

500

**การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้าน  
กับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี**

**นายสำออง แก้วประดับ**

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

**พ.ศ. 2550**

**The Development of Management Administration in Terms of Coordination  
Between Subdistrict and Village with the Subdistrict Administrative  
Organization in Kaengkhoi District, Saraburi Province**

**Mr. Samang Kaewpradup**

**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**

**2007**

**หัวข้อวิทยานิพนธ์** การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

**ชื่อและนามสกุล** นายสำออง แก้วประดับ

**แขนงวิชา** บริหารรัฐกิจ

**สาขาวิชา** วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

**อาจารย์ที่ปรึกษา** 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ  
2. อาจารย์ พลเอกศิริรินทร์ ชูปลเกล้า

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ อุดร ตันติสุนทร)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ พลเอกศิริรินทร์ ชูปลเกล้า)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 21 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2551

**ชื่อวิทยานิพนธ์** การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

**ผู้วิจัย** นายสาธิต แก้วประดับ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปเกล้า  
**ปีการศึกษา** 2550

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) การ  
บริหารจัดการ (2) ปัญหา และ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่าง  
ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยนำ ปัจจัยที่มีส่วน  
สำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ การบริหารบุคลากร การ  
บริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป การบริหารวัสดุอุปกรณ์ การบริหารคุณธรรม การ  
ให้บริการประชาชน และการบริหารเวลา มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ รวมทั้งการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ  
ในการทำวิจัยสนาม ได้ใช้แบบสอบถามซึ่งได้ผ่านการทดสอบ รวมทั้งการหาค่าความเที่ยงตรงและ  
ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 0.80 กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 1,022 คน  
แบ่งเป็น บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติราชการในองค์การ  
บริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามดังกล่าวซึ่งเก็บรวบรวม  
กลับคืนมาได้ 853 คน คิดเป็นร้อยละ 83.46 ของแบบสอบถามที่แจกออกไปทั้งหมด (1,022) ในการ  
วิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้คอมพิวเตอร์และใช้สถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ  
ทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางต่อ (1) การบริหาร  
จัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่ง  
คอย (2) ปัญหาที่สำคัญ คือ ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยไม่ได้  
วางแผนบุคลากรร่วมกัน สำหรับ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ ตำบลและ  
หมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยควรวางแผนบุคลากรร่วมกันอย่าง  
ต่อเนื่อง เพิ่มการประสานงานทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน นอกจากนี้ ควรนำกรอบ  
แนวคิด 7M ไปปรับใช้ในการบริหารจัดการด้วย

**คำสำคัญ** การบริหารจัดการ ตำบลและหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล



**Thesis title:** The Development of Management Administration in Terms of Coordination Between Subdistrict and Village with the Subdistrict Administrative Organization in Kaengkhoi District, Saraburi Province

**Researcher:** Mr. Samang Kaewpradup; **Degree:** Master of Public Administration;

**Thesis advisors:** (1) Dr. Wiruch Wiruchnipawan, Associate Professor; (2) General Sirindra Dhupklum;

**Academic year:** 2007

### ABSTRACT

The purposes of this study were to explore the opinions of the samples on (1) the management administration, (2) the problems, and (3) the development guidelines of the management administration in terms of coordination between subdistrict and village with the subdistrict administrative organization in Kaengkhoi District, Saraburi Province. The conceptual framework of 7M: Man, Money, Management, Material, Morality, Market, and Minute was applied in this study.

The study was a survey research and in-dept interview. Questionnaires used for field research had been pre-tested and checked for validity including reliability at the statistical significant 0.80 level. Samples of 1,022 divided into personnel working in subdistrict and village as well as those working in the subdistrict administrative organization in Kaengkhoi District. The questionnaires were retrieved at the amount of 853 (83.46%). Computer and statistics of percentage, arithmetic mean, standard deviation, and t-test were employed.

The results of the study showed that most of the samples agreed (1) the management administration in terms of coordination between subdistrict and village with the subdistrict administrative organization in Kaengkhoi District was the moderate level. (2) Important problem was that subdistrict and village as well as the subdistrict administrative organization in Kaengkhoi District did not conduct their personnel plan together. (3) Important development guideline of the management administration was that they should continuously conduct their personnel plan together, and should increase coordination on both personal and organizational levels. Moreover, they should also apply the 7M concept to their management administration as well.

**Keywords:** Management administration, Subdistrict and village,

Subdistrict Administrative Organization

## กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษา เรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบล และหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ท่านอาจารย์ พลเอกศิริพันธ์ รูปกล้า อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ท่าน อาจารย์ อุดร ตันติสุนทร ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ทุกท่านได้กรุณาเสียสละในการให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะนับตั้งแต่เริ่มต้น ส่งผลให้การศึกษาในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นักศึกษารุ่นพี่ MPA 2 เพื่อนนักศึกษา MPA 3 เพื่อนกำนันผู้ใหญ่บ้าน ชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแก่งคอย เพื่อนในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

ท้ายสุดนี้ ผู้ศึกษาขอมอบความดีและประโยชน์ใด ๆ ของการศึกษาครั้งนี้แด่บิดา-มารดา ผู้มีพระคุณอันยิ่งใหญ่หาที่เปรียบมิได้ รวมทั้งพี่น้องและครอบครัวของผู้ศึกษา ซึ่งให้ความรัก ความห่วงใย และเป็นกำลังใจอย่างมาก ส่งผลให้ผู้ศึกษามีพลังในการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี

สำออง แก้วประดับ

ธันวาคม 2550

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
ขอบเขตการวิจัย .....	5
ข้อจำกัดในการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ .....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	11
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ (ตัวแปรอิสระ).....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และการประสานงาน (ตัวแปรตาม) .....	14
แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล .....	21
ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วน ตำบล ในเชิงเปรียบเทียบ .....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	62
ระยะเวลาการทำวิจัย .....	63
แผนการดำเนินงาน .....	64

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	65
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	67
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ปัญหา และ แนวทางการพัฒนาบริหารจัดการด้านการประสานงาน ระหว่างตำบลและหมู่บ้าน กับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี .....	69
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากกลุ่มตัวอย่าง .....	108
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	126
สรุปการวิจัย .....	126
อภิปรายผล .....	133
ข้อเสนอแนะ .....	152
บรรณานุกรม .....	161
ภาคผนวก .....	165
ก แบบสอบถาม .....	166
ข ผลการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ .....	175
ประวัติผู้วิจัย .....	180

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แนวทางและวิธีปฏิบัติหน้าที่ในตำบลและหมู่บ้านของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนที่สำคัญ .....	37
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ในตำบลและหมู่บ้าน ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามตำบลจำนวน 12 แห่ง .....	53
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 แห่ง .....	54
ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามตำบล 12 แห่ง .....	55
ตารางที่ 3.4 ระยะเวลาและแผนการดำเนินงานตลอด โครงการ .....	64
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 853) แสดงค่าเป็นจำนวนร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล .....	67
ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการด้านบุคลากร .....	70
ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ .....	72
ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป .....	74
ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่างตำบล และหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ .....	75
ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างตำบล และหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม .....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.7	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน .....	78
ตารางที่ 4.8	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา.....	79
ตารางที่ 4.9	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M.....	81
ตารางที่ 4.10	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M .....	82
ตารางที่ 4.11	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล ใน แก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ..	89
ตารางที่ 4.12	การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประเภทของบุคลากร .....	94
ตารางที่ 4.13	การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัว 2 กลุ่มที่มีต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ .....	98

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัว 2 กลุ่ม ที่มีต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ .....	100
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัว 2 กลุ่ม ที่มีต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา .....	103
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัว 2 กลุ่ม ที่มีต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตาม .....	106

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ..... 4
ภาพที่ 2.1	การจัดกลุ่มปัญหาโดยนำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 3-9 ด้าน ..... 13
ภาพที่ 2.2	แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา ..... 26
ภาพที่ 2.3	ภาพแสดงกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา ..... 31
ภาพที่ 2.4	แผนภูมิแสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ..... 44
ภาพที่ 2.5	โครงสร้างรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน ..... 46
ภาพที่ 3.1	ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม ..... 60
ภาพที่ 4.1	สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่าง ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยจังหวัดสระบุรี จำแนกตามกรอบแนวคิด 7M ..... 112
ภาพที่ 4.2	สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาและแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ระหว่างตำบลและหมู่บ้าน กับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามกรอบแนวคิด 7M ..... 121
ภาพที่ 5.1	ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน การประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิด 7M โดยนำกรอบแนวคิด ที่ประกอบด้วย กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา มาประยุกต์ ..... 149



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตำบลและหมู่บ้าน ได้ถือกำเนิดขึ้นโดยแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) เมื่อ พ.ศ. 2435 เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่ย่อยรองลงมาจากอำเภอและกิ่งอำเภอ การจัดการปกครองของตำบล หมู่บ้านทุกวันนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ตำบลและหมู่บ้านมีอำนาจหน้าที่สร้างความเจริญให้แก่ท้องที่ บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ราษฎร สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม มีความสำคัญเนื่องจากเป็นองค์กรตามกฎหมายที่มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการและการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และชุมชน ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในระดับตำบลและหมู่บ้าน มีความอิสระ มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหา อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังเป็นองค์กรที่มีผู้แทนของประชาชนเข้าไปบริหารจัดการทั้งในฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร อันเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้การปกครองระบอบประชาธิปไตย (อุคร ตันติสุนทร 2550: 2)

ตำบลและหมู่บ้าน มีบุคลากรสำคัญ คือ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้านและตำบล การควบคุมดูแลลูกบ้านให้ปฏิบัติหน้าที่ การบำรุงส่งเสริมอาชีพให้แก่ราษฎร การควบคุมโรคติดต่อ เป็นต้น ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรสำคัญ คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม เช่น จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม บำรุงและส่งเสริมอาชีพของราษฎร ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เท่าที่ผ่านมา การบริหารจัดการของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ประสบปัญหาด้านการบริหารจัดการในเรื่องความขัดแย้งขึ้นหรือปัญหาเกี่ยวกับการประสานงาน ตัวอย่างเช่น (1) ปัญหาด้านการประสานงานเกี่ยวกับบุคลากร เช่น เกิดการแบ่งแยกเป็นฝักฝ่ายระหว่างท้องที่กับท้องถิ่น ทำให้เกิดความแตกแยก ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ทำให้ประชาชนไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร (2) ปัญหาด้านการ

ประสานงานเกี่ยวกับงบประมาณ เช่น ขาดการประสานงานในการจัดเก็บรายได้ การได้มาของงบประมาณ ขาดการวางแผนการใช้งบประมาณร่วมกัน บางครั้งทำให้เกิดการสูญเสียงบประมาณ หรือใช้จ่ายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่สอดคล้องกับความต้องการประชาชน (3) ปัญหาด้านการประสานงานเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เช่น ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างฟุ่มเฟือยและขาดการใช้วัสดุอุปกรณ์ร่วมกัน และ (4) ปัญหาด้านการประสานงานเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน เช่น เกิดการผลักภาระปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ทับซ้อนกัน เช่น หน้าที่ในการส่งเสริมอาชีพ หน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย และหน้าที่ในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

จากการศึกษาความสำคัญ ความจำเป็น อำนาจหน้าที่ของตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมกับศึกษาปัญหาด้านการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับความขัดแย้งหรือการไม่ประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ผ่านมาข้างต้น ประกอบกับผู้ศึกษาดำรงตำแหน่งเป็นกำนัน และเคยดำรงตำแหน่งเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีส่วนสำคัญทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” โดยใช้ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M” เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษา การศึกษาครั้งนี้ไม่เพียงจะเกิดประโยชน์ต่อผู้ศึกษาเองเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ทั้งทางวิชาการและทางปฏิบัติต่อหน่วยงาน สังคม และประชาชนอีกด้วย

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ ดังนี้

**2.1 ศึกษาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี**

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (fact) ในปัจจุบันในเรื่องการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย โดยใช้ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษา

**2.2 ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี**

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่ง

คอย ตามกรอบแนวคิด 7M ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงในอดีตและปัจจุบัน อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาหรือข้อเสนอแนะต่อไปอย่างเป็นระบบ

### 2.3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบล และหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้เพราะต้องการศึกษาให้ทราบและเข้าใจแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ส่วนนี้ ถือเป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (opinion) หรือเป็นวิสัยทัศน์ (vision) ซึ่งได้มาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างและผู้ศึกษาหรือเป็นข้อมูลสำหรับอนาคต

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) บทความ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” คืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ โดยถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย (1) การบริหารบุคลากร (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) และ (7) การบริหารเวลา (Minute) พร้อมกันนี้ ได้กำหนดให้ “การบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” เป็นตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาได้เลือก “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M” มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ เพราะกรอบแนวคิด 7M เป็นกรอบแนวคิดที่มีความชัดเจนและสมบูรณ์โดยครอบคลุมเรื่องการบริหารจัดการถึง 7 ประการ ดังกล่าวข้างต้น อีกทั้งยังนำมาปรับใช้กับวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมด้วย

อย่างไรก็ดี กรอบแนวคิดที่นำมาใช้นี้ ก็ย่อมมีข้อจำกัดด้วยเช่นกัน กล่าวคือ กรอบแนวคิดที่ผู้ศึกษานำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดที่นักวิชาการไทยได้พัฒนามาจากกรอบแนวคิด ที่เรียกว่า 3M หรือ 4M ของนักวิชาการต่างชาติ ทำให้อาจไม่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการไทยบางส่วน นอกจากนี้กรอบแนวคิด 7M ดังกล่าว มีความเหมาะสมกับเหตุการณ์และสภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถนำมาใช้ได้อย่างผสมกลมกลืนหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ แต่ในอนาคตหากเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองขึ้น กรอบแนวคิด 7M ที่นำมาใช้ในการศึกษานี้ก็อาจเกิดข้อบกพร่องได้บ้าง

#### 4. ขอบเขตการวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการวิจัย เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยใช้ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ การศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญหรือให้สัดส่วนการวิจัยสนามมากกว่าวิจัยเอกสาร โดยถือว่าการวิจัยเอกสารเป็นเพียงส่วนย่อยหรือข้อมูลที่มาช่วยเสริมการวิจัยสนามเท่านั้น สำหรับขอบเขตการวิจัยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาการบริหารจัดการ ปัญหาและแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการด้านการประสานงาน ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิด 7M โดยแบ่งออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงกระบวนการศึกษาในครั้งนี้

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นภาคทฤษฎี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย หมายถึง การแสดงระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 6 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) ระยะเวลาทำการวิจัย และ (6) แผนการดำเนินงาน

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสนาม

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และเสนอแนะ รวมทั้งมีภาคผนวก และบรรณานุกรมท้ายสุด

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เท่านั้น

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 หัวข้อ

4.3.1 ประชากร คือ บุคลากรเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด โดยในที่นี้แบ่งประชากร เป็น 2 ประเภท

ประเภทที่หนึ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้าน ซึ่งหมายถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบลของหมู่บ้านและตำบล 12 แห่ง ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ซึ่งมีจำนวน 452 คน (ที่มา: ที่ทำการปกครองอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พ.ศ. 2550)

ประเภทที่สอง บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งหมายถึง นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล รองนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงานทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจหน้าที่ และลูกจ้างประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบล 11 แห่ง ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ซึ่งมีจำนวน 570 คน (ที่มา: สำนักงานส่วนท้องถิ่นอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พ.ศ. 2550) รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,022 คน

รวมประชากรทั้ง 2 ประเภท (452+570) 1,022 คน

**4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง** คือ บุคลากรหรือผู้ที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยในที่นี้แบ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็น 2 ประเภทเช่นกัน

ประเภทที่หนึ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้าน ซึ่งมีจำนวน 452 คน อันเป็นการนำประชากรทั้งหมดข้างต้นมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทที่สอง บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีจำนวน 570 คน อันเป็นการนำประชากรทั้งหมดข้างต้นมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ประเภท (452+570) 1,022 คน ทั้งนี้ เป็นการถือว่าประชากรทั้งหมดข้างต้น 1,022 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งในองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะเป็นกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานหรือมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง อีกทั้งยังได้รับผลจากการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรงด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวนี้ จึงน่าจะมีคุณภาพ มีน้ำหนัก และน่าเชื่อถือได้ในการศึกษาหรือทำวิจัยสนามครั้งนี้

**4.3.3 การสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi)** จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและเป็นข้อมูลเสริมสำหรับนำไปวิเคราะห์เทียบกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการวิจัยสนามกลุ่มตัวอย่างประมาณ ดังกล่าวข้างต้นซึ่งเป็นข้อมูลหลัก

## 5. ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษานี้มีข้อจำกัดในการวิจัย รวม 3 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับขอบเขตการวิจัยข้างต้น ดังนี้

5.1 ข้อจำกัดด้านเนื้อหา การศึกษานี้มุ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาเนื้อหาที่เป็นปัจจุบันและเนื้อหาที่เป็นความคิดเห็นในอนาคตโดยศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอดีตหรือความเป็นมา น้อยมาก เนื่องจากผู้ศึกษาประสงค์จะได้เนื้อหาเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด 7M เป็นหลักเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคตต่อไป

5.2 ข้อจำกัดด้านพื้นที่ การศึกษานี้ให้ความสำคัญเฉพาะพื้นที่ของตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เท่านั้น ไม่ได้ศึกษาครอบคลุมในอำเภอและจังหวัดอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้

5.3 ข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษานี้มีกลุ่มตัวอย่าง ประมาณ 1,022 คน โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีเท่านั้น ไม่ได้ครอบคลุมถึงบุคคล หรือหน่วยงานในอำเภออื่น เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจึงมีแนวโน้มที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาเป็นอย่างมาก

การศึกษาในครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการวิจัยสนาม (field research) เป็นหลัก เพราะต้องการให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) โดยให้ความสำคัญกับข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) หรือข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวลิเกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) เพียงเล็กน้อย อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษายังให้ความสำคัญกับการวิจัยเอกสาร (documentary research) เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การให้ความหมายศัพท์หรือคำ ๆ หนึ่งนั้น อาจเหมือนหรือแตกต่างกันได้เสมอ ที่เป็นเช่นนี้เพราะความแตกต่างกันในด้านความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น และมุมมองของผู้รู้หรือผู้ให้ความหมายแต่ละคน จึงเป็นเรื่องยากมากที่จะได้รับการยอมรับจากทุกคน ความคล้ายคลึงกันหรือความแตกต่างหลากหลายย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดา เมื่อเป็นเช่นนี้ ศัพท์หรือคำสำคัญต่าง ๆ

ที่ใช้ในแนวทางการกำหนดหัวข้อย่อยในนิยามศัพท์เฉพาะข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำคำสำคัญที่ปรากฏ อยู่ในชื่อวิทยานิพนธ์ วัตถุประสงค์การวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยมาจัดเป็นหลัก นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

**6.1 การบริหารจัดการ** หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ โดยต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นไปในทิศทางเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ ภายใต้กรอบแนวคิด 7M

**6.2 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M** หมายถึง กรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยประกอบด้วย 7 ประการ หรือ 7 ด้าน ดังนี้

**6.2.1 การบริหารบุคลากร (Man)** หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับบุคลากร เช่น การวางแผนบุคลากร การประสานงานและร่วมมือกันระหว่างบุคลากร

**6.2.2 การบริหารงบประมาณ (Money)** หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับงบประมาณ เช่น การหางบประมาณสนับสนุนในการจัดทำโครงการ การตรวจสอบเรื่องการใช้งบประมาณ

**6.2.3 การบริหารงานทั่วไป (Management)** หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปตามบทบาท ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับ

