหา และรูปแบบเชิงกระบวนการสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มรูปแบบเชิงเนื้อหา 2) ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มรูปแบบเชิงกระบวนการ และ 3) ทฤษฎีการเสริมแรง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

Maslow (1954, น. 80) ได้อธิบายว่าความต้องการของมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ โดยในทัศนะของ Maslow จะแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นระดับต่างๆ กัน โดยอยู่ภายใต้สมมติฐาน ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการมีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุดโดยจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความสำคัญ ซึ่งลำดับความต้องการจะถูกเรียงไว้ 5 ชั้นจากต่ำไปสูง (Hierarchy of Needs) ดังนี้

3.1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อให้มนุษย์สามารถอยู่รอดได้ ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ หรือสัณฐานความต้องการการสืบพันธุ์ เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์โดยความต้องการของร่างกายจะส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ได้เมื่อมนุษย์ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้ จะไม่มีความต้องการในขั้นต่อไป

3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการในขั้นที่เหนือกว่าความต้องการของร่างกาย เป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้นแบ่งเป็น 2 แบบ คือ 1) ความปลอดภัยในชีวิตตนเอง หมายถึง สุขภาพร่างกายที่แข็งแรงความปลอดภัยในการเดินทาง อุบัติเหตุโจรสลัดร้าย เป็นต้น และ 2) ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจหมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความมีหลักประกันเพียงพอในการปฏิบัติงาน ณ ที่แห่งใดแห่งหนึ่ง

3.3 ความต้องการด้านสังคม (Social needs) เป็นความต้องการการยอมรับ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อาศัยอยู่ร่วมกันจึงต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ และมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น ความต้องการความรักจากเพื่อน จากเจ้านายและบุคคลอื่นการได้รับ การยอมรับในผลงานหรือยอมรับความคิดเห็น

3.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความนับถือในความรู้ ความสามารถ รวมทั้งอิสรเสรีภาพในการทำงาน และสถานะทางสังคม การได้รับการมอบหมายในตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญหรือได้ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ความต้องการนี้ถ้าบุคคลได้รับจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และความเชื่อมั่นในตนเอง

3.5 ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อได้รับความต้องการทั้ง 4 ประเภทข้างต้นแล้วเป็นความสำเร็จที่บรรลุในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ไม่มีความวิตกกังวลเรื่องทรัพย์สินเงินทอง หรือชื่อเสียง หากบุคคลใดก้าวมาถึงขั้นนี้ได้จะทำงานเพื่อให้บังเกิดความสำเร็จของงาน เพราะรักที่จะทำ รักที่จะพัฒนางานนั้น มิใช่เพื่อเกียรติยศชื่อเสียง อำนาจหรือเงินค่าตอบแทนดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

สืบค้นจาก [www. https://phunthararat.blogspot.com/2018/11/abraham-maslow.html](https://phunthararat.blogspot.com/2018/11/abraham-maslow.html)

นอกจากนั้น มาสโลว์ได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการ ไว้ดังนี้

1. ความต้องการในลำดับชั้นต่าง ๆ ยังมีความคาบเกี่ยวกันอยู่ มนุษย์อาจเกิดความ ต้องการหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน เพียงแต่มีความมากน้อยต่างกัน ตามสภาพการณ์ ที่เกิดขึ้นจริงและความรู้สึกในขณะนั้น มิได้หมายความว่ามนุษย์จะต้องสนองความต้องการลำดับชั้นที่ต่ำจน เต็มแล้วจึงต้องการชั้นที่สูงขึ้น มนุษย์อาจได้รับการตอบสนองในแต่ละชั้นเพียงบางส่วน สลับไปมาได้

2. บุคคลอาจจะมีความต้องการไม่ครบทุกด้าน เช่น บางคนอาจต้องการเพียงการ สนองตอบทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยในชีวิตเท่านั้นก็เพียงพอแล้ว หรือบางคนอาจไม่สนใจ เรื่องการยอมรับของสังคมเลย ไม่ต้องการตำแหน่งชื่อเสียงเกียรติยศ แต่กลับต้องการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อเป็นแนวทาแก่คนรุ่นหลังก็ได้

3. บุคคลอาจจะไม่ได้มีความต้องการเป็นไปตามลำดับชั้น เช่น คนที่ต้องการการยอมรับนับ ถือจากสังคมมาก อาจไม่สนใจเรื่องความปลอดภัย ความมั่นคงในชีวิต หรือยอมมีชีวิตอยู่อย่างแร้นแค้น ฉะนั้นความต้องการลำดับแรกสุดของชีวิต ไม่ใช่ความต้องการทางด้านร่างกายแต่กลับเป็นความต้องการ การยอมรับในสังคม

โดยสรุปแล้ว ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์แสดงให้เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับชั้นได้ และความต้องการของมนุษย์ในแต่ละระดับ มีความแตกต่างกันเมื่อความต้องการในลำดับใดบรรลุผลแล้ว ก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีก มนุษย์จะมีความ ต้องการในขั้นต่อไปซึ่งเป็นตัวจูงใจในลำดับสูงกว่าแทนแม้ว่าทฤษฎีของมาสโลว์จะได้รับทั้งการยอมรับ และวิพากษ์วิจารณ์อย่างมาก แต่ผู้นำก็สามารถนำทฤษฎีของมาสโลว์ไปปรับใช้ในองค์การได้ โดยผู้นำ ต้องคำนึงถึงแรงจูงใจของบุคคลความต้องการพื้นฐาน เงินเดือน ค่าแรง สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย โดยบุคคลควรได้รับอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดความมั่นคงของสถานภาพในการทำงานและขวัญกำลังใจ ถ้าบุคคลมีความหวั่นไหวต่อสถานภาพของตนเองย่อมปฏิบัติงาน อย่างขาดคุณภาพและประสิทธิภาพ การยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี เป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี โดยลงทุนน้อยที่สุด การเข้าร่วม กลุ่มของเพื่อน การทำงานเป็นทีม ให้การยอมรับความคิดเห็น รวมทั้งการพิจารณาตำแหน่งงานที่ สูงขึ้น ล้วนแต่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรทั้งสิ้น

ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์(Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer (1972, น. 507-532) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยนำความรู้พื้นฐานมาจากทฤษฎี ความต้องการของมาสโลว์แต่มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ โดยแอลเดอร์เฟอร์ แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทประกอบด้วย

1. ความต้องการความอยู่รอด (E-Existence Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐาน ทางร่างกายของมนุษย์เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และความปรารถนาในสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ

เช่น ต้องการที่อยู่อาศัย ต้องการค่าจ้าง เงินโบนัส ต้องการงานที่ดีซึ่งหากจะนำมาเปรียบเทียบตามทฤษฎีของมาสโลว์ก็จะเปรียบเทียบได้กับความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง

2. ความต้องการสัมพันธ์ (R-Relatedness Needs) เป็นความต้องการในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ จะประกอบด้วยความสัมพันธ์ต่างๆที่มีระหว่างบุคคลในองค์การ เช่น ความต้องการเชิงสังคม ความผูกพัน การยอมรับซึ่งหากจะนำมาเปรียบเทียบตามทฤษฎีของมาสโลว์ก็จะเปรียบเทียบได้กับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางจิตใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

3. ความต้องการความก้าวหน้า (G-Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงของบุคคลในการพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดทั้งยังเป็นความต้องการที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นหรือมีโอกาสได้ทำงานใหม่ๆ ซึ่งล้วนแต่เป็นความต้องการความก้าวหน้าและการเติบโตทั้งสิ้น โดยความต้องการประเภทนี้จะเปรียบเทียบกับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจและตามความนึกคิดอย่างสูงที่สุดตามทฤษฎีของมาสโลว์

โดยสรุปแล้วทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) โดย Alderfer เป็นทฤษฎีที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นขั้นๆ มีส่วนคล้ายและแตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยมีแนวคิดที่ซับซ้อนกว่าแบ่งความต้องการมนุษย์ออกเป็นเพียง 3 ขั้นและไม่คำนึงว่าความต้องการใดเกิดก่อนหรือเกิดหลังความต้องการทั้ง 3 ขั้นอาจเกิดขึ้นพร้อมๆ กันหรืออาจดำเนินไปในขณะเดียวกันได้ ความต้องการอาจเป็นไปได้ทั้งสูงขึ้นและน้อยลง กล่าวคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง เช่น หากต้องการเงินค่าตอบแทนสูงแต่ได้น้อยจะมีความต้องการเงินเดือนสูงขึ้น หากความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว จะทำให้ความต้องการที่อยู่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้น เช่น หากได้รับเงินเดือนสูงซึ่งพอใจแล้ว ก็ต้องการการยอมรับหรือตำแหน่งงานสูงขึ้น และหากความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองน้อยก็จะมีความต้องการในระดับต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมาก เช่น ไม่มีโอกาสได้รับตำแหน่งงานใหม่ก็จะหันมาให้ความสนใจกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นเพื่อต้องการการยอมรับสูงขึ้น เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของ Herzberg

Herzberg, (1959, น. 110 – 111) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานจะถูกแยกและทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานเพื่อที่จะหาหนทางในการเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน

พรสวรรค์ ศิริศาสตร์ (2555, น. 222) ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก โดยสรุปว่า แนวคิดดังกล่าวพบว่าปัจจัยที่มีส่วนในการจูงใจของมนุษย์ มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์พอใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยชำระรักษา (Hygiene or Maintenance factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้มนุษย์ไม่พอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่จูงใจและกระตุ้นให้เกิดความพอใจต่อการทำงาน สนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น เป็นปัจจัยที่พัฒนาทัศนคติเชิงบวกและการจูงใจที่แท้จริง เพื่อให้บังเกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยประเภทนี้ หากมนุษย์ไม่ได้รับนอกจากจะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานแล้ว อาจถึงขั้นไม่พึงพอใจ แต่ถ้าได้รับแรงจูงใจนี้จะทำให้มนุษย์มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement) คือความรู้สึกว่าบุคคลนั้นสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือมีความต้องการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ ในประเด็นนี้มีข้อเสนอแนะว่าจะต้องเป็นงานที่ท้าทายความสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เกิดความภาคภูมิใจเมื่อผลงานสำเร็จ

1.2 ความก้าวหน้า (Advancement) ความรู้สึกว่าจะได้รับความก้าวหน้า ได้รับการฝึกอบรมหรือโอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมหรือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะมีความสามารถและเต็มใจที่จะเรียนรู้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ลักษณะของงานที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติได้นั้น ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความท้าทาย ความรู้ความสามารถ หรือรู้สึกได้ว่างานนั้นจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน

1.4 ความเจริญงอกงาม (Growth) คือ มีความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เช่น การก้าวไปสู่ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ การได้รับรางวัล เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) การมอบหมายให้บุคคลมีความรับผิดชอบในหน้าที่ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงาน ตัดสินใจในงานของตนเองได้ จะช่วยทำให้บุคคลเกิดความผูกพันในงานเกิดความพึงพอใจจากการได้รับมอบหมาย รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.6 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Recognition) หรือการยอมรับจากผู้บริหาร การยอมรับนับถือเป็นผลมาจากความสำเร็จในงาน เช่น การยกย่องชมเชยด้วยคำพูด ด้วยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผล หากดำเนินการต่อเนื่องจะมีผลดีต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจ

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene or Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ธำรงรักษาบุคลากรไว้ไม่ให้ออกจากงาน กล่าวคือ เป็นปัจจัยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจ เพื่อให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้ยังคงมีอยู่ตลอดเป็นลักษณะของแรงจูงใจภายนอก ปัจจัยประเภท

นี้หากได้รับก็เป็นความปกติ ไม่ได้สร้างให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น แต่ถ้าไม่ได้รับ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ปัจจัยค่าจ้างประกอบด้วยปัจจัยย่อย 9 ประการ ดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน บุคคลต้องได้รับความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ตามวันเวลาที่กำหนด หรือได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่พอใจสมกับการทำงาน

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) หมายถึง บรรยากาศความเหมาะสมของสถานที่ทำงานเป็นสภาพทางกายภาพของงานเช่นแสงอากาศ ความดังของเสียง ชั่วโมงการทำงานสภาพแวดล้อมงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ในการทำงาน

2.3 การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการนิเทศจากผู้นิเทศหรือหัวหน้างาน ความตั้งใจสอนงาน ลักษณะของการมอบหมายงานให้รับผิดชอบความสามารถในการบังคับบัญชา หรือการดำรงความยุติธรรมในการบริหาร

2.4 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ตนทำอยู่ อาจหมายรวมถึงความยั่งยืนของอาชีพเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงต่อองค์กร

2.5 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความรู้สึกว่าได้ได้รับการสื่อสารด้านนโยบายที่ดี องค์กรมีการจัดโครงสร้างที่ดี มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี

2.6 สถานภาพ (Status) หมายถึง ความรู้สึกว่าตำแหน่งหน้าที่ของตนนั้นมีความเหมาะสม มีเกียรติและศักดิ์ศรีบุคคลอื่นให้การยอมรับเป็นที่นับถือของสังคม

2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์อันดีและเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการพบปะสังสรรค์กับบุคคลในสถานะต่าง ๆ ในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2.8 สถานภาพความเป็นอยู่ (Person life) หมายถึง ความรู้สึกว่าการทำงานตามปกติมีความสุข พอใจแสดงถึงเจตคติที่ดีต่องานที่ได้รับในหน้าที่

2.9 โอกาสความก้าวหน้า (Possibility to growth) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่ามีโอกาสจะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตหรือได้รับการแต่งตั้งในหน้าที่ที่สูงขึ้น ในหน่วยงานที่ใหญ่ขึ้น ซึ่งอาจหมายรวมถึงการที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

โดยสรุป Herzberg กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากแต่ละบุคคล ดังนั้นในกระบวนการสร้างแรงจูงใจต้องกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างพร้อมกัน โดยปัจจัยจูงใจสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงโดยจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ในขณะที่ปัจจัยค่าจ้างเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน

ที่ป้องกันไม่ให้นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ตั้งนั้น ผู้นำสามารถนำทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กไปปรับใช้ในการสร้างแรงจูงใจในด้านของการมอบหมายงานที่ท้าทาย มอบความรับผิดชอบในการตัดสินใจทั้งในด้านการพัฒนาและแก้ปัญหาให้การยกย่องชมเชยเมื่องานประสบความสำเร็จ การพิจารณาให้ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ในอีกทางหนึ่งผู้นำต้องดำเนินงานเพื่อไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจ เป็นการดำรงรักษาหรือค้ำจุนทั้งสภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากรในหน่วยงาน การจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าแรงที่เหมาะสม ยุติธรรมเป็นไปตามสัญญาหรือระเบียบปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงสวัสดิการ การรักษาพยาบาล โครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานกับลูกน้อง สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกดีต่อองค์กร เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตามผู้นำต้องตระหนักว่า ปัจจัยค้ำจุนทำได้เพียงลดความไม่พึงพอใจเท่านั้น ในขณะที่ปัจจัยจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจ และผลงานประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงต้องให้ปัจจัยค้ำจุนเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และให้ปัจจัยจูงใจเพื่อสนองความต้องการในระดับสูงอย่างสมดุลกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและเกิดความพึงพอใจของทุกฝ่าย

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (The Need to Achieve Theory)

เดวิด แมคคลีแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยา มีความเห็นว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิดและไม่ได้มีรูปแบบเหมือนกันทุกคน อย่างแนวคิดของมาสโลว์ เฮอร์ซเบอร์ก หรือ อัลเดอร์เฟอร์ แมคคลีแลนด์ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล โดยให้บุคคลนำเสนอภาพต่าง ๆ เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ หลังจากวิเคราะห์ผลแล้วจึงสรุปว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : nAch) เป็นความต้องการที่จะทำงานที่มีความท้าทายให้บรรลุผลสำเร็จ มีมาตรฐานในการทำงานสูง กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความล้มเหลว ชอบงานที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญของตนเองเพื่อให้งานสำเร็จ
2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power : nPow) เป็นความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือคนอื่น โดยจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนเป็นผู้นำและมีอิทธิพลมากกว่าผู้อื่น ต้องการการยอมรับยกย่อง
3. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation : nAff) เป็นความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน โดยพยายามจะสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่ชื่นชอบการแข่งขัน ชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และมีความกระตือรือร้นสูง บุคคลประเภทนี้เกิดความพึงพอใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จด้วยความพยายามของตนเอง เงินหรือรางวัลใด ๆ ที่ได้รับเป็นเพียงประจักษ์พยานของความสำเร็จเท่านั้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรง

บุคคลประเภทนี้ต้องการการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มักชอบทำงานคนเดียว ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็ก แต่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จทางด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรขนาดใหญ่ ผู้นำจึงควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายและสามารถบรรลุผลได้ โดยอาจเป็นประเภทงานที่ต้องการความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียวบุคคลประเภทนี้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร ในส่วนของบุคคลที่มีความต้องการความสัมพันธ์มักชอบทำงานร่วมกับบุคคลอื่นชอบงานประสานสัมพันธ์ บุคคลประเภทนี้เป็นนักประสานงานที่ประสบความสำเร็จ ผู้นำจึงควรมอบงานที่ตรงกับบุคลิกลักษณะและความต้องการของบุคคลบุคคลประเภทที่มีความต้องการอำนาจมักเป็นบุคคลที่เจริญเติบโตในหน้าที่การงานในระดับสูงขององค์กร ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการอำนาจส่วนตัว (Personal Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง ไม่ใช่เพื่อองค์กร อีกประเภทหนึ่งคือความต้องการอำนาจเพื่อสถาบัน (Institution power) เป็นอำนาจเพื่อร่วมทำงานกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหาหรือส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย อุทิศตัวเพื่อองค์กร เป็นบุคคลที่ผู้นำควรส่งเสริมให้มีตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจในการพัฒนาองค์กร

นอกจากนั้น แมคคลีแลนด์ ยังมีความเชื่อว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่แสวงหาและเรียนรู้ได้โดยประสบการณ์ หรือการฝึกอบรม เด็กที่เติบโตมาจากประสบการณ์ประเภทใดเมื่อโตขึ้นก็จะมีโอกาสที่จะเป็นบุคคลที่มีความต้องการประเภทนั้น

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์โดยสร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานแบ่งเป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎี X

โดยทฤษฎีนี้มองมนุษย์ในด้านที่แย่ มองว่าเกียจคร้าน สรุปลักษณะที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ คือ

1. เห็นว่าโดยแท้จริงนั้นธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงาน จะหาทางหลีกเลี่ยง
2. เห็นว่าต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อจะทำให้มนุษย์ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์

3. เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่ทะเยอทะยานและไม่คาดหวังความก้าวหน้า แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่นคือความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ลบ จะเห็นได้ว่าหากมอบหมายให้บุคคลใดทำงานอะไรต้องมีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุม มิเช่นนั้นงานจะไม่เดินหน้า และมักใช้การว่ากล่าวลงโทษ เนื่องจากมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าพื้นฐานของคนมักขาดความรับผิดชอบและเกียจคร้าน

ทฤษฎี Y

โดยทฤษฎีนี้มองมนุษย์ในด้านบวก มองว่ามนุษย์มีความขยัน และมีความรับผิดชอบ สรุปลักษณะสำคัญได้ 6 ประการดังต่อไปนี้

1. โดยธรรมชาติมนุษย์มีความพยายาม แต่จะหลีกเลี่ยงการทำงานเนื่องจากลักษณะของหัวหน้างาน หรือการโดนควบคุมจากอิทธิพลภายนอก
2. การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ไม่ต้องใช้การควบคุมและบังคับ แต่เป็นการให้โอกาสบุคลากรได้เป็นตัวของตัวเอง จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
3. มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังตัวอย่างที่บางประเทศ หรือบางท้องถิ่นที่นิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า “ประเพณีลงแขก” ในสมัยโบราณ
4. มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน จะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยส่วนรวม
5. มนุษย์พร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
6. บุคคลในองค์การแต่ละคน มีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้น ไม่ว่าจะเป็นในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ เป็นแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน โดยจะมองมนุษย์ในแง่ดีก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่เชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม ต้องมีความสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นอกจากนี้ทฤษฎี Y นี้ ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์ จึงควรสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ และความมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งเป้าหมายที่เป็นส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักทฤษฎีต่างๆ ที่ได้ยกมากล่าวอ้างในการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่าการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ 1) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ มีแนวคิดหลักที่ว่าความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นได้ เมื่อความต้องการในลำดับใดบรรลุผลแล้ว ก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีก แต่ความต้องการในลำดับสูงกว่าจะเป็นตัวจูงใจแทน ความต้องการในระดับนี้จะเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์เฝ้าหา 2) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กเป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่กำลังพูดถึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยธำรงรักษา 3) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ กล่าวว่าความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง 4) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์

มีความเห็นว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ 1. ความต้องการความสำเร็จ 2. ความต้องการอำนาจ 3. ความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ความเป็นมิตร ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม สัมพันธภาพและมิตรไมตรีจากบุคคลอื่น ความต้องการของมนุษย์นั้นไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิด และไม่ได้มีรูปแบบเหมือนกันทุกคน นอกจากนี้ยังมีความเชื่อว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่แสวงหาและเรียนรู้ได้โดยประสบการณ์หรือการฝึกอบรม และ 5) ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์มองมนุษย์เป็น 2 มุมมอง ได้แก่ 1. มองมนุษย์ในแง่ลบ มีความเชื่อที่ว่าพื้นฐานของคนมักขาดความรับผิดชอบและเกียจคร้านต้องมีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุม และ 2. มองมนุษย์ในแง่ดี เชื่อว่ามนุษย์ต้องมีความสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ กล่าวได้ว่าทฤษฎีแต่ละทฤษฎีมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยบางทฤษฎีมีปัจจัยที่ทับซ้อนกันหรือบางทฤษฎีก็แบ่งไว้วางๆ แต่ทุกทฤษฎีจะบอกถึงการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์คล้ายกัน โดยมุ่งเน้นไปยังความต้องการของมนุษย์ที่มีผลจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานหรือกระทำใด ๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรพิจารณาความต้องการของพนักงานในองค์การ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ผลของงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ล้วนแต่มีจุดเด่นที่แตกต่างกันไปซึ่งองค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ โดยกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจอาจใช้รางวัลตอบแทน ซึ่งต้องเป็นรางวัลตอบแทนที่ดีมีคุณค่ามีความน่าดึงดูดใจและเป็นสิ่งที่บุคลากรปรารถนาผู้รับรู้สึกรถึงความ เป็นธรรมชาติคุณค่ากับสิ่งที่เขาได้ลงทุนลงแรงกระทำให้แก่องค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจรวมทั้งขวัญและกำลังใจของบุคลากร นอกจากนี้การจูงใจด้วยลักษณะการทำงานที่เหมาะสมการ ออกแบบลักษณะงานใหม่ การขยายขอบเขตงานหรือเพิ่มความรับผิดชอบในงานก็จะเป็นอีกหนึ่ง แรงจูงใจในการทำงานเช่นกัน จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรม ในการทำงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการเลือกแนวคิด หรือทฤษฎีไปประยุกต์ใช้งานต้องเลือกให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิด ปัจจัยด้านแรงจูงใจมาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดระนอง เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีผลสัมฤทธิ์ มากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป จากข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้เลือกเจาะจงแค่ 3 คุณลักษณะของทฤษฎี Herzberg ได้แก่ ความต้องการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากคุณลักษณะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการจูงใจและส่งเสริม ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยความต้องการยอมรับนับถือเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่บุคคลได้รับ

การยอมรับในความสามารถและผลงานของตน ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและความพยายามในการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความร่วมมือและสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ส่วนความก้าวหน้าในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง เพื่อให้ได้รับการยอมรับและโอกาสในการเติบโตในสายงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคคลพยายามทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ แม้ว่าทฤษฎี Herzberg จะประกอบด้วยคุณลักษณะอื่นๆ ทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) แต่ผู้วิจัยเลือกที่จะเจาะจงใน 3 คุณลักษณะนี้เพราะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร นอกจากนี้ คุณลักษณะดังกล่าวยังเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารองค์กรผ่านการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้เป็นตัวเลือกที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาในบริบทของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคคล ซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่ดีในองค์กรได้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจที่ดี จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่สูงขึ้น และมีความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้นไม่เพียงแต่ต้องคำนึงถึงแรงจูงใจของบุคคล แต่ยังต้องพิจารณาถึงการสร้างระบบและโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรด้วย ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจึงเป็นแนวคิดต่อไปที่จะศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและความสำคัญของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพซึ่งสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานและส่งเสริมการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองได้ ซึ่งการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จะช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างครอบคลุมและเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลเมื่อธนาคารโลก (World Bank, 1994) ได้นำเสนอแนวคิดนี้ในปลายทศวรรษ 1980 โดยนิยามว่าเป็นวิธีการใช้อำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานภาครัฐ ควบคุมการทุจริตคอร์รัปชัน สร้างความโปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน แนวคิดนี้ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายและถูกพัฒนาต่อยอดโดยองค์กรระหว่างประเทศชั้นนำ อาทิ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) และสถาบันธรรมาภิบาล เมืองฮอตตาว่า แคนาดา แม้ว่าแต่ละองค์กรจะให้คำนิยามที่แตกต่างกันเล็กน้อย แต่มีจุดร่วมสำคัญในการเน้นย้ำการใช้และการจัดการอำนาจอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม (Thomas, 2012)

รากฐานของแนวคิดธรรมาภิบาลสามารถสืบย้อนไปถึงความไม่พึงพอใจในแบบจำลองการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้รัฐเป็นศูนย์กลางในประเทศโลกที่สามและประเทศสังคมนิยมในช่วงทศวรรษ 1950 ถึง 1970 ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศ การเปลี่ยนแปลงนี้ได้รับการสนับสนุนจากการเติบโตของภาคประชาสังคมและการพัฒนาเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ นอกจากนี้ การยอมรับแนวคิดธรรมาภิบาลในระดับสากลยังได้รับแรงผลักดันจากการวิพากษ์วิจารณ์ที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับความล้มเหลวในการบริหารจัดการภายในประเทศและการขาดความชอบธรรมของรัฐบาลบางประเทศ