**6.2.4 การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)** หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการจัดการที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ การได้มาของวัสดุอุปกรณ์ การใช้งานอย่างคุ้มค่า ตลอดจนการบำรุงรักษา

**6.2.5 การบริหารคุณธรรม (Morality)** หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ความสุจริต เช่น การรับผิดชอบต่อตนเอง หน้าที่การงาน ประชาชนและองค์กร

**6.2.6 การให้บริการประชาชน (Market)** หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชน เช่น ตอบสนองความต้องการของประชาชน การแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน การทำให้ประชาชนได้รับความสะดวก สบายขึ้น

**6.2.7 การบริหารเวลา (Minute)** หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับเวลาหรือกรอบเวลา เช่น การกำหนดแผนการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาที่รวดเร็ว ทันเวลา ทันเหตุการณ์ และการใช้เวลาในการทำกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดหรือไม่



**6.3 การประสานงาน** หมายถึง วิธีกระบวนการหรือการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการประสานงานที่เกี่ยวกับ 7 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารบุคลากร (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) และ (7) การบริหารเวลา (Minute)

**6.4 ตำบลและหมู่บ้าน** หมายถึง หน่วยงานปกครองท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำนวน 12 แห่ง (หมู่บ้าน จำนวน 107 แห่ง) ทั้งนี้ ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พุทธศักราช 2457

**6.5 องค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบที่เรียกว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำนวน 11 แห่ง ทั้งนี้ ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

## 7. ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ องค์ความรู้ใหม่ ประโยชน์ในทางวิชาการ และประโยชน์ในทางปฏิบัติ

**7.1 องค์ความรู้ใหม่** องค์ความรู้ หมายถึง ความรู้ในการทำบางสิ่งบางอย่าง (know how หรือ how to) ที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่กิจกรรมอื่น ๆ ไม่สามารถกระทำได้ สำหรับองค์ความรู้ หรือ ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาครั้งนี้ คือ การได้ทราบและเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ

### 7.2 ประโยชน์ในทางวิชาการ

**7.2.1** การศึกษาครั้งนี้ ได้ช่วยสร้างความรู้ทางวิชาการใหม่ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การได้ทราบและเข้าใจการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล ตามกรอบแนวคิด 7M

**7.2.2** ช่วยให้ได้รับความรู้และความเข้าใจทางวิชาการในเรื่องการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ตามกรอบแนวคิด 7M

**7.2.3** ช่วยให้ได้แนวทางในการพัฒนาความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ตามกรอบแนวคิด 7M

7.2.4 จะเป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยทำนองเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น

### 7.3 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

7.3.1 บุคคลและหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะได้รับประโยชน์จากการศึกษารุ่นนี้ โดยอาจนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตามกรอบแนวคิด 7M

7.3.2 ในส่วนของประชาชนหากได้นำไปศึกษา จะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจ การบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และเกิดความมั่นใจว่าหน่วยงานในภาครัฐได้นำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M มาปรับใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเป็นการสร้างเสริมความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยทั่วไป นอกจากนี้ ประชาชนยังอาจนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหน่วยงานดังกล่าวด้วย

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด เอกสารต่าง ๆ และผลงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ เช่น นำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถามและเสนอแนวทางการพัฒนา เป็นต้น สำหรับการจัดแบ่งหัวข้อการทบทวนวรรณกรรม ผู้ศึกษาได้คำนึงถึงชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ และกรอบแนวคิดการวิจัยเป็นหลัก โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 4 หัวข้อ ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M (ตัวแปรอิสระ)
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และการประสานงาน (ตัวแปรตาม)
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล
4. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในเชิงเปรียบเทียบ

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M (ตัวแปรอิสระ)

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดให้ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M” เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ (หรือเรียกว่า กรอบแนวคิด 7M) ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าวข้างล่างนี้ แล้วนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังต่อไปนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 6-7) ในบทความ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” ได้อธิบายปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M ไว้ดังนี้

1. การบริหารบุคลากร (Man) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับบุคลากร เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง ปู่นำหนึ่งจรวงวัล และลงโทษ

2. การบริหารงบประมาณ (Money) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับงบประมาณ เช่น การกำหนดงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ การจัดเก็บรายได้

3. การบริหารงานทั่วไป (Management) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปตามบทบาท ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับ

4. การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการจัดการที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ การได้มาของวัสดุอุปกรณ์ การใช้งานอย่างคุ้มค่า ตลอดจนการบำรุงรักษา

5. การบริหารคุณธรรม (Morality) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ความสุจริต เช่น การรับผิดชอบตนเอง หน้าที่การงาน ประชาชนและองค์กร

6. การให้บริการประชาชน (Market) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชน เช่น ตอบสนองความต้องการของประชาชน การแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน การทำให้ประชาชนได้รับความสะดวก สบายขึ้น

7. การบริหารเวลา (Minute) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับเวลา เช่น การแก้ไขปัญหาที่รวดเร็ว ทันเวลา ทันเหตุการณ์ การใช้เวลาในการทำกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดหรือไม่

ต่อมาในปี 2550 วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้เขียนบทความ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” คืบค้นวันที่ 10 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้เสนอเรื่องการจัดกลุ่มปัญหาโดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” มาใช้ ดังนี้

1. การจัดกลุ่มปัญหาโดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” 3 ด้าน หรือ 3M ได้แก่

- 1.1 ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร (Man)
- 1.2 ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (Money) และ
- 1.3 ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)

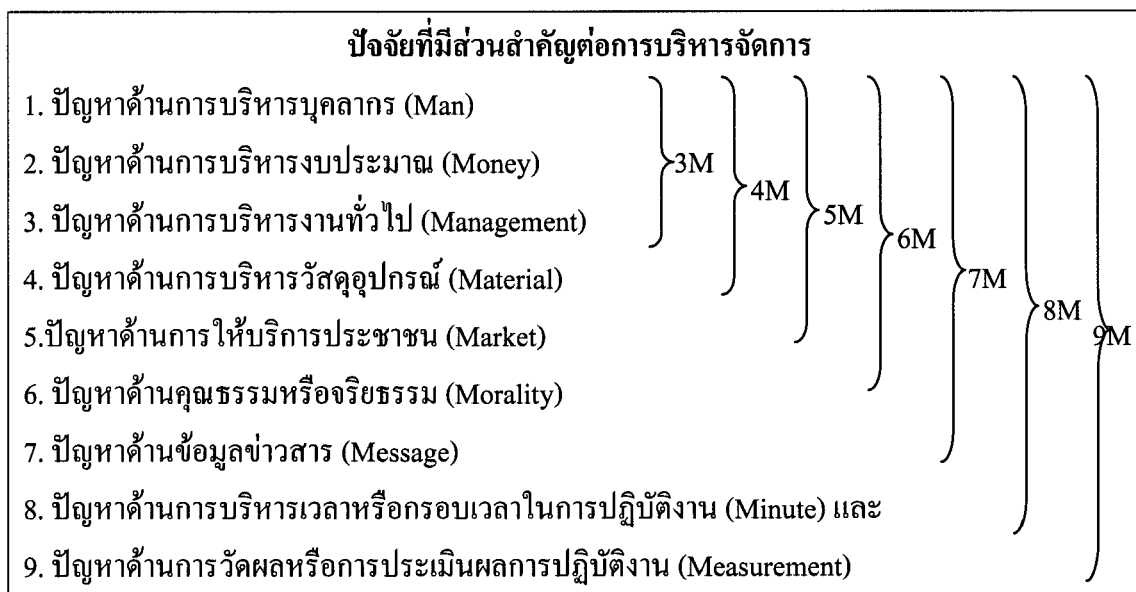
2. การจัดกลุ่มปัญหาโดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” 4 ด้าน หรือ 4M ได้แก่

- 2.1 ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร (Man)
- 2.2 ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (Money)
- 2.3 ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management) และ
- 2.4 ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)

3. การจัดกลุ่มปัญหาโดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” 6 ด้าน หรือ 6M ได้แก่

- 3.1 ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร (Man)
- 3.2 ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (Money)
- 3.3 ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)
- 3.4 ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)
- 3.5 ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน (Market) และ
- 3.6 ปัญหาด้านคุณธรรมหรือจริยธรรม (Morality)
- 4. การจัดกลุ่มปัญหาโดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” 9 ด้าน หรือ 9M ได้แก่

- 4.1 ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร (Man)
- 4.2 ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (Money)
- 4.3 ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)
- 4.4 ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)
- 4.5 ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน (Market)
- 4.6 ปัญหาด้านคุณธรรมหรือจริยธรรม (Morality)
- 4.7 ปัญหาด้านข้อมูลข่าวสาร (Message)
- 4.8 ปัญหาด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) และ
- 4.9 ปัญหาด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)



ภาพที่ 2.1 การจัดกลุ่มปัญหาโดยนำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 3- 9 ด้าน

ผู้ศึกษาเห็นว่า การจัดกลุ่มปัญหาโดยนำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 3-9 ด้าน ซึ่ง ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นล้วนมีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งสิ้น มีความครอบคลุมเกือบทุกด้าน และทุกปัจจัยมีส่วนสัมพันธ์กัน เป็นองค์ประกอบของการบริหารจัดการ ที่กล่าวเช่นนี้ เนื่องจาก ทำให้ผู้ศึกษามองภาพรวมการบริหารจัดการขององค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีความสะดวกต่อการศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข

สรุป จากศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่นำมาใช้ในการศึกษาคำนี้ โดยประกอบด้วย 7 ประการ หรือ 7 ด้าน นอกจากนี้ยัง ได้มีการเผยแพร่และนำไปใช้อย่างกว้างขวางแล้วด้วย ผู้ศึกษา จึงนำ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารบุคลากร (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) และ (7) การบริหารเวลา (Minute) มาใช้เป็นกรอบแนวคิด สำคัญในการศึกษาคำนี้

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และการประสานงาน (ตัวแปรตาม)

เนื่องจากชื่อเรื่องและวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ และการประสานงาน ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ (1) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และ (2) แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงาน ทั้งนี้ ในการนำเสนอแนวคิดแต่ละหัวข้อ ผู้ศึกษาได้จัดลำดับ โดยเริ่มจากนำแนวคิดของนักวิชาการไทย จากปีที่เก่าที่สุดถึงปีล่าสุด จากนั้น จึงตามด้วยนักวิชาการต่างประเทศเรียงตามปีทำนองเดียวกัน ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ นักวิชาการ ได้ให้แนวคิดหรือคำจำกัดความของคำว่า “การบริหารจัดการ” ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 21-22) ในปี พ.ศ. 2543 ได้อธิบายถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร
2. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3. ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

วิช วิรัชนิภาวรรณ (2545) ในบทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” คืบค้นวันที่ 24 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอรบ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลิก (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการคน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารจัดการตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค (POCCC)

ในปี 2548 วิช วิรัชนิภาวรรณ ได้เขียนบทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” คืบค้นวันที่ 28 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการบริหารอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้เสนอบทความ เรื่อง “แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ” คืบค้นวันที่ 19 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้ให้ความหมาย การบริหารและการบริหารจัดการว่า มีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหาร ตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั่นย่อมมีการบริหาร คำว่า การบริหารและการบริหารจัดการ รวมทั้งคำอื่น ๆ อีก เป็นต้นว่า การปกครอง (government) การบริหารการพัฒนา การจัดการ และการพัฒนา (development) หรือแม้กระทั่งคำว่า การบริหารการบริการ ซึ่งเป็นคำในอนาคตที่อาจถูกนำมาใช้ได้ คำเหล่านี้ล้วนมีความหมายใกล้เคียงกัน ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในแต่ละยุคสมัยจะนำคำใดมาใช้โดยอาจมีจุดเน้นแตกต่างกัน ไปบ้าง อย่างไรก็ตาม ทุกคำที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นแนวทาง (guideline) หรือวิธีการ (method) หรือมรรควิธี (means) ที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการบริหารราชการ เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (end) หรือวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ เช่น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ หรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม และทุกคำดังกล่าวนี้ อาจมองในลักษณะที่เป็นกระบวนการ (process) ที่มีระบบและมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงานก็ได้

ต่อมา วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ ดังนี้ การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงของหน่วยงาน และ/ หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น

1. การบริหารนโยบาย (Policy)
2. การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority)
3. การบริหารคุณธรรม (Morality)
4. การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society)
5. การวางแผน (Planning)
6. การจัดองค์การ (Organizing)
7. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing)
8. การอำนวยการ (Directing)
9. การประสานงาน (Coordinating)



## 10. การรายงาน (Reporting)

## 11. การงบประมาณ (Budgeting)

สรุป ผู้ศึกษาเห็นว่า คำว่า “การบริหารจัดการ” เป็นคำที่นำมาใช้เมื่อไม่นานมานี้ จึงมีนักวิชาการให้ความหมายไว้น้อยมาก การบริหารจัดการ น่าจะหมายถึง การดำเนินการหรือปฏิบัติการใด ๆ ที่สามารถทำให้องค์กรหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ที่ได้สรุปความหมายการบริหารจัดการ ไว้ว่า การบริหารจัดการอาจให้ความหมายอย่างกว้างและอย่างแคบได้ การให้ความหมายอย่างกว้างครอบคลุมไปถึงการดำเนินงานหรือการปฏิบัติใด ๆ ของหน่วยงานและบุคลากรของทุกภาค เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (Non Government Organization หรือ NGO) เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ ความหมายอย่างกว้างนี้ เห็นตัวอย่างได้จากการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและการบริหารจัดการตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ที่ไม่จำกัดเฉพาะภาครัฐที่ประกอบด้วยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเท่านั้น แต่ได้ครอบคลุมไปถึงหน่วยงานและบุคลากรภาคอื่น ๆ ดังกล่าวด้วย โดยทุกภาคซึ่งรวมถึงประชาชนแต่ละคนอาจนำการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและการบริหารจัดการตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน ในครอบครัว หน่วยงาน ชุมชน สังคม และประเทศชาติได้ด้วย สำหรับความหมายของการบริหารจัดการในความหมายอย่างแคบ เช่น การบริหารจัดการภาครัฐเท่านั้น ซึ่งหมายถึง การดำเนินงานหรือปฏิบัติงานใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน กิจการสาธารณะ หรือการให้บริการสาธารณะทั้งหลายของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ ในทุกระดับ ทั้งในราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่ได้กำหนดไว้ จากการศึกษาความหมายของการบริหารจัดการข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษานำมาสรุปเป็นความหมายของการบริหารจัดการที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ว่า หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ โดยต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นไปในทิศทางเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ ภายใต้กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงาน นักวิชาการหลายคนได้ให้แนวคิดหรือคำจำกัดความของคำว่า“การประสานงาน” ไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาร (2522) กล่าวไว้ว่า การประสานงาน เป็นกระบวนการเชื่อมสัมพันธ์บุคคล วัตถุประสงค์หรืออย่างอื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบุคคลสำเร็จตามเป้าหมายอื่น ๆ และด้วยความรู้ความสามารถความรู้สึกร่วมกัน จะได้ร่วมกันเป็นผืนที่กำลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 155) ให้ความหมาย การประสานงาน ได้แก่ การกลมกลืนกันเพื่อให้งานสมดุลและสำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนดไว้

สมาน รังสิโยภยกุล และสุธี สิทธิสมบุญ (2525: 72 ) นิยามว่า การประสานงาน คือ การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ไม่ขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

วิจิตร อวาทกุล (2528: 269) ที่เสนอความเห็นไว้ว่า การประสานงาน เป็นการจับความเกี่ยวเนื่องกันของปัจจัยในการบริหารอันได้แก่ คน เงิน วัสดุ วิธีการ จิตใจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายร่วมมือกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ป้องกันการทำงานที่ซ้ำซ้อนขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกัน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กิติมา ปรีดีดิถ (2529: 221) ให้ทรงเห็นว่า การประสานงานเป็นกิจกรรมที่จำเป็นในการบริหาร และผู้บริหารที่ดีนั้นต้องมีความสามารถในการกระทำให้เกิดความผสมกลมกลืนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ในการบริหาร อันได้แก่ คน เงิน เวลา วัสดุ และวิธีการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของการบริหารได้ โดยการประสานงานนั้น อาจจัดแบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ การประสานงานภายในองค์กร และการประสานงานระหว่างองค์กร (ประทาน คงฤทธิศึกษากร, 2529: 104 –109)

จุมพล หนิมพานิช (2531) ได้ให้ความหมายของการประสานงานไว้ว่า เป็นการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล หรือหน่วยงาน ทำงานร่วมกันโดยมีความสามัคคี เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์และตามเวลาที่กำหนดไว้ โดยการประสานงานเป็นเรื่องที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการบริหารองค์กร โดยใช้ความสามารถและความพยายามร่วมกันเพื่อให้เกิดพลังขององค์กร และอาศัยหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม

สมิต สัจฉกร (2531: 165) ให้ความหมายไว้ว่า การประสานงาน หมายถึง “การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้อง

กับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์การนั้นอย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ” ส่วนทางธุรกิจ นิยมที่จะให้ความหมายว่า การประสานงาน หมายถึง “การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจ ตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกัน”

สากล ภูศิริ (2531: 166) การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือก้าวก่ายหน้าที่กัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์การนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

บุญส่ง แวงนำ (2541) ได้ศึกษา เรื่อง “ความคิดเห็นและการประสานงานของ หัวหน้าสถานีอนามัย ในการดำเนินงานสาธารณสุขร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล” พบว่า ปัญหาและอุปสรรค เกิดจาก หัวหน้าสถานีอนามัยส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการ ประสานงานและการดำเนินงานร่วมกันกับองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ศึกษาได้เสนอแนะว่า ควร ให้มีการอบรม ให้ความรู้แก่หัวหน้าสถานีอนามัยเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

สมาน รังสิโยกฤษณ์ และสุธี สิทธิสมบุญ (2541) ให้ความหมายของการ ประสานงานไว้ว่าเป็นการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือกัน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินการ ไปได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างสมานฉันท์และมี ประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการประสานงานเป็นความร่วมมือร่วมกันในการปฏิบัติการจัด ระเบียบงานให้เรียบร้อยโดยสอดคล้องกลมกลืนกัน เพื่อให้งานสมดุลและสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 12) ให้ความหมายการประสานงาน คือ การทำให้กิจกรรม ทุกอย่างที่ปฏิบัติโดยองค์การดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ จะปรากฏให้เห็นเมื่อบุคคลที่อยู่ในแผนกงาน ทำงานอย่างปรองดอง และเมื่องานที่ถูกปฏิบัติโดยแผนกงานต่างๆ เข้ากันได้เป็นอย่างดี การ ประสานเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 43-45) ให้ความหมายไว้ว่า การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่อประชาชน เช่น ประสานด้านนโยบายและวัตถุประสงค์ ประสานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ประสานการเงินและวัสดุอุปกรณ์ และความขัดแย้งของบุคลากร เป็นต้น

พระราชนันทมณี (ปัญญานันทภิกขุ) (2522) อ้างถึงใน อุดร ดันติสุนทร ในปี พ.ศ. 2550 ในบทความ เรื่อง “ธรรมะกับการเมือง” ได้เสนอแนวทางการพัฒนาประเทศชาติและประชาชนของผู้บริหารและประชาชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารและการประสานงาน ไว้ดังนี้

เราทุกคนเปรียบเสมือนอยู่ในเรือลำเดียว กัน ถ้าเรือล่มเราก็ตายด้วยกันถ้าเรือไปถึงฝั่งเราก็ไปถึงฝั่งด้วยกันทุกคนจะ ต้องรู้จักหน้าที่ใครเป็นนายเรือ ใครเป็นนายท้าย ใครเป็นช่างกล ใครเป็นต้นหน ใครเป็นคนทำความสะอาด ใครเป็นผู้โดยสาร ซึ่งจะต้องปฏิบัติตาม และประสานงาน ระหว่างกันและกันเพื่อเรือจะได้ผ่านพายุไปถึงฝั่งคือความสุขความเจริญของทุกคน ตามที่เราปรารถนา

สิ่งที่เราต้องการในเวลานี้ก็คือ ความรัก ความสามัคคีและความเสียสละเพื่อประเทศชาติ ไม่เอาโรคเอาเปรียบซึ่งกันและกันไม่เห็นแก่ตัวโดยมุ่งกระทำเพื่อประโยชน์แก่ความสุขส่วนตัวและพรรคพวก ให้มองถึงประโยชน์และความสงบสุขของสังคมส่วนรวมตามหลักของพระพุทธศาสนา

พระพุทธเจ้าท่านทรงดำรง พระชนม์ชีพอยู่เพื่อประโยชน์ เพื่อความสุขของมนุษย์ทั้งหลาย เราทั้งหลายที่เป็นศิษย์ของพระผู้มีพระภาคเจ้า ต้องปฏิญาณตนว่าเราจะอยู่เพื่อประโยชน์เพื่อความสุขแก่เพื่อนมนุษย์ สิ่งใดอันจะเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมโทรมแก่เพื่อนมนุษย์ แก่ประเทศชาติ เราจะไม่ส่งเสริมสิ่งนั้นแต่เราจะหาทางปิดกั้นสิ่งนั้นไม่ให้เจริญงอกงามขึ้นในชาติบ้านเมืองของเรา

นี่คือ อุดมการณ์และ หน้าที่ของผู้บริหารประเทศชาติและของประชาชน เราทุกคนจึงต้องช่วยกัน ช่วยจนสุด กำลัง อย่าเมินเฉยนิ่งดูดายไม่เอาใจใส่ให้ช่วยกันทำ ช่วยกันคิด ช่วยกันนึก ให้ขึ้นเรียงแถวเป็นหน้ากระดาน มีจิตมั่นคงที่จะก้าวไปข้างหน้าในการสร้างสรรค์สิ่งทั้งปวงให้เกิดความสุขความเจริญแก่ชาติบ้านเมืองของเรา

สรุป ผู้ศึกษาเห็นว่า การประสานงานมีความสำคัญต่อการบริหาร การประสานงานเป็นกระบวนการในการบริหาร เป็นระเบียบธรรมเนียมในการบริหาร ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นองค์การเอกชนหรือองค์การภาครัฐบาลก็ตาม มักจะได้อำนาจระเบียบในการปฏิบัติงานไว้ให้มีการประสานงานกันเสมอ โดยเฉพาะในองค์การของรัฐบาลแล้ว มักจะเน้นในเรื่องระเบียบ

ปฏิบัติการประสานงานเป็นอันมาก และการประสานงานเป็นหน้าที่ของนักบริหารหรือหัวหน้างาน ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่ ความรู้ และความสามารถของนักบริหาร หรือหัวหน้างานเป็นอันมาก อีกทั้งการประสานงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 7M

จากการศึกษาความหมายของการประสานงานข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของคำว่า การประสานงานที่ใช้ในที่นี้ว่า หมายถึง วิธี กระบวนการ หรือการ ประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการประสานงานที่เกี่ยวข้องกับ 7 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารบุคลากร (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) และ (7) การบริหารเวลา (Minute)

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้ศึกษาเรื่องนี้ไว้น้อยมาก ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดที่เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการของหน่วยที่ผู้ศึกษาปฏิบัติงานอยู่ มานำเสนอ ดังนี้

#### 3.1 สภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน

ผู้ศึกษาเห็นว่า ปัญหาความสับสนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานซึ่งในบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์กรปกครองท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญ ปี 2540 มาตรา 285 บัญญัติให้องค์กรปกครองท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่น ที่สมาชิกสภาท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้ง และคณะผู้บริหารท้องถิ่น ให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น ทำให้ต้องยกเลิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบสุขาภิบาล โดยยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล (พระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542) และแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งในทั้ง 2 กรณี ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องพ้นหน้าที่จากทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล ประเด็นดังกล่าว ทำให้กำนัน และผู้ใหญ่บ้านต้องพ้นหน้าที่จากทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 นั้น ควรมีบทบาทและหน้าที่อย่างไร ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกรูปแบบที่อยู่ในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2545: 90-96) ได้กล่าวถึง แนวทางการปฏิบัติงานการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกล่าวถึง กำหนดผู้ใหญ่บ้านเป็นสถาบันที่อยู่คู่กับเมืองไทย และคนไทยมาเป็นเวลานานเป็นที่เคารพรักใคร่นับถือของชาวบ้านมาโดยตลอด แต่ปัจจุบันสถานภาพของกำนันผู้ใหญ่บ้านถูกกระทบกระเทือนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ เป็นผลสืบเนื่องจากวิวัฒนาการทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นับตั้งแต่มีการแก้ไขเกี่ยวกับวาระการดำรงตำแหน่งของกำนันผู้ใหญ่บ้านจากเดิมที่สามารถดำรงตำแหน่งจนถึงอายุ 60 ปี เป็นสามารถดำรงตำแหน่งได้วาระ 5 ปี นอกจากนี้การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านเปลี่ยนแปลงไป ต่อมา มีการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลทั้งหมด ตาม พระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ทำให้กำนันผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทน้อยลง จนกระทั่งมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการบริหารครั้งใหญ่ มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นผลให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องและมีการประกาศใช้กฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวกับเรื่องการปกครองท้องถิ่นยิ่งทำให้ดูเหมือนว่าบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านซ้ำซ้อนกับหน่วยการปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชน

ความสำคัญมีอยู่ว่า จะทำอะไรให้กำนันผู้ใหญ่บ้านและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ตามระเบียบกฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์ต่อพี่น้องประชาชนสูงสุด

#### 3.2.1 การปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น

ได้กล่าวแล้วว่า วิวัฒนาการและความเจริญรวมทั้งการขยายตัวของชุมชนและความเจริญของบ้านเมืองในด้านต่าง ๆ ทำให้สถานภาพของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไป จากเดิมที่เป็นผู้บริหารปฏิบัติงานรับผิดชอบในองค์กรนั้น ๆ ต้องพ้นจากตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อย่างไรก็ตาม สภาพข้อเท็จจริงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ยังเป็นพื้นที่ชุมชนชนบท ประกอบกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ซึ่งอยู่ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีพื้นที่

รับผิดชอบชัดเจน ตามเขตการปกครอง คือ ตำบล/ หมู่บ้าน มีวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน ในขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการแผ่นดินก็มีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกัน และมีพื้นที่ซ้อนทับเขตปกครองของตำบล/ หมู่บ้าน ด้วย และโดยที่กำนันผู้ใหญ่บ้าน มีฐานะเป็นผู้นำ ผู้ปกครอง และเป็นตัวแทนของรัฐในพื้นที่ ในขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดในเขตรับผิดชอบ ดังนั้น การประสานงานระหว่าง 2 ส่วนนี้ จึงมีความสำคัญและจำเป็น หากสามารถดำเนินการได้ก็จะทำให้เกิดพลังในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.2.2 บทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

1) ส่งเสริมและประสานงานในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นผู้ให้ข้อมูลและนำเสนอความต้องการของราษฎรในแต่ละท้องที่ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ นำไปจัดทำแผนพัฒนาของท้องถิ่น โดยเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างประชาชนในแต่ละท้องที่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การพัฒนาของท้องถิ่นมีความสอดคล้องและประสานกันระหว่างส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ

2) ประสานงานและร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรักษาความสงบเรียบร้อยให้เกิดขึ้นในชุมชน เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถือเป็นพนักงานฝ่ายปกครองตามประมวลกฎหมายอาญามีอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ มากมายในการรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น การจับกุมผู้กระทำความผิดอาญา การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การจับกุมผู้กระทำความผิดตาม พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484 เป็นคณะกรรมการเช่าที่ดินตามกฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เป็นต้น ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่ดังกล่าวจึงสามารถขอความร่วมมือและประสานกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการดำเนินการ เพื่อให้ท้องถิ่นเป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อยได้

3) สนับสนุนให้ข้อมูลข่าวสารด้านต่าง ๆ และเป็นตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถือเป็นผู้นำราษฎร มีความใกล้ชิด ทำให้รับทราบข้อมูลในหลาย ๆ ด้าน ที่อยู่ท้องที่ ดังนั้น การพัฒนาท้องถิ่นจึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือกับกำนันผู้ใหญ่บ้านในการดำเนินการด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

4) เป็นตัวแทนของราษฎรในแต่ละท้องที่ในการขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณรวมทั้งจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนกรณีเกิดเหตุสาธารณภัยต่าง ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีงบประมาณ รวมทั้งเครื่องมืออุปกรณ์ในการบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนได้และทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปได้ด้วยความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นกว่าการขอรับความช่วยเหลือจากส่วนกลางแต่เพียงอย่างเดียว

5) ประสานงานและร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเสริมสร้างสุขอนามัยที่ดีให้แก่ราษฎรในแต่ละท้องที่เป็นตัวแทนของท้องถิ่นในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนให้ความร่วมมือในการพัฒนาและเสริมสร้างระบบสาธารณสุขมูลฐานให้เกิดขึ้นแก่ชุมชนที่อยู่ในเขตปกครองของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

6) เป็นตัวแทนของราชการส่วนภูมิภาคในการประสานความร่วมมือด้านต่าง ๆ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ที่ทางราชการได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดเป็นที่เคารพนับถือของราษฎร ดังนั้น การประสานงานกับตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะราบรื่นกว่าและได้ผลมากกว่า

7) ในฐานะและผู้นำและหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้าน สามารถริเริ่มและเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ โดยอาจริเริ่มเอง หรืออาจประชุมราษฎรรวบรวมรายชื่อราษฎร เพื่อร่วมกันเสนอความคิดเห็นในการออกข้อบัญญัติหรือข้อบังคับของท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของประชาชนและท้องถิ่นได้ตามนัยพระราชบัญญัติว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้มีข้อบัญญัติที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

8) ประเมินผลการปฏิบัติงานของท้องถิ่นเป็นระยะ ๆ เพื่อประเมินผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือท้องถิ่น และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาก็ผู้บริหารท้องถิ่นทราบ

9) บทบาทในฐานะผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ และปลัดอำเภอ ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการให้ข้อมูลและรายงานความเคลื่อนไหวปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้ทราบเพื่อพิจารณาหาแนวทางแก้ไขให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) บทความ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” ค้นคืนวันที่ 19 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้อธิบายปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M ไว้ดังนี้

1. การบริหารบุคลากร (Man) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับบุคลากร เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง ปูนบำเหน็จรางวัล และลงโทษ

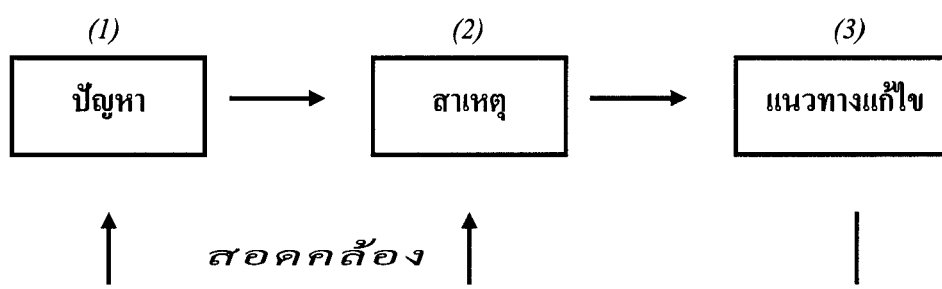


2. การบริหารงบประมาณ (Money) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับงบประมาณ เช่น การกำหนดงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ การจัดเก็บรายได้
3. การบริหารงานทั่วไป (Management) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปตามบทบาท ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับ
4. การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการจัดการที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ การได้มาของวัสดุอุปกรณ์ การใช้งานอย่างคุ้มค่า ตลอดจนการบำรุงรักษา
5. การบริหารคุณธรรม (Morality) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ความสุจริต เช่น การรับผิดชอบต่อตนเอง หน้าที่การงาน ประชาชนและองค์กร
6. การให้บริการประชาชน (Market) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชน เช่น ตอบสนองความต้องการของประชาชน การแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน การทำให้ประชาชนได้รับความสะดวก สบายขึ้น
7. การบริหารเวลา (Minute) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับเวลา เช่น การแก้ไขปัญหาที่รวดเร็ว ทันเวลา ทันเหตุการณ์ การใช้เวลาในการทำกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดหรือไม่

ในปี 2548 วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 25-26) ได้เสนอบทความ เรื่อง “แนวทาง การตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” ได้เสนอการนำกรอบแนวคิดทางวิชาการที่เป็นตัวแบบมาใช้ และได้นำเสนอภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขของเทศบาลไทยที่จัดกลุ่มปัญหาด้วย 6M ดังนี้

การนำกรอบแนวคิดทางวิชาการที่เป็นตัวแบบมาใช้ โดยทั่วไป กรอบแนวคิด (framework concept or theoretical framework) เปรียบเสมือนแว่นขยายที่ช่วยในการมองสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น กรอบแนวคิดยังมีส่วนช่วยให้ผู้ศึกษาหรือผู้ตอบเข้าใช้ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รวมทั้งสามารถกำหนดแนวคิด ตลอดทั้งแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและปรากฏการณ์ได้อย่างเป็นระบบ ครอบคลุม ครบถ้วน ตรงประเด็น และง่ายต่อการทำความเข้าใจด้วย ในที่นี้ผู้ศึกษาได้นำ กรอบแนวคิดข้างล่างนี้ มานำเสนออ้างอิงเพื่อเพิ่มความเข้าใจ

ตัวแบบกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย ปัญหา (problem) สาเหตุ (cause) และแนวทางแก้ไข (suggestion) หรือเรียกว่า กระบวนการพิจารณาปัญหา



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหามีกรอบแนวคิดประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ปัญหา หมายถึง ปัญหาอุปสรรค เป็นสิ่งที่มีลักษณะไม่ดีไม่พร้อมหรือไม่สมควรซึ่งต้องได้รับการแก้ไขต่อไป เช่น ปัญหาการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือปัญหาขาดการประสานงาน เป็นต้น

ขั้นตอนที่สอง สาเหตุ หมายถึง ต้นเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา ซึ่งน่าจะเป็นขั้นตอนที่มาก่อนปัญหาเพราะถ้ามองว่าสิ่งใดเกิดก่อนแล้วสาเหตุจะต้องเกิดก่อนปัญหาอย่างแน่นอนแต่นี้ก็นำปัญหาขึ้นก่อนเพราะจะช่วยเพิ่มความชัดเจนและเข้าใจง่ายขึ้นเมื่อนำเสนอเป็นภาพอีกทั้งข้อความ “ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการแก้ไข” เป็นที่คุ้นเคยกันทั่วไป

ขั้นตอนที่สาม แนวทางการแก้ไข อาจเรียกว่า แนวทางการพัฒนา หรือ ข้อเสนอแนะก็ได้โดยต้องสอดคล้องกับสาเหตุและปัญหาในลักษณะที่สามารถแก้ไขที่สาเหตุและแก้ไขปัญหาได้สำหรับเทคนิคการนำกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาไปประยุกต์ใช้ มีอย่างน้อย 5

ประการที่หนึ่ง ปัญหาส่วนใหญ่จะเป็นข้อความที่แสดงออกในแง่ลบ เช่น ปัญหาการขาดประสิทธิภาพหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ดีเท่าที่ควร ปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือปัญหาการขาดขวัญและกำลังใจ

ประการที่สอง สาเหตุเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งที่ต้องค้นหา เพราะจะมีส่วนช่วยให้แก้ไขปัญหามาตรังประเด็น รับผิดชอบ และครบถ้วน หากพิจารณาศึกษาไม่ถึงถ้วน อาจทำให้การหาสาเหตุผิดพลาดได้ง่ายอันจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่คลาดเคลื่อนสำหรับเทคนิคการหาสาเหตุมีอย่างน้อย 6 ข้อ ดังนี้

1. สาเหตุต้องมีอย่างน้อย 2 สาเหตุ เพราะข้อเท็จจริงที่ว่า “ไม่มีปัญหาใดในโลกเกิดจากสาเหตุเดียว”
  2. สาเหตุต้องเกิดก่อนปัญหา มาก่อนปัญหา หรือเป็นบ่อเกิดของปัญหา ตัวอย่างเช่น ถ้า ปัญหา คือ ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจ สาเหตุของปัญหานี้ เช่น (1) ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการบริหารจัดการที่เข้มงวดมากเกินไป หรือ (2) ระบบราชการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของทางราชการ (เพราะสนับสนุนระบบอุปถัมภ์) สาเหตุตามตัวอย่างนี้ ส่วนเกิดมาก่อน และเป็นบ่อเกิดของปัญหาทั้งสิ้น
  3. อย่างนำ “อาการ” มาเป็นสาเหตุ อาการ หมายถึง ข้อความที่ขยายความหรืออธิบายปัญหา หรือข้อความที่มีความหมายเดียวกับปัญหา หรือข้อความที่เกิดขึ้นพร้อมกับปัญหา หรือเกิดขึ้นในเวลาเดียวกับปัญหา ข้อความที่เป็นอาการนั้น ไม่อาจเป็นสาเหตุได้ ตัวอย่างที่หนึ่ง ถ้า ปัญหา คือ การเป็นหวัด อาการของการเป็นหวัด เช่น น้ำมูกไหล ไอ หรือจาม เป็นต้น ดังนั้น การมีน้ำมูกไหล ไอ หรือจาม ไม่อาจนำมาเป็นสาเหตุได้ ตัวอย่างที่สอง ถ้าปัญหา คือ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่อ่อนแอ อาการของปัญหานี้ เช่น ผู้บริหารคนนั้นปล่อยปละละเลย ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารคนนั้นไม่เข้มงวดไม่ควบคุมตรวจสอบผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ผู้บริหารคนนั้นไม่ปฏิบัติราชการอย่างเอาใจจริงเอาใจ เป็นต้น
  4. สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากจิตใจ สาเหตุจำนวนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ เพราะส่วนใหญ่แล้ว จิตใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม โดยจิตใจของคน ๆ หนึ่ง มีส่วนกับจิตใจ เช่น การขาดอุดมการณ์ ขาดจิตสำนึก ขาดคุณธรรม ขาดจริยธรรม ขาดจิตวิญญาณ ความรัก ความปรารถนา ความต้องการ ความชอบ และความไว้วางใจมากเกินไป เป็นต้น ตัวอย่างที่หนึ่ง ถ้าปัญหา คือ เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี หรือเจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกของการให้บริการ เป็นต้น ตัวอย่างที่สอง ถ้า ปัญหา คือ ผู้บริหารบริหารขาดประสิทธิภาพ สาเหตุที่เกิดจากจิตใจ เช่น ผู้บริหารไว้วางใจหรือรักลูกน้องมากเกินไป หรือผู้บริหารขาดจิตสำนึกในการรับใช้ชาติแผ่นดิน เป็นต้น ตัวอย่างที่สาม ถ้า ปัญหา คือ ผู้นำมีลักษณะเผด็จการหรือบริหารงานอย่างรวบอำนาจ สาเหตุที่เกิดจากจิตใจ เช่น ผู้นำคนนั้นมีจิตใจที่มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลัก หรือมีจิตวิญญาณที่ต้องการให้งานประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว เป็นต้น
- มีข้อสังเกตว่า การเขียนสาเหตุที่เกิดจากจิตใจนั้น จะต้องเป็นจิตใจของคน ๆ เดียวกันกับคนที่เกิดปัญหา ตัวอย่างเช่น ปัญหา คือ นายกรัฐมนตรีมีลักษณะผู้นำแบบอ่อนแอ หรือนายกรัฐมนตรีที่บริหารจัดการอย่างปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวด สาเหตุที่เกิดจากจิตใจจะต้องเป็นไปในลักษณะที่เป็นจิตใจของนายกรัฐมนตรีคนนั้น มิใช่จิตใจของบุคคลอื่น เช่น ข้าราชการ