หลังสงครามเย็น ความสำคัญของธรรมาภิบาลยิ่งถูกเน้นย้ำเมื่อประเทศในโลกที่สามและประเทศสังคมนิยมต้องเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจและสังคมอย่างรุนแรง การปฏิรูประบบการเมืองและเศรษฐกิจในประเทศเหล่านี้กลายเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อสร้างความชอบธรรมในการปกครองและดึงดูดการลงทุนจากประเทศตะวันตก นักลงทุน และหน่วยงานความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ประกอบกับการเติบโตของภาคประชาสังคมและการเปลี่ยนแปลงในภูมิทัศน์ทางการเมืองระดับประเทศยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้แนวคิดธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง

ต่อมา IMF (International Monetary Fund) ได้นำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ในการกำหนดนโยบายและข้อกำหนดสำหรับประเทศที่ต้องการรับความช่วยเหลือทางการเงิน แนวคิดนี้มุ่งเน้นที่การปรับปรุงกระบวนการและโครงสร้างการบริหารจัดการภายในประเทศให้มีความโปร่งใส และมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น การนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการนโยบายเศรษฐกิจและสังคมในประเทศที่รับความช่วยเหลือจาก IMF ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการและโครงสร้างการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของ IMF การปรับปรุงเหล่านี้มักจะ

รวมถึงการปฏิรูประบบการเงิน การปฏิรูปภาคการคลัง และการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบัน การบริหารภาครัฐ เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและลดปัญหาการทุจริต นอกจากนี้ IMF ยังมุ่งเน้นการเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการทางการเงิน และการรายงานข้อมูลที่ถูกต้อง และครอบคลุม เพื่อให้แน่ใจว่าทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนจะถูกใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดธรรมาภิบาลยังส่งเสริมให้มีการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ ตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการมี ความยั่งยืนและมีความชอบธรรมในการดำเนินนโยบาย

ในประเทศไทย แนวคิดธรรมาภิบาลเริ่มเข้ามามีบทบาทในช่วงปี พ.ศ. 2540 เมื่อประเทศ ไทยเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจ แนวคิดนี้ได้รับการนำมาปรับใช้ในการฟื้นฟูเศรษฐกิจและการปรับ โครงสร้างทางการเงินของประเทศ นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2542 ได้มีการประกาศใช้ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นก้าวสำคัญในการนำหลักธรรมาภิบาลมา ประยุกต์ใช้ในภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการทรัพยากรของรัฐ

ในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นการสานต่อและเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลในภาครัฐให้มีความ เข้มแข็งและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น พระราชกฤษฎีกานี้ได้รับการประกาศใช้โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการบริหารราชการแผ่นดินให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อประชาชน โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินงานที่เน้นการบริหารจัดการที่ดี การมีส่วนร่วมของ ประชาชน การลดขั้นตอนและการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้รับการบริการอย่าง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวยังเน้นการปรับปรุงภารกิจของส่วน ราชการให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของสังคมในปัจจุบัน รวมถึงการจัดทำ แผนปฏิบัติการที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ การประเมินผลการปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างส่วน ราชการต่างๆ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลด ค่าใช้จ่าย พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ยังได้ กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของรัฐให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน และเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการ ทำงานของภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

สุดท้าย ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดหลักการธรรมาภิบาลไว้ อย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ สร้างความ เชื่อมั่นให้กับประชาชนและชุมชน ดังนั้น ประวัติความเป็นมาของธรรมาภิบาลในประเทศไทยแสดงให้เห็น

ถึงการพัฒนาและการปรับตัวของแนวคิดจากระดับสากลมาสู่การประยุกต์ใช้ในระดับชาติ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อยกระดับการบริหารจัดการและสร้างความยั่งยืนในทุกภาคส่วนของสังคมไทย

ความหมายของธรรมาภิบาล

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยาม และความหมายของหลักธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้ฉัตรยุพิน ปายเที่ยง (2552, น. 25) อธิบายว่าหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง หลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรมซึ่งไม่ใช่แนวคิดใหม่แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ให้บังเกิดความสงบสุขสามารถคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งได้โดยสันติวิธี

ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559, น. 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคม องค์การหรือธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ คำนึงค่าชื่อเสียงสุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้ มีความชอบธรรม ยุติธรรมและมีคุณภาพมาตรฐาน

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543, น. 86) ให้ความเห็นว่าธรรมาภิบาลเป็นเรื่องที่ทุกสังคมทุกประเทศ ไม่ว่าจะเป็นประเทศกำลังพัฒนาหรือพัฒนาแล้วต้องการให้เกิดขึ้น

สันถวันท์ พยาเลี้ยง (2552, น. 5) ให้ความหมายไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาของประเทศ โดยมีการเชื่อมโยงภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเข้าด้วยกัน ส่งผลให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และเป็นการพัฒนาประเทศไปอย่างมีเสถียรภาพ

สุทธิพร บุญส่ง (2550, น. 77) ให้ความหมายไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การจัดการบริหารประเทศที่ดีในทุกๆด้านทุกระดับ มีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ทั้งองค์กรของรัฐ และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล ภาคเอกชนและภาคประชาชน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพร.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) ได้ให้ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาล (Good Governance) ว่าหมายถึง การจัดการกิจการต่างๆ ตามศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้อง ทั้งภาครัฐและเอกชนพึงมี และพึงประพฤติปฏิบัติ

อรพินท์ สพอิชชัย (2553, น. 4) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล (Good governance) ว่าหมายถึง ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการต่างๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อที่สังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

จากความหมายของหลักธรรมาภิบาลที่ได้นำเสนอข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล คือการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมอย่างชอบธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคมเป็นกลไกสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ตลอดจน

การให้ความสำคัญกับองค์กรที่มีรูปแบบอย่างไม่เป็นทางการ โดยสามารถแสดงความเห็นที่แตกต่างกัน บนหลักการของการมีส่วนร่วม แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยสามารถให้ตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างโปร่งใส และมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นจะทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสม่ำเสมอ เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนซึ่งการมีระบบบริหารราชการที่ดีมีประสิทธิภาพนั้นจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน รวบรวมความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

ศตวรรษ พุทธาวงศ์ (2551) กล่าวถึงหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า การนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นการบริหารภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและปฏิบัติการในองค์กรนั้น มีจุดประสงค์สำคัญก็เพื่อสร้างความพึงพอใจอย่างสูงสุดให้กับประชาชน โดยหน่วยงานภาครัฐต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของประชาชน ทั้งนี้สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดังกล่าว คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทเสนอแนะและมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นที่อยู่อาศัย เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันนอกจากนี้ประชาชนควรที่ได้รับข่าวสารหรือทราบถึงผลการดำเนินการต่างๆอย่างรวดเร็วทันกับสถานการณ์การพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น และเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนอย่างสูงสุดโดยปัจจัยที่สำคัญที่จะสนับสนุนให้ข้าราชการพร้อมให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจและทุ่มเท ได้แก่ การที่บุคคลเหล่านั้นได้รับการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ตลอดจนมีขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานตามหลักระบบคุณธรรม

สามารถ อภิสิทธิ์ (2553, น. 32) ได้กล่าวถึงหลักธรรมาภิบาลว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในสังคมโลก ทำให้ประเทศไทยเกิดการปฏิรูปการบริหารจัดการบ้านเมืองโดยการปฏิรูประบบราชการและการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ยึดหลักความเสมอภาค เป็นธรรมโปร่งใส ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ หรือร่วมปฏิบัติการเพื่อความสงบสุขของประชาชน มีการพัฒนาประเทศอย่างสมดุล

ทวิวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559, น. 37) ได้กล่าวถึงหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า เป็นการบริหารที่จัดสรรทรัพยากรต่างๆให้เป็นธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตรวจสอบได้ ส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

สราวุฒิ เนตรวิเชียร (2556, น. 10 - 20) กล่าวว่า พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการปรับปรุงระบบบริหารราชการ เพื่อให้ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ สามารถปฏิบัติงานให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและกำกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการต่าง ๆ

จากความสำคัญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ได้นำเสนอข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือ หลักธรรมาภิบาลคือ การปกครอง การบริหาร และการจัดการต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชนซึ่งเป็นไปด้วยความถูกต้องส่งเสริมองค์การให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วยังสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นขององค์กรต่อประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อการพัฒนาความเจริญของประเทศ

องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาล

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้ระบุถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ดังนี้

1. หลักนิติธรรม

หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม มีการบังคับใช้กฎหมายที่ถูกต้อง รัศกุมทันสมัย และเป็นที่ยอมรับของสังคม ถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจอำนาจหรืออำนาจของตัวบุคคลโดยภาครัฐจะต้องมีการทบทวนปรับปรุงแก้ไข กฎหมายให้เข้าใจง่ายและมีการเผยแพร่ทำความเข้าใจกับประชาชน

2. หลักคุณธรรม

หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นถือมั่นในคุณธรรมความถูกต้อง ความดีงาม ตามทำนองคลองธรรม รวมถึงยึดมั่นในความสุจริตซื่อสัตย์จริงใจ โดยสร้างค่านิยมที่ดี เช่น ความเสียสละ เมตตากรุณา เป็นต้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคม

3. หลักความโปร่งใส

หลักความโปร่งใส หมายถึง ความถูกต้อง ชัดเจน เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องได้ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเป็นจริงตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบและประเมินผลได้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความไว้วางใจแก่ผู้รับบริการ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานของทุกภาคส่วนปลอดจากการคอร์รัปชัน

4. หลักการมีส่วนร่วม

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยบุคคลหลากหลายและมีความคิดเห็นที่แตกต่างเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญๆ รวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็น ประชาพิจารณ์หรือประชาคมเพื่อนำคำแนะนำมาร่วมวางแผนและปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยหลักการมีส่วนร่วมจะช่วยประสานความคิดเห็นหรือความต้องการที่แตกต่างให้อยู่บนพื้นฐานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

5. หลักความรับผิดชอบ

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในงานของตน ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง รวมถึงการตระหนักและสำนึกในสิทธิและหน้าที่ ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาซึ่งเป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้

6. หลักความคุ้มค่า

หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการใช้อย่างคุ้มค่าประหยัดไม่ฟุ่มเฟือย และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อประโยชน์สูงสุดหรือเกิดมูลค่ามากที่สุดแก่ส่วนรวม เช่น การใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน หรือการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น

ความแตกต่างระหว่างหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Public Governance)

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Public Governance) มีความสัมพันธ์และความแตกต่างกันในบริบทของการบริหารจัดการภาครัฐของประเทศไทย ทั้งสองแนวคิดใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษเหมือนกัน คือ "Good Governance" แต่มีความหมายและการประยุกต์ใช้ที่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาในบริบทของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ดังนี้

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

หลักธรรมาภิบาลหมายถึงหลักการและกระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการปกครองที่ดี ความโปร่งใส ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมของประชาชน แนวคิดนี้ครอบคลุมถึงหลักการสำคัญๆ เช่น

1. ความโปร่งใส (Transparency): การทำงานของภาครัฐต้องเปิดเผยข้อมูลและดำเนินการอย่างเปิดเผย

2. ความรับผิดชอบ (Accountability): ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจต้องมีความรับผิดชอบต่อกรกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

3. ความมีส่วนร่วม (Participation): ประชาชนต้องมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

4. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency): การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. ความยุติธรรม (Equity): การปฏิบัติที่เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชน

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Public Governance)

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของการบริหารจัดการภาครัฐในประเทศไทย โดย กพร. ได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีที่เน้นไปที่การปฏิบัติงานของส่วนราชการ โดยมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ ดังนี้

1. การปรับปรุงระบบราชการ (Administrative Reform): การพัฒนากระบวนการและโครงสร้างการบริหารงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Streamlining Procedures): การลดความซับซ้อนและขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพ

3. การเปิดเผยข้อมูล (Transparency): การจัดการข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้

4. การประเมินผล (Evaluation): การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

5. การตอบสนองความต้องการของประชาชน (Citizen-Centric Approach): การให้บริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการพื้นฐานที่ใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการของรัฐ ส่วนการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของการบริหารงานราชการในประเทศไทย โดยมีการกำหนดแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนเพื่อให้หน่วยงานราชการปฏิบัติตาม ทั้งสองแนวคิดนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยหลักธรรมาภิบาลเป็นรากฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นการนำหลักการเหล่านั้นมาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐในบริบทของประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวข้องกับการแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good governance) จะเห็นได้ว่าเป็นขั้นตอนในการบริหารงานที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 6 หลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรม

หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เป็นแนวทางที่นำมาใช้จัดระเบียบเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ตั้งอยู่บนรากฐานของความถูกต้อง อันนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือและศรัทธาต่อองค์กร และทำให้องค์กรมีความคล่องตัว ทันทต่อสถานการณ์สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ และนอกจากนี้ ยังทำให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองที่จะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

5. แนวคิดการบริหารแบบสมดุล (Balanced Scorecard)

ความเป็นมาของแนวคิดการบริหารแบบสมดุล (Balanced Scorecard)

Kaplan & Norton (1996, น. 26) ได้นำเสนอแนวคิด Balanced scorecard ซึ่งเกี่ยวกับการประเมินผลองค์กร โดยเริ่มต้นจากการศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยพบว่าองค์กรส่วนใหญ่นิยมใช้มุมมองด้านการเงินผลตอบแทนและกำไรเป็นตัวชี้วัดหลักในการประเมินผลการดำเนินงานซึ่งถือว่าเป็นการวัดที่มีข้อจำกัดเพราะเป็นการวัดเหตุการณ์ในอดีตหรือสิ่งที่เกิดขึ้นมาแล้วด้วยเหตุนี้ทั้งแคปแลนและนอร์ตันจึงได้พัฒนาแนวคิดวิธีการที่สามารถจะวัดผลได้อย่างครอบคลุม จนในที่สุดก็ได้ข้อสรุปว่าวิธีการประเมินผลงานที่ดีนั้นต้องเป็นการประเมินที่รอบด้าน โดยเฉพาะการประเมินในสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ ภาพพจน์องค์กร ความพึงพอใจของลูกค้าและพนักงาน หรือแม้กระทั่งความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลให้การประเมินนั้นมีความสมดุล

ความหมายของแนวคิดการบริหารแบบสมดุล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของแนวคิดการบริหารแบบสมดุลดังนี้

ฐิติมา สุวรรณรังษี (2553) ได้ให้ความหมายของแนวคิดการบริหารแบบสมดุลว่าเป็นเครื่องมือที่เกิดจากแนวความคิดที่แปลจากกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติโดยเริ่มต้นจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งเป็นขั้นของการกำหนดปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ จากนั้นเป็นการสร้างดัชนีวัดผลสำเร็จ (KPIs) เพื่อเป็นตัววัดคุณค่าเป้าหมายที่ประเมินผลการดำเนินงานออกมาให้ชัดเจน และแสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์ที่ดำเนินงานประสบความสำเร็จตามที่วางไว้หรือไม่จึงถือได้ว่าแนวคิดการบริหารแบบสมดุลเป็นตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์กรสู่การปฏิบัติและสะท้อนการดำเนินงานในมุมมอง 4 ด้านหลัก คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา

วีรุธ มาฆะศิรานนท์ และณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548) อธิบายถึงแนวคิดการบริหารแบบสมดุลว่าเป็นการวัดผลที่ขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงาน (Performance Drivers) เพื่อนำมาบริหารปัจจัยที่จะมีผลต่อผลลัพธ์ในอนาคต

พสุ เดชะรินทร์ (2546, น. 20) กล่าวถึงแนวคิดการบริหารแบบสมดุลว่าเป็นเครื่องมือที่จะนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยการประเมินผลเพื่อช่วยทำให้องค์กรเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จขององค์กร

กฤษณี มหาวิรุฬห์ (2546, น. 28 – 33) กล่าวไว้ว่า แนวคิดการบริหารแบบสมดุลเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและถ่ายทอดกลยุทธ์ให้บุคลากรในทุกระดับได้เข้าใจ และการแปลงการวัดผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพ จากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานและระดับปฏิบัติการ ทำให้ทุกคนทราบถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ตนเองจะต้องปฏิบัติเพื่อช่วยให้กลยุทธ์ขององค์กรประสบผลสำเร็จ

Kaplan & Norton (1996, น. 69 อ้างอิงจาก ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551, น. 151) กล่าวไว้ว่า แนวคิดการบริหารแบบสมดุลเป็นแนวคิดในการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรว่ามีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรหรือไม่และเพียงใด โดยให้ครอบคลุมเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยมุมมองทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ มุมมองด้านการเงิน หรือ Financial Perspectives มุมมองด้านลูกค้า หรือ Customer Perspectives มุมมองด้านกระบวนการภายใน หรือ Internal Perspectives และมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา หรือ Learning and Growth Perspectives

องค์ประกอบแนวคิดการบริหารแบบสมดุล

Kaplan and Norton (1992, น. 71-89) อธิบายว่าแนวคิดการบริหารแบบสมดุลแบ่งการวัดผลการปฏิบัติงาน ออกเป็น 4 มุมมองหลัก ได้แก่

1. มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) ถือเป็นมุมมองที่เป็นรากฐานในการบรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากเป็นมุมมองที่บอกถึงผลประกอบการขององค์กร แต่ตัวชี้วัดด้านการเงินเพียงอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอ เพราะมีข้อจำกัดหลายประการ และบอกให้ทราบแต่เรื่องในอดีต ไม่สามารถทำนายหรือบอกให้ทราบถึงโอกาสและปัญหาในอนาคตได้ ดังนั้นมุมมองด้านการเงินจึงต้องมีความสัมพันธ์กับแนวคิดทุนมนุษย์ที่ทำให้กระบวนการทัศน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนมุมมองไป โดยมองมนุษย์เป็นทรัพยากรหรือทรัพย์สินขององค์กรที่มีความสำคัญ ทั้งยังมีความสัมพันธ์กับแนวคิดทุนทางปัญญา ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีคุณค่าแต่ไม่สามารถจับต้องได้ เช่น ความรู้ ความคิด นวัตกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาภายในองค์กร ได้แก่ การพัฒนาบุคคล ผู้นำ บรรยากาศการทำงาน และระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน เป็นต้น

2. มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) เป็นการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า ความพึงพอใจของลูกค้า ความเชื่อมั่นของลูกค้า ภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งเป็นมุมมองที่จะตอบ

คำถามว่าลูกค้ามององค์การอย่างไร โดยจะสะท้อนให้เห็นว่าหากต้องการให้องค์การประสบผลสำเร็จ องค์การจะต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างไรให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการวัดผลในมุมมองนี้คือส่วนแบ่งทางการตลาดที่เพิ่มขึ้น การแสวงหาลูกค้าใหม่ และการรักษาลูกค้าเก่า โดยมุมมองของหน่วยงานภาครัฐ ลูกค้าในภาคธุรกิจก็คือ “ประชาชน” นั่นเอง ดังนั้นองค์การจะต้องแสวงหากลยุทธ์ที่จะสร้างความพึงพอใจในการให้บริการ เช่นการลดขั้นตอน การให้บริการเชิงรุกที่รวดเร็ว คุณภาพบริการได้มาตรฐาน เป็นต้น

3. มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) เป็นการมองด้านกระบวนการทำงาน การจัดโครงสร้าง และเน้นการบริหารภายในองค์การ โดยมุมมองนี้จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการองค์การ สามารถนำเสนอคุณค่าที่ลูกค้าต้องการได้ มีการสื่อสารและการประสานงานภายในที่ชัดเจน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเกิดกระบวนการที่สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะทำให้อินค้าและบริการมีคุณภาพ โปร่งใส และมีการตรวจสอบติดตามได้ทุกขั้นตอน สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น โดยยึดความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก

4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) เป็นมุมมองของการพัฒนาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การโดยกำหนดกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์การ การฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องและจำเป็น การรับฟังข้อเสนอแนะ การสนับสนุนให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถ การสร้างความพึงพอใจ และพัฒนาขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์การ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าของการทำงานที่ดี เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความรักต่องานที่ปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป แนวคิดการบริหารแบบสมดุล (Balanced Scorecard: BSC) คือเครื่องมือทางการจัดการที่ใช้ในประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การเป็นการกำหนดวิธีการทำงานให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ เพื่อให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และให้เห็นความสำคัญกับการบริหารที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จโดยประกอบไปด้วยมุมมองการพิจารณา 4 ด้าน คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนาโดยแต่ละมุมมองมีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกัน มีเป้าหมายวัดผลได้ และสามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ

การนำแนวคิดการบริหารแบบสมดุลมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐ

การนำแนวคิดการบริหารแบบสมดุล หรือ Balanced Scorecard มาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานภาครัฐเริ่มต้นที่สมัยประธานาธิบดีบิล คลินตัน (เทศกัณฑ์ บัญรึตันพันธุ์, 2548, น. 5) โดยมีหลักการสำคัญในการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานที่จะขอรับการจัดสรรงบประมาณต้องระบุว่ามีผลลัพธ์ (outcome) ที่ตั้งเป้าหมายไว้คืออะไร เหตุใดจึงต้องมีแผนกลยุทธ์ และรายละเอียดตัวชี้วัดการทำงาน ซึ่งในเวลาต่อมาประเทศไทยก็ได้้นำแนวคิดการบริหารแบบสมดุลมาประยุกต์ใช้ในหน่วยราชการอย่างแพร่หลาย ซึ่งเป็นผลมาจากการนำแผนการบริหารราชการแผ่นดินมาปฏิบัติในรูปแบบของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่กำหนดให้มีการนำหลัก Balanced Scorecard มากำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยราชการ (ทิพยวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550, น. 72-73) โดยหลัก Balanced Scorecard นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานภาครัฐเพื่อประเมินผลปฏิบัติราชการ เนื่องมาจากต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการอาจมีความสงสัยว่าหลักการของ Balanced Scorecard จะสามารถนำมาปรับใช้กับระบบราชการได้อย่างไร แต่จริงๆแล้ว Balanced Scorecard เป็นหลักการที่มีความยืดหยุ่นมาก โดยพบว่าการนำหลัก Balanced Scorecard มาใช้ในหน่วยงานราชการจะมีประเด็นที่แตกต่างไปจากองค์การธุรกิจ คือ วิสัยทัศน์ขององค์การธุรกิจจะตอบสนองมุมมองด้านการเงินเป็นเป้าหมายสูงสุด แต่สำหรับวิสัยทัศน์ขององค์การภาครัฐคือการมุ่งหวังผลระยะยาว หรือมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ที่สูงเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์การ เช่น การลดภาวะยากจน ลดการไม่รู้หนังสือ โดยจะไม่มีตัวชี้วัดทางการเงินเข้ามาเกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดที่จะนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์การ อย่างไรก็ตามหน่วยงานราชการยังจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ด้านการเงิน และประชาชนด้วย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารแบบสมดุลหรือ Balanced Scorecard มาใช้ในการบริหารงานภาครัฐโดยนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินการหลักขององค์กรในการพัฒนาระบบการบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยพิจารณาองค์การจากมุมมองทั้ง 4 มุมมองอย่างครบถ้วน โดยกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ เพื่อให้มีการบริหารที่ดีตามกฎหมายพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการที่ดี พ.ศ. 2546 โดยกำหนดมิติการประเมินเป็น 4 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพการให้บริการมิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและมิติด้านการพัฒนาองค์การโดยตัวแบบของแนวคิด Balanced Scorecard จะมีความแตกต่างบางประการออกไปเพื่อให้หลักการมีความเหมาะสม

ตัวแบบ Balanced Scorecard	ตัวแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการของก.พ.ร.
มุมมองด้านการเงิน	มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ
มุมมองด้านลูกค้า	มิติด้านคุณภาพการให้บริการ
มุมมองด้านกระบวนการภายใน	มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา	มิติด้านการพัฒนาองค์กร

ภาพที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบตัวแบบ Balanced Scorecard กับตัวแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการของก.พ.ร.