ในกรณีนี้ สาเหตุ คือ นายกรัฐมนตรีขาดจิตสำนึกในการบริหารจัดการเพื่อส่วนร่วม หรือ นายกรัฐมนตรี (มีจิตใจ) ต้องการให้ประชาชนรักและไม่ต้องการสร้างศัตรู โดยสาเหตุของปัญหาที่ นายกรัฐมนตรีมีลักษณะเป็นผู้นำแบบอ่อนแอในกรณีนี้ จะต้องไม่เป็นไปในลักษณะที่ว่า ข้าราชการ มีเจตนาหรือมีจิตใจทุจริต หรือข้าราชการขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการเพื่อส่วนรวม

5. สาเหตุบางอย่างมีความหมายเดียวกัน ตัวอย่างที่หนึ่ง ถ้าปัญหา คือ เจ้าหน้าที่ให้ บริหารไม่ดีเท่าที่ควร สาเหตุของปัญหาดังกล่าว เช่น (1) เจ้าหน้าที่มีน้อยหรือ (2) หน่วยงานมีงาน มากซึ่งหมายถึง มีประชาชนมาใช้บริหารมาก สาเหตุทั้ง 2 ข้อนี้ มีความหมายเดียวกัน ตัวอย่างที่สอง ถ้าปัญหา คือ การจราจรติดขัด สาเหตุของปัญหานี้ เช่น (1) รถยนต์มีจำนวนมาก หรือ (2) จำนวน ถนนมีน้อย สาเหตุ 2 ข้อนี้ มีความหมายเดียวกัน

6. ไม่ควรมองสาเหตุเพียงด้านเดียว แต่ควรพิจารณาสาเหตุอย่างเป็นระบบหรือ มองในวงกว้าง หรือมีการ “จัดกลุ่ม” สาเหตุ เช่น สาเหตุที่เกิดจากด้านวัตถุและด้านจิตใจ หรือ สาเหตุที่เกิดจากตัวบุคคลและหน่วยงาน หรือสาเหตุที่เกิดจากตัวบุคคลและระบบหรือสาเหตุด้าน เศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง เหล่านี้เป็นต้น

ประการที่สาม ข้อความใดข้อความหนึ่งที่น่ามาใช้ อาจเป็นได้ทั้งปัญหา หรือ สาเหตุ ขึ้นอยู่กับว่าจะนำข้อความนั้น ไปใช้หรือมองในแง่ใด เช่น การประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร ถือเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน เป็นต้น

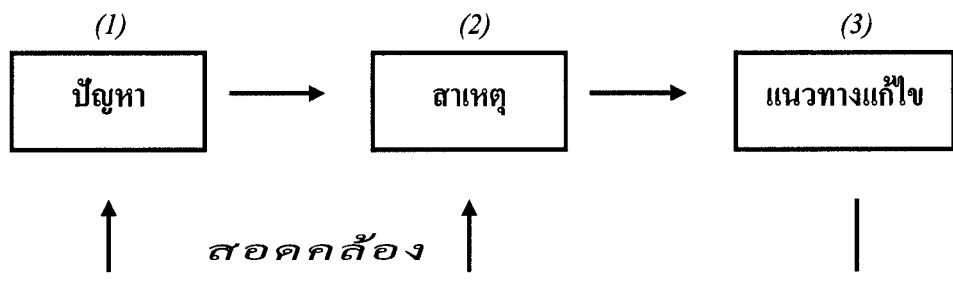
ประการที่สี่ ในการระบุปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขทุกครั้ง ควรใส่ประธาน ของประโยคกำกับในทุกประโยค มิฉะนั้นแล้ว จะทำให้การกำหนดปัญหา การหาสาเหตุ และการ เสนอแนวทางแก้ไขคลาดเคลื่อนและสับสนได้ง่าย

ประการที่ห้า แนวทางแก้ไขส่วนใหญ่จะเป็น ไปในลักษณะตรงกันข้ามกับสาเหตุ เช่น สาเหตุเกิดจากข้าราชการขาดการฝึกอบรม หรือข้าราชการมีรายได้น้อย แนวทางแก้ไขคือ ส่งข้าราชการไปฝึกอบรม หรือสนับสนุนให้ข้าราชการมีรายได้เสริม ตามลำดับ

เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจตัวแบบหรือกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วยปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข จึงนำมาปรับใช้กับปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขของเทศบาลไทย ซึ่งจัดกลุ่ม ปัญหาด้วย “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการ” 6 ด้าน หรือ 6M มาเป็นตัวอย่าง

ภาพข้างล่างนี้ เป็นกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข หรือเรียกว่า กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา โดยนำภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข ของเทศบาลไทยที่จัดกลุ่มปัญหาด้วย 6M มาเป็นตัวอย่าง ดังภาพที่ 2.3

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



1. บุคลากรไม่มีคุณภาพ  
เท่าที่ควร (Man)

1.1 ฝ่ายการเมืองเข้าสู่ตำแหน่ง  
อย่างไม่บริสุทธิ์ยุติธรรม ยึดถือ  
ระบบอุปถัมภ์มากเกินไป

1.1 คณะกรรมการการเลือกตั้ง  
สื่อมวลชน และประชาชนควร  
สนใจและควบคุมตรวจสอบ  
การเลือกตั้งเพิ่มขึ้น

1.2 ฝ่ายประจำได้รับเงินเดือน  
และค่าตอบแทนต่ำ

1.2 ภาครัฐควรเพิ่มเงินเดือน  
ค่าตอบแทน และสวัสดิการแก่  
ฝ่ายประจำ

2. เทศบาลมีงบประมาณจำกัด  
(Money)

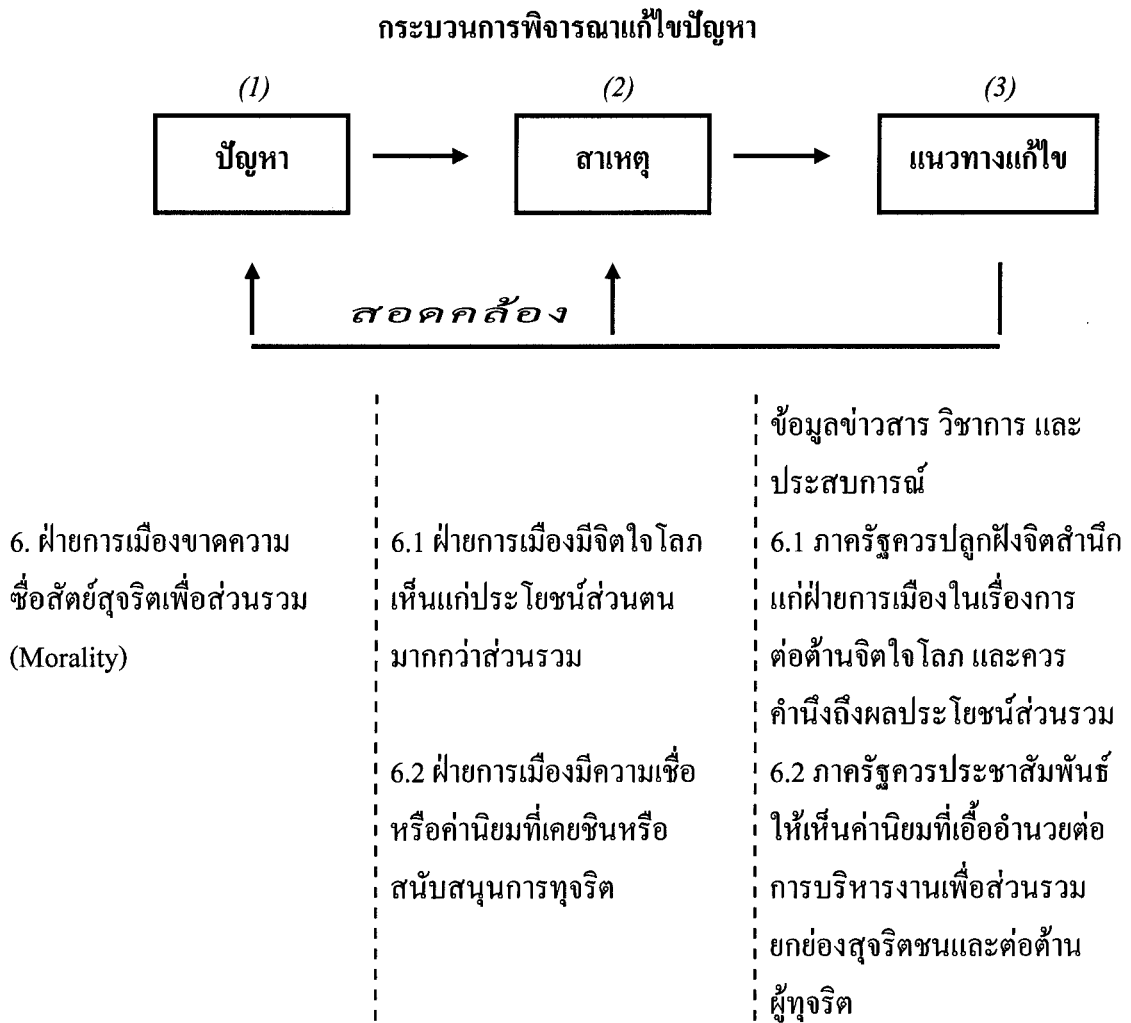
2.1 ฝ่ายการเมืองขาด  
ประสิทธิภาพในการบริหาร  
งบประมาณ การจัดเก็บรายได้  
และการแสวงหารายได้เพิ่มเติม

2.1 ฝ่ายการเมืองมุ่งเก็บภาษีให้  
เต็มเม็ดเต็มหน่วย ประหยัด  
ปราบปรามทุจริต ขอความ  
ช่วยเหลือจากเชี่ยวชาญ มี  
นโยบายและเป้าหมายในการ  
จัดเก็บภาษีอย่างชัดเจน มี  
นโยบายและเป้าหมายในการ  
จัดเก็บภาษีอย่างชัดเจน

2.2 ฝ่ายการเมืองและฝ่าย  
ประจำขาดจิตสำนึกในการเป็น  
ข้าราชการที่ใช้จ่ายงบประมาณ  
อย่างสุจริต

2.2 ปลุกฝังจิตสำนึกแก่ฝ่าย  
การเมืองและฝ่ายประจำใน  
เรื่องความซื่อสัตย์สุจริตในการ  
ใช้งบประมาณ ฝึกอบรมและ  
ปกป้องคุ้มครองข้าราชการที่  
ปฏิบัติงานสุจริต





ภาพที่ 2.3 ภาพแสดงกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา

สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ศึกษานำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม และในบทที่ 5 การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 4. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในเชิงเปรียบเทียบ

ผู้ศึกษาได้ศึกษาความเป็นมา โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความเป็นมาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของตำบลและหมู่บ้าน และส่วนที่ 2 ความเป็นมาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในแต่ละส่วนจะแยกเป็น 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ (1) ความเป็นมา (2) โครงสร้าง และ (3) อำนาจหน้าที่ ดังนี้

##### 4.1 ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของตำบลและหมู่บ้าน

###### 4.1.1 ความเป็นมาของ ตำบลและหมู่บ้าน

นับแต่ได้มีการปฏิรูปการปกครองแผ่นดินในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ได้มีการจัดระเบียบการปกครองแผ่นดินเป็น 2 ส่วน ได้แก่

- 1) การปกครองส่วนกลาง
- 2) การปกครองส่วนภูมิภาค หรือ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การปกครองอาณา

เขตการปกครองอาณาเขต หรือการปกครองส่วนภูมิภาค นั้น มีเมืองหรือหัวเมืองเป็นศูนย์การบริหารมีการจัดระเบียบการปกครองภายในเมืองหนึ่ง ๆ ออกเป็นหน่วยการปกครองรับผิดชอบลดหลั่นกันลงมา คือ

แขวง ประกอบด้วยตำบล ผู้ปกครองแขวงได้รับบรรดาศักดิ์เป็น “หมื่นแขวง”

ตำบล มีหัวหน้าเป็น กำนัน รับบรรดาศักดิ์เป็น “พัน”

หมู่บ้าน มีหัวหน้าเป็น ผู้ใหญ่บ้าน ลักษณะการปกครองรูปแบบตำบลหมู่บ้านนี้ ได้ใช้เป็นหลักในการปกครองสืบต่อเรื่อยมา

ในสมัยต่อมา หัวเมืองต่าง ๆ บางเมืองได้ละเลยไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดกฎหมายที่ระบุไว้จนทำให้มีการละเว้นการจัดรูปการปกครองให้มีผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับหมู่บ้าน คงมีแต่พนักงานปกครองระดับตำบลเรียกว่า “กำนัน” เท่านั้นเป็นผู้ปกครองชั้นต้น อีกทั้งสถานการณ์บ้านเมืองในบางขณะไม่เอื้ออำนวย ทำให้บางครั้งหมู่บ้านไม่มีผู้ปกครอง ประกอบกับลักษณะการจัดการปกครองก็ไม่ได้มีระเบียบวางไว้เป็นที่แน่นอนแต่อย่างใด ดังนั้น ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) จึงได้ทรงพระราชดำริให้มีการฟื้นฟูการปกครองระดับหมู่บ้านขึ้นใหม่ เพราะทรงเล็งเห็นว่าการปกครองระดับนี้จำเป็นและสำคัญยิ่งในการบริหารราชการแผ่นดินเนื่องจากเป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับราษฎรมากที่สุด โดยได้ทรงให้



มีการทดลองจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน เมื่อ ร.ศ. 111 (พ.ศ. 2435) ที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งการจัดการปกครอง ตำบล หมู่บ้านใหม่นี้มีลักษณะแตกต่างจากเดิมหลายประการคือ ให้ราษฎรพิจารณาเลือกผู้ใหญ่บ้านเอง แทนการแต่งตั้งโดยผู้รั้งเมืองดังแต่ก่อน สำหรับการบังคับบัญชาชั้น ได้กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่ การป้องกันโจรกรรมและผู้ร้าย และกำหนดให้มีผลประโยชน์ตอบแทนบ้างกับงานในหน้าที่ ได้แก่ สิ้นลดค่านา ภาษีไม้ไผ่ ค่าเหยียบย่ำที่นารายกร ซึ่งความมุ่งหมายในการปกครองระดับหมู่บ้านก็เพื่อให้ผู้ใหญ่บ้านซึ่งราษฎรเลือกสรรขึ้น โดยความยินยอมช่วยกันดำเนินกิจการในหมู่บ้านให้เรียบร้อย เป็นหู เป็นตาแก่ทางราชการ ที่จะช่วยสอดส่องดูแลทุกข์สุขของราษฎรทั่วไป ตลอดจนช่วยเก็บภาษีอากรผลประโยชน์ของแผ่นดินซึ่งสมควรได้จากราษฎร โดยธรรมดา เพื่อใช้ในกิจการบริหารงานของแผ่นดิน

นอกจากการทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้ว ยังมีการศึกษาข้อเท็จจริงเพิ่มเติม โดยดูสภาพท้องที่และความเป็นอยู่ทั่วไปของประชาชน โดยสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดีคนแรกของกระทรวงมหาดไทย ได้เสด็จออกตรวจราชการตามหัวเมืองต่าง ๆ และยังทรงมอบหมายให้หลวงเทศาภิบาลเดินทางไปสู่งานการปกครองของประเทศพม่าและมลายู หลังจากนั้นได้จัดประชุมข้าหลวงเทศาภิบาล เพื่อปรึกษาความเห็นและรับฟังข้อเท็จจริงของแต่ละท้องที่ เมื่อปรากฏว่าโครงการทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนี้ประสบผลสำเร็จด้วยดี จึงได้วางรูปแบบการปกครองระดับหมู่บ้านตำบลเรียกว่า “การปกครองท้องที่” อย่างเป็นทางการขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการปกครองประเทศ และได้ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 ขึ้นใช้บังคับทั่วประเทศโดยประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ข้อความและหลักเกณฑ์ส่วนใหญ่ของพระราชบัญญัตินี้ ได้ใช้เป็นหลักในการปกครองท้องที่ของประเทศไทยสืบมา นับว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ได้กำหนดการจัดระเบียบตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งกำหนดหน้าที่ไว้อย่างละเอียดเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจตราดูแลทุกข์สุขของราษฎรตามท้องที่ต่าง ๆ ต่างพระเนตรพระกรรณ สร้างความเป็นธรรมในการปกครองบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดเด่นของกฎหมายฉบับนี้ที่กำหนดให้มีการเลือกผู้ใหญ่บ้าน เป็นเพราะพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่จะให้ราษฎรมีโอกาสใช้สิทธิในการปกครองตนเองด้วย

หลังจากที่ได้ประกาศพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 มาเป็นเวลานานประมาณ 17 ปี ต่อมา ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) จึงได้ทรงประกาศยกเลิกและประกาศให้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ขึ้นใช้บังคับแทนและถือเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน สืบมาจนทุกวันนี้

การจัดการปกครองท้องถิ่น การจัดการปกครองท้องถิ่นได้เริ่มต้นมาจากรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ซึ่งทรงมีพระราชดำริให้มีการฟื้นฟูการปกครองระดับหมู่บ้านที่มาแต่เดิมขึ้นใหม่ เพราะทรงเล็งเห็นว่าการปกครองในระดับนี้จำเป็นและสำคัญยิ่งในการบริหารราชการแผ่นดิน เนื่องจากเป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับราษฎรมากที่สุด โดยได้ทรงให้มีการทดลองจัดระเบียบ การปกครองตำบล หมู่บ้าน ขึ้นที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเมื่อ ร.ศ. 111 (พ.ศ. 2435) โดยให้ราษฎรเลือกผู้ใหญ่บ้านแทนการแต่งตั้ง โดยเจ้าเมืองตั้งแต่ก่อนนับแต่นั้นมาจึงได้มีการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน ตามหัวเมืองต่าง ๆ โดยตราเป็นพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น ร.ศ. 116

ต่อมา ในรัชสมัยรัชกาลที่ 6 ได้มีการตราพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องถิ่น พุทธศักราช 2457 จะขึ้นใช้บังคับแทน และได้มีการใช้สืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

การจัดการปกครองท้องถิ่นที่กำหนดไว้ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พุทธศักราช 2457 จะประกอบไปด้วย

- 1) หมู่บ้าน
- 2) ตำบล
- 3) กิ่งอำเภอ
- 4) อำเภอ

#### 4.1.2 โครงสร้างของหมู่บ้านและตำบล

หมู่บ้าน การบริหารงานของหมู่บ้าน มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

- 1) ผู้ใหญ่บ้าน
- 2) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
- 3) คณะกรรมการหมู่บ้าน

ในหมู่บ้านหนึ่งมีผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ทำหน้าที่ปกครองราษฎรในเขตหมู่บ้าน โดยมีที่มาจากการเลือกของราษฎรในหมู่บ้านนั้น

นอกจากจะมีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ปกครองหมู่บ้านแล้ว ยังมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้าน

ประเภทของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มี 2 ประเภท คือ

1) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง มีหมู่บ้านละ 2 คน เว้นแต่หมู่บ้านใดมีความจำเป็นต้องมีมากกว่า 2 คน ต้องขออนุมัติกระทรวงมหาดไทย

2) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ หมู่บ้านใดจะมีได้ต้องให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อนุมัติตามจำนวนที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

### คณะกรรมการหมู่บ้าน ประกอบด้วย

- 1) ผู้ใหญ่บ้าน เป็นประธาน
- 2) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง เป็นกรรมการ
- 3) กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งราษฎรเลือกตั้ง จำนวน 5- 9 คน เป็นกรรมการโดยเลือกเป็นรองประธาน 1 คน เลือกเป็นเลขานุการ 1 คน และเลือกเป็นผู้ช่วยเลขานุการ 1 คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี

คณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

ตำบล ตำบลเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่ย่อยรองจากอำเภอหรือกิ่งอำเภอ การจัดการปกครองตำบลเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ซึ่งกำหนดให้ตำบล ประกอบด้วยหลาย ๆ หมู่บ้านรวมกัน

การบริหารราชการตำบล มีพนักงานปกครองตำบล ดังนี้ คือ

- 1) กำนัน
- 2) แพทย์ประจำตำบล
- 3) สารวัตรกำนัน

ในตำบลหนึ่ง มีกำนันคนหนึ่งเป็นผู้ปกครองและรับผิดชอบในการดูแลทุกข์สุขของประชาชนทุกหมู่บ้านทั่วทั้งตำบลนั้น ประชาชนในตำบลเป็นผู้เลือกกำนันจากผู้ที่เป็นผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้น

แพทย์ประจำตำบลมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ การช่วยเหลือกำนันผู้ใหญ่บ้าน คิดอ่าน และจัดการรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล ป้องกันและตรวจตราความเจ็บไข้ได้ป่วยที่เกิดขึ้นแก่ราษฎรในตำบลนั้นและตำบลใกล้เคียง ตลอดจนรายงานโรคระบาดร้ายแรงแก่กำนัน และนายอำเภอท้องที่

การดำรงตำแหน่งของแพทย์ประจำตำบล ต้องให้กำนันและผู้ใหญ่บ้านประชุมพร้อมกันเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติต่อไปนี้ คือ บุคคลผู้มีสัญชาติไทย และมีความรู้ในวิชาแพทย์แผนปัจจุบันหรือแผนโบราณ ตลอดจนเป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ในตำบลนั้น เว้นแต่ผู้ที่เป็นแพทย์ประจำตำบลใกล้เคียงกันกระทำการรวมเป็นสองตำแหน่ง

เมื่อเลือกผู้มีคุณสมบัติแล้ว จึงเสนอชื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งเป็นแพทย์ประจำตำบล ในตำบลหนึ่ง ๆ ให้มีสารวัตรกำนันจำนวน 2 คน ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยและรับใช้สอยของกำนันผู้ที่จะเป็นสารวัตรกำนันนั้นแล้วแต่กำนันจะร้องขอให้เป็น แต่ต้องได้รับความเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัดและกำนันมีอำนาจเปลี่ยนสารวัตรกำนันได้

คณะรัฐมนตรี รัฐบาล พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ (ปี พ.ศ. 2550) อนุมัติในหลักการร่าง พ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. .... ตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ โดยมีหลักการสำคัญคือ การปรับเปลี่ยนการเข้าสู่ตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยปรับวิธีการเลือกให้มีกระบวนการกลั่นกรองผู้สมัคร โดยเข้มงวด ก่อนให้ประชาชนเลือก แล้วให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่มีความรู้ความสามารถมีความประพฤติเหมาะสม ได้เข้ามาดำรงตำแหน่งมากขึ้น และจะปรับแก้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจาก 5 ปี เป็น อยู่จนอายุ 60 ปี เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่ใช่พนักงานเมืองท้องถิ่น และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 5 ปี ถ้าประเมินไม่ผ่าน ก็จะต้องถูกสั่งให้ออกจากตำแหน่ง รวมถึงราษฎรจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง สามารถเข้าชื่อร้องขอให้ออกจากตำแหน่งได้ ส่วนการลงโทษทางวินัย ให้เป็นเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน นอกจากนี้ยังจะมีการปรับแก้ไขอำนาจหน้าที่มิให้ซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยการตัดอำนาจหน้าที่ให้เหลือเฉพาะในด้านที่รักษาความสงบเรียบร้อยและหน้าที่อื่นตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

ที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ที่มีนายมีชัย ฤชุพันธุ์ เป็นประธานการประชุม เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2550 พิจารณาร่างพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ (เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) ที่คณะกรรมการวิสามัญฯ พิจารณาเสร็จแล้ว โดยมีมติเห็นชอบร่างฯ ในวาระ 2 และ 3 ด้วยคะแนน 82 ต่อ 1 เสียงงดออกเสียง 1 เพื่อให้กฎหมายมีผลบังคับใช้ต่อไป

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้มีหลักการสำคัญคือ การขยายอายุการดำรงตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้านจากเดิม 5 ปี เป็นเกษียณเมื่ออายุครบ 60 ปี แต่ให้ประเมินผลงานทุก 5 ปี หรือจะเป็นทุกปีก็ได้ นอกจากนี้ยังกำหนดบทบาทหน้าที่ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านและตำบลของตน พร้อมทั้งเปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหากำนันจากเดิมให้มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรง มาเป็นให้นายอำเภอเป็นประธานการประชุมผู้ใหญ่บ้านตำบลนั้น เพื่อปรึกษาหารือคัดเลือกผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่งคนหนึ่งในตำบลนั้นขึ้นดำรงตำแหน่ง

### 4.1.3 อำนาจหน้าที่ ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน

ตารางที่ 2.1 แนวทางและวิธีปฏิบัติหน้าที่ในตำบลและหมู่บ้านของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนที่สำคัญ

พระราชบัญญัติ / ระเบียบ	อำนาจหน้าที่
	1. การดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
1. พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457	<p>กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นหัวหน้าปกครอง ดูแลราษฎรในตำบล หมู่บ้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. หน้าที่ความรับผิดชอบในทางปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ตามมาตรา 27, มาตรา 34 ทวิ</li> <li>2. หน้าที่และความรับผิดชอบในการที่เกี่ยวกับความอาญาตาม มาตรา 28, มาตรา 35</li> <li>3. อำนาจหน้าที่อื่น ๆ               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 รายงานเรื่องทุกข์ร้อนของราษฎร มาตรา 36</li> <li>3.2 จับกุมคนร้าย ติดตามของกลางคืน หรือดับไปตาม มาตรา 37</li> <li>3.3 ดูแลคนเดินทางตามมาตรา 38</li> <li>3.4 ให้ความช่วยเหลือราชการในการนำทางและจัดหาเสบียง ตามมาตรา 39</li> <li>3.5 รักษาสิ่งซึ่งเป็นสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ ตามมาตรา 40</li> <li>3.6 รักษาบัญชีสำมะโนครัวตามมาตรา 41</li> <li>3.7 จัดทำบัญชีสิ่งของซึ่งต้องเสียภาษีอากร ตาม มาตรา 42</li> </ol> </li> </ol>
2. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา	<p>มาตรา 2 (10) “การสืบสวน” หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริง และหลักฐาน ซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจให้ปฏิบัติ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด</p> <p>(16) “พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ” หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รวมทั้งพัสติ เจ้าพนักงานกรม</p>

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

พระราชบัญญัติ / ระเบียบ	อำนาจหน้าที่
	<p>สรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเจ้าท่า พนักงานตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าพนักงานอื่น ๆ ในเมื่อทำการอันเกี่ยวกับการจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายซึ่งคนมีหน้าที่ต้องจับกุมปราบปราม</p> <p>มาตรา 78 พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจจะจับผู้ใดโดยไม่มีหมายจับนั้นไม่ได้ เว้นแต่ในกรณีต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) เมื่อบุคคลนั้นได้กระทำความผิดซึ่งหน้า</li> <li>(2) เมื่อพบบุคคลนั้นกำลังพยายามกระทำความผิดหรือพบโดยมีพฤติการณ์อันควรสงสัยว่าผู้นั้นจะกระทำความผิด โดยมีเครื่องมือ อาวุธหรือวัตถุอย่างอื่นอันสามารถอาจใช้ในการกระทำความผิด</li> <li>(3) เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดมาแล้วและจะหลบหนี</li> <li>(4) เมื่อมีผู้ขอให้จับโดยแจ้งว่าบุคคลนั้นได้กระทำความผิดและแจ้งด้วยว่าได้ร้องทุกข์ไว้ตามระเบียบแล้ว</li> </ol>
<p>3. พระราชบัญญัติป่าไม้ พุทธศักราช 2484</p>	<p>เป็นเจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ มีหน้าที่ดำเนินการตาม พ.ร.บ. ป่าไม้ พ.ศ. 2484 คือ จับกุมปราบปรามผู้บุกรุกครอบครองป่า หรือผู้ที่มีไม้หวงห้ามอันมิได้แปรรูปเกิน 0.02 ลบ.ม. โดยไม่ได้รับอนุญาต หรือจับกุมผู้เก็บหาของป่าหวงห้ามที่ไม่ได้รับอนุญาต</p>
<p>4. พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507</p>	<p>เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ป่าสงวนแห่งชาติ ภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ มีหน้าที่ควบคุมรักษาป่าสงวนแห่งชาติซึ่งการจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิด ตาม พ.ร.บ. ที่ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา</p>

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

พระราชบัญญัติ / ระเบียบ	อำนาจหน้าที่
5. พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535	เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่ามีหน้าที่ป้องกันปราบปรามมิให้ผู้ใดยึดถือ ครอบครองที่ดินหรือตัดโค่นแล้ววาง เผา ทำลายต้นไม้ ชุกหา แร่ ดิน หิน หรือล่าสัตว์ป่า
6. ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการปฏิบัติงานประณีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530	ทำหน้าที่ในการประณีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการ
5. พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534	1. เป็นนายทะเบียนผู้รับแจ้งประจำตำบล หมู่บ้าน มีหน้าที่รับแจ้งการเกิด การตาย การย้ายที่อยู่ การสร้างบ้านใหม่ การรื้อบ้าน และการกำหนดเลขประจำบ้าน
6. ประกาศสำนักทะเบียนกลาง เรื่องการแต่งตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นนายทะเบียนผู้รับแจ้ง ลงวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2535	2. เป็นนายทะเบียนในเรื่องการตรวจความถูกต้องของการทะเบียนราษฎรในตำบล หมู่บ้าน 3. เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา ในการจับกุมผู้กระทำความผิดงานทะเบียนราษฎรในเขตตำบล หมู่บ้าน 4. เป็นนายทะเบียนในเรื่องการตรวจความถูกต้องของการทะเบียนราษฎรในตำบล หมู่บ้าน
7. พระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ. 2526 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2542	เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา ในการจับกุมผู้กระทำความผิดงานทะเบียนราษฎรในเขตตำบล หมู่บ้าน 1. เป็นเจ้าพนักงานตรวจบัตรตามด้านตรวจต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย ทั้งนี้จะต้องมีคำสั่งให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติหน้าที่ ณ ด้านตรวจนั้น ๆ
8. คำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 674/2540 เรื่องการแต่งตั้งเจ้าพนักงานตรวจบัตรและพนักงานเจ้าหน้าที่ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2540	

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

พระราชบัญญัติ / ระเบียบ	อำนาจหน้าที่
9. ระเบียบกรมการปกครองว่าด้วยการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ. 2538	2. เป็นบุคคลผู้นำเชื่อถือในการรับรองตัวบุคคลผู้ขอทำบัตร 3. เป็นผู้มอบบัตรประจำตัวประชาชนให้รับราษฎรในตำบลหมู่บ้าน (เฉพาะบัตรที่ไม่ได้ออกด้วยระบบคอมพิวเตอร์)
10. พระราชบัญญัติอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิงและสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ. 2490	4. เป็นผู้รับรองความเหมาะสมและความประพฤติของผู้ขออนุญาตมี และใช้อาวุธปืนต่อนายทะเบียนท้องที่ 5. เป็นผู้กำกับดูแล ควบคุมตรวจตรา การมีและใช้อาวุธปืน ภายในตำบล หมู่บ้าน ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย
11. คำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 674/2490 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2490	
12. หนังสือกระทรวงมหาดไทยที่ มท 310. 2/ว967 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2540	
13. พระราชบัญญัติจดทะเบียนครอบครัว พ.ศ. 2478	6. กำหนดผู้รับคำร้องขอจดทะเบียนสมรสของคู่สมรสที่มีถิ่นที่อยู่ในตำบลนั้น ซึ่งยื่นขอจดทะเบียนสมรสนอกสำนักทะเบียนในท้องที่ที่ ผวจ. โดยอนุมัติของ รมว. มท. กำหนดส่วนผู้ใหญ่บ้านจะเป็นพยานกรณีคู่สมรสแสดงเจตนากระทำการสมรสนอกสำนักทะเบียน
14. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจดทะเบียนครอบครัว พ.ศ. 2541	7. กำหนดเป็นพยานในกรณีคู่สมรสประสงค์จะขอทะเบียนสมรสด้วยวาจาหรือกริยา
15. พระราชบัญญัติสัตว์พาหนะ พ.ศ. 2482	8. เป็นผู้สำรวจและจัดทำบัญชีสัตว์พาหนะ
16. ระเบียบการสัตว์พาหนะ พ.ศ. 2482	9. อำนวยความสะดวกในการนำสัตว์พาหนะในจดทะเบียน



## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

พระราชบัญญัติ / ระเบียบ	อำนาจหน้าที่
17. หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0422/ว 603 ลงวันที่ 1 เมษายน 2534	10. มีหน้าที่รับแจ้งความรับมอบตัวรูปพรรณสัตรีที่ตาย
18. พระราชบัญญัติสุสานและฌาปนสถาน พ.ศ. 2528	11. เป็นผู้อนุญาตแทน ผวจ. (กรณี ผวจ. มีคำสั่งมอบ) ให้เก็บฝังหรือเผาศพ ในสถานที่อื่นนอกจากในสุสานหรือฌาปนสถาน
<b>2. ด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน</b>	
19. พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522	ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานป้องกันภัย (มาตรา 33) และเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา (มาตรา 43)
<b>3. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</b>	
<b>หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจในพื้นที่</b>	
20. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521	ไม่ได้ยกเลิกกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงยังคงมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457
21. พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540	1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังคงมีอำนาจหน้าที่เช่นเดิมในพื้นที่สภาตำบล (นิติบุคคล)
22. พระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาล พ.ศ. 2542	2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในเขตเทศบาล ยังคงมีอำนาจหน้าที่อยู่ต่อไปจนกว่าจะพ้นจากตำแหน่งหรือครบวาระแต่ไม่เกิน 5 ปี
23. พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537	3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังคงมีอำนาจหน้าที่เช่นเดิมในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน
24. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการวางแผนพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541	4. กำนัน ในพื้นที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

พระราชบัญญัติ / ระเบียบ	อำนาจหน้าที่
25. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารการพัฒนาเพื่อกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น พ.ศ. 2529 หมวดที่ 6 ข้อ 18, 19, 20	(1) กำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ การวางผังเมือง ปัญหาองะการบริหารส่วนตำบล และให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น (2) เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา การพิจารณาให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลแผนพัฒนา
26. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 58, 59	(3) ให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนา
27. หนังสือกระทรวงมหาดไทยด่วนมาก ที่ มท 0311.2/ว 1869 ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2541	6. ให้กรรมการหมู่บ้านและกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาป้องกันตนเอง มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาชนบทระดับหมู่บ้าน
<b>4. ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน โดยกระบวนการประชาคม</b>	
28. พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 มาตรา 27 ข้อ 3, ข้อ 11, ข้อ 17	1. เป็นกลุ่มแกนตำบลในการกระตุ้นเร่งเร้าให้เกิดการรวมกลุ่มที่หลากหลาย และขยายเครือข่ายความร่วมมือร่วมใจ 2. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกำหนดทิศทางของกลุ่มในหมู่บ้าน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน 3. ส่งเสริมให้เกิดเวทีชาวบ้าน เพื่อให้ประชาชน ผู้นำท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน ได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นและแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในตำบล หมู่บ้าน 4. นิเทศติดตามและกระตุ้นให้กลุ่มองค์กรประชาชนที่หลากหลายและเครือข่ายสร้างความเคลื่อนไหวและร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาหมู่บ้าน /ชุมชนอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรของหมู่บ้าน /ชุมชน รวมทั้งประสานแหล่งทรัพยากรจากภายนอกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหมู่บ้าน/ชุมชนอย่างเต็มที่

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

พระราชบัญญัติ / ระเบียบ	อำนาจหน้าที่
<p>5. โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียงเฉลิมพระเกียรติ</p> <p>เป็นผู้หัวหน้าคณะทำงาน/ คณะทำงานในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียงเฉลิมพระเกียรติในระดับตำบล</p>	
<p>6. ด้านการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐและของกระทรวงมหาดไทย</p> <p>29. พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 หมู่บ้าน/ชุมชน เฉลิมพระเกียรติปลอดยาเสพติด</p>	<p>ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (10) และ (16) และมาตรา 78</p>

#### 4.2 ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

##### 4.2.1 ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีฐานะเป็นนิติบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลมีวิวัฒนาการมาจากสภาตำบล เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนให้มากขึ้น จึงได้พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับ “สภาตำบล” ที่มีอยู่แต่เดิมเสียใหม่ และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 โดยให้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล”

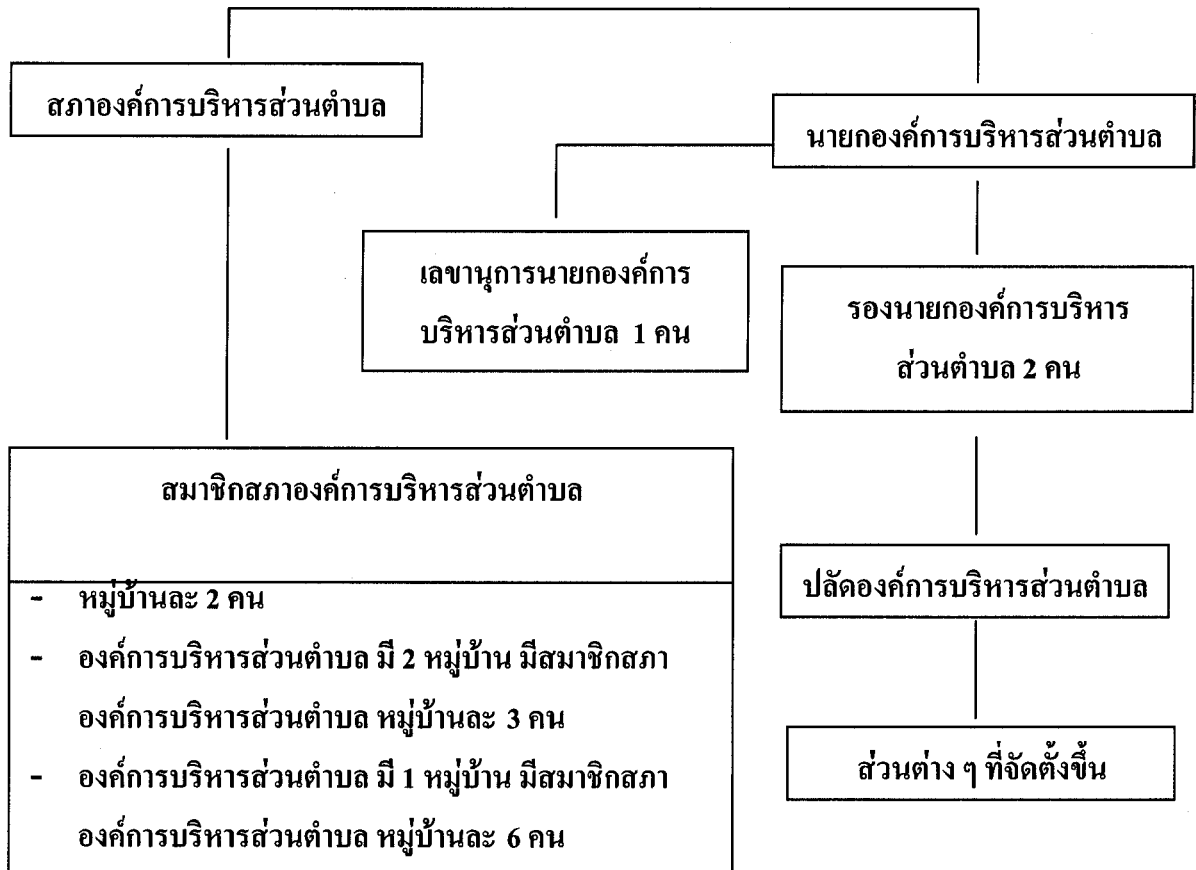
องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยที่มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศในราชกิจจานุเบกษา การประกาศยกฐานะสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลต้องทำเป็น ประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย

อย่างไรก็ตาม สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉลี่ย 3 ปีไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ หรือชะลอการจัดตั้งก็ได้ เพราะพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มิได้บัญญัติบังคับให้กระทรวงมหาดไทย

ต้องจัดตั้งสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล แต่เป็นบทบัญญัติกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล จึงเป็นดุลยพินิจของกระทรวงมหาดไทยที่จะพิจารณาว่าสภาตำบลที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้นั้น สภาตำบลใดสมควรจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล

เขตขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่เขตของตำบลตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ที่อยู่นอกเขตหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ถ้ามีปัญหาเรื่องแนวเขตให้ประธานกรรมการบริหารนายอำเภอ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าฝ่ายบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องร่วมกันวินิจฉัย

#### 4.2.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย



ภาพที่ 2.4 แผนภูมิแสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย

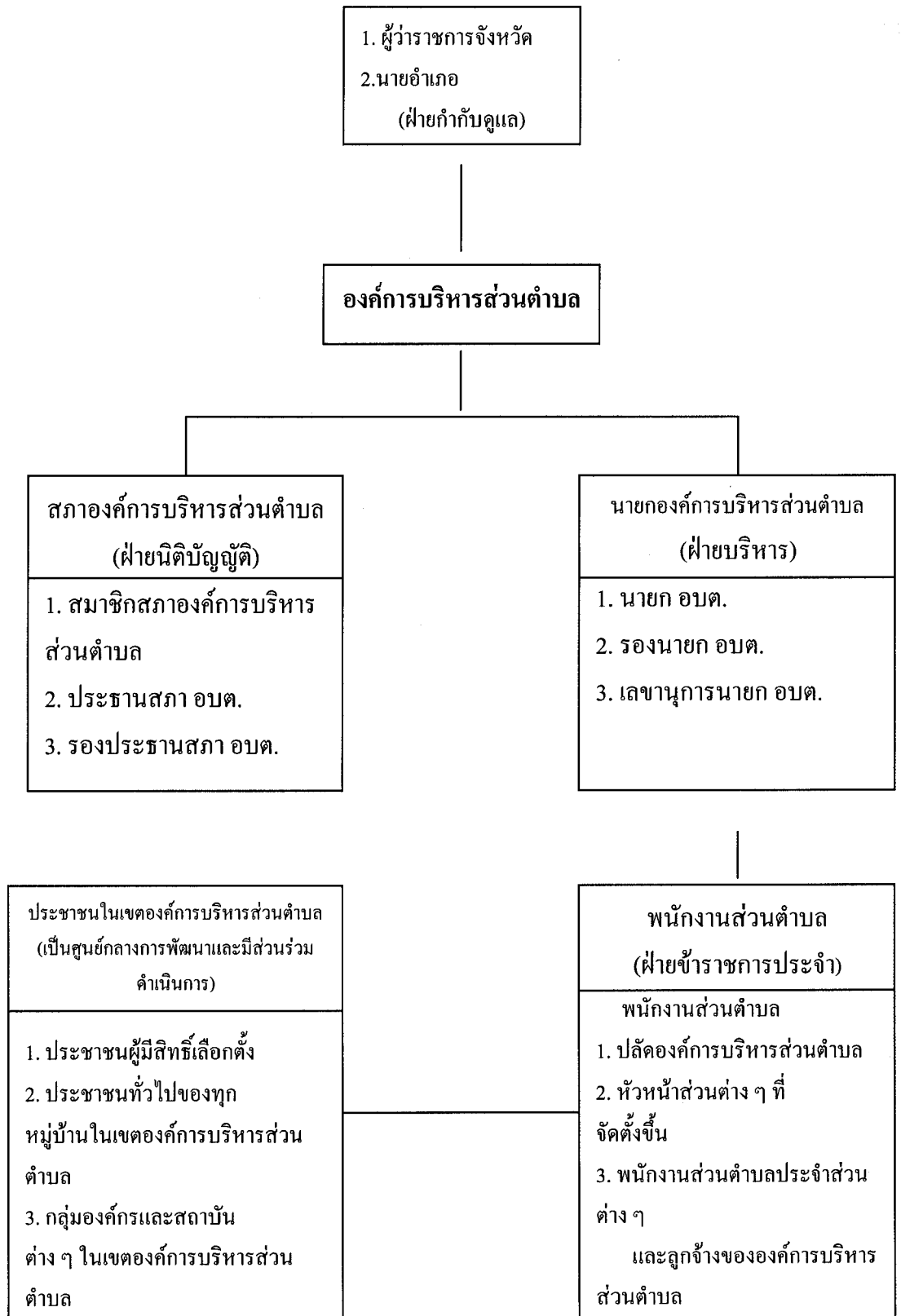
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเลือกตั้งนั้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

องค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

- 1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ฝ่ายนิติบัญญัติ
- 2) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ฝ่ายบริหาร
- 3) พนักงานส่วนตำบล ฝ่ายราชการประจำ
- 4) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นศูนย์กลางการพัฒนา

และมีส่วนร่วมดำเนินการ

5) ฝ่ายกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดทั้ง 5 ฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกรอบอำนาจหน้าที่อย่างมีสมดุล องค์การบริหารส่วนตำบล จึงจะพัฒนาอย่างยั่งยืนและเข้มแข็ง



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน

### 4.2.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม กิจการที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่จัดทำสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) กิจการที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร

2) กิจการที่องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มี และบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มี และบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (5) ให้มี และส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุง และส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของ

แผ่นดิน

- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังกล่าวข้างต้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือ หน่วยงานของรัฐในการเข้าไปดำเนิน กิจการใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในตำบล แต่จะต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทราบล่วงหน้า และนำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับกิจการดังกล่าวไป ประกอบการพิจารณาดำเนินงานด้วย

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นอกจากอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมในการ จัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน ตามมาตรา 16 แห่ง พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ และทางระบายน้ำ
- (4) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (5) การสาธารณสุข
- (6) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา



- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร
- (29) การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- (30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ 2 ต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**การออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล** องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีกฎหมายกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ออกข้อบัญญัติ ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล จะเสนอได้โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น

**การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล** ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

#### 4.3 อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามกฎหมายที่ไม่ซ้ำซ้อนกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.3.1 เป็นผู้จัดหมู่บ้าน ตำบลให้เป็นระเบียบเรียบร้อย (พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ม. 27) และดูแลลูกบ้านให้ปฏิบัติหน้าที่ต้องทำตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประชุมชี้แจงข้อราชการแก่ราษฎร (เป็นพนักงานฝ่ายปกครอง)

4.3.2 มีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิดในคดีอาญาตามหมายของทางราชการ ได้ด้วยตนเอง (เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา)

4.3.3 เป็นผู้ไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อพิพาท (พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ม. 27 ข้อ 17)

4.3.4 เป็นนายทะเบียนผู้รับแจ้งประจำตำบล หมู่บ้าน รับแจ้ง การเกิด การตาย ย้ายที่อยู่ เป็นต้น ตามพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎรฯ

4.3.5 เป็นผู้รับรองการขอทำบัตรประจำตัวประชาชนฯ ตามระเบียบ ปค. ว่าด้วยการจัดทำบัตรฯ และเป็นพนักงานตรวจบัตรฯ ตามที่มีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ ณ จุดตรวจนั้น

4.3.6 เป็นผู้สำรวจและจัดทำบัญชีสัตว์พาหนะ ตามพระราชบัญญัติสัตว์พาหนะฯ

4.3.7 เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายที่มีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมาย ตาม พระราชบัญญัติป่าไม้ ฯ พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ ฯ และพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า

4.3.8 เป็นคณะกรรมการเข้าที่ดินเพื่อเกษตรกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา)

4.3.9 ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เช่น จับทหารกองเกินที่ไม่มารับหมายเรียกหรือขาดการตรวจส่งอำเภอ นำราษฎรไปแสดงตนเพื่อการตรวจเลือก เป็นต้น

สรุป ตำบล หมู่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการงานด้านการแก้ไขปัญหาของประชาชน ด้านการให้บริการ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด สำหรับในการศึกษาครั้งนี้เกี่ยวข้องกับงานบริหารจัดการ โดยเฉพาะด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินงานวิจัย

วิธีดำเนินงานวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัยมีส่วนทำให้การศึกษาหรือการวิจัยเป็นระบบ เป็นสากล ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ และมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังมีส่วนช่วยเพิ่มความชัดเจนและความเข้าใจให้แก่ผู้อ่านมากขึ้นด้วย แต่ทั้งนี้ ขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย จะต้องชัดเจน เป็นระบบ ไม่สับสน และใช้ภาษาที่ทำให้ผู้อ่านจะเข้าใจได้ง่าย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ “เทคนิคการเขียนงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 25 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>) ในการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” ผู้ศึกษา ได้กำหนดหัวข้อวิธีดำเนินงานวิจัยการไว้ 6 หัวข้อ ตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาทำการวิจัย
6. แผนการดำเนินงาน

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่

1.1 ประชากร คือ บุคลากรเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,022 คน แบ่งเป็น 2 ประเภท

ประเภทที่หนึ่ง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ในตำบลและหมู่บ้าน ได้แก่ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำนวน 12 แห่ง รวมทั้งสิ้น 452 คน ดังตารางที่ 3.1

ประเภทที่สอง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำนวน 12 แห่ง รวมทั้งสิ้น 570 คน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ในตำบลและหมู่บ้าน ในอำเภอ  
แก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามตำบลจำนวน 12 แห่ง

ตำบล	กำนัน	ผู้ใหญ่บ้าน	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	แพทย์ประจำตำบล	สารวัตรกำนัน	รวม
1. ชะอม	1	10	28	1	2	42
2. ชำผักแพว	1	9	26	1	2	39
3. ตาลเดี่ยว	1	10	36	1	2	50
4. เตาปูน	1	6	19	1	2	29
5. ทำคล้อ	1	10	27	1	2	41
6. ทำตุม	1	3	14	1	2	21
7. ทำมะปรำง	1	4	15	1	2	23
8. บ้านชำตุ	1	4	14	1	2	22
9. บ้านป่า	1	10	37	1	2	51
10. สองคอง	1	10	34	1	2	48
11. หินช้อน	1	8	27	1	2	39
12. ห้วยห้ำง	1	11	32	1	2	47
<b>รวม</b>	<b>12</b>	<b>95</b>	<b>309</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>452</b>

ที่มา: ที่ทำการปกครอง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี (2550)

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 12 แห่ง

อบต.	นายกฯ	รองนายกฯ	เลขานุการ	สมาชิกสภา	ปลัดฯ	พนักงาน	พนักงานจ้าง	ลูกจ้าง	รวม
1. ชะอม	1	2	1	22	1	15	18	1	61
2. ชำผักแพว	1	2	1	20	1	11	7	1	44
3. ตาลเดี่ยว	1	2	1	22	1	23	15	4	69
4. เตาปูน	1	2	1	14	1	13	6	2	40
5. ท่าคล้อ	1	2	1	22	1	16	15	3	61
6. ท่าชุม	1	2	1	8	1	13	6	4	36
7. ท่ามะปราง	1	2	1	10	1	9	5	2	31
8. บ้านธาตุ	-	-	-	10	-	-	-	-	10
9. บ้านป่า	1	2	1	22	1	17	12	3	59
10. สองคอน	1	2	1	22	1	13	9	4	53
11. หินช้อน	1	2	1	18	1	8	12	2	45
12. ห้วยแห้ง	1	2	1	24	1	15	13	4	61
<b>รวม</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>214</b>	<b>11</b>	<b>153</b>	<b>118</b>	<b>30</b>	<b>570</b>

ที่มา: สำนักงานปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี (2550)

### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรหรือผู้ที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด

จำนวน 1,022 คน แบ่งเป็น 2 ประเภท เช่นกัน

ประเภทที่หนึ่ง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้าน จำนวน 12 แห่ง  
รวมทั้งสิ้น 452 คน โดยนำประชากรทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทที่สอง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล  
จำนวน 11 แห่ง รวมทั้งสิ้น 570 คน โดยนำประชากรทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง ในอำเภอแก่งคอย  
จังหวัดสระบุรี จำแนกตามตำบล 12 แห่ง

ตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ เก็บรวบรวมได้จริง
1. ชะอม	103	103	85
2. ชำผักแพว	83	83	75
3. ตาลเดี่ยว	119	119	90
4. เต่าปูน	69	69	43
5. ท่าคล้อ	102	102	94
6. ท่าชุม	57	57	47
7. ท่ามะปราง	54	54	46
8. บ้านธาตุ	32	32	25
9. บ้านป่า	110	110	89
10. สองคอน	101	101	95
11. หินซ้อน	84	84	76
12. ห้วยแห้ง	108	108	88
รวม	1,022	1,022	853

(คิดเป็นร้อยละ 83.46  
ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,022))

หมายเหตุ ตัวเลขจำนวนข้างต้นนี้ จะใช้คำนวณเป็นค่า  $n$  ในบทที่ 4  
สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างเฉพาะบุคคลากรที่ปฏิบัติ  
ราชการในตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งในองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะเป็นกลุ่มบุคคลที่  
ปฏิบัติงานหรือมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง อีกทั้งยังได้รับผลจากการบริหารจัดการด้านการ  
ประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรงด้วย ประชากรและ  
กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวนี้ จึงน่าจะมีคุณภาพ มีน้ำหนัก และน่าเชื่อถือได้ในการศึกษาหรือทำวิจัยสนาม  
ครั้งนี้

นอกจากข้างต้นนี้แล้ว ยังมีการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน  
3 คน โดยผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์เอง

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งหมายถึง การศึกษาหรือการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงปริมาณซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ยังได้ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น การรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ เห็นได้จากการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่เรียกว่า เดลฟี (delphi) ด้วย ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ (1) หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม (2) ลักษณะแบบสอบถาม และ (3) การทดสอบแบบสอบถาม

### 2.1 หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 2.1.1 คำนึงถึงวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้
- 2.1.2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎีในการตั้งข้อคำถาม
- 2.1.3 ใช้ความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเอง
- 2.1.4 ขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถ หรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาจำนวน 2 คน นอกจากนี้ ยังขอคำแนะนำและคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หรือที่ปรึกษาโครงการวิจัยให้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกด้วย

2.2 ลักษณะแบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนทนาค้นคว้า ได้ใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ ผู้ศึกษาได้เลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของ อาร์. เอ. ลิเคิร์ต (R. A. Likert) หรือ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกัน เป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่าของการตีความหมายออกเป็น 3 ระดับ พร้อมทั้งได้จัดรูปแบบที่เอื้อต่อการประเมินผล ให้มีความง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ผล มีค่าน้ำหนักเปรียบเทียบกัน 3 ระดับ

ในส่วนของเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับแต่ละข้อ ได้ใช้การคำนวณช่วงการวัด ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

$$\text{ระยะของช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$



$$= \frac{3 - 1}{3}$$

$$= 0.66$$

ได้กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3 เห็นด้วยระดับมาก ช่วงคะแนน 2.33 - 3.00 คะแนน

2 เห็นด้วยระดับปานกลาง ช่วงคะแนน 1.67 - 2.32 คะแนน

1 เห็นด้วยระดับน้อย ช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า นั้น อาจแบ่งเป็น 3 ระดับ หรือ 5-6 ระดับก็ได้ แต่ในที่นี้เลือก 3 ระดับ

สำหรับเหตุผลสำคัญที่ผู้ศึกษาเลือกสร้างแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่าที่แบ่งเป็น 3 ระดับนั้น มีดังนี้

1. ผู้ศึกษาไม่ต้องการใช้การประเมินความละเอียดในระดับที่มากจนเกินไป เช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่เกินความเป็นจริง เกินความจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามแยกแยะความเห็นหรือความรู้สึกของแต่ละระดับอย่างชัดเจนได้ยาก เกิดการโต้แย้งได้ง่าย ที่สำคัญคือ ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริงและฝืนสภาพความเป็นจริง แต่ผู้ศึกษาต้องการใช้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับที่พอเหมาะที่ง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 3 ระดับ
2. ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อแบบสอบถามมีจำนวนมากกว่า 50 ข้อ
3. ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจได้สะดวก รวดเร็ว แยกแยะความรู้สึกได้ง่าย และไม่ฝืนความรู้สึก
4. ง่ายต่อผู้อ่านหรือนำผลการศึกษาวិจัยไปศึกษา
5. ทำให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อน ชัดเจน ถ้าเป็น 5 ระดับ ข้อมูลจะกระจายอีกทั้งเวลาผู้ศึกษาเขียนบรรยาย ข้อมูลจะยืดเยื้อ ซ้ำซาก เกินความจำเป็น ทำให้นำไปใช้ในการอ่านงานวิจัย
6. ทำให้ประหยัดเวลาและง่ายต่อการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล รวมตลอดทั้งการนำเสนอหรือเขียนบรรยายข้อมูล

7. ในทางปฏิบัติ บ่อยครั้งที่เริ่มแรก ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ 5-6 ระดับ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว และนำข้อมูลมาประมวลและวิเคราะห์ปรากฏว่า ข้อมูลมีลักษณะกระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน บางระดับหรือหลายระดับไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอ หรือบางระดับใกล้เคียงกันมาก ทำให้ในที่สุดจำเป็นต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ การยุบรวมเช่นนี้อาจส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลคลาดเคลื่อนไป

8. มีนักวิชาการได้ใช้เพียง 3 ระดับอย่างแพร่หลาย และยอมรับการใช้แบบสอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ถัดควาลย์ รอดมณี และไพฑูรย์ ภักดี 2529: 310-311; เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายและวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2539: 377; สมชัย ศรีสุทธิยากร 2546: 15) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามทฤษฎีของเบสท์ (Best 1977: 174) และแนวคิดของแดเนียล (Daniel 1995: 18-19) โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่ง

ส่วนของเนื้อหาภายในแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามปิดและข้อคำถามเปิด โดยแบ่งแบบสอบถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M จำนวน 29 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัญหาที่เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางแก้ไขและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M จำนวน 7 ข้อ

2.3 การทดสอบแบบสอบถาม การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือช่วยในการทำวิจัยสนาม ผู้ศึกษาได้สร้างหรือออกแบบสอบถามและสร้างตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์การวิจัยขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องนี้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีความเที่ยงตรง

(validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) โดยผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ขกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา

ขั้นตอนที่สอง การตรวจสอบความเที่ยงตรง เป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถามให้รัดกุมและถูกต้อง โดยดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 2 คน คือ (1) นายเผด็จ สุจร นายอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี และ (2) นายวัชรินทร์ รัตนบรรณกิจ เจ้าพนักงานปกครอง 8ว อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เช่น ตัดข้อความที่ไม่จำเป็นออกและเพิ่มข้อความที่สำคัญบางข้อจนกระทั่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง

2. นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หรือที่ปรึกษาโครงการวิจัยตรวจสอบ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีจำนวน 2 คน คือ (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ และ (2) อาจารย์ พลเอกศิริพันธ์ รูปกล้า เมื่อพบข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบความเชื่อถือได้ดำเนินการโดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pretest) เพื่อทดสอบหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำนวน 25 คน และ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล รองนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล เลขานุการ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน พนักงานจ้าง และลูกจ้าง ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีจำนวน 25 คน รวมจำนวน 50 คน ต่อจากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวนดังกล่าวนี้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ จากสูตร หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (L. J. Cronbach 1951: 297-334) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ได้กำหนดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าว น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ทั้งนี้ อาจคำนวณโดยใช้สูตรดังนี้

$$a = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{s_i^2}{s_t^2} \right]$$

$a$  = ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

$n$  = จำนวนข้อในแบบสอบถามทั้งหมด

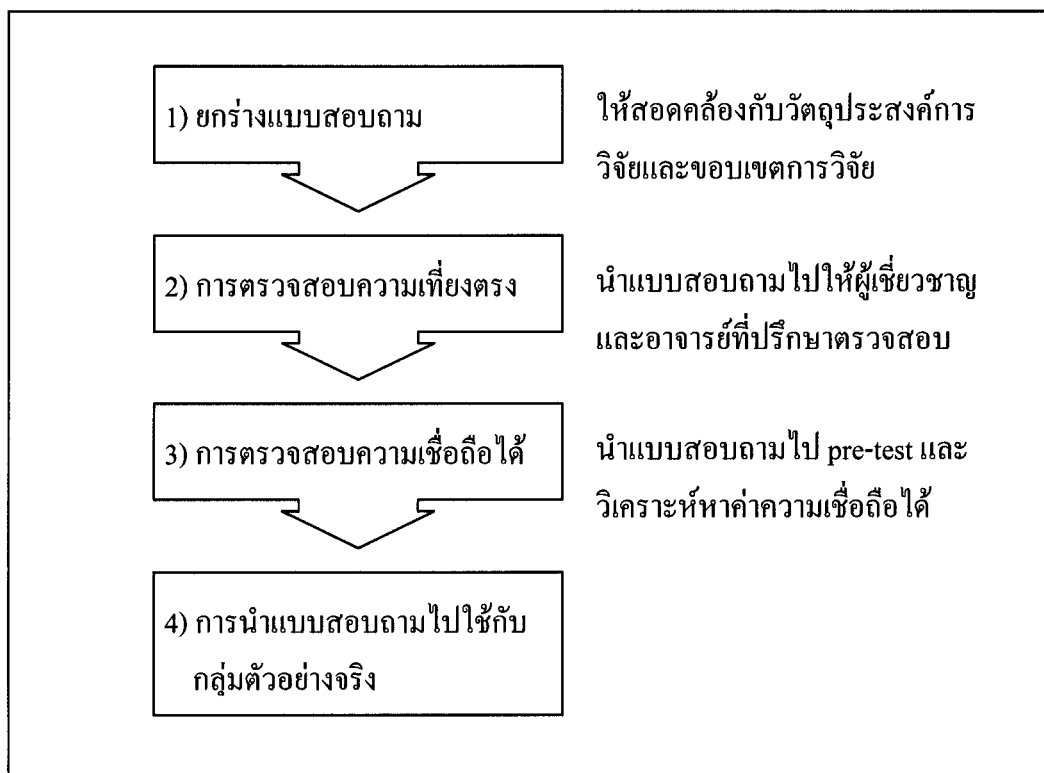
$s_i^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$s_t^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม

จากสูตรข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ในการทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามจำนวน 50 ชุดดังกล่าว ได้ค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.80 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ขั้นตอนที่สี่ การนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้ผู้กลุ่มตัวอย่างตอบและเก็บรวบรวมกลับมาประมวลและวิเคราะห์ต่อไป

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาจะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถามทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ สรุปไว้ในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลเป็น 3 วิธี ได้แก่ (1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม และ (3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์

3.1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา หนังสือ รายงานผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ รวมตลอดถึงข้อมูลที่ได้จากอินเทอร์เน็ต (internet)

3.2 การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม ผู้ศึกษาได้ออกไปเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในพื้นที่ต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วแจกให้กลุ่มตัวอย่าง หรือนำไปฝากผู้นำท้องถิ่นให้แจกต่อกลุ่มตัวอย่าง และผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 3 คน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเสริมข้อมูลหลักที่ได้จากการวิจัยสนามเชิงปริมาณ การรวบรวมข้อมูลภาคสนามนี้ ได้กระทำระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2550 ถึง วันที่ 31 ตุลาคม 2550 มีรายละเอียดดังนี้

สำหรับการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ ผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยสัมภาษณ์บุคคลข้างล่างนี้

- 1) นายสมชาย กุลนริศ ตำแหน่งปลัดอำเภอแก่งคอย (เจ้าพนักงานปกครอง 7) สัมภาษณ์วันที่ 26 กันยายน 2550 ระหว่างเวลา 14.20 ถึง 14.40 น. รวมเวลา 20 นาที สถานที่ สัมภาษณ์คือ ที่ว่าการอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
- 2) นายบัญชา สันทนานนท์ ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอแก่งคอย สัมภาษณ์วันที่ 28 กันยายน 2550 ระหว่างเวลา 11.00 ถึง 11.15 น. รวมเวลา 15 นาที สถานที่ สัมภาษณ์คือ สำนักงานท้องถิ่นอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
- 3) นายชายชาญ เอี่ยมเจริญ ตำแหน่งนายอำเภอแก่งคอย สัมภาษณ์วันที่ 4 ตุลาคม 2550 ระหว่างเวลา 09.30 ถึง 09.45 น. รวมเวลา 15 นาที สถานที่ สัมภาษณ์คือ ที่ว่าการอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

3.3 การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์ โดยผู้ศึกษาจะสังเกตการณ์กลุ่มตัวอย่างจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ดังนี้

3.3.1 สังเกตการณ์ในภาพรวมจากวิธีการประสานงานระหว่างตำบลท่ามะปรากับองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะปราง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

3.3.2 การใช้ชีวิตความเป็นอยู่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล รองนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล เลขานุการ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน พนักงานจ้าง และลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะปร่าง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการประมวลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

##### 4.1 วิธีการประมวลข้อมูล

- 4.1.1 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยภาคสนาม
- 4.1.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด
- 4.1.3 จัดคำตอบเป็นกลุ่มและเป็นหมวด โดยกำหนดรหัส (code) ข้อมูล พร้อมทั้งจัดทำคู่มือลกรหัส (codebook) และบันทึกรหัสข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
- 4.1.4 ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ลกรหัสข้อมูลแล้วมาทำการวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 4.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) การคำนวณค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป
- 4.2.2 ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) ใช้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M ทั้ง และการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ตามความเหมาะสม
- 4.2.3 การวิเคราะห์เพื่อค่าเฉลี่ยหรือมาตรประมาณค่าตามแบบสอบถามมี 3 ระดับ ได้แก่ มาก ปานกลาง และน้อย ตามแนวคิดของ เบส (Best) ดังกล่าวแล้ว สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลภูมิหลังทั่วไปของบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับ ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานหรือการดำรงตำแหน่ง นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ส่วนที่สอง ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M ประกอบด้วย 29 ข้อคำถาม นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ส่วนที่สาม ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M ประกอบด้วย 21 ข้อคำถาม นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ส่วนที่สี่ ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางแก้ไขและแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี และการเปรียบเทียบภาพรวม การบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ในอดีตกับปัจจุบัน รวมทั้งการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มด้วย โดยใช้กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M ประกอบด้วย 7 ข้อคำถาม นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที เป็นรายข้อ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

## 5. ระยะเวลาทำการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2550 ถึง วันที่ 31 มกราคม 2551 รวมระยะเวลา 8 เดือน แบ่งแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ เป็น

- 5.1 รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร 2 เดือน
- 5.2 รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม 3 เดือน
- 5.3 ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 1 เดือน
- 5.4 เสนอผลการศึกษาและจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์ 2 เดือน

## 6. แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานตลอดทั้งโครงการมีระยะเวลา 8 เดือน มีดังนี้ ดูตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ระยะเวลาและแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

ขั้นตอนในการดำเนินงาน	ระยะเวลาทำการวิจัย 8 เดือน							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร เช่น หนังสือ บทความเอกสารเกี่ยวกับความเป็นมา สภาพทั่วไป สถิติ อำนาจหน้าที่ ฯลฯ	—————							
2. รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนามที่สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย	—————							
3. ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	—————							
4. เสนอผลการศึกษา และจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์	—————							

หมายเหตุ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าและปรับปรุงข้อมูลเพิ่มเติม ตลอดระยะเวลาในการศึกษา จึงอาจทำให้เนื้อหาและระยะเวลาทำวิจัยบางส่วนมีการเปลี่ยนแปลง



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา เรื่อง “การพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” เป็นการศึกษาทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) การบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี (2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี และ (3) แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยนำกรอบแนวคิด ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M มาปรับใช้ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้าน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และบุคลากรที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น นายกองตำบล รองนายกองตำบล รองนายกองตำบล เลขานุการ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงานทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจหน้าที่ และลูกจ้างประจำ จำนวน 12 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 853 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.46 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,022 คน ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้น จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ SPSS สำหรับสถิติที่นำมาใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test) ทั้งนี้ ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาจำนวน และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านการประสานงาน แบ่งเป็น 3 ข้อ ดังนี้

2.1 คิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M วิเคราะห์โดยการนำข้อมูลมา

แจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M วิเคราะห์โดยการนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M วิเคราะห์โดยการนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

นอกจากนี้ ยังมี “การศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” อีกด้วย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เสนอความหมายของสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อความเข้าใจตรงกันในการเสนอข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

- 1) n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- 2)  $\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
- 3) S.D แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- 4) t แทน การทดสอบค่าที่ t-test

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้าน และบุคลากรที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,022 ราย ในที่นี้ถือว่าประชากรจำนวนนี้ทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง หลังจากแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้จริงจำนวน 853 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 83.46 ของแบบสอบถามทั้งหมด (1,022 คน) ที่แจกไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลโดยใช้ค่าจำนวนและค่าร้อยละ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 853) แสดงค่าเป็นจำนวนร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

	ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง	n = 853	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประเภท ของ บุคลากร	1.1 บุคลากรที่ปฏิบัติราชการใน ตำบลและหมู่บ้าน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ	351	41.1
	1.2 บุคลากรที่ปฏิบัติราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบล เช่น นายก อบต.ฯ	502	58.9
	<b>รวม</b>	<b>853</b>	<b>100.0</b>
2. เพศ	2.1 ชาย	563	66.0
	2.2 หญิง	290	34.0
	<b>รวม</b>	<b>853</b>	<b>100.0</b>
3. อายุ	3.1 ต่ำกว่า 30 ปี	174	20.4
	3.2 31 – 40 ปี	322	37.7
	3.3 41 – 50 ปี	257	30.1
	3.4 51 – 60 ปี	84	9.8
	3.5 61 ปี ขึ้นไป	16	1.9
	<b>รวม</b>	<b>853</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง	n = 853	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. การศึกษา	4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	632	74.1
	4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	206	24.2
	4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	15	1.8
	<b>รวม</b>	<b>853</b>	<b>100.0</b>
5. อายุงาน	5.1 1 – 5 ปี	522	64.7
	5.2 6 – 10 ปี	210	24.6
	5.3 11 – 15 ปี	49	5.7
	5.4 15 ปี ขึ้นไป	42	4.9
	<b>รวม</b>	<b>853</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.9) เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล (สังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง) และที่เหลือ (ร้อยละ 41.1) เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้าน
2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.0) เป็นเพศชาย และที่เหลือ (ร้อยละ 34.0) เป็นเพศหญิง
3. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 31.4) มีอายุ 31 – 40 ปี, รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ (ร้อยละ 30.1) อายุ 41 – 50 ปี, (ร้อยละ 20.4) อายุต่ำกว่า 30 ปี, (ร้อยละ 9.8) อายุระหว่าง 51 – 60 ปี, และ (ร้อยละ 1.9) มีอายุ 61 ปี ขึ้นไป
4. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74.1) มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี รองลงมา (ร้อยละ 24.2) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.8) มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี
5. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.7) มีอายุงาน 1 – 5 ปี, รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ (ร้อยละ 24.6) มีอายุงาน 6 – 10 ปี, (ร้อยละ 5.7) มีอายุงาน 11 – 15 ปี และกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด (ร้อยละ 4.9) มีอายุงาน 15 ปี ขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ปัญหา และ  
แนวทางการพัฒนาบริหารจัดการด้านการประสานงาน ระหว่างตำบลและ  
หมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 นี้ ครอบคลุมหัวข้อดังต่อไปนี้

**2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่าง  
ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี** ตามกรอบแนวคิด  
ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่ม  
ตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานทั้ง 7 ด้านตามลำดับ อันได้แก่ (1) ด้านการ  
บริหารบุคลากร (Man) (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (Money) (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป  
(Management) (4) ด้านการบริการวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) ด้านการ บริหารคุณธรรม (Morality)  
(6) ด้านการให้บริการประชาชน (Market) และ (7) ด้านการบริหารเวลา (Minute) โดยนำข้อมูลมา  
แจกแจงความถี่ หาจำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ  
เท่ากับ 0.05 โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 3 ข้อย่อย และภาพรวมอีก 1 ข้อ

**2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ  
ด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย  
จังหวัดสระบุรี เฉพาะด้านการบริหารบุคลากร** แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน  
ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย  
จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการด้านบุคลากร

การบริหารจัดการ ด้านการบริหารบุคลากร	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. หน่วยงานของท่านได้ประสานงานหรือ ขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงาน อื่นมาช่วยงาน	(266) 31.2	(538) 63.1	(49) 5.7	(853) 100.0	2.25	0.55	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านได้เข้าไปมีส่วนร่วม เสนอแนะในการวางแผนบุคลากรของ หน่วยงานอื่น	(278) 32.6	(480) 56.3	(95) 11.1	(853) 100.0	2.21	0.62	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านได้ประสานงานด้าน บุคลากรกับหน่วยงานอื่นทั้งในระดับ บุคคลและระดับหน่วยงาน	(315) 36.9	(500) 58.6	(38) 4.5	(853) 100.0	2.32	0.55	ปานกลาง
4. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมี การบริหารจัดการ (ประสานงาน) สูง ด้านการบริหารบุคลากร	(291) 34.1	(526) 61.7	(36) 4.2	(853) 100.0	2.29	0.54	ปานกลาง
รวม					2.26	0.57	ปานกลาง

หมายเหตุ สำหรับตารางที่ใช้สถิติ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และการทดสอบค่าที่

1. ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05
2. ระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ มีช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
  - 2.1 เห็นด้วยมาก                      มาจากช่วงคะแนน 2.33 - 3.00 คะแนน
  - 2.2 เห็นด้วยปานกลาง                      มาจากช่วงคะแนน 1.67 - 2.32 คะแนน
  - 2.3 เห็นด้วยน้อย                      มาจากช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ด้านการบริหารบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า หน่วยงานของตำบลและหมู่บ้านกับ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ได้ประสานงานด้านบุคลากรกันทั้งในระดับบุคคลและ ระดับหน่วยงาน นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า หน่วยงาน ได้ประสานงานหรือขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารจัดการมาช่วยงาน และกลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า หน่วยงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะใน การวางแผนบุคลากรของหน่วยงานอื่น

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารบุคลากร

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ (การ ประสานงาน) ด้านการบริหารบุคลากร ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า มีการบริหารจัดการในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26)

**2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ด้านการ บริหารงบประมาณ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.3**

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน  
ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย  
จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ

การบริหารจัดการ ด้านการบริหารงบประมาณ	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
5. หน่วยงานของท่านได้ประสานงานหรือ ปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณกับ หน่วยงานอื่น	(290)	(495)	(68)	(853)	2.26	0.59	ปานกลาง
6. หน่วยงานของท่านร่วมมือกับหน่วยงาน อื่น ในการหางบประมาณสนับสนุนใน การจัดทำโครงการจากแหล่ง งบประมาณอื่น เช่น ของงบประมาณจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทรัพยากรน้ำ ฯ	(283)	(489)	(81)	(853)	2.23	0.6	ปานกลาง
7. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบเรื่องการ ใช้งบประมาณ	(331)	(455)	(67)	(853)	2.30	0.6	ปานกลาง
8. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมี การบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารงบประมาณ	(309)	(486)	(58)	(853)	2.29	0.58	ปานกลาง
รวม					2.27	0.6	ปานกลาง



ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ด้านงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.3) ว่า หน่วยงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลได้เปิดโอกาสให้เข้ามาตรวจสอบเรื่องการเงินงบประมาณ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า ได้มีประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณระหว่างกัน และเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23) ว่า ได้ร่วมมือกันในการหางบประมาณสนับสนุนในการจัดทำโครงการจากแหล่งงบประมาณอื่น เช่น งบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทรัพยากรน้ำ ฯ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารงบประมาณ

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารงบประมาณ ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ แก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า มีการบริหารจัดการในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27)

**2.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ด้านการบริหารงานทั่วไป** แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน  
ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย  
จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
9. หน่วยงานของท่านได้ชักชวน ขอความร่วมมือ หรือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำ เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการสำรวจข้อมูล	(357) 41.9	(460) 53.9	(36) 4.2	(853) 100.0	2.37	0.56	มาก
10. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาหรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ	(365) 42.8	(441) 51.7	(47) 5.5	(853) 100.0	2.37	0.58	มาก
11. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำทุกเดือน	(277) 32.5	(471) 55.2	(105) 12.3	(853) 100.0	2.20	0.63	ปานกลาง
12. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารงานทั่วไป	(288) 33.8	(516) 60.5	(49) 5.7	(853) 100.0	2.28	0.56	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>2.3</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.37) ว่า ได้มีการชักชวน ขอความร่วมมือ หรือประสานงานกันเป็นประจำ เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการสำรวจข้อมูล นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.37) ว่า หน่วยงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาหรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ระหว่างกัน นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.2) ว่า หน่วยงานได้จัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.3) ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารงานทั่วไป

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารงานทั่วไป ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า มีการบริหารจัดการในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28)

#### 2.1.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี  
จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์

การบริหารจัดการ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
13. หน่วยงานของท่านได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เช่น เสี่ยงตาม สายหรือหอกกระจายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์	(382) 44.8	(383) 44.9	(88) 10.3	(853) 100.0	2.34	0.65	มาก
14. หน่วยงานของท่านปรึกษาหารือเรื่อง การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับหน่วยงานอื่น	(254) 29.8	(471) 55.2	(128) 15.0	(853) 100.0	2.14	0.65	ปานกลาง
15. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์	(272) 31.9	(475) 55.7	(106) 12.4	(853) 100.0	2.19	0.63	ปานกลาง
16. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมี การบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	(289) 33.9	(490) 57.4	(74) 8.7	(853) 100.0	2.25	0.6	ปานกลาง
รวม					2.23	0.64	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ด้านวัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า ได้ใช้วัตถุประสงค์ร่วมกัน เช่น เสียงตามสายหรือ หอกระจายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า หน่วยงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้มีการ ตรวจสอบการจัดซื้อวัตถุประสงค์ระหว่างกัน และเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า ได้ปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า หน่วยงานตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารวัตถุประสงค์

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารวัตถุประสงค์ ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า มีการบริหารจัดการในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23)