ที่มา: ทวีศักดิ์ สุททวาทีน และคณะ, (2547, น. 37)

จากภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่าการปรับมุมมองดั้งเดิมของตัวแบบ Balanced Scorecard ให้เหมาะสมกับส่วนราชการของไทยมากขึ้น เช่น มุมมองด้านการเงินถูกปรับเปลี่ยนเป็นมิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ เนื่องจากพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรภาครัฐแตกต่างจากองค์กรเอกชนที่ไม่ได้มุ่งเน้นการแสวงหาผลกำไร จึงไม่เน้นมุมมองด้านการเงิน เป็นต้น

ผู้วิจัยกล่าวโดยสรุปว่า แนวคิดการบริหารแบบสมดุลหรือ Balanced Scorecard พัฒนามาจากระบบการประเมินผลงานและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เลือกสะท้อนพันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กรจากบนลงล่าง (Top-Down) และเป็นการมองไปข้างหน้าโดยเน้นความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยผนวกรวมตัวชี้วัดต่างๆเข้าด้วยกันการที่หน่วยงานภาครัฐบาลนำ Balanced Scorecard มาเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการให้กับผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถติดตามข้อมูลการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบรรลุวิสัยทัศน์และผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างเต็มที่นอกจากนี้การนำแนวคิด Balanced Scorecard มาใช้ในองค์กรภาครัฐของไทยนั้นมิได้ถูกจำกัดอยู่แค่เพียงหน่วยราชการในส่วนกลางเท่านั้น แต่ได้ครอบคลุมถึงองค์กรภาครัฐในส่วนท้องถิ่นด้วย (ตัวชี้วัดเมืองน่าอยู่, 2548, น. 1)

จากการที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้นำแนวคิดการบริหารแบบสมดุล (Balanced Scorecard) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานภาครัฐ โดยกำหนดมิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการออกเป็น 4 มิติหลักที่ครอบคลุมทุกมุมมองของการดำเนินงานในองค์กรราชการ มิติทั้ง 4 ประกอบด้วยมิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นได้นำรูปแบบนี้มาประยุกต์ใช้ในงานบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานเช่นกัน

ในมิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดแผนงานและโครงการต่างๆ ตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรและทำการวัดผลจากความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสามารถวัดผลได้จากการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาและการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

มิติด้านคุณภาพการให้บริการมุ่งเน้นการประเมินคุณภาพของการให้บริการแก่ประชาชน โดยการวัดความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรจะต้องสร้างมาตรฐานการให้บริการที่มีคุณภาพสูง ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน และเพิ่มความเร็วในการบริการให้มากขึ้น

มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ จะประเมินจากความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรและกระบวนการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งรวมถึงการจัดการงบประมาณ การใช้ทรัพยากรมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการดำเนินงาน

มิติด้านการพัฒนาองค์กร เป็นการพัฒนาในทุกมิติที่มีความสำคัญในการทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยการพัฒนากายและความสามารถของบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และการมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดการบริหารแบบสมดุล (Balanced Scorecard) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวัดผลและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างครอบคลุมและรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการเติบโต เครื่องมือนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและสร้างความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ระยะสั้นและระยะยาว อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การนำแนวคิดการบริหารแบบสมดุลมาประยุกต์ใช้นั้นสามารถช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรกับการพัฒนาและการให้บริการต่อประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างสอดคล้อง ดังนั้น แนวคิดการบริหารท้องถิ่นมาจึงเป็นแนวคิดต่อไปที่จะศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้เห็นถึงการนำแนวคิดการบริหารแบบสมดุลมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิจัยเชื่อว่าการศึกษาแนวคิดการบริหารท้องถิ่นมาจะช่วยให้เข้าใจถึงวิธีการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานในระดับท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

6. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น

แนวคิดการบริหารท้องถิ่น หรือการปกครองท้องถิ่น (Local Administration) คือ รูปแบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานท้องถิ่นมีสิทธิจัดการเรื่องต่างๆ ด้วยตนเองในระดับท้องถิ่น โดยไม่ต้องพึ่งพาการควบคุมจากรัฐบาลกลางหรือหน่วยงานอื่นๆ มากเกินไป

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งส่วนใหญ่มีหลักการสำคัญที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ดังนี้

วิลเลียม เอ. โรบสัน (Robson, 1953 น. 574) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานปกครองซึ่งรัฐจัดตั้งขึ้น ให้อำนาจในการปกครองตนเองและให้มีสิทธิตามกฎหมายเพื่อปฏิบัติงานให้สมกับความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

จอห์น เจ. คลาร์ก (Clark, 1957 น. 87-89) ให้ความหมายว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งโดยเฉพาะเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของรัฐบาลกลาง

วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (Holloway, 1959 น. 101-103) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสมาชิกสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

แฮร์ริส จี. มอนตาญู (Harris G. Montagu, 1984 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555 น. 9) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งมีการเลือกตั้งผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นโดยอิสระ สามารถใช้อำนาจได้โดยปราศจากการควบคุมของราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค โดยอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประชาชน ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระ

อโณทัย ธรรมกุล (อ้างในสุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา, 2550 น. 5) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้หรือกระจายอำนาจไปให้ หน่วยงานปกครองท้องถิ่นมีอำนาจในการปกครองรวมทั้งรับผิดชอบทั้งหมดหรือแค่บางส่วน ในการบริหารขอบเขตอำนาจหน้าที่ และอาณาเขตของงานที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

อุทัย หิรัญโต (2523, น. 2) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตนเอง โดยการบริหารงานของท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำกว่ารัฐ ยึดหลักการกระจายอำนาจตามวิถีของแนวทางระบอบประชาธิปไตย แต่องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล โดยรัฐให้อำนาจอิสระในการปกครองและทำกิจกรรมในท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเองมีอาณาเขตแน่นอนมีผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนดำเนินการบริหารโดยเน้นผลประโยชน์โดยตรงไปที่ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ

การกระจายอำนาจ (Decentralization)

Iusifaj (2014) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึงการส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารจัดการทรัพยากรด้วยตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนในพื้นที่อย่างเหมาะสม การกระจายอำนาจนี้มีเป้าหมายหลักในการสร้างระบบการปกครองที่มีเสถียรภาพมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรัฐบาล และกระตุ้นการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ นอกจากนี้ การกระจายอำนาจยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพลเมืองในการตัดสินใจ การกระจายอำนาจประกอบด้วยการกระจายอำนาจทางการเมือง การคลัง และการบริหาร โดยมีจุดประสงค์หลักในการเสริมสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบของรัฐบาลท้องถิ่น

การกระจายอำนาจทางการคลังมีความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินให้กับรัฐบาลท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำเนินการตามหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการมอบอำนาจให้รัฐบาลท้องถิ่นสามารถจัดเก็บและใช้จ่ายรายได้ตามที่ต้องการ ซึ่งจะช่วยลดความไม่สมดุลทางการคลังและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ การกระจายอำนาจนี้ยังเสริมสร้างความรับผิดชอบของรัฐบาลท้องถิ่น โดยทำให้พวกเขาสามารถจัดลำดับความสำคัญของการใช้จ่ายตามความต้องการของชุมชน และมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้จ่ายเหล่านั้น การมีส่วนร่วมของพลเมืองในกระบวนการตัดสินใจของรัฐบาลท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

นอกจากนี้ การกระจายอำนาจยังช่วยลดความซับซ้อนของระบบราชการ ทำให้การให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น และทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการปกครองมากขึ้น โดยที่รัฐบาลท้องถิ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การกระจายอำนาจยังเป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของรัฐบาลท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการประชาธิปไตย การที่ประชาชนสามารถควบคุมการตัดสินใจที่สำคัญของรัฐบาลท้องถิ่นและมีส่วนร่วม

ในการออกแบบและเปลี่ยนแปลงการปกครองท้องถิ่นนั้น ช่วยทำให้ประชาชนกลายเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการปกครอง

การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation)

การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการตัดสินใจและการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้แน่ใจว่าการบริหารจัดการตรงตามความต้องการและประโยชน์ของประชาชน จากการศึกษาของ Jurina Alibegović และ Slijepčević (2018) พบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจเป็นหนึ่งในเสาหลักของระบอบประชาธิปไตย การเปลี่ยนแปลงจาก "การปกครอง" ไปสู่ "การบริหารจัดการ" นั้นเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียหลากหลายกลุ่มในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินนโยบายสาธารณะ การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการให้บริการสาธารณะสามารถนำไปสู่การบริการที่ดียิ่งขึ้น ตรงกับความต้องการของประชาชน และการตัดสินใจที่มีคุณภาพสูงขึ้น

นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการใช้จ่ายสาธารณะและสร้างความเชื่อมั่นในสถาบันสาธารณะ การที่ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นก่อนที่จะมีการตัดสินใจสำคัญในระดับท้องถิ่น ช่วยให้การตัดสินใจนั้นสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่ากลไกที่นิยมใช้ในการมีส่วนร่วมของประชาชนคือการลงคะแนนเสียง (voting) ซึ่งเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ในขณะที่บางประเทศยังมีกระบวนการที่หลากหลายในการให้ประชาชนมีส่วนร่วม เช่น การจัดการประชุมสาธารณะ การรับฟังความคิดเห็น และการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาของประชาชน ซึ่งเป็นวิธีที่ช่วยให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ช่วยให้การบริหารจัดการท้องถิ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความโปร่งใสและการตรวจสอบ (Transparency and Accountability)

ความโปร่งใสและการตรวจสอบ (Transparency and Accountability) เป็นหลักการที่สำคัญในการบริหารจัดการของหน่วยงานท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การทำงานของหน่วยงานมีความเปิดเผยและสามารถตรวจสอบได้จากภายนอก จากการศึกษาของ Ferry et al. (2015) ความโปร่งใสมุ่งหมายถึงการดำเนินการที่ทำให้การตัดสินใจ กฎระเบียบ และข้อมูลต่าง ๆ สามารถมองเห็นได้จากภายนอก การมีความโปร่งใสในองค์กรช่วยลดความไม่แน่นอนและเพิ่มความเชื่อถือของประชาชนในหน่วยงานรัฐ

ในบริบทของการบริหารจัดการภาครัฐในประเทศอังกฤษ การปฏิรูปด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบได้รับการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐบาลได้มีการเผยแพร่ข้อมูลการใช้จ่ายสาธารณะผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลการทำ

ธุรกรรมที่มีมูลค่าเกิน 500 ปอนด์ รายละเอียดเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ระดับสูง และข้อมูลการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ การเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้ช่วยให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การมีความโปร่งใสเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะรับประกันความรับผิดชอบ เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลในรูปแบบที่ซับซ้อนและยากต่อการเข้าใจอาจทำให้ประชาชนทั่วไปไม่สามารถใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานรัฐได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น การจัดการข้อมูลให้มีความชัดเจนและง่ายต่อการเข้าถึงจึงเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานรัฐควรคำนึงถึง

นอกจากนี้ การตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานรัฐยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบ โดยการตรวจสอบจากหน่วยงานอิสระ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (National Audit Office) มีบทบาทสำคัญในการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ และรายงานผลการตรวจสอบให้ประชาชนทราบ ซึ่งการตรวจสอบที่มีความเข้มงวดและเป็นอิสระจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

การพัฒนาท้องถิ่น (Local Development)

การพัฒนาท้องถิ่น (Local Development) หมายถึงการส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การพัฒนาท้องถิ่นเป็นกระบวนการที่ต้องใช้มุมมองหลายมิติและครอบคลุมหลายด้าน Douglas (2005) อธิบายว่า การพัฒนาท้องถิ่นเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรทางการเมือง ทรัพยากรพลังงาน ความรับผิดชอบ ความสำคัญและการเลือกสรร การพัฒนาท้องถิ่นในเขตชนบทมีบทบาทสำคัญในการสร้างเสถียรภาพและความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นนั้นไม่ได้หมายถึงแค่การพัฒนาเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาทางสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย เช่น การส่งเสริมการเข้าถึงบริการสาธารณะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น การดูแลและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาท้องถิ่น Douglas (2005) ยังเน้นว่าการพัฒนาท้องถิ่นต้องใช้แนวคิดและหลักการที่สอดคล้องกับการพัฒนาชนบท โดยรัฐบาลท้องถิ่นเป็นศูนย์กลางของระบบการเมืองชนบท

การปรับปรุงระบบการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาชนบท ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการและการให้บริการของรัฐบาลท้องถิ่น เช่น การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ การจัดเก็บภาษี การให้บริการน้ำและสิ่งปฏิกูล และการควบคุมการใช้ที่ดิน นอกจากนี้ การพัฒนาท้องถิ่นยังรวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการตัดสินใจ และการสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐบาลท้องถิ่น องค์กรภาคประชาสังคม และภาคเอกชน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างศักยภาพ (Capacity Building)

การเสริมสร้างศักยภาพ (Capacity Building) หมายถึงการพัฒนาทักษะและความสามารถของเจ้าหน้าที่และบุคลากรในหน่วยงานท้องถิ่น เพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ Vincent และ Stephen (2015) อธิบายว่าการเสริมสร้างศักยภาพนั้นครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (คน) การพัฒนาสถาบัน (ระบบการปกครองท้องถิ่น) และสภาพแวดล้อมทางนโยบายที่หน่วยงานท้องถิ่นดำเนินการและมีปฏิสัมพันธ์ การเสริมสร้างศักยภาพเป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคลและปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการของสถาบันเพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุพันธกิจและเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การเสริมสร้างศักยภาพนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้การบริหารจัดการท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ Vincent และ Stephen ระบุว่า การเสริมสร้างศักยภาพท้องถิ่นในซิมบับเวเป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น การเสริมสร้างศักยภาพท้องถิ่นควรครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพการวางแผนและการบริหารจัดการ การจัดทำตรวจสอบทรัพยากรบุคคลเพื่อระบุพื้นที่ที่มีศักยภาพมากเกินไปและขาดแคลน การรับสมัครบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม การสร้างความสามารถในการนำความรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาไปใช้ในการดำเนินการในอนาคต

กลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพท้องถิ่นยังควรรวมถึงการสร้างสถาบันที่น่าเชื่อถือและมีความโปร่งใส การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลและการเชื่อมโยงกับการพัฒนาสถาบันที่เกี่ยวข้อง Vincent และ Stephen ยังชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพควรได้รับการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่ามีกิจกรรมที่ตกลงกันไว้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง การตรวจสอบประสิทธิภาพจะช่วยให้สามารถติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพท้องถิ่นยังเป็นกระบวนการที่ต้องมีการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรภาคประชาสังคม เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพเป็นไปอย่างยั่งยืน การสร้างศักยภาพในระดับท้องถิ่นจึงเป็นการพัฒนาที่ครอบคลุมและยั่งยืน ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานท้องถิ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประสานงานระหว่างหน่วยงาน (Interagency Coordination)

การประสานงานระหว่างหน่วยงาน (Interagency Coordination) เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างประสานสอดคล้องและมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุด การทำงานร่วมกันของหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานในภาคส่วนต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนซึ่งไม่สามารถจัดการได้ด้วยหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียว จากข้อมูลของ Jenkins (2019) พบว่า

การประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาทุจริต เนื่องจากการทุจริตมักจะเกี่ยวข้องกับหลายเขตอำนาจ หลายองค์กร และผู้เล่นหลายกลุ่ม การทุจริตหนึ่งกรณีอาจนำไปสู่กระบวนการต่างๆ ในทั้งศาลอาญาและศาลแพ่ง กระบวนการทางวินัย การสอบสวนจากหน่วยงานฝ่ายนิติบัญญัติ และการตรวจสอบทางการเงิน นอกจากนี้ การประสานงานยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะ เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การพัฒนาที่ยั่งยืน และการปฏิรูปการปกครอง ซึ่งต้องการการมีส่วนร่วมจากหลายหน่วยงาน การประสานงานที่มีประสิทธิภาพทำให้หน่วยงานต่างๆ สามารถแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากร และลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงานได้

การสร้างกลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานอาจทำได้ผ่านการตั้งกลุ่มทำงานร่วม การจัดอบรมร่วม การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงาน และการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศในการแบ่งปันข้อมูล นอกจากนี้ การจัดทำบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงร่วมระหว่างหน่วยงานยังเป็นวิธีที่ช่วยส่งเสริมการประสานงานอย่างเป็นทางการ การประสานงานไม่เพียงแต่เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน แต่ยังเป็น การตรวจสอบและถ่วงดุลระหว่างหน่วยงานอีกด้วย Jenkins (2019) ชี้ให้เห็นว่าการประสานงานที่มีประสิทธิภาพต้องพึ่งพาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานต่างๆ ซึ่งสามารถสร้างขึ้นได้ผ่านการพบปะและพูดคุยในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจร่วมกัน

องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น

ระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ (อ้างใน พิณฉिता ท่องไสย, 2547 น. 9)

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า เมื่อกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศแล้ว แสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง
2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) มีกฎหมายที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก และหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาร่วมด้วย
3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ ท้องถิ่นจะมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ
4. องค์การนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายมีอำนาจในการออกกฎข้อบังคับควบคุม และบังคับให้มีการปฏิบัติตาม มีพื้นที่ขอบเขตการปกครองที่แน่นอน

5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ จะเป็นผู้เลือกตั้ง
6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ
7. มีอำนาจในการจัดเก็บภาษี เพื่อเป็นรายได้ของตนเองตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดเพื่อทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป
8. การควบคุมดูแลของรัฐเมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้ว ยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวมโดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น มิได้หมายความว่ามิอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่

พัฒนาการขององค์กรปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย

เริ่มต้นตั้งแต่การปฏิรูประบอบราชการในสมัยรัชกาลที่ 5 ที่มีพระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116ซึ่งเป็นการตรากฎหมายว่าด้วยการจัดกิจการท้องถิ่นฉบับแรก ต่อมาจึงได้จัดตั้งสุขาภิบาลท่าฉลอมเมืองสมุทรสาครขึ้นเป็นแห่งแรกสำหรับการปกครองในรูปแบบเทศบาลตามแบบอย่างประเทศอังกฤษซึ่งปรากฏในรัชกาลที่ 6 เป็นการตราธรรมนูญการปกครองคณะนคราภิบาลดุสิตธานี พ.ศ.2461 เพื่อทดลองรูปแบบเมืองจำลอง หรือที่เรารู้จักในชื่อของ “ดุสิตธานี” โดยกำหนดให้เทศบาลเป็นนิติบุคคลแยกจากส่วนกลาง มีรายได้ของตนเอง

ต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของประเทศไทย ในปี พ.ศ.2475 จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ ประเทศไทยจึงได้จัดระเบียบการบริหารราชการ เป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2476 โดยในส่วนของราชการส่วนท้องถิ่นได้มีการจัดตั้งเทศบาลขึ้น แต่การดำเนินงานของเทศบาลไม่ได้ผลตามที่มุ่งหมายไว้ จึงได้มีการตั้งสุขาภิบาลขึ้นแทนเทศบาลในท้องที่ที่ยังไม่มีฐานะเป็นเทศบาล อย่างไรก็ตามการจัดตั้งเทศบาลและสุขาภิบาลก็ยังไม่เป็นไปโดยทั่วถึง โดยส่วนใหญ่ยังคงอยู่ภายใต้การปกครองส่วนภูมิภาค ดังนั้น เพื่อแก้ไขความเหลื่อมล้ำในการปกครองท้องถิ่นที่เป็นอยู่ จึงได้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เพื่อเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจการส่วนจังหวัด ภายในเขตพื้นที่จังหวัดนอกเขตเทศบาล และเขตสุขาภิบาลและต่อมาได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจากพื้นที่เดิมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

และได้ปรับปรุงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 กำหนดให้พื้นที่จังหวัดเป็นพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นับแต่นั้นมา การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ของประเทศไทย ซึ่งต่อมาได้มีการประกาศใช้กฎหมายการปกครองท้องถิ่นรูปพิเศษกับกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองขนาดใหญ่มีประชากรมากที่สุดและเมืองพัทยาซึ่งเป็นเมืองท่องเที่ยว

แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ (2545, น. 192-193) อธิบายเกี่ยวกับแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นไว้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกระจายอำนาจปกครองไปสู่ท้องถิ่น โดยให้ท้องถิ่นเป็นอิสระตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายการบริหารการปกครอง การใช้ทรัพยากรต่างๆ รวมไปถึงการออกข้อบังคับต่างๆ ได้อย่างอิสระ ตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยรัฐบาลกลางเป็นเพียงผู้กำกับดูแลเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายเท่านั้น และเพิ่มขึ้น ผลดังกล่าวมีส่วนทำให้ต้องมี

การตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีขึ้นเพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีสาระสำคัญในการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดการระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยกันเอง การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองท้องถิ่นโดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ ของรัฐกับองค์กรปกครองท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยกันเอง แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีการยียดหยุน ยียดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย สามารถปรับวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย โดยใช้แนวคิดการกระจายอำนาจที่ให้อำนาจอิสระและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ซึ่งทำให้คนในท้องถิ่นตระหนักถึงคุณค่า รู้จักใช้สิทธิ และหน้าที่ในการเป็นพลเมืองทั้งด้านการปกครองและบริหาร โดยเป็นการบริหารงานท้องถิ่นของตนเองภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดในมาตรา 52 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติในหมวด 5 และหมวด 7 และให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยดูแล และให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน

การจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นหน่วยดำเนินการซึ่งทำหน้าที่แทนรัฐในการจัดบริการสาธารณะ การบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเป็นประการสำคัญ กระทรวงมหาดไทยจึงได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการภารกิจในความรับผิดชอบ โดยได้กำหนดให้มีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุธรรมาภิบาล 7 ด้าน ดังจะกล่าวถึงต่อไป

เป้าหมายธรรมาภิบาล (การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน
2. มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า
4. ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน
5. ปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

แนวทางปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายธรรมาภิบาล

1. การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน การบริหารภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการ โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 1.1 เปิดเผยข้อมูลการให้ประชาชนติดตามตรวจสอบได้ตามพระราชบัญญัติข้อมูล

ข่าวสาร พ.ศ. 2540

- 1.2 จัดวางระบบการควบคุมภายในให้ได้มาตรฐาน
- 1.3 มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและการจัดซื้อจัดจ้าง
- 1.4 มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงในการดำเนินงานและจัดทำแนวทางการแก้ไขปัญหา

มีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน

1.5 เปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมได้รับ

2. การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 2.1 ให้จัดทำแผนพัฒนา (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาท้องถิ่น) ตาม

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548

2.2 ให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาและนำผลที่ได้มา ทบทวน ปรับปรุงแผนพัฒนาดังกล่าว

2.3 นำแผนพัฒนาท้องถิ่นมาใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 ให้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่กำกับการปฏิบัติภารกิจให้ ประสบความสำเร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

2.5 ในกรณีที่ภารกิจใดมีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน หรือเป็นภารกิจที่ ไกล่เกลี่ยหรือต่อเนื่องกัน ให้พิจารณาบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ

2.6 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ในหน่วยงาน โดยจัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้อย่างยั่งยืน

3. การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 ให้กำหนดเป้าหมาย งบประมาณที่ใช้ และระยะเวลาแล้วเสร็จของแผนการ ดำเนินงาน โดยต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประชาชนทราบโดยทั่วกัน

3.2 ในการจัดซื้อหรือจัดจ้างให้ดำเนินการโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม พิจารณาถึง ความคุ้มค่า คุณภาพ การดูแลรักษาประโยชน์ และผลเสียต่อประชาชนเป็นสำคัญ

3.3 หากส่วนราชการจำเป็นต้องได้รับอนุญาต อนุมัติ หรือเห็นชอบจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามที่มีกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือมติ ครม. กำหนด ให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นนั้น ๆ แจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการที่ยื่นคำขอทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับความขอ หรือตามประกาศกำหนดระยะเวลาการพิจารณาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.4 ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาโดยเร็ว การตั้งคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยให้ ทำเท่าที่จำเป็น และให้กำหนดกระบวนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เช่น การจัดทำ บัญชีรับเรื่องราวร้องทุกข์ การมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ การกำหนดระยะเวลาในการแก้ไข ปัญหา การติดตามผลการแก้ไขปัญหา และการรายงานผลการแก้ไขปัญหา เป็นต้น

3.5 การสั่งข้าราชการให้กระทำเป็นลายลักษณ์อักษร เว้นแต่กรณีที่ผู้บังคับบัญชา มีความจำเป็นอาจสั่งราชการด้วยวาจาก็ได้ แต่ให้ผู้รับคำสั่งนั้นบันทึกคำสั่งด้วยวาจาไว้เป็นลายลักษณ์ อักษรและเมื่อได้ปฏิบัติภารกิจตามคำสั่งแล้ว ให้บันทึกรายงานให้ผู้สั่งการทราบต่อไป

4. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

4.1 กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการในเรื่องนั้น โดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เช่น การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ

4.2 จัดให้การควบคุม ติดตาม และกำกับดูแลการใช้อำนาจและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจไว้ด้วย

4.3 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสมและกำลังงบประมาณ เพื่อช่วยลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย และไม่เกิดผลเสียหายแก่ภารกิจ ทั้งนี้ควรจะได้เผยแพร่ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน

4.4 ในการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชน ให้จัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ รวมทั้งรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน ประชาสัมพันธ์ไว้ ณ ที่ทำการ และในวารสารเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ

4.5 จัดตั้งหรือสนับสนุนศูนย์บริการร่วม เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อขอทราบข้อมูล ขออนุญาตหรือขออนุมัติในเรื่องที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานนั้น ๆ

5. การปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

5.1 ภายในระยะเวลา 3 ปี ให้พิจารณาทบทวนปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกบทบาทภารกิจตามความจำเป็น โดยคำนึงถึงแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ฐานะการเงินการคลัง และสถานการณ์อื่นประกอบกัน

5.2 จัดให้มีการแก้ไข ปรับปรุง หรือยกเลิกข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

6. การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการสาธารณะแต่ละงาน และประกาศให้ประชาชนทราบ

6.2 กรณีที่มีหนังสือร้องเรียน เสนอแนะ สอบถาม หรือเสนอความคิดเห็นจากประชาชนหรือส่วนราชการ ให้ตอบคำถามหรือแจ้งผลการดำเนินงานภายในสิบห้าวันหรือภายในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

6.3 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่จะติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

7.1 จัดให้มีบุคคลภายนอกร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพของบริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการ และความคุ้มค่าในภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.2 การประเมินบุคคลให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับจากการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น

7.3 ให้พิจารณาให้เงินงบประมาณเหลือจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรเป็นเงินรางวัลให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก. อบต. กำหนด

โครงสร้างการบริหารงานและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยนั้นมีรูปแบบ 5 รูปแบบ แยกเป็นรูปแบบทั่วไป 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และรูปแบบพิเศษ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุด และตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2562 กำหนดไว้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นทุกจังหวัดเพื่อทำกิจการส่วนจังหวัดที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่การบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมเขตจังหวัด และเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการเลือกตั้งมาจากประชาชนโดยตรงซึ่งเป็นฝ่ายบริหาร

สำหรับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาตรา 45 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540. สืบค้น 5 มกราคม 2566. จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%CD16/%CD16-20-9999-update.pdf>)

- (1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- (2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (3) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

(7) ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(7ทวิ) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(8) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ซึ่งการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นต้องให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

2. เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 พ.ศ.2562ซึ่งมีโครงสร้างของเทศบาลแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ สภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีมีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารกิจการของเทศบาลตามที่กฎหมาย ส่วนสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ มีหน้าที่พิจารณา ร่างเทศบัญญัติและคอยควบคุมและตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นการถ่วงดุลอำนาจ (Check and Balance) โดยมาตรา 9 ถึงมาตรา 11 กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดตั้งเทศบาลไว้ และมาตรา 50 ถึงมาตรา 57 กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลแต่ละลักษณะ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). *พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496*. สืบค้น 5 มกราคม 2566. จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%B705/%B705-20-9999-update.pdf>)

2.1 เทศบาลตำบล (ทต.) ได้แก่ ท้องถิ่นที่มีประกาศกระทรวงมหาดไทยในพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล มีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด มาตรา 50ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

(1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(3) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา 51 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (9) เทศพาณิชย์

2.2 เทศบาลเมือง (ทม.) ได้แก่ ท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นที่มีประชากรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป มีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองมาตรา 53 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมือง มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50
- (2) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (3) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (5) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (6) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (8) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

มาตรา 54 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมืองอาจจัดทำกิจการใดๆในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (2) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (3) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (4) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
- (6) ให้มีการสาธารณสุขโรค
- (7) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- (8) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
- (9) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษาและพลศึกษา
- (10) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (11) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- (12) เทศพาณิชย์

2.3 เทศบาลนคร (ทน.) ได้แก่ ท้องถิ่นที่มีประชากรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป มีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนครมาตรา 56 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลนครมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 53
- (2) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (3) กิจการอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- (4) การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหารโรงแรมรสพและสถานบริการอื่น

- (5) จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
- (6) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (7) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

มาตรา 57 เทศบาลนครอาจจัดทำกิจการอื่นๆ ตามมาตรา 54 ได้

3. การปกครองรูปแบบพิเศษมี 2 รูปแบบ ดังนี้

3.1 กรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นเมื่อปีพ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับ 355 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษเนื่องจากกรุงเทพมหานคร

เป็นเมืองหลวงและมีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจจึงต้องมีการบริหารจัดการเฉพาะและต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 กำหนดให้กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนครหลวง และให้แบ่งพื้นที่การบริหารเป็นเขตและแขวง มีโครงสร้างประกอบด้วย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 4 คน สภากรุงเทพมหานคร และสภาเขต โดยมาตรา 89 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายอื่นให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการในเขตกรุงเทพมหานครในเรื่องดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528. สืบค้น 6 มกราคม 2566. จาก <https://bmc.go.th/wp-content/uploads/2020/05/02-พระราชบัญญัติ.pdf>)

(1) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทั้งนี้ตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร และตามกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร

- (2) การทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนด
- (3) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (4) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (5) การผังเมือง
- (6) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (7) การวิศวกรรมจราจร
- (8) การขนส่ง
- (9) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (10) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (11) การควบคุมอาคาร
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

(14ทวิ) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- (15) การสาธารณสุขปโภค
- (16) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (17) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (18) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (19) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(20) การควบคุมความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยใน โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

(21) การจัดการศึกษา

(22) การสาธารณสุขการ

(23) การสังคมสงเคราะห์

(24) การส่งเสริมการกีฬา

(25) การส่งเสริมการประกอบอาชีพ

(26) การพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

(27) หน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ เทศบาลนคร หรือตามที่ คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทยมอบหมาย หรือที่กฎหมายระบุเป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร

บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคจะ มอบให้กรุงเทพมหานครปฏิบัติก็ได้ โดยให้ทำเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎ กระทรวง ข้อบังคับหรือ ประกาศ แล้วแต่กรณีในกรณีที่ ทำเป็นข้อบังคับหรือประกาศต้องได้รับความเห็นชอบจาก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

3.2 เมืองพัทยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่ได้เคยทดลองใช้การ จัดการปกครองแบบผู้จัดการเมือง (City Manager) หรือที่เรียกว่า Council and manager Form เพียงแห่งเดียวนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2521 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 โดยสาระสำคัญของรูปแบบนี้ คือ แยกความรับผิดชอบระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหารเป็นการให้ได้ว่าซึ่งผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพต่อมาได้ปรับปรุงกฎหมาย และยกเลิก พระราชบัญญัติดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ.2542 ที่ได้ กำหนดรูปแบบโดยให้มีการเลือกตั้งนายกเมืองพัทยาโดยตรงจากประชาชน และมีโครงสร้างการ บริหารเมืองพัทยาคลายรูปแบบเทศบาล ประกอบด้วยสภาเมืองพัทยาทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และนายกเมืองพัทยาทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร โดยมาตรา 62 ภายใต้บังคับแห่งบทบัญญัติของ กฎหมายเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเขตเมืองพัทยาในเรื่องดังต่อไปนี้ (สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา. (2545). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542*. สืบค้น 6 มกราคม 2566. จาก <http://www.local.moi.go.th/law146.pdf>)

(1) การรักษาความสงบเรียบร้อย

(2) การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

(3) การคุ้มครองและดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(4) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง

- (5) การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
- (6) การจัดการจราจร
- (7) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (8) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย
- (9) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (10) การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ และที่จอดรถ
- (11) การควบคุมอนามัยและความปลอดภัยในร้านจำหน่าย อาหาร โรงแรมสห
และสถานบริการอื่น
- (12) การควบคุมและส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว
- (13) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม
อันดีของท้องถิ่น
- (14) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นของเทศบาลนครหรือของ
เมืองพัทยา

4. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดและอยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด จุดมุ่งหมายของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลก็เพื่อกระจายอำนาจการบริหารไปสู่ประชาชนให้ได้มากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 โดยมีโครงสร้างประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติในกฎหมายกำหนดหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. สืบค้น 7 มกราคม 2566. จาก <https://www.khuanpang.go.th/prb.pdf>)

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน ทางน้ำและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

จากความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้เขียนขอสรุปสาระสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองตามวิถีทางระบอบประชาธิปไตยโดยใช้หลักการกระจายอำนาจโดยรัฐให้อำนาจอิสระในการปกครองตนเอง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมี 5 รูปแบบ แยกเป็นรูปแบบทั่วไป 3 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และรูปแบบพิเศษ 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งองค์กรปกครองท้องถิ่นดังกล่าวนี้มีสถานะเป็นนิติบุคคล มีสิทธิและอำนาจในการตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายอื่นๆ กำหนด ตลอดจนมีงบประมาณเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในท้องถิ่นเอง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

ประวัติความเป็นมา

จังหวัดระนองเป็นเมืองที่มีความสำคัญในฐานะที่เป็นเมืองดีบุก คำว่าระนองจึงเพี้ยนมาจากคำว่า “แร่นอง” เดิมเป็นหัวเมืองที่เป็นเมืองขึ้นของชุมพรตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ซึ่งแบ่งการปกครองออกเป็นเมืองระนอง และเมืองตระต่อมาในปี 2405 เมื่อสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาได้ตกเป็นเมืองขึ้นของประเทศอังกฤษ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงให้ยกเมืองระนองและเมืองตระเป็นหัวเมืองจัตวาขึ้นตรงต่อกรุงเทพมหานคร เพื่อความสะดวกในการรักษาราชการทางชายแดน และในปี 2420 ระนองมีฐานะเป็นหัวเมืองอิสระและต่อมาได้ยกฐานะเป็นจังหวัด โดยยุบเมืองตระเป็น “อำเภอกระบุรี” และขึ้นกับจังหวัดระนองตั้งแต่นั้นมา โดยจังหวัดระนองเป็นจังหวัดทางภาคใต้ตอนบน มีพื้นที่ประมาณ 3,324.60 ตารางกิโลเมตร มีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 568 กิโลเมตร (ศาลากลางจังหวัดระนอง. (ม.ป.ป.). *สภาพทั่วไปจังหวัด*. สืบค้น 10 มกราคม 2566. จาก <https://www.ranongcities.com/2561/content/general>)

อาณาเขต

จังหวัดระนองมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดชุมพร

ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดพังงา และจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดชุมพร และจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และทะเลอันดามัน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

จังหวัดระนอง มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง รวมจำนวน 31 แห่ง ประกอบด้วย

- องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง
- เทศบาลจำนวน 12 แห่ง แยกเป็น เทศบาลเมืองจำนวน 2 แห่ง และเทศบาลตำบลจำนวน 10 แห่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 18 แห่ง

โดยแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 5 อำเภอแต่ละอำเภอมียพื้นที่การปกครอง ดังนี้

1. อำเภอเมืองระนองมี 7 เทศบาล และ 4 องค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่

- | | |
|-----------------------|----------------------------------|
| 1.1 เทศบาลเมืองระนอง | 1.2 เทศบาลเมืองบางริ้น |
| 1.3 เทศบาลตำบลหงาว | 1.4 เทศบาลตำบลปากน้ำ |
| 1.5 เทศบาลตำบลราชกรูด | 1.6 เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ |
| 1.7 เทศบาลตำบลบางนอน | 1.8 องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง |

- 1.9 องค์การบริหารส่วนตำบลหงาว 1.10 องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น
- 1.11 องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพยาม
2. อำเภอกระบุรีมี 2 เทศบาล และ 6 องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่
 - 2.1 เทศบาลตำบลน้ำจืด 2.2 เทศบาลตำบล จ.ป.ร.
 - 2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลมะมู 2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด
 - 2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น 2.6 องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง
 - 2.7 องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย 2.8 องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่
3. อำเภอเกาะเปอร์มี 1 เทศบาล และ 4 องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่
 - 3.1 เทศบาลตำบลกะเปอร์ 3.2 องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงกลวง
 - 3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน 3.4 องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์
 - 3.5 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา
4. อำเภอละอุ่นมี 1 เทศบาล และ 3 องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่
 - 4.1 เทศบาลตำบลละอุ่น 4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว
 - 4.3 องค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ 4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระเหนือ
5. อำเภอสุขสำราญมี 1 เทศบาล และ 1 องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่
 - 5.1 เทศบาลตำบลกำพวน 5.2 องค์การบริหารส่วนตำบลนาคา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระนอง

ในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระนอง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งได้ร่วมกันกำหนดแนวทางในการประสานงาน และบูรณาการโครงการในการพัฒนาท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์และนโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์พัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดระนอง และภารกิจตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระนอง จำแนกตามภารกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ (พ.ศ. 2561 – 2565)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ โดยมีแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย
 - 1.1 พัฒนาเส้นทางคมนาคม ให้มีมาตรฐานและสามารถเชื่อมโยงกันทั่วถึง
 - 1.2 พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
 - 1.3 การจัดวางผังเมือง และการใช้ประโยชน์ที่ดิน

- 1.4 พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง
2. ยุทธศาสตร์การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว โดยมีแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย
- 2.1 ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ชุมชน และมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.2 พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว ให้มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และยั่งยืน ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยมีแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย
- 3.1 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาอาชีพและรายได้ของประชาชน
- 3.2 พัฒนาการศึกษาระดับในระบบและนอกระบบ โดยส่งเสริมให้มีศูนย์เรียนรู้ชุมชน และการศึกษาตามอัธยาศัย
- 3.3 ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิต เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส
- 3.4 การเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน
- 3.5 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดระนอง
4. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษา ความสงบเรียบร้อยโดยมีแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย
- 4.1 การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตย เติบโตสถาบัน และศักยภาพของผู้นำชุมชน
- 4.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- 4.3 การจัดเตรียมความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและกำหนด มาตรการในการลดเหตุร้าย
- 4.4 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
5. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย
- 5.1 การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาและใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ยั่งยืนภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนท้องถิ่น
- 5.2 สร้างจิตสำนึกในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.3 การบริหารจัดการขยะมูลฝอย

6. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย

- 6.1 ส่งเสริม อนุรักษ์ สืบทอด วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 6.2 สนับสนุนการจัดทำพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น
- 6.3 การส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

ชัยญรัตน์ เรียนกะศิลป์ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี (3) เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด โดยภาพรวมในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี (4) เพื่อเสนอแนะกลยุทธ์ในการปรับปรุงการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วงระหว่าง 36-40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อัตราเงินเดือนที่ได้รับ 10,000 – 20,000 บาท มีอายุราชการอยู่ในช่วงอายุ 5 – 10 ปี ระดับผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 โดยการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ในแต่ละประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความแตกต่างกันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จุดแข็งในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี คือ มีการให้บริการสาธารณะด้วยความรวดเร็ว ทันใจ จุดอ่อน คือ ขาดความพร้อมทางด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์สำหรับการให้บริการประชาชน โอกาส คือ สามารถเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะทุกขั้นตอน ข้อจำกัดหรืออุปสรรค คือ การไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติงาน รวมถึง

งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกไม่เพียงพอแนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีให้เพิ่มขึ้น ได้แก่ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบแนวทางปฏิบัติในการปฏิบัติงานการให้บริการสาธารณะมีการนำความต้องการของประชาชนมาเป็นแนวทางในการให้บริการสาธารณะ และควรดำเนินการให้บริการสาธารณะโดยมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น

นิภาวรรณ รอดโรคา (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ซึ่งจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง (2) เปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละกอง/สำนักในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง และ (4) เสนอแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วงระหว่าง 31- 40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการน้อยกว่า 5 ปี และส่วนใหญ่สังกัดกองคลังระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 และระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนักแตกต่างกัน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ แนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง คือ ควรนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องส่งเสริมการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งและผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

วิไล ชัยสมภาร (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ซึ่งจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลในจังหวัดลำพูน (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงาน

เทศบาลในจังหวัดลำพูน และ (4) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและเพิ่มระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วงระหว่าง 36 – 40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อัตราเงินเดือนที่ได้รับ 20,001–25,000 บาท มีอายุราชการอยู่ในช่วงอายุ 6–9 ปี ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีผลไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 โดยระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเทศบาลเมือง และเทศบาลตำบลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากปัจจัยรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่าในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนมีจุดแข็ง คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความสามารถในการเป็นผู้นำรวมถึงความสามัคคีของทุกคนในองค์กร และบุคลากรมีความรู้ความสามารถ จุดอ่อน คือ บุคลากรขาดวินัยในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงจำนวนบุคลากรที่ยังไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานโอกาส คือ การจัดองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมหรือจัดสรรเงินรางวัลพิเศษเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อุปสรรค คือ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่เอื้ออำนวย และความขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น แนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนให้สูงขึ้น ได้แก่ ด้านบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และมีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติงาน ควรมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ควรมีการสร้างจิตสำนึกความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงานหล่อหลอมค่านิยมความเป็นเจ้าขององค์การให้กับพนักงานเทศบาลในด้านเทคโนโลยีควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และด้านแนวทางการบริหารงาน การปฏิบัติงานควรยึดถือระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานและการเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานหรือร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมถึงการแก้ไขปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ณัฐกิตติ์ อินตะเสนา และเกรียงกมล ศรีมา (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ซึ่งจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา

17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย (3) ศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 42 ปี สถานภาพส่วนใหญ่สมรส ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทอัตราเงินเดือนที่ได้รับ 25,001-35,000 บาท มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และในแต่ละประเภทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่และปัจจัยด้านบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย แนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย คือ ควรนำเอาปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่และปัจจัยด้านบุคคลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

อนันตพร อุปถัมภ์ และไชยา ยัมวิไล (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา (2) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ (3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและ (5) ศึกษาแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นชั้นประทวน มีอายุในช่วงระหว่าง 41- 50 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 20,001-25,000 บาท มีอายุงานมากกว่า 12 ปีระดับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการบริหารทุกด้าน โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรการบริหารที่เพียงพอและเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ สถานการณ์ และลักษณะพื้นที่

เบญจวรรณ สุขนิยม (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานวิจัยข้าวโพดหวานลูกผสมพันธุ์ชัชชนา 2 ของกรมวิชาการเกษตรไปใช้ประโยชน์ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานวิจัยข้าวโพดหวานลูกผสมพันธุ์ชัชชนา 2 (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานวิจัยข้าวโพดหวานลูกผสมพันธุ์ชัชชนา 2 (3) จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงานวิจัยข้าวโพดหวานลูกผสมพันธุ์ชัชชนา 2 ของกรมวิชาการเกษตรไปใช้ประโยชน์ (4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานวิจัยข้าวโพดหวานลูกผสมพันธุ์ชัชชนา 2 ของกรมวิชาการเกษตรไปใช้ประโยชน์ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุในช่วงระหว่าง 31- 40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการระหว่าง 5-10 ปี ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานวิจัยข้าวโพดหวานลูกผสมพันธุ์ชัชชนา 2 ของกรมวิชาการเกษตรไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 70 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานวิจัยด้านการเกษตรของกรมวิชาการเกษตรไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านการตลาดภาครัฐ ปัจจัยแรงจูงใจภายใน และปัจจัยแรงจูงใจภายนอก จุดแข็ง คือ งานวิจัยข้าวโพดหวานลูกผสมพันธุ์ชัชชนา 2 ฝึกใหญ่ให้ผลผลิตสูง ราคาเมล็ดพันธุ์ถูก จุดอ่อน คือ คุณภาพของพันธุ์สู้บริษัทไม่ได้โอกาส คือ ความนิยมในการบริโภคเพื่อสุขภาพ เทคโนโลยีและความทันสมัยมีส่วนช่วยให้ผลงานวิจัยมีคุณภาพ อุปสรรค คือ ตลาดที่รับซื้อข้าวโพดหวานลูกผสมพันธุ์ชัชชนา 2 มีน้อย แนวทางการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานวิจัยข้าวโพดหวานลูกผสมพันธุ์ชัชชนา 2 ของกรมวิชาการเกษตรไปใช้ประโยชน์ได้แก่ กรมวิชาการเกษตรควรกำหนดนโยบายในการดำเนินงานวิจัยไปใช้ให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน ควรเพิ่มช่องทางการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยให้หลากหลายมากขึ้น

นันทน์ภัส แลงค์นิล (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดแพร่ซึ่งจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดแพร่ (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของแต่ละเทศบาลในจังหวัดแพร่ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดแพร่ และ (4) เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานของเทศบาลให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นต่อไปผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วงระหว่าง 30 - 40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีประเภทสายงานอยู่ในสายงานวิชาการอัตราเงินเดือนที่ได้รับ 20,001-30,000 บาทมีอายุราชการอยู่ในช่วงอายุ 10-15 ปี ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดแพร่อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากปัจจัยรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดแพร่ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ และปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของเทศบาล

ในจังหวัดแพร่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของแต่ละเทศบาลในจังหวัดแพร่มีความแตกต่างกัน การประเมินผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 แนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดแพร่ให้สูงขึ้น ได้แก่ ควรนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานอย่างจริงจัง มีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ควรเน้นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยการปลูกจิตสำนึกในการรักองค์กร ควรกำหนดตัวชี้วัดการใช้ทรัพยากรมาประเมินผลการปฏิบัติราชการ รายบุคคลนอกจากนี้ควรให้ความสำคัญในการประเมินสภาพแวดล้อมให้ชัดเจน

อธิการ แสนสุวรรณศรีละมัย ร่มเย็น และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกจนครซึ่งจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกจนคร (2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานของโครงการชลประทานสกจนคร (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกจนคร ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41- 50 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการระหว่าง 6 - 10 ปี ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกจนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกจนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับปัจจัยด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกจนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกจนครที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกจนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต และด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกจนครที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกจนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงาน สมรรถนะหลัก และสมรรถนะในด้านการจัดการ แนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกจนคร คือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และตัวผู้บริหารเองควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานองค์กรไม่ว่าจะเป็น

การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรมเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิด ความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิติรัตน์ มานิพารักษ์ (2564) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารบ้านเมืองที่ดีตาม หลักธรรมาภิบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วม และ ประสิทธิภาพการบริหารบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ปัจจัย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบารมี การกระตุ้นทาง ปัญญา และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารบ้านเมืองที่ดี และผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จาก การดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมค้นหาปัญหา การมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบและติดตามผล การมีส่วนร่วมการวางแผน

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พิณยทรัพย์ (2564) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 3) ศึกษาปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง และจากการผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง งาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ความก้าวหน้าใน การทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Ogunleye & Osekita (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ผลกระทบของสถานะงาน เพศ และพฤติกรรมแรงจูงใจในการบรรลุผลของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานท้องถิ่นในรัฐเอคิที ประเทศไนจีเรีย" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของสถานะงาน เพศ และพฤติกรรมแรงจูงใจในการบรรลุผลของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของพนักงานท้องถิ่นจำนวน 207 คน ซึ่งได้ทำการทดสอบสมมติฐานเจ็ดข้อโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ผลการวิจัยพบว่า สถานะงานและพฤติกรรมแรงจูงใจในการบรรลุผลมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในขณะที่เพศไม่มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่ามีผลกระทบของปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างเพศและสถานะงาน ระหว่างเพศและพฤติกรรมแรงจูงใจในการบรรลุผล และระหว่างสถานะงานและพฤติกรรมแรงจูงใจในการบรรลุผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่ไม่มีผลกระทบของปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างเพศ สถานะงาน และพฤติกรรมแรงจูงใจในการบรรลุผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ข้อค้นพบนี้ถูกอภิปรายในแง่ของวรรณกรรมที่มีอยู่และแนะนำว่าควรมีความพยายามในการลดพฤติกรรมการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศในที่ทำงาน

Octaviannand., K., and Pandajaitan and Sadikin Kuswanto (2017) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่าด้วยความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบต่อปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่ โดยปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัลที่นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับทรัพยากรมนุษย์ และเมื่อมีข้อผิดพลาดเล็กน้อยสามารถนำไปสู่ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงได้ ทำให้พนักงานเกิดความกดดันและเสียขวัญกำลังใจต่อการทำงาน โดยใช้การวิจัยเชิงประมาณผ่านแบบสอบถามพนักงานและแบบสัมภาษณ์หัวหน้าพนักงานในแต่ละแผนกของบริษัท ผลการวิจัยที่ได้คือความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพของการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทมีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญ โดยองค์ประกอบของแรงจูงใจของพนักงาน ได้แก่ การได้รับการแนะนำและสนับสนุนจากผู้บริหาร การเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย บรรยากาศการทำงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี การพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และทางบริษัทมีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมพร้อมทั้งเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จากงานวิจัยครั้งนี้ทำให้เข้าใจถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจของพนักงานในบริษัทเอกชนที่มีผลเชิงบวกในการกระตุ้นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้สามารถนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปปรับใช้กับงานด้านการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้

Beerli et al (2019) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ "การบริหารจัดการประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลที่ดีหรือไม่ การศึกษาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความไว้วางใจของประชาชนในรัฐบาลท้องถิ่นของอิสราเอล" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการประสิทธิภาพในระดับท้องถิ่นกับความพึงพอใจและความไว้วางใจของประชาชนในรัฐบาลท้องถิ่นของอิสราเอล โดยใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากหน่วยงานท้องถิ่นของอิสราเอลตลอดหลายปีที่ผ่านมาเพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารจัดการประสิทธิภาพในแง่ของธรรมาภิบาลที่ดีและความสัมพันธ์กับประชาชนในฐานะผู้รับบริการ วิธีดำเนินการวิจัยใช้การออกแบบการวิจัยแบบภาคตัดขวางและการเก็บข้อมูลจากหลายแหล่ง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับระดับความไว้วางใจและความพึงพอใจที่สูงขึ้นของประชาชนในรัฐบาลท้องถิ่น นอกจากนี้ยังพบว่าฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการประสิทธิภาพกับความพึงพอใจและความไว้วางใจของประชาชน

Jameel et al (2019) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ "ธรรมาภิบาลที่ดีและความไว้วางใจของประชาชน: การประเมินผลการใกล้เคียงของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในปากีสถาน" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลที่ดีกับความไว้วางใจของประชาชน และการใกล้เคียงของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในความสัมพันธ์ดังกล่าว วิธีดำเนินการวิจัยใช้การสำรวจภาคสนามโดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคคลชาวปากีสถานจำนวน 1000 คน และได้รับการตอบกลับ 763 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ปัจจัยยืนยันและการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าธรรมาภิบาลที่ดีมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความไว้วางใจของประชาชนและรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์มีบทบาทในการใกล้เคียงในความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลที่ดีกับความไว้วางใจของประชาชน ข้อค้นพบนี้มีประโยชน์ในการวิจัยและการกำหนดนโยบาย โดยเน้นถึงมุมมองของประชาชนเกี่ยวกับธรรมาภิบาลที่ดี ความไว้วางใจของประชาชน และรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

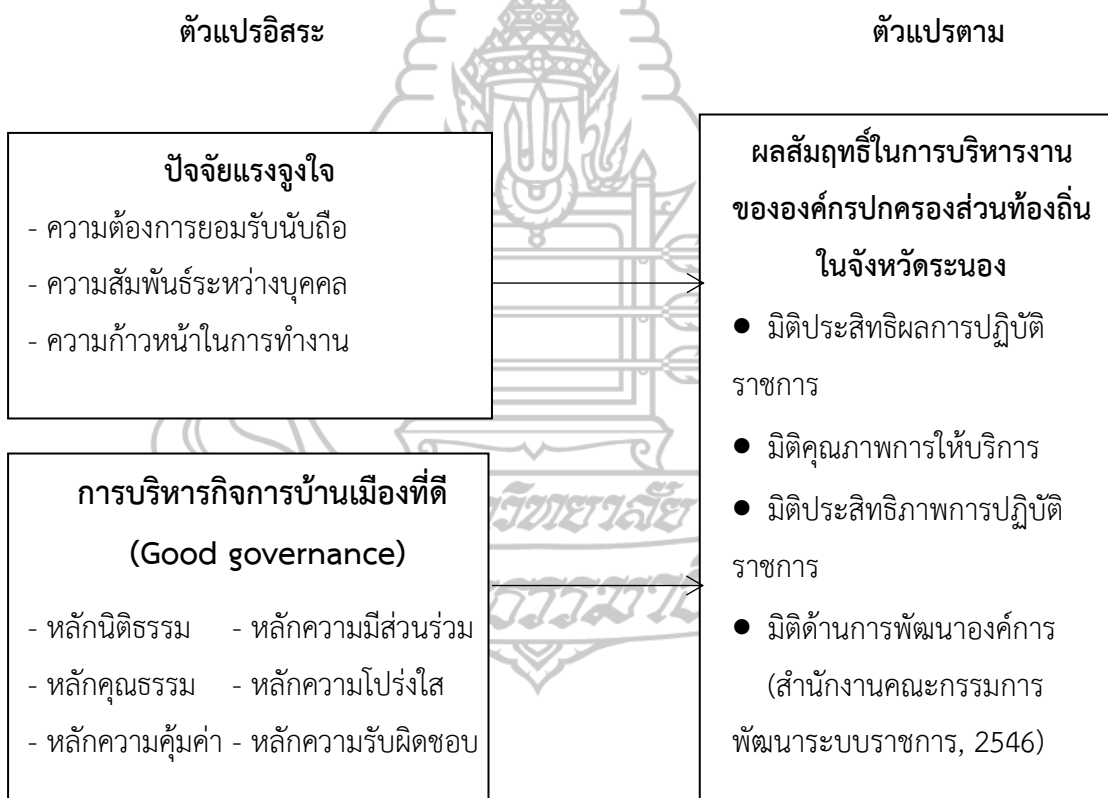
Bootnoi (2019) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ "อิทธิพลของลักษณะผู้บริหารและพฤติกรรมจัดการต่อประสิทธิผลการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของลักษณะผู้บริหารและพฤติกรรมจัดการต่อประสิทธิผลการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง ประเทศไทย วิธีดำเนินการวิจัยใช้วิธีเชิงปริมาณโดยศึกษาเจ้าหน้าที่จำนวน 416 คนที่ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น .97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่าโมเดลที่เสนอสามารถอธิบายข้อมูลได้อย่างเพียงพอ ผลกระทบของตัวแปรในโมเดลที่เสนอมีดังนี้ 1) ลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลโดยตรงและเชิงบวกต่อพฤติกรรมจัดการของพวกเขา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง .90 2) ลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลโดยตรงและเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

เส้นทาง .77 และมีอิทธิพลเชิงบวกทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารผ่านพฤติกรรมกรรมการจัดการของพวกเขา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง .22 และ 3) พฤติกรรมการจัดการของผู้บริหารมีอิทธิพลโดยตรงและเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง .24



8. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg (1959, p. 113-115), Maslow(1954, p.80), Alderfer (1972, p. 507-532) และ McGregor รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 และแนวคิด Balanced Scorecard (B.S.C.) (สำนักงาน ข้าราชการพลเรือน, 2555, น. 2) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการใน 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการพัฒนาองค์กร มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและมิติด้านคุณภาพการให้บริการ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานวิธี ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบตัดขวางที่เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด เพื่อสำรวจความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง นอกจากนี้แล้วยังผสมผสานกับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) แบบเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หลังจากที่ได้ศึกษาวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน พร้อมศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องอันมีผลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน พร้อมศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องอันมีผลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง โดยมีการกำหนดรูปแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจตัดขวางแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด เพื่อสำรวจความคิดเห็นตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเป็นวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสอบถามคำถามปลายเปิด สอบถามความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง และผสมผสานการวิจัยด้วยแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารท้องถิ่น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง จำนวน 31 แห่ง และมีตัวแทนประชากร ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1.1 กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง จำนวน 31 แห่ง จำนวน 31 คน ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 1 คน นายกเทศมนตรีจำนวน 12 คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 18 คน

2.1.2 กลุ่มพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง จำนวน 31 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,444 คน ได้แก่ข้าราชการ จำนวน 480 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 40 คน พนักงานจ้าง 924 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

รายชื่ออปท.	จำนวน (คน)			
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง	80	7	110	197
2. เทศบาลเมืองระนอง	47	13	143	203
3. เทศบาลเมืองบางริ้น	26	3	89	118
4. เทศบาลตำบลปากน้ำ	14	2	24	40
5. เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ	16	-	30	46
6. เทศบาลตำบลบางนอน	22	-	52	74
7. เทศบาลตำบลราชกรูด	19	1	42	62
8. เทศบาลตำบลหงาว	12	2	31	45
9. เทศบาลตำบลน้ำจืด	17	3	35	55
10. เทศบาลตำบลจ.ป.ร.	16	-	44	60
11. เทศบาลตำบลกะเปอร์	18	-	15	33
12. เทศบาลตำบลละอุ่น	16	1	21	37
13. เทศบาลตำบลกำพวน	13	-	24	37
14. องค์การบริหารส่วนตำบลหงาว	8	-	21	29
15. องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง	7	-	21	28
16. องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น	13	1	11	25
17. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพยาม	7	-	8	15
18. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด	7	1	11	19
19. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย	6	-	10	16
20. องค์การบริหารส่วนตำบลมะมู	11	1	15	27
21. องค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น	6	-	32	38
22. องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง	13	-	25	38
23. องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่	8	1	9	18

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายชื่ออปท.	จำนวน (คน)			
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
24. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์	5	1	18	24
25. องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน	8	1	9	18
26. องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงกลวง	14	-	10	24
27. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา	10	-	18	28
28. องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว	7	1	13	21
29. องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระเหนือ	14	-	4	18
30. องค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ	10	1	11	22
31. องค์การบริหารส่วนตำบลนาคา	10	-	18	28
รวม	480	40	924	1,444

ที่มา: กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจังหวัดระนอง ปี 2565 (ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2565)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารที่มีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองในแต่ละระดับ โดยเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทละ 1 คน เพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรทั้งหมดของกลุ่มประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง นายกเทศมนตรีเมืองระนอง และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง จำนวนทั้งสิ้น 1,444 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อถือน้อยละ 95

ขั้นที่ 1 ดำเนินการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane's ดังนี้

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

โดยที่ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.05

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จากสูตรข้างต้น นำมาใช้ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากรกลุ่มที่ 2 ของการวิจัยครั้งนี้ โดยการนำมาแทนค่าในสูตร จะได้ผลดังนี้

$$(n = \frac{1,444}{1 + 1,444(0.05)^2})$$

$$(n = \frac{1,444}{4.61})$$

$$n = 313.232 \approx 313 \text{ หน่วย}$$

∴ กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองได้จำนวน 313 คน

ขั้นที่ 2 จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) กับพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง โดยมีการแบ่งขั้นตอนการหากลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 นำจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณจากสูตร ทาโร ยามาเน่ได้มาเป็นตัวแทนของประชากรพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง จำนวน 313 คน
- ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยนำจำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่นของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มาคำนวณแบบกำหนดสัดส่วน เพื่อหาตัวอย่างที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างจากแต่ละหน่วยงาน} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดในแต่ละหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อแทนค่าสูตรโดยใช้วิธีการคำนวณตามสัดส่วนของจำนวนประชากร ปรากฏว่าจะต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็นชั้นภูมิ ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 จำนวนตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่นของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดระนอง

รายชื่ออปท.	จำนวนตัวอย่าง (คน)			
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง	17	2	24	43
2. เทศบาลเมืองระนอง	10	3	31	44
3. เทศบาลเมืองบางริ้น	6	1	19	26
4. เทศบาลตำบลปากน้ำ	3	-	5	8
5. เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ	3	-	7	10
6. เทศบาลตำบลบางนอน	5	-	11	16
7. เทศบาลตำบลราชกรูด	4	-	9	13
8. เทศบาลตำบลหงาว	3	-	7	10
9. เทศบาลตำบลน้ำจืด	4	1	8	13
10. เทศบาลตำบลจ.ป.ร.	3	-	10	13
11. เทศบาลตำบลกะเปอร์	4	-	3	7
12. เทศบาลตำบลละอุ่น	3	-	5	8
13. เทศบาลตำบลกำพวน	3	-	5	8
14. องค์การบริหารส่วนตำบลหงาว	2	-	5	7
15. องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง	2	-	5	7
16. องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น	3	-	2	5
17. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพยาม	2	-	2	4
18. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด	2	-	2	4
19. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย	1	-	2	3
20. องค์การบริหารส่วนตำบลมะมู	2	-	3	5
21. องค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น	1	-	7	8
22. องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง	3	-	5	8
23. องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่	2	-	2	4
24. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์	1	-	4	5
25. องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน	2	-	2	4

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

รายชื่ออปท.	จำนวนตัวอย่าง (คน)			
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
26. องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงกลวง	3	-	2	5
27. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา	2	-	4	6
28. องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว	2	-	3	5
29. องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระเหนือ	3	-	1	4
30. องค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ	2	-	2	4
31. องค์การบริหารส่วนตำบลนาคา	2	-	4	6
รวม	105	7	201	313

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างเป็นแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทำการสุ่มเลือกตัวแทนพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละชั้นภูมิเพื่อตอบแบบสอบถาม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะ ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire Online) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยถามกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง และแบบสัมภาษณ์ (Interview Form) สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสร้างจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดของโครงสร้างและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มีขั้นตอนดังนี้

3.1.1 กำหนดขอบเขตของเนื้อหาของข้อมูล เป็นการนำวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมุติฐานการวิจัยมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นหัวข้อของเรื่องที่ต้องการเก็บข้อมูล

3.1.2 กำหนดประเภทของคำถามการวิจัย เป็นการตั้งคำถามเพื่อวัดข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทศนคติ รวมทั้งปัญหาที่ต้องการศึกษา ซึ่งจะแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ คำถามปลายเปิด (Open-end Question) และคำถามปลายปิด (Close-end Question)

3.1.3 การร่างแบบสอบถาม เป็นการประมวลความรู้ที่ได้จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามและแบบสอบถามออนไลน์ มีองค์ประกอบ 4 ส่วน ประกอบด้วย

1) ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน สังกัดกลุ่มงาน อัตราเงินเดือน อายุราชการ สังกัดหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ คำถามที่เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) หรือคำถามปลายปิด

2) ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ซึ่งเป็นข้อคำถามและเกณฑ์การวัด เพื่อวัดปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย หลักนิติธรรม, หลักความมีส่วนร่วม, หลักคุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบต่อความเป็นคำถามปลายปิดให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ

3) ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อชี้วัดระดับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ประกอบด้วย มิติด้านการพัฒนาองค์กร มิติประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ มิติคุณภาพการให้บริการโดยเป็นคำถามปลายปิดให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ

ในส่วนของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 นี้ จะเป็นคำถามแบบเลือกตอบและใช้มาตราวัดแบบไลเกอร์ตสเกล (Likert Scale) ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง มาก

ระดับที่ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึง น้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

4) ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในจังหวัดระนองและเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์การบริหารบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองให้สูงขึ้น ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question)

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นชุดคำถามที่ผู้สัมภาษณ์ใช้ถามและบันทึกข้อมูลคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามแบบที่เป็นคำถามปลายเปิด โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจัยแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นเพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ไม่มีคำตอบชี้นำและการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) แบบเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น โดยสัมภาษณ์จากผู้บริหารท้องถิ่นจำนวน 3 คน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง นายกเทศมนตรีเมืองระนอง และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง เหตุผลที่เลือกสัมภาษณ์ทั้ง 3 ท่าน เนื่องจากเป็นผู้บริหารที่มีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองในแต่ละระดับซึ่งเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรทั้งหมด โดยแบบสัมภาษณ์จะประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

- (1) ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ วันเวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์
- (2) คำอธิบาย เป็นการอธิบายวัตถุประสงค์ หรือความหมายที่เกี่ยวข้องในการสัมภาษณ์แบบสั้นๆ
- (3) ประเด็นคำถาม ได้แก่
 - 1) คำถามที่เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง
 - 2) ปัจจัยลักษณะบุคคล
 - 3) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ต้องมีเพื่อใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองให้ประสบผลสัมฤทธิ์

3.2.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ ศึกษาแนวทางการพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- 1) ปัจจัยลักษณะบุคคลที่จะทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองให้ประสบผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ต้องมีเพื่อใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองให้ประสบผลสัมฤทธิ์

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เมื่อจัดทำแบบสัมภาษณ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว นำแบบสัมภาษณ์ไปขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและขอคำปรึกษาแนะนำ จากนั้นนำไปทดสอบกับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

3.2.3 เทปบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ และการจดบันทึก

3.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

หลังจากร่างแบบสอบถามเสร็จแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาจะนำไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์มากขึ้น หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อพิจารณาตรวจสอบในเนื้อหาสาระแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกับนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจพิจารณาแก้ไขเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งในการหาค่าความเที่ยงตรงผู้วิจัยได้ดำเนินการหาค่าความเที่ยงตรง 2 ประเภท คือ การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหาที่นำมาใช้ในการออกแบบสอบถามว่าครอบคลุมเนื้อหาที่ศึกษาหรือไม่ เป็นต้น หลังจากนั้น ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน อ่านและให้คะแนนค่าความสอดคล้อง (IOC) และนำมาตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และพิจารณาสำนวนภาษาให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข กำหนดให้คะแนนผลการพิจารณาดังนี้

ให้ +1 = แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้ 0 = ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้ -1 = แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและนิยามของตัวแปรที่กำหนด

IOC = $\frac{\text{ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$

จากผลการตัดสินของผู้เชี่ยวชาญที่ได้นำไปหาดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item-objective Congruence: IOC) จะได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์รายข้อต้องไม่น้อยกว่า 0.5

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจค่าความเที่ยงตรงแล้วไปทดลอง (Try out) โดยการนำแบบสอบถามไปให้ประชากรที่มีคุณลักษณะเดียวกับประชากรเป้าหมาย แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ดำเนินการทำแบบสอบถามจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อถือ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ไม่ต่ำกว่า 0.70 ทั้งนี้ หากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จากการทดสอบครั้งนี้มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามใน

งานวิจัยนี้มีความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยได้ ผลปรากฏว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ได้ค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.992 แบบสอบถามนี้จึงมีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่รับได้มีค่าความเชื่อมั่นเพียงพอในการทำวิจัยต่อไป

ตารางที่ 3.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

ปัจจัย	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อถือ
แรงจูงใจ	7	0.909
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	19	0.971
ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน	40	0.979

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจเอกสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย อาทิ ตำรา หนังสือ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมทั้งสื่อออนไลน์ และข้อมูลปฐมภูมิที่จะจัดเก็บ ประกอบไปด้วย แบบสอบถาม แบบสอบถามออนไลน์และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

4.1 การสอบถาม

4.1.1 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

4.1.2 จัดทำแบบสอบถาม โดยต้องมีการชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจวัตถุประสงค์และตั้งใจตอบคำถามตามความเป็นจริงและตรงประเด็น

4.1.3 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมกับตัวอย่างแบบสอบถามไปยื่นกับหน่วยงานด้วยตนเอง

4.1.4 หลังจากหน่วยงานรับทราบ เริ่มดำเนินการแจกแบบสอบถามโดยจะดำเนินการส่งแบบสอบถามไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองแต่ละแห่งตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์อีกทางหนึ่ง กำหนดวันส่งกลับ และติดตามแบบสอบถามที่ไม่ส่งกลับโดยโทรศัพท์ขอความร่วมมือให้แต่ละท้องถิ่นติดตามแบบสอบถามส่งผู้วิจัย และเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่กำหนด

4.1.5 เมื่อผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามตามหมายเลขประจำแบบสอบถามแต่ละชุดและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล บันทึกรายการคำตอบต่างๆ ลงในคู่มือรหัสแบบฟอร์มมาตรฐาน แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การสัมภาษณ์

4.2.1 การเตรียมการสัมภาษณ์

1) จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองแต่ละระดับและจัดทำแนวทางคำถามแนบพร้อมหนังสือ ยื่นให้กับผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง และทำการนัดหมาย

2) เมื่อถึงวันนัดหมาย ไปรอก่อนเวลานัดหมาย แนะนำตัว ขออนุญาตบันทึกข้อมูลการสนทนาและถ่ายภาพการสนทนา จากนั้นเริ่มการสัมภาษณ์โดยอธิบายให้ผู้สัมภาษณ์รับทราบว่า ข้อมูลที่ได้นั้นจะนำไปใช้ในการศึกษาและเป็นข้อมูลในวิทยานิพนธ์เท่านั้น เพื่อลดความกังวลของผู้ให้สัมภาษณ์ และเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์ซักถามผู้วิจัยก่อนเพื่อสร้างบรรยากาศในการสัมภาษณ์ให้เป็นกันเอง

3) การเตรียมตัว ผู้วิจัยจะต้องทำความเข้าใจและจำแนกคำถามที่จะสัมภาษณ์ พร้อมทั้งซักซ้อมการสัมภาษณ์ เพื่อสร้างความมั่นใจ

4) แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบว่า จะนำข้อมูลที่บันทึกไว้ด้วยการจดและที่บันทึกด้วยเครื่องบันทึกเสียงไปถอดความและสรุปประเด็น จากนั้นจะนำเสนอในส่วนของผลการอภิปรายผลต่อไป

4.2.2 ขั้นตอนการสัมภาษณ์

1) แนะนำตนเองต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ สถานศึกษา หัวข้อที่ทำการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ทำการสัมภาษณ์ และประโยชน์ที่จะได้รับจากผู้ให้สัมภาษณ์

2) ใช้ประเด็นคำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเป็นแนวทางการสัมภาษณ์ และเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามได้อย่างอิสระ โดยไม่มีการชี้นำคำตอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกให้มากที่สุด ในระหว่างการพูดคุยถ้าไม่เข้าใจในคำตอบที่ชัดเจน ต้องรอจังหวะที่จะซักถาม

3) ในระหว่างการซักถาม เมื่อผู้วิจัยตั้งคำถามแล้วต้องคอยฟังคำตอบจากผู้ให้สัมภาษณ์ พร้อมทั้งกับการเก็บข้อมูลโดยการจดและการจำ และเตรียมตัวที่จะตั้งคำถามใหม่ต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลที่จดบันทึกจะเป็นประเด็นหลัก หากต้องการรายละเอียดให้ฟังจากในเทปบันทึกเสียง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้สถิติความถี่ และ ค่าร้อยละ (Percentage) ในการนำเสนอและอธิบายข้อมูลทั่วไป

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยที่เหลือจะนำแบบสอบถามมาลงรหัสโดยใช้สูตรในการคำนวณหาอันตรภาคชั้นหรือช่วงห่างและคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D. หรือ SD) เพื่ออธิบายระดับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง โดยมีเกณฑ์การตัดสินระดับการประเมินแปลผลค่าเฉลี่ยส่วนที่เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ว่าเพียงพอหรือไม่ในการหาคำตอบการวิจัย และสรุปผลข้อมูลตามกรอบแนวคิดทฤษฎี โดยจะนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนา ซึ่งมี 2 ลักษณะดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลมาจัดระเบียบ ดำเนินการจำแนกและจัดระบบข้อมูล

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสรุปหลักสำคัญที่ได้จากสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด มาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาสัมภาษณ์

ตารางที่ 3.4 สรุปสถิติและวิธีการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติและวิธีการวิเคราะห์
1. ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีไม่ต่ำกว่าระดับมาก	T-test
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการยอมรับนับถือ, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง	multiple regression analysis
3. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม, หลักความมีส่วนร่วม, หลักคุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง	multiple regression analysis



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง และเพื่อเสนอแนะกลยุทธ์ในปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สังกัดสำนักกอง เงินเดือน อายุการทำงาน และสังกัดหน่วยงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง จำแนกรายด้าน

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีไม่ต่ำกว่าระดับมาก

3.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า มีปัจจัยแรงจูงใจอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

3.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า มีปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่อย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจัยแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข

ปัญหา อุปสรรค และเพิ่มผลสัมฤทธิ์การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองให้สูงขึ้น รวมถึงความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ตัวอย่างของกลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ติดตาม และสั่งการในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 8 ประเด็น ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สังกัดสำนักงาน กอง เงินเดือน อายุการทำงาน และสังกัดหน่วยงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	82	26.20
หญิง	228	72.80
เพศทางเลือก	3	1.00
รวม	313	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	72	23.00
30-40 ปี	122	39.00
41-50 ปี	88	28.10
51 ปีขึ้นไป	31	9.90
รวม	313	100.00
ระดับการศึกษา		
ระดับมัธยมศึกษา	23	7.30
ระดับอนุปริญญา	77	24.60
ระดับปริญญาตรี	182	58.10
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	31	9.90
รวม	313	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
อาชีพ		
ข้าราชการ	108	34.50
ลูกจ้างประจำ	13	4.20
พนักงานจ้าง	192	61.30
รวม	313	100.00
สังกัดสำนักงานกอง		
สำนักปลัด	125	39.90
กองคลัง	72	23.00
กองช่าง	57	18.20
กองการศึกษา	15	4.80
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	21	6.70
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	5	1.60
กองการเจ้าหน้าที่	3	1.00
หน่วยตรวจสอบภายใน	3	1.00
กองสวัสดิการสังคม	6	1.90
อื่นๆ	6	1.90
รวม	313	100.00
เงินเดือน		
รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000	46	14.70
10,001-15,000 บาท	130	41.50
15,001 -20,000 บาท	53	16.90
20,001-30,000 บาท	50	16.00
มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	34	10.90
รวม	313	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	119	38.00
5-10 ปี	74	23.60
11-20 ปี	80	25.60
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	40	12.80
รวม	313	100.00
สังกัดหน่วยงาน		
องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง	43	13.70
เทศบาลเมืองระนอง	44	14.10
เทศบาลเมืองบางริ้น	26	8.30
เทศบาลตำบลปากน้ำ	8	2.60
เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ	10	3.20
เทศบาลตำบลบางนอน	16	5.10
เทศบาลตำบลราชกรูด	13	4.20
เทศบาลตำบลหงาว	10	3.20
เทศบาลตำบลน้ำจืด	13	4.20
เทศบาลตำบลจ.ป.ร.	13	4.20
เทศบาลตำบลกะเปอร์	7	2.20
เทศบาลตำบลละอุ่น	8	2.60
เทศบาลตำบลกำพวน	8	2.60
องค์การบริหารส่วนตำบลหงาว	7	2.20
องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง	7	2.20
องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น	5	1.60
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพยาม	4	1.30
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด	4	1.30
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย	3	1.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
องค์การบริหารส่วนตำบลมะมุ	5	1.60
องค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น	8	2.60
องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง	8	2.60
องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่	4	1.30
องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์	5	1.60
องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน	4	1.30
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงกลาง	5	1.60
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา	6	1.90
องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว	5	1.60
องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระเหนือ	4	1.30
องค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ	4	1.30
องค์การบริหารส่วนตำบลนาคา	6	1.90
รวม	313	100.00

จากการศึกษาตามตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 72.80 มีช่วงอายุ 30-40 ปี มากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 58.10 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานจ้างมากที่สุด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 สังกัดอยู่ในสำนักปลัดมากที่สุด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 มีอัตราเงินเดือนมากที่สุดในช่วง 10,001-15,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และสังกัดอยู่ในหน่วยงานเทศบาลเมืองระนองมากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการ บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง จำแนกรายด้าน

2.1.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น และเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาสให้สร้างมิตรภาพ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 ในภาพรวมบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมองค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 ในภาพรวมบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้รับโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.99 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพแก่บุคลากรไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจ

(n=313)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
<u>ความต้องการยอมรับนับถือ</u>				
1	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น และเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	4.33	0.64	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

(n=313)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
2	ในภาพรวมบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมองค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชา <u>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u>	4.08	0.73	มาก
3	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน	4.07	0.74	มาก
4	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาสให้สร้างมิตรภาพ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.72	มาก
5	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน <u>ความก้าวหน้าในการทำงาน</u>	4.14	0.76	มาก
6	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพแก่บุคลากรไว้ชัดเจน	3.88	0.78	มาก
7	ในภาพรวมบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้รับโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน	3.99	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.09	0.58	มาก

2.1.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร้องทุกข์และแจ้งความเดือดร้อนได้ อย่างสะดวกรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองยึดมั่นหลักความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่ประชาชนควรรู้ ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ งบประมาณ และการดำเนินการจัดซื้อ-จัดจ้าง เป็นต้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.32 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองกำหนดช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับที่ 4.31 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์ (n=313)		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
<u>หลักนิติธรรม</u>				
8	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองยึดมั่นความถูกต้องตามกฎหมายเป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักยุติธรรมอย่างเคร่งครัด	4.26	0.73	มาก
9	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองบริหารงานโดยยึดระเบียบกฎหมายที่ครอบคลุมทันสมัยเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.26	0.72	มาก
<u>หลักคุณธรรม</u>				
10	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกับการพัฒนาองค์กร	4.20	0.71	มาก
11	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.28	0.77	มาก
12	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองยึดมั่นความเป็นธรรม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง	4.18	0.75	มาก
<u>หลักความโปร่งใส</u>				
13	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองกำหนดช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก	4.31	0.69	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=313)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
14	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่ประชาชนควรรู้ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ งบประมาณ และการดำเนินการจัดซื้อ-จัดจ้าง เป็นต้น	4.32	0.69	มาก
15	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองปฏิบัติงานโดยยึดหลักความโปร่งใส	4.28	0.68	มาก
16	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีกลไกในการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างรัดกุม	4.19	0.72	มาก
17	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น <u>หลักความมีส่วนร่วม</u>	4.27	0.68	มาก
18	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แสดงความคิดเห็น เสนอแนะอย่างกว้างขวาง แก้ไขปัญหา และตรวจสอบการดำเนินงานในองค์กร	4.24	0.73	มาก
19	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร้องทุกข์และแจ้งความเดือดร้อนได้ อย่างสะดวกรวดเร็ว	4.37	0.72	มาก
20	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน นำข้อคิดเห็นของประชาชนไปใช้ประโยชน์ เช่น นำไปจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จัดทำงบประมาณ หรือปรับปรุงการให้บริการ	4.28	0.70	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=313)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
<u>หลักความรับผิดชอบ</u>				
21	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีและรวดเร็ว	4.25	0.70	มาก
22	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านใส่ใจและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา และกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากกระทำของตน	4.25	0.71	มาก
23	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม	4.31	0.68	มาก
24	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองยึดมั่นหลักความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.33	0.65	มาก
<u>หลักความคุ้มค่า</u>				
25	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการบำรุงซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือ-เครื่องใช้ ครุภัณฑ์ให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	4.15	0.74	มาก
26	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดความคุ้มค่าต่อการลงทุน	4.26	0.87	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.26	0.82	มาก

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง คือ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ผู้วิจัยจะนำเสนอโดยจำแนก 4 มิติ ประกอบด้วย มิติประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ, มิติด้านการพัฒนาองค์กร, มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และมีคุณภาพการให้บริการ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง คือ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณารายมิติโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมา คือ มิติประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 มิติคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 และมิติด้านการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

(n=313)

มิติที่	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	มิติประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ	4.15	0.70	มาก
2	มิติคุณภาพการให้บริการ	4.13	0.73	มาก
3	มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	4.26	0.67	มาก
4	มิติด้านการพัฒนาองค์กร	4.11	0.74	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.16	0.71	มาก

2.2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามจำแนกรายมิติ

1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามมิติที่ 1 มิติประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ และโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อตัวแปรตาม คือ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมิติที่ 1 มิติประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณารายมิติโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านริเริ่มจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นประโยชน์

ต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่ได้ดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านประสบผลสำเร็จในการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านจัดทำโครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะได้ดีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านประสบผลสำเร็จในการจัดเก็บรายได้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.5ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มิติที่ 1 มิติประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ

(n=313)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
<u>ผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ</u>				
1	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติที่กำหนดไว้	4.26	0.66	มาก
2	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านประสบผลสำเร็จในการจัดเก็บรายได้อย่างต่อเนื่อง	4.05	0.74	มาก
3	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านประสบผลสำเร็จในการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อการพัฒนาตามที่กำหนดไว้	4.17	0.63	มาก
4	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านจัดทำโครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดที่กำหนดไว้	4.16	0.71	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n=313)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<u>โครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่</u>			
5	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะ	4.08	0.75	มาก
6	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะได้ดี	4.11	0.70	มาก
7	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านริเริ่มจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่ได้ดี	4.19	0.72	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	0.59	มาก

2) *ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามมิติที่ 2 มิติคุณภาพการให้บริการ* ประกอบด้วย ความพึงพอใจของผู้รับบริการ การบริการประชาชนในวันหยุดราชการ นอกเวลาราชการ หรือการออกหน่วยเคลื่อนที่ ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ และระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อตัวแปรตาม คือ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมิติที่ 2 มิติคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณารายมิติโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีช่องทางการประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนที่เข้าถึงได้ง่าย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านกำหนดขั้นตอนและช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียน

ของประชาชนไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมติดตาม และพัฒนาระบบราชการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้นำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนมาวิเคราะห์ และปรับปรุงการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มิติที่ 2 มิติคุณภาพการให้บริการ

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์ (n=313)		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<u>ความพึงพอใจของผู้รับบริการ</u>			
8	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับดี	4.23	0.63	มาก
9	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้นำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนมาวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.21	0.69	มาก
	<u>การบริการประชาชนในวันหยุดราชการ นอกเวลาราชการ หรือการออกหน่วยเคลื่อนที่</u>			
10	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการให้บริการประชาชนในวันหยุดราชการหรือนอกเวลาราชการ	4.01	0.82	มาก
11	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อบริการประชาชน	3.95	0.88	มาก
12	การออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อบริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีงานที่ให้บริการครอบคลุมความต้องการของประชาชน	4.00	0.82	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

(n=313)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
<u>ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามี</u>				
<u>ส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ</u>				
13	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีช่องทางทาง ประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชน ที่เข้าถึงได้ง่าย	4.25	0.70	มาก
14	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านกำหนดขั้นตอนและ ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของ ประชาชนไว้	4.24	0.71	มาก
15	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วม วางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมติดตาม และพัฒนาระบบ ราชการ	4.22	0.73	มาก
<u>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การ</u>				
<u>บริหารจัดการที่ดี</u>				
16	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีกลไกในการติดตาม และประเมินผลการทำโครงการ/กิจกรรมต่างๆในระดับดี อย่างน้อยเพียงใด	4.16	0.70	มาก
17	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีโครงการ/กิจกรรมที่ มีลักษณะโดดเด่น	4.06	0.77	มาก
18	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถจัดความ ยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการ/กิจกรรมได้ดี	4.05	0.71	มาก
19	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อน และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและสังคม	4.22	0.68	มาก
20	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขยายผลการดำเนินงานไปสู่องค์กรอื่น	4.03	0.76	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

(n=313)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
21	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น	4.07	0.73	มาก
22	ในภาพรวมโครงการ/กิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองจัดทำเกิดความคุ้มค่าและยั่งยืน	4.12	0.72	มาก
23	ในภาพรวมประชาชนในพื้นที่ที่มีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง	4.19	0.67	มาก
24	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี	4.19	0.66	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.13	0.73	มาก

3) *ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามมิติที่ 3 มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ* ประกอบด้วย ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติราชการ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นมาตั้งงบประมาณรายจ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และระดับความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อตัวแปรตาม คือ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมิติที่ 3 มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 เมื่อพิจารณารายมิติ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) เป็นปัจจุบันและครบถ้วน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.44 รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติและยื่นเสนอได้ทันตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถนำเข้าข้อมูลและกรอกแบบวัดการรับรู้ IIT, EIT และ OIT ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำเร็จ

อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในระดับ A ขึ้นไป ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ อยู่ในระดับดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีมาตรการในการประหยัดทรัพยากร และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านนำโครงการจากแผนพัฒนาท้องถิ่นมาตั้งงบประมาณรายจ่ายเกินร้อยละ 10 และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านบรรลุความสำเร็จของการจัดซื้อจัดจ้างงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มิติที่ 3 มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์ (n=313)		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
<u>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติราชการ</u>				
25	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติและยื่นเสนอได้ทันตามกำหนดเวลา	4.37	0.63	มาก
26	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติอยู่ในระดับดี	4.30	0.65	มาก
27	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) เป็นปัจจุบันและครบถ้วน	4.44	0.65	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<u>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การนำ แผนพัฒนาท้องถิ่นมาตั้งงบประมาณรายจ่าย และใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า</u>			
28	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีมาตรการในการ ประหยัดทรัพยากร และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.12	0.70	มาก
29	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	4.21	0.64	มาก
30	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านนำโครงการจาก แผนพัฒนาท้องถิ่นมาตั้งงบประมาณรายจ่ายเกินร้อยละ 10	4.12	0.76	มาก
31	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านบรรลุความสำเร็จของ การจัดซื้อจัดจ้างงบลงทุน	4.12	0.69	มาก
	<u>ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)</u>			
32	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถนำเข้าข้อมูล และกรอกแบบวัดการรับรู้ IIT, EIT และ OIT ของการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) สำเร็จ	4.31	0.63	มาก
33	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านผ่านเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ในระดับ A ขึ้นไป ตามที่ สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กำหนดไว้	4.31	0.66	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.26	0.53	มาก

4) *ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามมิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร* ประกอบด้วย การบริหารส่วนบุคคล การนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับการทำงาน การปรับปรุงหรือลดขั้นตอนกระบวนการทำงาน หรือการรักษามาตรฐานระยะเวลาในการให้บริการ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อตัวแปรตาม คือ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมิติที่ 4 มิติด้านพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณารายมิติโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการกำหนดช่องทางการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้ครอบคลุม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านรักษามาตรฐานระยะเวลาในการให้บริการแก่ประชาชนได้ดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านจัดทำระบบฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบและทันสมัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการปรับปรุงหรือลดขั้นตอนทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร

(n=313)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
<u>การบริหารส่วนบุคคล</u>				
34	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ชัดเจน	4.15	0.71	มาก
35	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.72	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n=313)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
	<u>การนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับการทำงาน</u>	4.07	0.75	มาก
36	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน			
37	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านจัดทำระบบฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบและทันสมัย	4.03	0.81	มาก
	<u>การปรับปรุงหรือลดขั้นตอนกระบวนการทำงานหรือการรักษามาตรฐานระยะเวลาในการให้บริการ</u>			
38	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการปรับปรุงหรือลดขั้นตอนทำงาน	4.00	0.75	มาก
39	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านรักษามาตรฐานระยะเวลาในการให้บริการแก่ประชาชนได้ดี	4.17	0.71	มาก
40	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการกำหนดช่องทางการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้ครอบคลุม	4.23	0.72	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	0.61	มาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลผลการทดสอบสมมติฐาน ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

3.1 การทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีไม่ต่ำกว่าระดับมาก

ตารางที่ 4.9 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
มิติด้านการพัฒนาองค์กร	4.1086	.61259	118.659	.000
มิติประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ	4.1456	.59156	123.983	.000
มิติประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ	4.2552	.52514	143.357	.000
มิติคุณภาพการให้บริการ	4.1306	.58049	125.890	.000

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองอยู่ในระดับมากในทุกมิติ โดยในมิติด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.1086 (SD = 0.61259) และค่า t เท่ากับ 118.659 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 มิติประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยที่ 4.1456 (SD = 0.59156) และค่า t เท่ากับ 123.983 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 มิติประสิทธิผลการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยที่ 4.2552 (SD = 0.52514) และค่า t เท่ากับ 143.357 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 และมิติคุณภาพการให้บริการมีค่าเฉลี่ยที่ 4.1306 (SD = 0.58049) และค่า t เท่ากับ 125.890 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีไม่ต่ำกว่าระดับมาก

3.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า มีปัจจัยแรงจูงใจอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

แรงจูงใจ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ความต้องการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ได้มีการกำหนดสมมติฐานในการวิเคราะห์ ดังนี้

H_0 : มีปัจจัยแรงจูงใจอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ประกอบไปด้วย ความต้องการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

H_1 : มีปัจจัยแรงจูงใจอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ประกอบไปด้วย-ความต้องการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

การวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยวิธี Enter เนื่องจากเป็นโมเดล ในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ได้ดีที่สุดและเป็นโมเดลที่ประหยัดที่สุด (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2554:283) โดยผู้วิจัยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์และเครื่องหมายของสัญลักษณ์ ต่าง ๆ ดังนี้

Sig	หมายถึง ระดับนัยสำคัญ
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
S.E.	หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียน ในรูปคะแนนดิบ
Beta (β)	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ของสมการแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
Tolerance	หมายถึง ค่าที่สภาพของกลุ่มตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน
VIF	หมายถึง ค่าที่สภาพของกลุ่มตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน

เงื่อนไขในการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เป็นการพิจารณาความสามารถของตัวแปรอิสระ ในการทำนายตัวแปรตาม โดยการดูจากตาราง ANOVA ด้วยค่าสถิติทดสอบ F ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ว่า

H_0 : ตัวแปรอิสระไม่สามารถทำนายตัวแปรตามได้

H_1 : ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถทำนายตัวแปรตามได้

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.422	3	18.474	162.582	.000 ^b
	Residual	35.112	309	.114		
	Total	90.534	312			

a. Dependent Variable: ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน

b. Predictors: (Constant), ความก้าวหน้าในการทำงาน, ความต้องการยอมรับนับถือ, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบพบว่า ค่าสถิติ F เท่ากับ 162.582 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) กล่าวได้ว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายตัวแปรได้

การทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เป็นการพิจารณาค่า R^2 แสดงถึงอิทธิพลมากน้อยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งจากค่าที่ได้ $R^2 = 0.612$ ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูง แสดงว่า Linear Regression Model สอดคล้องกับข้อมูล โดยค่าต้องอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 ซึ่งค่าที่ได้คือ 1.828 แสดงว่าค่าเป็นไปตามความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์มีความเป็นอิสระต่อกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง (Enter Multiple Regression Analysis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.081	0.143		7.558	0.000		
ความต้องการยอมรับนับถือ	0.328	0.047	0.357	6.978	0.000	0.480	2.081

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

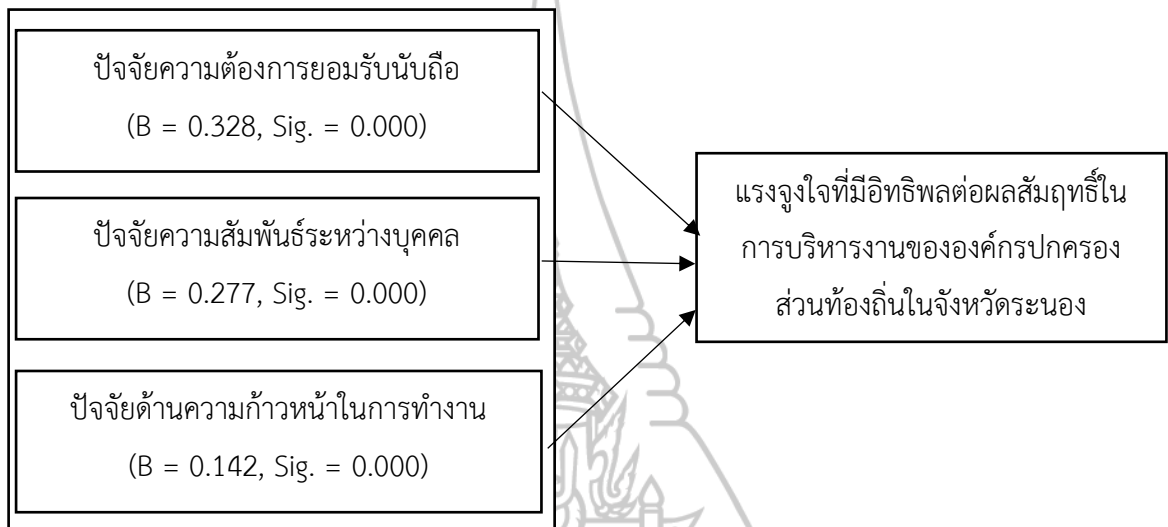
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.277	0.043	0.337	6.438	0.000	0.457	2.187
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.142	0.034	0.198	4.216	0.000	0.568	1.762
R = 0.782	Adjusted R ² = 0.608		Durbin – Watson = 1.828				
R ² = 0.612	Std. Error of the Estimate = 0.33709						

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผลการวิเคราะห์ที่ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) มีค่า R เท่ากับ 0.782 ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน ค่า R Square เท่ากับ 0.612 และค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.608 ซึ่งแสดงว่าปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานได้ร้อยละ 60.8 ส่วนค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.828 แสดงว่าไม่มีปัญหาเรื่อง autocorrelation ในข้อมูล

ในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพล ปัจจัยแรกที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ความต้องการยอมรับนับถือ โดยมีค่า B เท่ากับ 0.328 และค่า Beta เท่ากับ 0.357 ($t = 6.978$, Sig. = 0.000) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ถัดมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่า B เท่ากับ 0.277 และค่า Beta เท่ากับ 0.337 ($t = 6.438$, Sig. = 0.000) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ สุดท้ายคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่า B เท่ากับ 0.142 และค่า Beta เท่ากับ 0.198 ($t = 4.216$, Sig. = 0.000) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าสถิติ Collinearity Statistics ค่า Tolerance ของปัจจัยต่างๆ อยู่ระหว่าง 0.457 ถึง 0.568 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.762 ถึง 2.187 ซึ่งบ่งชี้ว่าไม่มีปัญหาเรื่อง multicollinearity ในแบบจำลอง ดังนั้น ผลการวิจัยจึงยืนยันว่าปัจจัยแรงจูงใจทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง โดยยอมรับสมมติฐาน H1 และปฏิเสธสมมติฐาน H0 ที่ว่าปัจจัยแรงจูงใจไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยได้ ดังนี้

Y (ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง)
 = 0.328 (ความต้องการยอมรับนับถือ) + 0.277 (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) + 0.142 (ความก้าวหน้า
 ในการทำงาน)

ในการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 4.1 สรุปผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจ
 ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ในจังหวัดระนอง

จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระปัจจัยแรงจูงใจที่มี
 อิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ต้องการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในการทำงาน

**3.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า มีปัจจัยการบริหารกิจการ
 บ้านเมืองที่ดีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง**

ปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ หลักนิติธรรม,
 หลักความมีส่วนร่วม, หลักคุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ มีอิทธิพล
 ต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง การวิเคราะห์ข้อมูล
 เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน
 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ได้มีการกำหนดสมมติฐานในการวิเคราะห์ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ หลักนิติธรรม, หลักความมีส่วนร่วม, หลักคุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

H_1 : ปัจจัยการบริหารกิจการ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ หลักนิติธรรม, หลักความมีส่วนร่วม, หลักคุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

การวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยวิธี Enter เนื่องจากเป็นโมเดล ในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ได้ดีที่สุดและเป็นโมเดลที่ประหยัดที่สุด (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2554:283) โดยผู้วิจัยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์และเครื่องหมายของสัญลักษณ์ ต่าง ๆ ดังนี้

Sig	หมายถึง ระดับนัยสำคัญ
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
S.E.	หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปคะแนนดิบ
Beta (β)	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของสมการแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
Tolerance	หมายถึง ค่าที่สภาพของกลุ่มตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน
VIF	หมายถึง ค่าที่สภาพของกลุ่มตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน

เงื่อนไขในการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เป็นการพิจารณาความสามารถของตัวแปรอิสระ ในการทำนายตัวแปรตาม โดยการดูจากตาราง ANOVA ด้วยค่าสถิติทดสอบ F ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ว่า

H_0 : ตัวแปรอิสระไม่สามารถทำนายตัวแปรตามได้

H_1 : ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถทำนายตัวแปรตามได้

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารบ้านเมืองที่ดีที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.740	6	11.290	151.567	.000 ^b
	Residual	22.794	306	.074		
Total		90.534	312			

a. Dependent Variable: ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน

b. Predictors: (Constant), หลักความคุ้มค่า, หลักนิติธรรม, หลักความมีส่วนร่วม, หลักคุณธรรม, หลักความรับผิดชอบ, หลักความโปร่งใส

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบพบว่า ค่าสถิติ F เท่ากับ 151.567 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) กล่าวได้ว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายตัวแปรได้

การทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เป็นการพิจารณาค่า R^2 แสดงถึงอิทธิพลเล็กน้อยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งจากค่าที่ได้ $R^2 = 0.748$ ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูง แสดงว่า Linear Regression Model สอดคล้องกับข้อมูล โดยค่าต้องอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 ซึ่งค่าที่ได้คือ 2.040 แสดงว่าค่าเป็นไปตามความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์มีความเป็นอิสระต่อกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยของปัจจัยการบริหารบ้านเมืองที่ดีที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง (Enter Multiple Regression Analysis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.647	.118		5.492	.000	.285	3.509
หลักนิติธรรม	.045	.042	.058	-1.088	.277	.273	3.664

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
หลักคุณธรรม	.153	.046	.183	3.334	.001	.181	5.528
หลักความโปร่งใส	.292	.062	.319	4.729	.000	.237	4.218
หลักความมีส่วนร่วม	.146	.049	.174	2.953	.003	.222	4.506
หลักความรับผิดชอบ	.275	.054	.309	5.080	.000	.829	1.206
หลักความคุ้มค่า	.003	.011	.008	.240	.811	.285	3.509
R = 0.782	Adjusted R ² = 0.743 Durbin – Watson = 2.040						
R ² = 0.748	Std. Error of the Estimate = 0.27293						

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า ปัจจัยการบริหารบ้านเมืองที่ดี ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ หลักคุณธรรม (Sig. = 0.001) หลักความโปร่งใส (Sig. = 0.000) หลักความมีส่วนร่วม (Sig. = 0.003) และหลักความรับผิดชอบ (Sig. = 0.000)

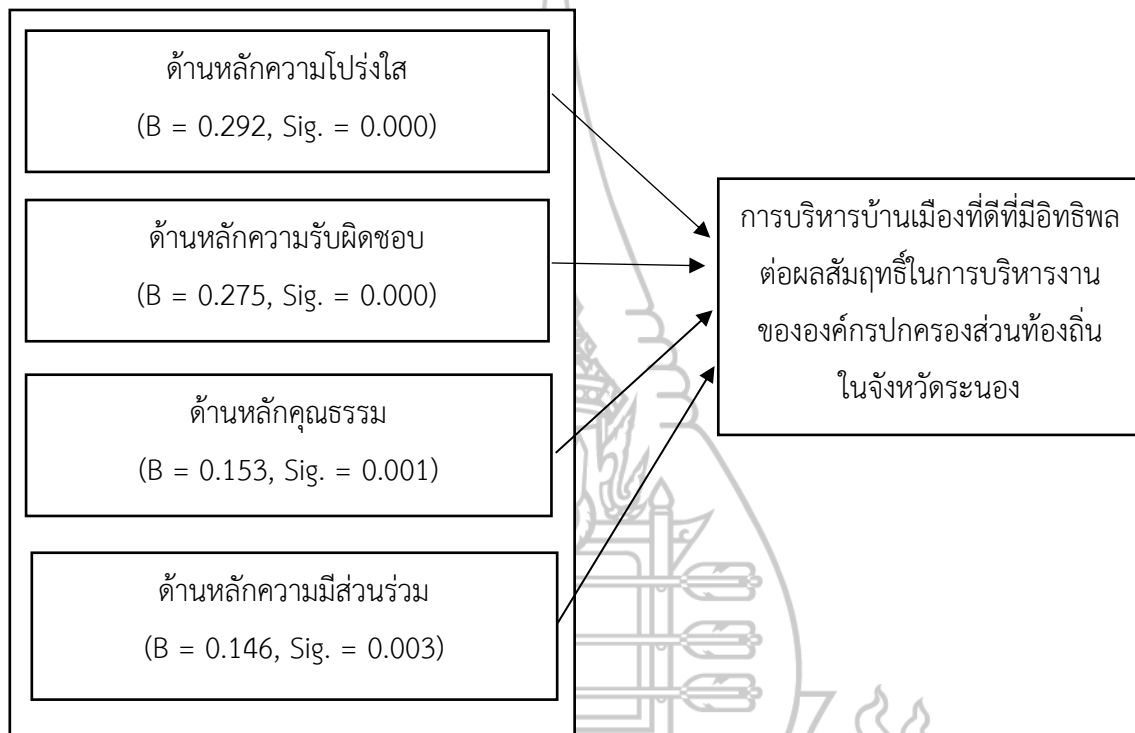
เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง พบว่า ปัจจัยการบริหารบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง (B = 0.292) มากที่สุด รองลงมา คือ หลักความรับผิดชอบ (B = 0.275) หลักคุณธรรม (B = 0.153) และหลักการมีส่วนร่วม (B = 0.146) ตามลำดับ

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ (R² = 0.748) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการบริหารบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง คิดเป็นร้อยละ 74.8 ที่เหลืออีกร้อยละ 25.2 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น

จากการตรวจสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งค่า VIF ที่มีค่าเกิน 5.0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 1.206– 5.528 ซึ่งมีค่าเกิน 5.0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน (Zikmund et al., 2013) ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยได้ ดังนี้

Y (ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง) = 0.292 (หลักความโปร่งใส) + 0.275 (หลักความรับผิดชอบ) + 0.153 (หลักคุณธรรม) + 0.146 (หลักความมีส่วนร่วม)

ในการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 4.2 สรุปผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยการบริหารบ้านเมืองที่ดีที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อเสนอที่ได้จากแบบสอบถามที่ได้จากการสอบถามเจ้าหน้าที่

การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ได้รับการจัดทำขึ้นเพื่อประเมินและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กร ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานในด้านต่างๆ แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจนี้เน้นการสอบถามความคิดเห็นและประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน โดยได้ข้อสรุปที่สำคัญ ดังนี้

4.1.1 จากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับสูงในทุกมิติ เจ้าหน้าที่ได้แสดงความพึงพอใจต่อการพัฒนาองค์การ ซึ่งหมายถึงความสามารถขององค์กรในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการยังเป็นอีกหนึ่งมิติที่ได้รับการยอมรับว่าอยู่ในระดับดีเยี่ยม ซึ่งสะท้อนถึงการที่องค์กรสามารถดำเนินงานตามแผนและนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่า สุดท้ายคือคุณภาพการให้บริการที่ได้รับการยอมรับอย่างสูงจากเจ้าหน้าที่ แสดงถึงการที่องค์กรมีการให้บริการที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่เห็นพ้องว่าผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองอยู่ในระดับที่สูง

4.1.2 จากผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบางปัจจัย เช่น อายุและอายุการทำงาน มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มที่จะแสดงความพึงพอใจและประสิทธิผลในการทำงานที่แตกต่างกันไป ซึ่งอาจเกิดจากประสบการณ์และทักษะที่สั่งสมมาตลอดช่วงเวลาทำงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ เช่น เพศ การศึกษา อาชีพ และเงินเดือน กลับไม่พบว่ามีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญ เจ้าหน้าที่ทุกกลุ่มไม่ว่าจะมีเพศใด ระดับการศึกษาหรืออาชีพใดๆ ล้วนมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งบ่งบอกถึงความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและการจัดการภายในองค์กรที่สามารถรักษามาตรฐานการทำงานได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในด้านส่วนบุคคล

4.1.3 จากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะความต้องการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความต้องการยอมรับนับถือทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมีคุณค่าและมีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในที่ทำงานช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมีเป้าหมายและโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่พยายามพัฒนาตนเองและทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น การส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยแรงจูงใจเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1.4 จากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พบว่า หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เช่น หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักนิติธรรมช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม สร้างความเชื่อมั่นในความถูกต้องและความยุติธรรม หลักคุณธรรมช่วยเสริมสร้างจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในองค์กร ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ หลักความโปร่งใสส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลและความชัดเจนในการดำเนินงาน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักความมีส่วนร่วมทำให้เจ้าหน้าที่และประชาชนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของชุมชนและสุดท้าย หลักความรับผิดชอบทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อการกระทำและผลการดำเนินงานของตนเอง ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ดังนั้น การปฏิบัติตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเหล่านี้จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีนัยสำคัญ

4.1.5 จากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พบว่า การบริหารงานที่มีความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานที่มีความโปร่งใสหมายถึงการเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ทำให้ทุกฝ่ายสามารถตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานได้ ซึ่งส่งเสริมความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน ความรับผิดชอบต่อในการบริหารงานหมายถึงการที่เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อการกระทำและการตัดสินใจของตนเอง ซึ่งนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ รองลงมาคือการมีคุณธรรมและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หลักคุณธรรมช่วยเสริมสร้างจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในองค์กร ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความน่าเชื่อถือและได้รับความไว้วางใจจาก

ประชาชน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทำให้เจ้าหน้าที่และประชาชนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้ดียิ่งขึ้น ทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

4.2 ข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง พบว่ามีข้อมูลสำคัญที่สามารถสรุปได้ในหลายด้าน ซึ่งสะท้อนถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนางานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน ดังนี้

4.2.1 จุดแข็ง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง พบว่าจุดแข็งที่สำคัญขององค์กรคือความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การบริการประชาชนที่ใกล้ชิดและเข้าถึงได้ง่ายช่วยให้ประชาชนได้รับบริการที่สะดวกและทันเวลา บุคลากรที่มีคุณภาพและผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาพื้นที่เป็นอีกหนึ่งจุดแข็งที่สำคัญ การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาพื้นที่และสามารถนำแนวคิดนี้มาปฏิบัติจริงได้ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการดำเนินงานเป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จสูง ผู้บริหารที่เปิดกว้างและยินดีรับฟังความคิดเห็นของประชาชนสามารถนำข้อคิดเห็นเหล่านั้นมาปรับใช้ในการพัฒนาการบริการและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

4.2.2 จุดอ่อน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง พบว่ามีจุดอ่อนหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน หนึ่งในปัจจัยหลักคือการมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีอยู่ ซึ่งทำให้การดำเนินงานและการให้บริการประชาชนเกิดความล่าช้า สถานที่ปฏิบัติงานที่คับแคบและไม่เอื้อต่อการให้บริการเป็นอีกหนึ่งปัญหาสำคัญที่ขัดขวางการทำงานของเจ้าหน้าที่ งบประมาณที่ไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาโครงการต่างๆ ส่งผลให้โครงการหลายๆ โครงการไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ นอกจากนี้ การสื่อสารที่ไม่สามารถเข้าถึงประชาชนได้อย่างเต็มที่ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้อมูลข่าวสารและการบริการต่างๆ ไม่สามารถกระจายไปถึงประชาชนในทุกพื้นที่ได้ ทำให้ประชาชนไม่สามารถรับทราบข้อมูลหรือเข้าถึงบริการได้อย่างทันท่วงที ทั้งหมดนี้ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองเกิดความล่าช้าและไม่ทันต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

4.2.3 โอกาส จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง พบว่ามีโอกาสสำคัญหลายประการที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานถือเป็นโอกาสที่สำคัญที่สุด เทคโนโลยีช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ทำให้การดำเนินงานรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การปรับปรุงกรอบการบริหารงาน บุคคลยังเป็นโอกาสที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการ การพัฒนาศักยภาพความรู้และความชำนาญของบุคลากรโดยเฉพาะในตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานยังช่วยให้การบริการประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สุดท้าย การขยายโอกาสการให้บริการประชาชนให้ครอบคลุมและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจให้กับประชาชน ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการต่างๆ ได้อย่างสะดวกและทั่วถึง ทั้งหมดนี้เป็นแนวทางที่สามารถช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.4 อุปสรรค จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง พบว่าอุปสรรคที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรมีหลายประการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ประการแรกคือการกระจายอำนาจที่ไม่สมบูรณ์ ซึ่งหมายถึงการถ่ายโอนภาระงานโดยไม่มี การสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรที่เพียงพอ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ การมีบุคลากรจำกัดทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าและไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน ขาดการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ เป็นอีกหนึ่งอุปสรรคที่ทำให้การทำงานไม่ประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อจำกัดของระเบียบและกฎหมายที่ไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในท้องถิ่นยังเป็นปัญหาที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรขาดความยืดหยุ่นและไม่สามารถปรับตัวได้ตามความต้องการของพื้นที่ การประสานงานที่ขาดประสิทธิภาพกับหน่วยงานอื่นๆ ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปได้ยาก สุดท้าย สภาพภูมิอากาศที่มีฝนตกชุกในจังหวัดระนอง ทำให้การดำเนินงานต่างๆ ต้องเผชิญกับอุปสรรคทางธรรมชาติ ซึ่งส่งผลให้การทำงานและการพัฒนาในหลายๆ ด้านเกิดความล่าช้าและไม่สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังได้อย่างเต็มที่

4.2.5 ข้อเสนอแนะแนวทาง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง พบว่ามีข้อเสนอแนะแนวทางหลายประการที่จะช่วยพัฒนาการบริหารงานขององค์กรในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ ประการแรกคือการเพิ่มจำนวนบุคลากร เพื่อให้มีแรงงานที่เพียงพอต่อปริมาณงานและการให้บริการประชาชน การทำงานแบบบูรณาการและการประสานความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ เป็นสิ่งสำคัญที่จะลดความซ้ำซ้อนของงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมและการเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ จะช่วย

ให้บุคลากรมีความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงาน จะช่วยลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานจะช่วยเสริมสร้างจิตสำนึกรักองค์กรและตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส สุดท้าย การเพิ่มการประชาสัมพันธ์การทำงานขององค์กรจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทำให้ประชาชนมีความเข้าใจและสนับสนุนการทำงานขององค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งหมดนี้จะช่วยให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองเกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นในอนาคต

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสอบถามเจ้าหน้าที่และการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง พบว่ามีทั้งความเหมือนและความต่างในมุมมองของทั้งสองกลุ่มบุคคล ดังนี้

1. ความเหมือน

1.1 การทำงานเป็นทีมและความสามัคคีเป็นปัจจัยที่ทั้งเจ้าหน้าที่และผู้บริหารเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นจุดแข็งที่สำคัญที่สุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การที่ทุกคนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและเข้าใจกันเป็นอย่างดี ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและตรงตามเป้าหมาย การสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมและการสนับสนุนซึ่งกันและกันทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี เจ้าหน้าที่และผู้บริหารต่างมองว่าความสามัคคีนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 การพัฒนาและการบริการประชาชนเป็นอีกหนึ่งด้านที่ทั้งเจ้าหน้าที่และผู้บริหารเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นจุดแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง การบริการประชาชนที่ใกล้ชิดและเข้าถึงได้ง่ายถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทัน่วงทีและมีประสิทธิภาพ การที่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกันในการพัฒนาและปรับปรุงการบริการให้มีคุณภาพสูงสุด ทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่ตรงตามความต้องการและความพึงพอใจ นอกจากนี้ การมีบริการที่สะดวกและเข้าถึงได้ง่ายยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งทำให้การบริหารงานได้รับการยอมรับอย่างสูงจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนอย่างต่อเนื่องยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชนในการพัฒนาและปรับปรุงบริการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

2. ความแตกต่าง

2.1 ในด้านการจัดการกับงบประมาณและทรัพยากร พบว่ามีความแตกต่างในมุมมองระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน ผู้บริหารมองว่าการมีบุคลากรไม่เพียงพอและงบประมาณที่จำกัดเป็นจุดอ่อนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร การขาดแคลนบุคลากรทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ทันทั่วทั้งงบประมาณที่จำกัดยังทำให้โครงการพัฒนาต่างๆ ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ ส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ไม่ได้ระบุถึงปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณอย่างชัดเจน แต่เน้นถึงความสำคัญของการมีปัจจัยแรงจูงใจที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น การได้รับการยอมรับนับถือและการมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่เจ้าหน้าที่มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยแรงจูงใจสะท้อนถึงความต้องการในด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บริหาร มากกว่าการพิจารณาถึงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

2.2 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเป็นอีกหนึ่งด้านที่แสดงถึงความแตกต่างในมุมมองระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารมองว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาองค์กร เทคโนโลยีช่วยลดขั้นตอนที่ซับซ้อน เพิ่มความรวดเร็วและความแม่นยำในการทำงาน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน การใช้เทคโนโลยียังสามารถช่วยในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารเห็นว่าจำเป็นในการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ไม่ได้กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างชัดเจนในแบบสอบถาม แต่กลับเน้นถึงความสำคัญของการบริหารงานที่มีความโปร่งใสและความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญ ความโปร่งใสในการบริหารงานหมายถึงการเปิดเผยข้อมูลและการดำเนินงานอย่างชัดเจน ทำให้ประชาชนสามารถตรวจสอบและติดตามการทำงานขององค์กรได้ ความรับผิดชอบในการบริหารงานหมายถึงการที่เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อผลกระทบและการตัดสินใจของตนเอง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน การที่เจ้าหน้าที่มุ่งเน้นไปที่ความโปร่งใสและความรับผิดชอบสะท้อนถึงความต้องการในการสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในการทำงาน มากกว่าการเน้นใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการทำงาน

2.3 ในส่วนของข้อเสนอแนะแนวทาง มีความแตกต่างชัดเจนระหว่างมุมมองของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มจำนวนบุคลากร การทำงานแบบบูรณาการ และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน แนวทางเหล่านี้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนา ระบบและโครงสร้างองค์กรให้มีความแข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเพิ่มจำนวนบุคลากรจะช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น การทำงานแบบ

บูรณาการจะลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ส่วนการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้จะช่วยเสริมสร้างจริยธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน เพิ่มความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน ขณะที่เจ้าหน้าที่เน้นถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ดีหมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุน การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานจะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ความแตกต่างในมุมมองเหล่านี้สะท้อนถึงความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างองค์กรและเจ้าหน้าที่ที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) พร้อมกับใช้วิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่นจากแต่ละระดับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) เพื่ออธิบายระดับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง การทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. สรุปผล

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง จำนวน 313 คน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด มีช่วงอายุ 30-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพพนักงานจ้าง สังกัดอยู่ในสำนักปลัด มีอัตราเงินเดือนในช่วง 10,001-15,000 บาท มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และสังกัดอยู่ในหน่วยงานเทศบาลเมืองระนองมากที่สุด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรอิสระ คือ กลุ่มปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Maslow, Alderfer, Herzberg, McGregor และกลุ่มปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 โดยมีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ หลักนิติธรรม, หลักความมีส่วนร่วม, หลักคุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อตัวแปรอิสระในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D = 0.82) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D = 0.74) ตามลำดับ

2.1 กลุ่มปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ซึ่งประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การกำหนดนโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนค่าจ้าง และการบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D = 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น และเป็นที่ยึดถือของบุคคลทั่วไป ($\bar{X} = 4.33$, S.D = 0.64) รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการกำหนดสายบังคับบัญชา แก่บุคลากรเจ้าหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.29$, S.D = 0.72) ในภาพรวมบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.22$, S.D = 0.71) ในภาพรวมบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านเอาใจใส่ต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 4.18$, S.D = 0.73) และในภาพรวมบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้รับการส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D = 0.72) ตามลำดับ

2.2 กลุ่มปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบต่อ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร้องทุกข์และแจ้งความเดือดร้อนได้ อย่างสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.37$, S.D = 0.72) รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองยึดมั่นหลักความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D = 0.65) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่ประชาชนควรรู้ ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ งบประมาณ และการดำเนินการจัดซื้อ-จัดจ้าง เป็นต้น ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.69) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองกำหนดช่องทางให้ประชาชน

เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก ($\bar{X} = 4.31$, S.D = 0.69) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม มากน้อยเพียงใด ($\bar{X} = 4.31$, S.D = 0.68) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปร

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ประกอบด้วย มิติด้านการพัฒนาองค์กร, มิติประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ, มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และมิติคุณภาพการให้บริการ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D = 0.71) เมื่อพิจารณารายมิติโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.26$, S.D = 0.67) รองลงมา คือ มิติประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.15$, S.D = 0.70) มิติคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X} = 4.13$, S.D = 0.73) และมิติด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.11$, S.D = 0.74) ตามลำดับ

3.1 ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม จำแนกรายมิติ

3.1.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามมิติที่ 1

มิติประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ผลสำเร็จของการจัดเก็บรายได้ ผลสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ โครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะ โครงการ/กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่ และผลสำเร็จของโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อตัวแปรตาม คือ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมิติที่ 2 มิติประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานให้ประสพผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D = 0.66) รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นริเริ่มจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่ได้ดี ($\bar{X} = 4.19$, S.D = 0.72) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสพผลสำเร็จในการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D = 0.63) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.16$, S.D = 0.71) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะได้ดี ($\bar{X} = 4.11$, S.D = 0.70) เป็นลำดับสุดท้าย

3.1.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามมิติที่ 2

มิติคุณภาพการให้บริการ ประกอบด้วย ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ การบริการประชาชนในวันหยุดราชการ นอกเวลาราชการ หรือการออกหน่วยเคลื่อนที่ ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ และระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อตัวแปรตาม คือ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมิติที่ 4 มิติคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีช่องทางการประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนที่เข้าถึงได้ง่าย ($\bar{X} = 4.25$, S.D = 0.70) รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขั้นตอนและช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนไว้ ($\bar{X} = 4.24$, S.D = 0.71) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.23$, S.D = 0.63) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมติดตาม และพัฒนาระบบราชการ ($\bar{X} = 4.22$, S.D = 0.73) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนมาวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D = 0.69) เป็นลำดับสุดท้าย

3.1.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามมิติที่ 3

มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นมาตั้งงบประมาณรายจ่าย ระดับความสำเร็จของการจัดซื้อจัดจ้างงบลงทุน ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อตัวแปรตาม คือ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมิติที่ 3 มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) เป็นปัจจุบันและครบถ้วน ($\bar{X} = 4.44$, S.D = 0.65) รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติและยื่นเสนอได้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.37$, S.D = 0.63) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำเข้าข้อมูลและกรอกแบบวัดการรับรู้ IIT, EIT และ OIT ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำเร็จ ($\bar{X} = 4.31$, S.D = 0.63) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในระดับ A ขึ้นไป ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.31$, S.D = 0.66) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.30$, S.D = 0.65) เป็นลำดับสุดท้าย

3.1.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามมิติที่ 4

มิติด้านการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย การบริหารส่วนบุคคล การนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับการทำงาน การปรับปรุงหรือลดขั้นตอนกระบวนการทำงาน หรือการรักษามาตรฐานระยะเวลาในการให้บริการ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อตัวแปรตาม คือ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มิติที่ 1 มิติด้านการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D = 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดช่องทางการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้ครอบคลุม ($\bar{X} = 4.23$, S.D = 0.72) รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรักษามาตรฐานระยะเวลาในการให้บริการแก่ประชาชนได้ดี ($\bar{X} = 4.17$, S.D = 0.71) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.15$, S.D = 0.71) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงหรือลดขั้นตอนทำงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D = 0.75) เป็นลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ในสมมติฐานกำหนดไว้ว่าระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีไม่ต่ำกว่าระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองอยู่ในระดับมากในทุกมิติ โดยในทุกมิติมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000

4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในการทำงาน

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้แก่ หลักนิติธรรม, หลักความมีส่วนร่วม, หลักคุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ตอนที่ 5 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร

5.1 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ จากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรอยู่ในระดับสูงในทุกมิติ เจ้าหน้าที่แสดงความพึงพอใจต่อการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการยังได้รับการยอมรับอย่างดีเยี่ยม สะท้อนถึงการดำเนินงานตามแผนและนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการทรัพยากรที่คุ้มค่า คุณภาพการให้บริการที่ตรงตามความต้องการของประชาชนก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานสูง ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ และอายุการทำงาน มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ เช่น เพศ การศึกษา อาชีพ และเงินเดือนไม่มีผลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ปัจจัยแรงจูงใจ เช่น ความต้องการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เช่น หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการบริหารงานที่มีความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการส่งเสริมปัจจัยแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

5.2 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง พบว่ามีข้อมูลสำคัญที่สะท้อนถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนางานขององค์กรอย่างชัดเจน ในด้านจุดแข็ง พบว่าความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ การบริการประชาชนที่ใกล้ชิดและเข้าถึงได้ง่าย รวมถึงการมีบุคลากรที่มีคุณภาพและผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จสูง การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและนำมาปรับปรุงการดำเนินงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ ในด้านจุดอ่อน พบว่าการมีบุคลากรไม่เพียงพอ สถานที่ปฏิบัติงานที่คับแคบ งบประมาณที่จำกัด

และการสื่อสารที่ไม่ทั่วถึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและทำให้เกิดความล่าช้า ในด้านโอกาส การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคล และการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรเป็นแนวทางที่สามารถช่วยให้องค์กรพัฒนาการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและการขยายโอกาสการให้บริการประชาชนให้ครอบคลุมและทั่วถึง มากยิ่งขึ้นยังเป็นแนวทางสำคัญ ในด้านอุปสรรค การกระจายอำนาจที่ไม่สมบูรณ์ การมีบุคลากรจำกัด ข้อจำกัดของระเบียบและกฎหมายที่ไม่เหมาะสม และสภาพภูมิอากาศที่มีฝนตกชุกเป็นปัจจัยที่ขัดขวาง การดำเนินงาน ข้อเสนอแนะแนวทางในอนาคตรวมถึงการเพิ่มจำนวนบุคลากร การทำงานแบบบูรณาการ การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงาน และการเพิ่มการประชาสัมพันธ์การทำงานขององค์กร ทั้งหมดนี้จะช่วยให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองเกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นในอนาคต

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง” มีประโยชน์ในด้านการพัฒนางานด้านวิชาการ และการทำงาน ของภาครัฐ เนื่องจากผลที่ได้จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองอยู่ในระดับใด การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดระนองยังพบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในเรื่องใดบ้าง มีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดระนองประสบผลสำเร็จต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน และหากต้องการให้ผล สัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น จะต้องนำกลยุทธ์ใดมาใช้บ้าง จากผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง มีประเด็นในการ อภิปรายผล ดังนี้

2.1 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

จากผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระนองอยู่ในระดับมากในทุกมิติ ซึ่งประเมินจากกรอบแนวคิด Balanced scorecard ของ Kaplan & Norton ผสมผสานแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยนำมาประเมินผลตาม รูปแบบตัวชี้วัดตามกฎหมายพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการที่ดี พ.ศ. 2546 โดยกำหนดมิติการประเมินเป็น 4 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

ตามแนวคิดของสำนักงานก.พ.ร. ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาเชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานภาครัฐเพื่อให้เห็นภาพรวมและความสัมพันธ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

ในส่วนของมิติประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการที่มีค่าเฉลี่ยที่ 4.1456 และค่า t เท่ากับ 123.983 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 นั้นสัมพันธ์กับแนวคิดของ Walker และ Andrews (2015) ที่ได้กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์และการจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม รวมถึงการใช้เทคนิคการจัดการที่มีเหตุผล เช่น การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนปฏิบัติการ และการประเมินผล

มิติคุณภาพการให้บริการที่มีค่าเฉลี่ยที่ 4.1306 และค่า t เท่ากับ 125.890 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 สอดคล้องกับแนวคิดของ Rustamadji & Zulkifli bin Che Omar (2019) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาศักยภาพพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร การจูงใจและการให้รางวัล และการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติการที่มีค่าเฉลี่ยที่ 4.2552 และค่า t เท่ากับ 143.357 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 นั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Smith & Wiek (2012) ที่กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานว่าเป็นผลมาจากการประสานงานที่ระหว่างทรัพยากรมนุษย์และวัตถุดิบในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะในการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน

สุดท้าย มิติด้านการพัฒนางานองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.1086 และค่า t เท่ากับ 118.659 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 สอดคล้องกับแนวคิดของ Molokanova et al. (2020) ที่กล่าวถึงการที่พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการที่เหมาะสม การพัฒนาและการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความสามารถและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน

จากผลการวิจัยที่พบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีไม่ต่ำกว่าระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพในทุกมิติที่สำรวจเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส แลวงค์นิล (2563) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดแพร่ พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดแพร่อยู่ในระดับมาก การประเมินผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 สอดคล้องกับอธิการ แสนสุวรรณศรี ละมัย ร่มเย็น และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติ

ราชการของโครงการชลประทานสกลนคร พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับเบญจวรรณ สุขนิยม (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำงานวิจัยข้าวโพดหวานลูกผสมพันธุ์ชัยนาท 2 ของกรมวิชาการเกษตรไปใช้ประโยชน์ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการนำงานวิจัยข้าวโพดหวานลูกผสมพันธุ์ชัยนาท 2 ของกรมวิชาการเกษตรไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 70 สอดคล้องกับณัฐกิตติ์ อินต๊ะเสนา และเกรียงกมล ศรีมา (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และในแต่ละประเภทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อานันดาพร อุปลัมภ์ และไชยา ยิ้มวิไล (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในระดับมาก

ดังนั้นการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองนำเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่หรือแนวคิดการบริหารแบบสมดุล มาปรับใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐตามแนวคิดของ ก.พ.ร. จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมากขึ้น ประกอบกับผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีการสร้างความตระหนักถึงการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ปลูกฝังความตั้งใจในการบริการประชาชนให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรของหน่วยงานในพื้นที่ได้ปฏิบัติตามนโยบายการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยดี มีการกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนโดยเฉพาะประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานจึงส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานในระดับมาก

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ประกอบด้วย ความต้องการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดของ Maslow (1954) และ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ เช่น การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร (Maslow, 1954; Herzberg, 1959) นอกจากนี้

ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาความสามารถและโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการทำงานตามแนวคิดของ McClelland (1961) ที่เน้นว่าความต้องการความสำเร็จและการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (McClelland, 1961) ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการบริหารจัดการแรงจูงใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน แนวคิดของ Ogunleye & Osekita (2016) และ Smith & Wiek (2012) ยังสนับสนุนว่าการประสานงานและการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการที่เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานและแรงจูงใจของพนักงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร (Ogunleye & Osekita, 2016; Smith & Wiek, 2012) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พนัญทรัพย์ (2564) ที่ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Octaviannand., K., and Pandajaitan and Sadikin Kuswanto (2017) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจของพนักงานมีผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้สามารถนำองค์กรประกอบเหล่านี้ไปปรับใช้กับงานด้านการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และอธิการ แสนสุวรรณศรีละมัย รมเย็น และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2563) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนครที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถือ

ดังนั้น การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องปัจจัยด้านแรงจูงใจ รวมถึงการประยุกต์ใช้ผลการวิจัยนี้ในการวางแผนและการบริหารจัดการองค์กร จะสามารถช่วยเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

จากการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบนั้น ปัจจัยในด้านหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล

ต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง แสดงให้เห็นว่าการประสานงานที่ีระหว่างทรัพยากรมนุษย์และการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการที่เหมาะสมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ โดยการบริหารงานที่เน้นการปฏิบัติตามกฎหมายและความมีคุณธรรมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานในทิศทางบวก ซึ่งงานวิจัยของ Smith & Wiek (2012) ได้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใสและยุติธรรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส แลวงศ์นิล (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดแพร่ พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดแพร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับธัญญรัตน์ เรียนกะศิลป์ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Walker และ Andrews (2015) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติรัตน์ มานีพารักษ์ (2564) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ที่พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารบ้านเมืองที่ดี และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานที่มีความรับผิดชอบและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559) ที่กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารที่จัดสรรทรัพยากรต่างๆให้เป็นธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตรวจสอบได้ส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้สามารถสรุปได้ว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการเน้นที่หลักนิติธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนในชุมชนได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้แสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองอยู่ในระดับสูงในทุกมิติ ซึ่งได้แก่ มิติประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ มิติคุณภาพการให้บริการ มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหลายด้านดังนี้

1. การพัฒนาองค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้ผลการวิจัยในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสามารถใช้แนวทางที่ได้ผลดีในอดีตเป็นตัวอย่างและเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป องค์กรควรเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาทักษะและความรู้ของเจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมและการเสริมสร้างศักยภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ ควรมีการประเมินผลและการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต องค์กรควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการทำงานเพื่อเพิ่มความเร็วและความถูกต้องในการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยให้การบริการประชาชนมีความโปร่งใสและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติราชการ จากผลการวิจัยที่พบว่าประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงให้เห็นว่าองค์กรสามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนและดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวทางที่ได้ผลดีในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำแผนงานที่มีเป้าหมายชัดเจน การแบ่งงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม รวมถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและนโยบายที่ตั้งไว้ องค์กรควรมีการปรับปรุงและพัฒนาแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัยในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานราชการ ควรใช้ผลการวิจัยนี้ในการปรับปรุง

กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการข้อมูลและกระบวนการทำงานต่างๆ เพื่อลดความซับซ้อนและเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินงาน การลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและไม่จำเป็นจะช่วยให้กระบวนการทำงานมีความกระชับและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาทักษะและความสามารถของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรมและการเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4. คุณภาพการให้บริการ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงให้เห็นว่าองค์กรสามารถให้บริการที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของประชาชน ควรใช้ผลการวิจัยนี้ในการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการประชาชนให้ดียิ่งขึ้น โดยการนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและครบถ้วน การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน นอกจากนี้ การให้บริการที่รวดเร็วและมีคุณภาพยังเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจของประชาชน องค์กรควรพัฒนาและใช้เทคโนโลยีในการให้บริการเพื่อเพิ่มความสะดวกและรวดเร็วในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน รวมถึงการพัฒนาทักษะและความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถให้บริการที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม หรือปัจจัยด้านการเมือง

2. การศึกษาการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ควรมีการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะยาว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานในอนาคต

3. การเปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างพื้นที่ต่างๆ การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ต่างๆ เพื่อหาความแตกต่างและแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่

4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

5. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชน การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถปรับปรุงการให้บริการให้ตรงกับความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ศูนย์วิทยบริการวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

- กนิษฐา นิต์พัฒนา. (2540). *ตัวชี้วัดเมืองน่าอยู่*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤษณี มหาวิรุฬห์. (2546). *แนวคิดการบริหารแบบ Balanced Scorecard*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัลยา ยศคำลือ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย*.
[วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. คลังนานาวิทยา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. ทวีพรินท์.
- ฉัตรยุพิน ป้ายเที่ยง. (2552). *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ซัชชินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พิณยทรัพย์. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา
จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. *วารสารการเมืองการปกครอง* 11,1 (มกราคม-เมษายน) : 118-139.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2550). *กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน*. *วารสารราชภัฏยะลา* 2,2
(กันยายน-ธันวาคม) : 50-55.
- ฐิติมา สุวรรณรังษี. (2553). *การกำหนดสมรรถนะมาตรฐานของบริษัทจำหน่ายสินค้าอุตสาหกรรม
โดยอาศัยหลักการประเมินผลเชิงคุณภาพ*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฐิติรัตน์ มานีพารักษ์. (2564). *ประสิทธิภาพการบริหารบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี*. *วารสารการบริหารการปกครอง
และนวัตกรรมท้องถิ่น* 5,1 (มกราคม-เมษายน) : 1-8.
- ณัฐกิตติ์ อินตะเสนา และเกรียงกมล ศรีมา. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือ
ของประเทศไทย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์และคณะ. (2546). *กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ*. ธรรมกมลการพิมพ์.
- ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ. (2559). *การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- _____. (2559). *หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). รัตนไตร.
 _____ . (2550). *ทฤษฎีทางการจัดการ*. รัตนไตร.
- ทิพาวัต เมฆสุวรรณค์. (2543). *การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. อรุณการพิมพ์.
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2549). *การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*.
 เนติกุลการพิมพ์.
- ธัญญารัตน์ เรียนกะศิลป์. (2556). ผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารการจัดการสมัยใหม่* 11,1
 (มกราคม – มิถุนายน) : 73-83.
- นถวันท์ พยาเลี้ยง. (2552). *การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนประถมศึกษา*.
 : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1.
- นันทน์ภัส แลงค์นิล. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของเทศบาล
 ในจังหวัดแพร่. *วารสารการจัดการสมัยใหม่* 18,2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 70-80.
- นิถาวรณ รอดโรคา. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง. *วารสารการจัดการสมัยใหม่* 11,1
 (มกราคม – มิถุนายน) : 48 – 60.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2553). *จิตวิทยาธุรกิจ*. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- เบญจวรรณ สุขนิยม. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานวิจัยข่าวโศกพาดพิง.
 พยอม วงศ์สารศรี. (2548). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรสวรรค์ ศิริศาตนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
 มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). *กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ*. ผู้จัดการ.
- พัฒนิตา ทองไสย. (2547). *ความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาล ที่มีต่อการบริหารงาน
 ของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร*.
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
 ในเขตพื้นที่ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดร้อยเอ็ด*. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
 มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546).
 ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 (ตอนที่ 100).

- ภทรวรรณ อักษร. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงบประมาณตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช* 34,1 (มกราคม – มิถุนายน) : 49-78.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4) : วัฒนาลูกผสมพันธุ์ชัยนาท 2 ของกรมวิชาการเกษตรไปใช้ประโยชน์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย* 3,1 (มกราคม – เมษายน) : 15 – 24.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีไล ชัยสมภาร. (2558). *ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ศตวรรษ พุทธาวงศ์. (2551). *การจัดการที่ดีหรือการบริหารภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการจัดการ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ศาลากลางจังหวัดระนอง. (ม.ป.ป.). *สภาพทั่วไปจังหวัด*. สืบค้น 10 มกราคม 2566. จาก <https://www.ranongcities.com/2561/content/general>
- ศิรินทร พุ่มวัน. (2557). *สัมฤทธิ์ผลการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มยุทธศาสตร์จังหวัดภาคกลางตอนบน 1*. *วารสารช่อพะยอม* 25,2 (กรกฎาคม - ธันวาคม) : 125-134.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. ซีระฟิล์ม.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *ทฤษฎีองค์การ*. สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมุท ขำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ*. พี.เอส.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. (2556). *องค์การและการจัดการ*. พิทักษ์อักษร.
- _____. (2540). *องค์การและการจัดการ*. พิทักษ์อักษร.
- สามารถ อภิสนธิ์. (2553). *การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร*. ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ. (2545). *คู่มือการปฏิบัติงานด้านการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). *พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540*. _____ . (2562). *พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496*. สืบค้น 5 มกราคม 2566. จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%B705/%B705-20-9999-update.pdf>

- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528. สืบค้น 6 มกราคม 2566. จาก <https://bmc.go.th/wp-content/uploads/2020/05/02-พระราชบัญญัติ.pdf>
- _____. (2562). พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. สืบค้น 7 มกราคม 2566. จาก <https://www.khuanpang.go.th/prb.pdf>
- _____. (2545). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542. สืบค้น 6 มกราคม 2566. จาก <http://www.local.moi.go.th/law146.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). คู่มือการกำหนดตสมรรถนะในราชการพลเรือน. สืบค้น 4 มีนาคม 2565 จาก <https://www.ocsc.go.th/e-learning>
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2562). ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตรา ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐. สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- _____. (2555). คู่มือแนวทางการติดตามประเมินผล. : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุทธิพร บุญส่ง. (2550). คุณธรรมจริยธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ปัญญาชน.
- สุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา. (2547). การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบ้านฉาง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา
- อธิการ แสนสุวรรณศรี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรพินท์ สฟโชคชัย. (2541). สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี (Good Governance). สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- อานันดาพร อุปลัมภ์ และไชยา ยิ้มวิไล. (2560). ผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ 27,2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) : 199-205.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). การปกครองท้องถิ่น. โอเดียนสโตร์.

- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness and growth Human needs in organizational settings*. Free Press.
- Beeri, I., Uster, A., & Vigoda-Gadot, E. (2019). Does performance management relate to good governance? A study of its relationship with citizens' satisfaction with and trust in Israeli local government. *Public Performance & Management Review*, 42(2), 241-279.
- Bootnoi, N. (2019). Influence of Administrator Characteristics and Management Behaviors on the Administrative Effectiveness of Local Government Organizations. *Human Behavior, Development & Society*, 20(4).
- Clark, John J. (1957). *Business fluctuations, growth, and economic stabilization : a reader*. Random.
- Douglas, D. J. (2005). The restructuring of local government in rural regions: A rural development perspective. *Journal of Rural Studies*, 21(2), 231-246.
- Ferry, L., Eckersley, P., & Zakaria, Z. (2015). Accountability and transparency in English local government: moving from 'matching parts' to 'awkward couple'?. *Financial Accountability & Management*, 31(3), 345-361.
- Goodwin, M., Duncan, S., & Halford, S. (1993). Regulation theory, the local state, and the transition of urban politics. *Environment and planning D: Society and space*, 11(1), 67-88.
- Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Holloway, William V. (1959). *State and Local Government in the United States*. McGraw-Hill.
- lnawati, J. E., & Prasetyo, J. H. (2020). The Influence Over the Transformational of Leadership Style, the Organizational Culture, and Employee Empowerment towards Achievement of Organizational Strategies in one the Central Government Organization. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(3), 917-927.
- Isufaj, M. (2014). Decentralization and the increased autonomy in local governments. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 459-463.
- Jameel, A., Asif, M., & Hussain, A. (2019). Good governance and public trust: Assessing the mediating effect of E-government in Pakistan. *Lex Localis*, 17(2), 299-320.

- Jenkins, M. (2019). Interagency coordination mechanisms. Improving the effectiveness of national anti-corruption efforts. URL: <https://knowledgehub.transparency.org/helpdesk/interagencycoordination-mechanisms-improving-the-effectiveness-of-national-anti-corruption-efforts> (дата обращения: 24.08. 2019).
- Jurlina Alibegović, D., & Slijepčević, S. (2018). Attitudes towards citizen participation in the local decision-making process: A comparative analysis. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 27(1).
- Liberati, P., & Sacchi, A. (2013). Tax decentralization and local government size. *Public Choice*, 157, 183-205.
- Kaplan, Robert S., and Norton David P. (1996a). *The Balanced Scorecard : Translating Strategies into Action*. Harvard Business School Press.
- Martin, L. L., Levey, R., & Cawley, J. (2012). The “new normal” for local government. *State and Local Government Review*, 44(1_suppl), 175-285.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harpers.
- Molokanova, V. M., Borodin, Y. I., & Tarasenko, T. M. (2020). Implementation of innovation management achievements in regional public governance practice. *International Journal of Management*, 11(9).
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). *Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company*. Retrieved 5 May 2023, from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1138941.pdf>
- Ogunleye, A. J., & Osekita, D. A. (2016). Effect of job status, gender, and employees' achievement motivation behavior on work performance: a case study of selected local government employees in Ekiti State, Nigeria. *European Scientific Journal*, 12(26).
- Przeworski, A. (2009). Self-government in our times. *Annual Review of Political Science*, 12, 71-92.
- Robson, William A. (1953). *“Local Governmen” in Encyclopedia of Social Science*. The Macmillan.
- Rustamadji, R., & Zulkifli bin Che Omar, C. M. (2019). The effect of strategic management and organizational commitment on employees' work achievement. *Management Science Letters*, 399-412.

- Sellers, J. M., & Lidström, A. (2007). Decentralization, local government, and the welfare state. *Governance*, 20(4), 609-632.
- Smith, R., & Wiek, A. (2012). Achievements and opportunities in initiating governance for urban sustainability. *Environment and Planning C: government and Policy*, 30(3), 429-447.
- Thomas, G. W. (2012). Governance, good governance, and global governance: conceptual and actual challenges. In *Thinking about global governance* (pp. 168-189). Routledge.
- Utama, F. R., & Gamayuni, R. R. (2019). The effect of local government characteristics on performance of local government administration. *International Research Journal of Business Studies*, 12(2), 197-208.
- Vincent, C., & Stephen, C. (2015). Local government capacity building and development: Lessons, challenges and opportunities. *Journal of Political Sciences & Public Affairs*, 3(01), 1-5.
- Wallis, J. J., & Oates, W. E. (1988). Decentralization in the public sector: An empirical study of state and local government. In *Fiscal federalism: Quantitative studies* (pp. 5-32). University of Chicago Press.
- Walker, R. M., & Andrews, R. (2015). Local government management and performance: A review of evidence. *Journal of public administration research and theory*, 25(1), 101-133.
- World Bank. (1994). *Governance: the World Bank's experience*. The World Bank.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัย

ที่ อว ๐๖๐๖.๑๕/ว มน๑



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สำนักแจ้งท้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกุลิสรา จำปาหอม นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง" ซึ่งมี รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวีระชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวเข้าเก็บข้อมูลทำการวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการนัดหมายเพื่อเก็บข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๒๖๕-๘๘๖๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๕๘๘๘๑-๖
โทรสาร. ๐๖-๕๐๓๖๖๖

รายชื่อหน่วยงานในเก็บข้อมูล

- | | |
|---|--|
| 1. นายกองดีการบริหารส่วนจังหวัดระนอง จำนวน 43 ชุด | 21. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลปากจั่น จำนวน 8 ชุด |
| 2. นายกเทศมนตรีเมืองระนอง จำนวน 44 ชุด | 22. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลลำเลียง จำนวน 8 ชุด |
| 3. นายกเทศมนตรีเมืองบางริ้น จำนวน 26 ชุด | 23. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จำนวน 4 ชุด |
| 4. นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำ จำนวน 8 ชุด | 24. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จำนวน 5 ชุด |
| 5. นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำท่าเรือ จำนวน 10 ชุด | 25. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลบางหิน จำนวน 4 ชุด |
| 6. นายกเทศมนตรีตำบลบางนอน จำนวน 16 ชุด | 26. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลม่วงกลวง จำนวน 5 ชุด |
| 7. นายกเทศมนตรีตำบลราษฏรุด จำนวน 13 ชุด | 27. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลบ้านนา จำนวน 6 ชุด |
| 8. นายกเทศมนตรีตำบลหงาว จำนวน 10 ชุด | 28. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จำนวน 5 ชุด |
| 9. นายกเทศมนตรีตำบลน้ำจืด จำนวน 13 ชุด | 29. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลบางพระเหนือ จำนวน 4 ชุด |
| 10. นายกเทศมนตรีตำบลจ.ป.ร. จำนวน 13 ชุด | 30. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ จำนวน 4 ชุด |
| 11. นายกเทศมนตรีตำบลกะเปอร์ จำนวน 7 ชุด | 31. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลนาคา จำนวน 6 ชุด |
| 12. นายกเทศมนตรีตำบลละอุ่น จำนวน 8 ชุด | |
| 13. นายกเทศมนตรีตำบลกำพวน จำนวน 8 ชุด | |
| 14. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลหงาว จำนวน 7 ชุด | |
| 15. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลทรายแดง จำนวน 7 ชุด | |
| 16. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น จำนวน 5 ชุด | |
| 17. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลเกาะพยาม จำนวน 4 ชุด | |
| 18. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จำนวน 4 ชุด | |
| 19. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย จำนวน 3 ชุด | |
| 20. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลมขมุ จำนวน 5 ชุด | |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ อว ๐๖๐๒.๓๗/บ ๕๗๖



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบสัมภาษณ์	จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกุลิสรา จำปาหอม นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง" ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวิเศษชัย ไว้หนึ่งชิ้นแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๒๖๕-๘๘๒๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินเดชิต)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๒-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ที่ ฮว ๐๖๐๖.๑๙/ป ๕๗๖



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุวิศา นวมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบสัมภาษณ์	จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกฤษรา จำปาหอม นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง" ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวิชรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๔-๒๖๕-๔๘๒๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๓/บ ๗๓๘



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ธีรจุฑาชาติ ยงสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน	๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	๑ ชุด
	๓. แบบสัมภาษณ์	จำนวน	๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกุลิสรา จำปาหอม นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง" ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวิชัยชัย ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๒๖๕-๘๘๒๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะตชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช

--	--	--

แบบสอบถาม

**เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดระนอง**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง 3) เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง 4) เพื่อเสนอแนะกลยุทธ์ในปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

2. แบบสอบถามนี้มีองค์ประกอบ 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน สังกัดกลุ่มงาน อัตราเงินเดือน อายุราชการ สังกัดหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ คำถามที่เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) หรือคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ซึ่งเป็นข้อคำถามและเกณฑ์การวัด เพื่อวัดปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย หลักนิติธรรม, หลักความมีส่วนร่วม, หลักคุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบโดยเป็นคำถามปลายปิดให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อชี้วัดระดับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ประกอบด้วย มิติด้านการพัฒนาองค์กร มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ มิติคุณภาพการให้บริการโดยเป็นคำถามปลายปิดให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ

ทั้งนี้ ในส่วนของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 นี้ จะเป็นคำถามแบบเลือกตอบและใช้มาตรวัดแบบไลเกอร์ตสเกล (Likert Scale) ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง มาก

ระดับที่ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึง น้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองและเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองให้สูงขึ้น ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question)

3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้เฉพาะการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยจะเก็บเป็นความลับและนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

4. ขอความกรุณานำแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วส่งคืนนางสาวกุลิสรา จำปาหอม นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

3. เพศทางเลือก

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี

2. 30 – 40 ปี

3. 41 – 50 ปี

4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ระดับมัธยมศึกษา

2. ระดับอนุปริญญา

3. ระดับปริญญาตรี

4. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

5. อื่นๆ.....

4. อาชีพ

1. ข้าราชการ

2. ลูกจ้างประจำ

3. พนักงานจ้าง

5. สังกัดสำนักกอง

1. สำนักปลัด

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

2. กองคลัง

6. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

9. กองสวัสดิการสังคม

3. กองช่าง

7. กองการเจ้าหน้าที่

10. อื่นๆ.....

4. กองการศึกษา

6. เงินเดือน

1. รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 2. 10,001-15,000 บาท
 3. 15,001 -20,000 บาท 4. 20,001-30,000 บาท
 5. มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป

7. อายุการทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5-10 ปี 3. 11-20 ปี 4. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

8. สังกัดหน่วยงาน

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง 17. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพยาม
 2. เทศบาลเมืองระนอง 18. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด
 3. เทศบาลเมืองบางรีน 19. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย
 4. เทศบาลตำบลปากน้ำ 20. องค์การบริหารส่วนตำบลมะมู
 5. เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ 21. องค์การบริหารส่วนตำบลปากจั่น
 6. เทศบาลตำบลบางนอน 22. องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง
 7. เทศบาลตำบลราชกรูด 23. องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่
 8. เทศบาลตำบลหงาว 24. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์
 9. เทศบาลตำบลน้ำจืด 25. องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน
 10. เทศบาลตำบลจ.ป.ร. 26. องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงกลาง
 11. เทศบาลตำบลกะเปอร์ 27. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา
 12. เทศบาลตำบลละอุ่น 28. องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว
 13. เทศบาลตำบลกำพวน 29. องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระเหนือ
 14. องค์การบริหารส่วนตำบลหงาว 30. องค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ
 15. องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง 31. องค์การบริหารส่วนตำบลนาคา
 16. องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น

**ส่วนที่ 2 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดระนอง**

คำชี้แจง : โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่าน
(5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย, 1= น้อยที่สุด)

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ						
▪ ความต้องการยอมรับนับถือ						
1	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น และเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปอย่างน้อยเพียงใด					
2	ในภาพรวมบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมองค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด					
▪ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
3	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด					
4	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาสให้สร้างมิตรภาพ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด					
5	ระดับความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านอยู่ในระดับดีมากน้อยเพียงใด					
▪ ความก้าวหน้าในการทำงาน						
6	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพแก่บุคลากรไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด					
7	ในภาพรวมบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้รับโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานมากน้อยเพียงใด					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี						
▪ หลักนิติธรรม						
8	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองยึดมั่นความถูกต้องตามกฎหมายเป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักยุทธธรรมอย่างเคร่งครัด มากน้อยเพียงใด					
9	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองบริหารงานโดยยึดระเบียบกฎหมายที่ครอบคลุมทันสมัยเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม มากน้อยเพียงใด					
▪ หลักคุณธรรม						
10	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกับการพัฒนาองค์กร มากน้อยเพียงใด					
11	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มากน้อยเพียงใด					
12	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองยึดมั่นความเป็นธรรม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด					
▪ หลักความโปร่งใส						
13	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองกำหนดช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก มากน้อยเพียงใด					
14	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่ประชาชนควรรู้ ได้แก่ กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ งบประมาณ และการดำเนินการจัดซื้อ-จัดจ้าง เป็นต้น มากน้อยเพียงใด					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความโปร่งใสมากน้อยเพียงใด					
16	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีกลไกใน การตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างรัดกุม มากน้อยเพียงใด					
17	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านดำเนินการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น มากน้อยเพียงใด					
▪ หลักความมีส่วนร่วม						
18	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แสดง ความคิดเห็น เสนอแนะอย่างกว้างขวาง แก้ไขปัญหา และตรวจสอบการดำเนินงานในองค์กร มากน้อย เพียงใด					
19	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน เปิดโอกาสให้ ประชาชนได้ร้องทุกข์และแจ้งความเดือดร้อนได้ อย่าง สะดวกรวดเร็ว มากน้อยเพียงใด					
20	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน นำข้อคิดเห็นของ ประชาชนไปใช้ประโยชน์ เช่น นำไปจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่น จัดทำงบประมาณ หรือปรับปรุงการให้บริการ มากน้อยเพียงใด					
▪ หลักความรับผิดชอบ						
21	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถแก้ไข ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี และรวดเร็วมากน้อยเพียงใด					
22	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านใส่ใจและ กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และกล้าที่จะยอมรับ ผลดีและผลเสียจากกระทำของตน มากน้อยเพียงใด					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีจิตสำนึก รับผิดชอบต่อสังคม มากน้อยเพียงใด					
24	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองยึดมั่น หลักความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติงาน มากน้อย เพียงใด					
▪ หลักความคุ้มค่า						
25	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการบำรุง ซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือ-เครื่องใช้ ครุภัณฑ์ให้มี สภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มากน้อยเพียงใด					
26	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมีการใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดความคุ้มค่าต่อการลงทุน มากน้อยเพียงใด					



ส่วนที่ 3 : ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด และพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ มีผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองอยู่ในระดับใด แล้วระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่าน เพียงข้อความละ 1 คำตอบเท่านั้น
(5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย, 1= น้อยที่สุด)

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ						
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ 						
1	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด					
2	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านประสบผลสำเร็จในการจัดเก็บรายได้อย่างต่อเนื่องมากน้อยเพียงใด					
3	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านประสบผลสำเร็จในการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อการพัฒนาตามที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด					
4	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านจัดทำโครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ โครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่ 						
5	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะมากน้อยเพียงใด					
6	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะได้ดีมากน้อยเพียงใด					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านริเริ่มจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่ได้ดีมาน้อยเพียงใด					
ด้านคุณภาพการให้บริการ						
■ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ						
8	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับดีมาน้อยเพียงใด					
9	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้นำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนมาวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงานมาน้อยเพียงใด					
■ การบริการประชาชนในวันหยุดราชการ นอกเวลาราชการ หรือการออกหน่วยเคลื่อนที่						
10	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการให้บริการประชาชนในวันหยุดราชการหรือนอกเวลาราชการมาน้อยเพียงใด					
11	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อบริการประชาชน มาน้อยเพียงใด					
12	การออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อบริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีงานที่ให้บริการครอบคลุมความต้องการของประชาชนอยู่ในระดับดีมาน้อยเพียงใด					
■ ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ						
13	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีช่องทางการประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนที่เข้าถึงได้ง่าย มาน้อยเพียงใด					
14	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านกำหนดขั้นตอนและช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนไว้มาน้อยเพียงใด					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมติดตาม และพัฒนาระบบราชการมากน้อยเพียงใด					
<ul style="list-style-type: none"> ■ ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี 						
16	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีกลไกในการติดตามและประเมินผลการทำโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ในระดับดีมากน้อยเพียงใด					
17	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีโครงการ/กิจกรรมที่มีลักษณะโดดเด่นมากน้อยเพียงใด					
18	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถจัดความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการ/กิจกรรมได้ดีมากน้อยเพียงใด					
19	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมมากน้อยเพียงใด					
20	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และขยายผลการดำเนินงานไปสู่องค์กรอื่นมากน้อยเพียงใด					
21	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นมากน้อยเพียงใด					
22	ในภาพรวมโครงการ/กิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองจัดทำเกิดความคุ้มค่าและยั่งยืนมากน้อยเพียงใด					
23	ในภาพรวมประชาชนในพื้นที่ที่มีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองมากน้อยเพียงใด					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดีมากน้อยเพียงใด					
ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ						
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติราชการ 						
25	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ และยื่นเสนอได้ทันตามกำหนดเวลามากน้อยเพียงใด					
26	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติอยู่ในระดับดีมากน้อยเพียงใด					
27	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) เป็นปัจจุบันและครบถ้วนมากน้อยเพียงใด					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นมาตั้งงบประมาณรายจ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 						
28	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีมาตรการในการประหยัดทรัพยากร และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด					
29	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมากน้อยเพียงใด					
30	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านนำโครงการจากแผนพัฒนาท้องถิ่นมาตั้งงบประมาณรายจ่ายเกินร้อยละ 10 มากน้อยเพียงใด					
31	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านบรรลุความสำเร็จของการจัดซื้อจัดจ้างงบประมาณมากน้อยเพียงใด					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 						
32	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านสามารถนำเข้าข้อมูลและกรอกแบบวัดการรับรู้ IIT, EIT และ OIT ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำเร็จมากน้อยเพียงใด					
33	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในระดับ A ขึ้นไป ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด					
ด้านการพัฒนาองค์กร						
<ul style="list-style-type: none"> การบริหารส่วนบุคคล 						
34	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด					
35	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ มากน้อยเพียงใด					
<ul style="list-style-type: none"> การนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับการทำงาน 						
36	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด					
37	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านจัดทำระบบฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบและทันสมัยมากน้อยเพียงใด					
<ul style="list-style-type: none"> การปรับปรุงหรือลดขั้นตอนกระบวนการทำงานหรือการรักษามาตรฐานระยะเวลาในการให้บริการ 						
38	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการปรับปรุงหรือลดขั้นตอนทำงาน มากน้อยเพียงใด					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
39	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านรักษามาตรฐานระยะเวลาในการให้บริการแก่ประชาชนได้ดีมากน้อยเพียงใด					
40	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีการกำหนดช่องทางการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้ครอบคลุมมากน้อยเพียงใด					



ส่วนที่ 4 : สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจัยแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง และข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์การบริหารบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองให้สูงขึ้น

คำชี้แจง : โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าการบริหารงานของหน่วยงานท่านมีจุดแข็งในเรื่องใดบ้าง

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

2. ท่านคิดว่าการบริหารงานของหน่วยงานท่าน ยังมีจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง

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

3. ท่านคิดว่าการบริหารงานของหน่วยงานท่านมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาไปในเรื่องใดบ้าง

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

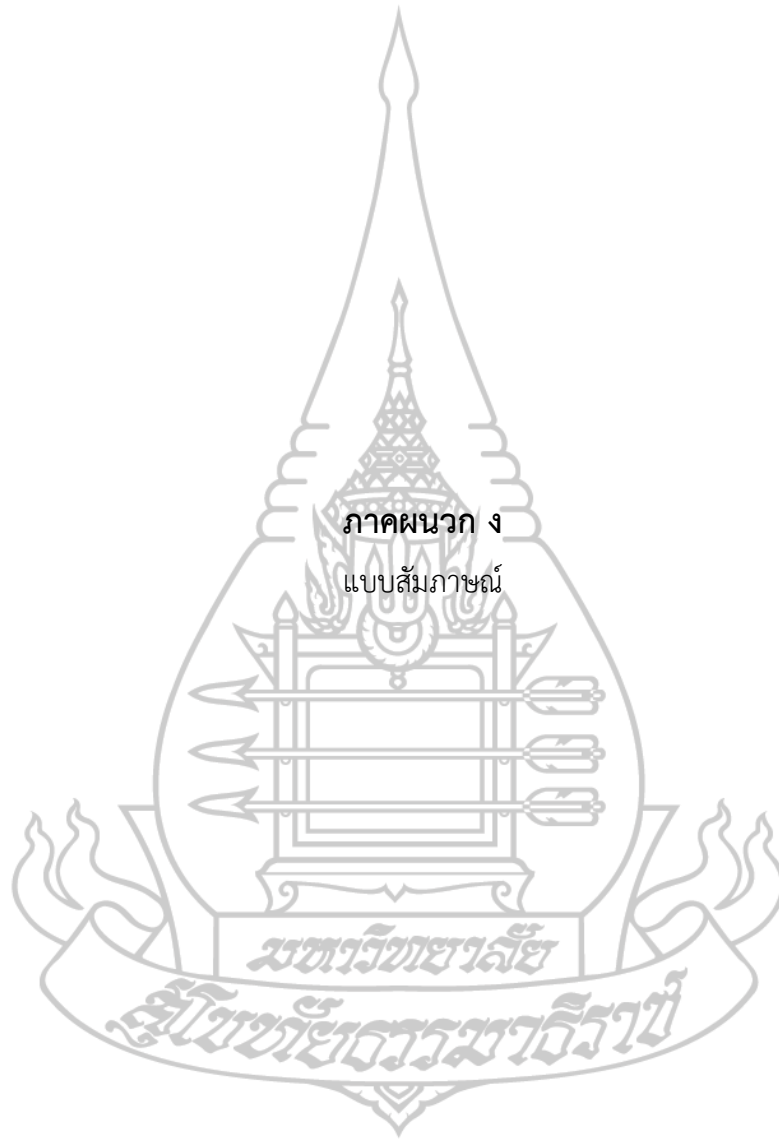
4. ท่านคิดว่าการบริหารงานของหน่วยงานท่านมีอุปสรรคจากหน่วยงานภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ในเรื่องใดบ้าง

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

5. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่สามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรค และเพิ่มผลสัมฤทธิ์การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองให้สูงขึ้น

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

❁ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างยิ่ง ❁



ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม

สิริวิชัยธรรมมาภิบาล

แบบสัมภาษณ์
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สัมภาษณ์นายกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระนอง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง
2. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน
 - ส่วนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป
 - ส่วนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง
3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการบริหารงานของท่านแต่อย่างใด และจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้



นางสาวกุลิสรา จำปาหอม
 นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์
 โทรศัพท์มือถือ 098-2658822

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

.....

2. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

3. เพศทางเลือก

3. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี

3. 41 – 50 ปี

2. 31 – 40 ปี

4. 51 ปี ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ระดับมัธยมศึกษา

2. ระดับอนุปริญญา

3. ระดับปริญญาตรี

4. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

5. สังกัดหน่วยงาน

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

2. เทศบาลเมืองระนอง

3. องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง



ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค
ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง

1. ท่านคิดว่าการบริหารงานของหน่วยงานท่านมีจุดแข็งในเรื่องใดบ้าง

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการบริหารงานของหน่วยงานท่าน ยังมีจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง

.....

.....

3. ท่านคิดว่าการบริหารงานของหน่วยงานท่านมีโอกาที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาไป
ในเรื่องใดบ้าง

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการบริหารงานของหน่วยงานท่านมีอุปสรรคจากหน่วยงานภายนอกที่ไม่
สามารถควบคุมได้ในเรื่องใดบ้าง

.....

.....

5. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่สามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรค และเพิ่มผลสัมฤทธิ์การ
บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนองให้สูงขึ้น

.....

.....

.....

.....

❀ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างยิ่ง ❀

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวกุลิสรา จำปาหอม
วัน เดือน ปี เกิด	21 กรกฎาคม 2537
สถานที่เกิด	เมืองระนอง
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
สถานที่ทำงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