### 2.1.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านการบริหารคุณธรรม แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างตำบลและ  
หมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตาม  
การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม

การบริหารจัดการ ด้านการบริหารคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
17. หน่วยงานของท่านปรึกษาหารือหรือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการ บริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต กับหน่วยงานอื่น	(386) 45.3	(418) 49.0	(49) 5.7	(853) 100.0	2.39	0.59	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ ด้านการบริหารคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
18. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น การทำกิจกรรมทางศาสนาด้วยกัน	(390)	(434)	(29)	(853)	2.42	0.55	มาก
19. หน่วยงานของท่านมีความสำคัญรับผิดชอบในการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารคุณธรรมมากกว่าหน่วยงานอื่น	(311)	(498)	(44)	(853)	2.31	0.56	ปานกลาง
20. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารคุณธรรม	(307)	(506)	(40)	(853)	2.31	0.55	ปานกลาง
รวม					2.35	0.57	มาก

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ด้านการให้บริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.42) ว่า หน่วยงานได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกัน เช่น การทำกิจกรรมทางศาสนาด้วยกัน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 2.39) ว่า หน่วยงานได้ปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.31) ว่า หน่วยงานมีความสำคัญรับผิดชอบในการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารคุณธรรม

ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.31) ว่า หน่วยงานตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารคุณธรรม

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารคุณธรรม ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า มีการบริหารจัดการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.35)

**2.1.6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ  
ด้านประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย  
จังหวัดสระบุรี ด้านการให้บริการประชาชน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.7**

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน  
ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัด  
สระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน

การบริหารจัดการ ด้านการให้บริการประชาชน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
21. หน่วยงานของท่านร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นเพื่อให้บริการประชาชน อย่างสม่ำเสมอ	(438)	(380)	(35)	(853)	2.47	0.57	มาก
22. หน่วยงานของท่านร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นในการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการตามความ ต้องการของประชาชน	(416)	(406)	(31)	(853)	2.45	0.56	มาก
23. หน่วยงานของท่านได้ปรึกษาหารือกับ หน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การ ให้บริการประชาชนของแต่ละ หน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น เช่น การรักษา ความสงบเรียบร้อย การป้องกันปัญหา สิ่งเสพติด	(484)	(338)	(31)	(853)	2.53	0.56	มาก
24. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมี การบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการให้บริการประชาชน	(450)	(379)	(24)	(853)	2.49	0.55	มาก
<b>รวม</b>					<b>2.48</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ด้านการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.53) ว่า หน่วยงานได้ปรึกษาหารือกันเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การให้บริการประชาชนของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันปัญหาสิ่งเสพติด นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.47) ว่า หน่วยงานได้ร่วมมือกันให้บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45) ว่า หน่วยงานได้ร่วมมือกันในการจัดทำแผน แผนงาน หรือ โครงการตามความต้องการของประชาชน

ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.49) ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการให้บริการประชาชน

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการให้บริการประชาชน ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า มีการบริหารจัดการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.48)

### 2.1.7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านการบริหารเวลา แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ (การประสานงาน)

ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีจำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา

การบริหารจัดการ ด้านการบริหารเวลา	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
25. หน่วยงานของท่านได้ร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นในการกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละ กิจกรรมไว้อย่างชัดเจน	(438)	(380)	(35)	(853)	2.35	0.56	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การบริหารจัดการ ด้านการบริหารเวลา	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
26. หน่วยงานของท่านได้วางระบบการ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลด ขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็วขึ้น ในการให้บริการประชาชน	(416)	(406)	(31)	(853)	2.39	0.58	มาก
27. หน่วยงานของท่านให้เวลาสำหรับการ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่าง มากเพียงพอ	(484)	(338)	(31)	(853)	2.32	0.55	ปาน กลาง
28. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมี การบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารเวลา	(450)	(379)	(24)	(853)	2.32	0.57	ปาน กลาง
รวม					2.34	0.56	มาก

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ด้านการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.39) ว่า หน่วยงานได้วางระบบการประสานงานกันเพื่อลดขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็วขึ้นในการให้บริการประชาชน นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.35) ว่า หน่วยงานได้ร่วมมือกันในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า หน่วยงานของท่านให้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมากเพียงพอ

ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารเวลา



สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารเวลา ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า มีการบริหารจัดการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.34)

**2.1.8 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.9**

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีจำแนกตามการบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M

การบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
29. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมี การบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารบุคลากร, การบริหาร งบประมาณ, การบริหารงานทั่วไป, การบริหารวัสดุอุปกรณ์, การบริหาร คุณธรรม, การให้บริการประชาชน, และการบริหารเวลา	(318)	(491)	(44)	(853)	2.32	0.56	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>2.32</b>	<b>0.56</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวม ตามกรอบแนวความคิด ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการ (ด้านการประสานงาน) สูง ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาในการบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 3 ข้อย่อย รวมทั้งหมด 21 ข้อ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีจำแนกตามการบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M

ปัญหาการบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
<b>1. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคลากร</b>							
30. หน่วยงานของท่านขาดการประสานงานหรือไม่ได้ขออนุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงาน	(61)	(514)	(278)	(853)			
	7.2	60.3	32.6	100.0	1.74	0.57	ปานกลาง
31. หน่วยงานของท่านไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรของหน่วยงานอื่น	(85)	(474)	(294)	(853)			
	10.0	55.6	34.5	100.0	1.75*	0.62	ปานกลาง
32. หน่วยงานของท่านขาดการประสานงานด้านบุคลากรกับหน่วยงานอื่นทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน	(47)	(490)	(316)	(853)			
	5.5	57.4	37.0	100.0	1.68	0.57	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>1.72</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
<b>2. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ</b>							
33. หน่วยงานของท่านขาดการ ประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่อง งบประมาณกับหน่วยงานอื่น	(65) 7.6	(492) 57.7	(296) 34.7	(853) 100.0	1.72	0.59	ปานกลาง
34. หน่วยงานของท่านไม่ได้ร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นในการหางบประมาณ สนับสนุนในการจัดทำโครงการจาก แหล่งงบประมาณอื่น เช่น ขอ งบประมาณจาก องค์การบริหารส่วน จังหวัด	(69) 8.1	(493) 57.8	(291) 34.1	(853) 100.0	1.73*	0.59	ปานกลาง
35. หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้ หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบเรื่อง การใช้งบประมาณ	(60) 7.0	(450) 52.8	(343) 40.2	(853) 100.0	1.66	0.6	น้อย
<b>รวม</b>					<b>1.7</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>3. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป</b>							
36. หน่วยงานของท่านไม่ได้ชักชวน ขอ ความร่วมมือ หรือประสานงานกับ หน่วยงานอื่นเป็นประจำ เช่น การจัด กิจกรรมร่วมกัน และการสำรวจ ข้อมูล	(43) 5.0	(467) 54.7	(343) 40.2	(853) 100.0	1.64	0.57	น้อย
37. หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้ หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นในการแก้ไข ปัญหา หรือในการจัดทำโครงการ ต่าง ๆ	(45) 5.3	(454) 53.2	(354) 41.5	(853) 100.0	1.63	0.58	น้อย

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
38. หน่วยงานของท่านไม่ได้จัดให้มีการ ประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นเป็น ประจำทุกเดือน	(83) 9.7	(468) 54.9	(302) 35.4	(853) 100.0	1.74*	0.62	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>1.67</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>4. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์</b>							
39. หน่วยงานของท่านไม่ได้ใช้วัสดุ อุปกรณ์ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เช่น เสียงตามสายหรือหอกระจายข่าว และ ป้ายประชาสัมพันธ์	(83) 9.7	(420) 49.2	(350) 41.0	(853) 100.0	1.68	0.64	ปานกลาง
40. หน่วยงานของท่านไม่ได้ปรึกษาหารือ เรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับ หน่วยงานอื่น	(102) 12.0	(471) 55.2	(280) 32.8	(853) 100.0	1.74	0.63	ปานกลาง
41. หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้ หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เช่น การร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจ รับวัสดุอุปกรณ์	(84) 9.8	(475) 55.7	(294) 34.5	(853) 100.0	1.75*	0.62	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>1.72</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>5. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม</b>							
42. หน่วยงานของท่านไม่ได้ปรึกษาหารือ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่อง การบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตกับหน่วยงานอื่น	(54) 6.3	(423) 49.6	(376) 44.1	(853) 100.0	1.62	0.6	น้อย

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
43. หน่วยงานของท่านไม่ได้จัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น การทำ กิจกรรมทางศาสนาร่วมกัน	(44)	(439)	(370)	(853)	1.61	0.58	น้อย
44. หน่วยงานของท่านมีความสำนึกและ มีความรับผิดชอบในการบริหาร จัดการ (การประสานงาน) ด้านการ บริหารคุณธรรมน้อยกว่าหน่วยงาน อื่น	(48)	(480)	(325)	(853)	1.67*	0.57	ปาน กลาง
<b>รวม</b>					<b>1.63</b>	<b>0.58</b>	<b>น้อย</b>
<b>6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน</b>							
45. หน่วยงานของท่านไม่ได้ร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นเพื่อให้บริการ ประชาชนอย่างสม่ำเสมอ	(37)	(399)	(417)	(853)	1.55	0.57	น้อย
46. หน่วยงานของท่านไม่ได้ร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นในการจัดทำแผน แผนงาน หรือ โครงการตามความ ต้องการของประชาชน	(39)	(427)	(387)	(853)	1.59*	0.57	น้อย
47. หน่วยงานของท่านไม่ได้ปรึกษาหารือ กับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่ การให้บริการประชาชนของแต่ละ หน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น เช่น การ รักษาความสงบเรียบร้อย และการ ป้องกันปัญหาสิ่งเสพติด	(39)	(364)	(450)	(853)	1.51	0.58	น้อย
<b>รวม</b>					<b>1.55</b>	<b>0.58</b>	<b>น้อย</b>

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
<b>7. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา</b>							
48. หน่วยงานของท่านไม่ได้ร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นในการกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จ ของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน	(48)	(470)	(335)	(853)	1.66	0.57	น้อย
49. หน่วยงานของท่านไม่ได้วางระบบ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อลดขั้นตอนและให้เกิดความ รวดเร็วขึ้นในการให้บริการ ประชาชนของหน่วยงานอื่น	(45)	(444)	(364)	(853)	1.62	0.58	น้อย
50. หน่วยงานของท่านไม่ได้ให้เวลา สำหรับการประสานงานกับ หน่วยงานอื่นอย่างมากเพียงพอ	(37)	(495)	(321)	(853)	1.66*	0.55	น้อย
รวม					1.64	0.57	น้อย
รวมทั้งหมด					1.66	0.59	น้อย

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัญหาการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย โดยเรียงค่าสถิติตามลำดับจากมากที่สุดหาน้อยที่สุดมีดังนี้

1. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.75) ว่า หน่วยงาน ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรร่วมกัน นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.74) ว่า หน่วยงานขาดการประสานงานหรือ ไม่ได้ขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยงาน รวมทั้งเห็นด้วยในระดับ

ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.68) ว่า หน่วยงานขาดการประสานงานด้านบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน

2. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.73) ว่า หน่วยงานไม่ได้ร่วมมือกันในการหางบประมาณสนับสนุนในการจัดทำโครงการจากแหล่งงบประมาณอื่น เช่น ของงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.72) ว่า หน่วยงานขาดการประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณ รวมทั้งเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.66) ว่า หน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้เข้ามาตรวจสอบเรื่องการใช้งบประมาณ

3. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.74) ว่า หน่วยงานไม่ได้จัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.64) ว่า หน่วยงานไม่ได้ชักชวน ขอความร่วมมือ หรือประสานงานกันเป็นประจำ เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการสำรวจข้อมูล และเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.63) ว่า หน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ

4. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.75) ว่า หน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เช่น การร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจรับ รวมทั้งเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.74) ว่า หน่วยงานไม่ได้ปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.68) ว่า หน่วยงานไม่ได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ร่วมกัน เช่น เสี่ยงตามสายหรือ หอกระจายข่าว และป้ายประชาสัมพันธ์

5. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.67) ว่า หน่วยงานมีความสำคัญและมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารคุณธรรม และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.62) ว่า หน่วยงานไม่ได้ปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รวมทั้งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.61) ว่า หน่วยงานไม่ได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกัน เช่น การทำกิจกรรมทางศาสนา

6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.59) ว่า หน่วยงานไม่ได้ร่วมมือกันในการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการตามความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.55) ว่า หน่วยงานไม่ได้ร่วมมือกันเพื่อให้บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน

ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.51) ว่า หน่วยงานไม่ได้ปรึกษาหารือกันเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การให้บริการ ประชาชนของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกัน ปัญหาสิ่งเสพติด และ

7. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ น้อย (ค่าเฉลี่ย 1.66) ว่า หน่วยงานไม่ได้ร่วมมือกันในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จ ของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.66) ว่า หน่วยงานไม่ได้ให้เวลาสำหรับการประสานงานอย่างมากเพียงพอ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.62) ว่า หน่วยงานไม่ได้วางระบบการประสานงานเพื่อลดขั้นตอนและให้เกิด ความรวดเร็วขึ้นในการให้บริการประชาชน

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้าน การประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีการบริหารจัดการในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.66)

**หมายเหตุ** ปัญหาตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่ เรียกว่า 7M ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้านดังกล่าวข้างต้นนี้ แต่ละด้านมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ได้พิจารณา คัดเลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านเพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน “กระบวนการ พิจารณาแก้ไขปัญหา” ในบทที่ 5 หัวข้อ 2. อภิปรายผล หัวข้อย่อย ปัญหาและแนวทางการพัฒนา

สำหรับหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านดังกล่าว มีตามลำดับ ดังนี้ หนึ่ง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของปัญหาในแต่ละด้าน กล่าวคือ หากปัญหาด้าน ใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหามากที่สุดจะเลือกเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นอันดับแรก สอง ถ้าหากค่าเฉลี่ยของ ปัญหาในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จะพิจารณาจาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. ที่แสดงถึงการ กระจายของข้อมูลของปัญหาแต่ละด้าน โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเป็น อันดับสอง และ สาม ถ้าหากปัญหาแต่ละด้านมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันอีก จะพิจารณาจาก จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ของปัญหาแต่ละด้านต่อระดับความเห็นด้วย โดยดูจากจำนวนของ กลุ่มตัวอย่าง (n) ที่มากที่สุดที่เห็นด้วยในระดับมาก (มาก ปานกลาง น้อย) เป็นอันดับสุดท้าย

เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.14 ข้างล่างนี้แสดงการวิเคราะห์ปัญหา ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน ไว้ด้วย



**2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี** ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีทั้งหมด 7 ข้อ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
<b>1. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคลากร</b>							
51. หน่วยงานของท่านควรประสานงาน ขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เรื่องการบริหารจัดการจาก หน่วยงานอื่นมาช่วยงานและเข้าไป มีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผน บุคลากร รวมทั้งควรประสานงาน ทั้งในระดับบุคคลและระดับ หน่วยงาน	(286)	(533)	(34)	(853)	2.29	0.53	ปานกลาง
<b>2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ</b>							
52. หน่วยงานของท่านควรประสานงาน หรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณ และร่วมกันหางบประมาณจาก แหล่งอื่นมาจัดทำโครงการ รวมทั้ง ควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้า มาตรวจสอบเรื่องการใช้ งบประมาณ	(345)	(460)	(48)	(853)	2.34	0.58	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป</b>							
53. หน่วยงานของท่านควรชักชวน ขอ ความร่วมมือ หรือประสานงานกับ หน่วยงานอื่น และเปิดโอกาสให้เข้า มามีส่วนร่วมในการแสดงความ คิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือใน การจัดทำโครงการต่าง ๆ รวมทั้ง ควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็น ประจำทุกเดือน	(368)	(437)	(48)	(853)			
	43.1	51.2	5.6	100.0	2.37	0.58	มาก
<b>4. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์</b>							
54. หน่วยงานของท่านควรปรึกษาหารือ เรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับ หน่วยงานอื่น รวมทั้งควรเปิด โอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วน ร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์	(343)	(458)	(52)	(853)			
	40.2	53.7	6.1	100.0	2.34	0.58	มาก
<b>5. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม</b>							
55. หน่วยงานของท่านควรปรึกษาหารือ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่อง การบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตกับหน่วยงานอื่น และจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม รวมทั้งควรมีความสำนึก รับผิดชอบในการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหาร คุณธรรม	(369)	(441)	(43)	(853)			
	43.3	51.7	5.0	100.0	2.38	0.58	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
<b>6. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน</b>							
56. หน่วยงานของท่านควรปรึกษาหารือ กับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหรือ กำหนดพื้นที่ให้บริการประชาชน ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น และร่วมมือกันในการจัดทำแผน แผนงาน หรือ โครงการตามความ ต้องการของประชาชน รวมทั้งควร ร่วมมือกันเพื่อให้บริการประชาชน อย่างสม่ำเสมอ	(390)	(424)	(39)	(853)	2.41	0.57	มาก
<b>7. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา</b>							
57. หน่วยงานของท่านควรร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นในการกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จ ของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน และให้เวลาสำหรับการ ประสานงานกันอย่างมากเพียงพอ รวมทั้งควรวางระบบการ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อ ลดขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็ว ขึ้นในการให้บริการประชาชน	(377)	(441)	(35)	(853)	2.4	0.56	มาก
รวม					2.36	0.57	มาก

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย เรียงลำดับ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาการบริหารด้านบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า ควรประสานงานขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงานและเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากร รวมทั้งควรประสานงานทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารด้านงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า ควรประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณและร่วมกันหางบประมาณจากแหล่งอื่นมาจัดทำโครงการ รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบเรื่องการใช้งบประมาณ

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.37) ว่า ควรชักชวน ขอความร่วมมือ หรือประสานงานกับหน่วยงานอื่น และเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ รวมทั้งควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า ควรปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับหน่วยงานอื่น รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.38) ว่า ควรปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตกับหน่วยงานอื่น และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งควรมีความสำนึกรับผิดชอบในการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารคุณธรรม

6. แนวทางการพัฒนาการบริหารด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.4) ว่า ควรปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหรือกำหนดพื้นที่ให้บริการประชาชนของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้นและร่วมมือกันในการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการตามความต้องการของประชาชน รวมทั้งควรร่วมมือกันเพื่อให้บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ และ

7. แนวทางการพัฒนาการบริหารเวลา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.4) ว่า ควรร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจนและให้เวลาสำหรับการประสานงานกันอย่างมากเพียงพอ รวมทั้งควรวางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็วขึ้นในการให้บริการประชาชน

**สรุป** ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีทั้ง 7 ด้าน พบว่า มีการบริหารจัดการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.3)

นอกจากข้างต้นนี้แล้ว ยังมี “การศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” ทั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และการทดสอบค่าที่แบ่งเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในตำบล หมู่บ้าน และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในตำบล หมู่บ้าน และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ ด้านการประสานระหว่างตำบลและหมู่บ้าน กับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตาม ประเภทของบุคลากร	ประเภทของบุคลากร (n = 853)				t	Sig. (2- tailed)
	ปฏิบัติราชการใน ตำบลและหมู่บ้าน (n = 351)		ปฏิบัติราชการ ในองค์การ บริหารส่วนตำบล (n = 502)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
	1. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารบุคลากร	2.22	0.52	2.35		
2. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารงบประมาณ	2.19	0.63	2.36	0.54	-4.22	0.00*
3. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารงานทั่วไป	2.19	0.52	2.34	0.58	-3.78	0.00*
4. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	2.12	0.58	2.34	0.59	-5.33	0.00*
5. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารคุณธรรม	2.24	0.52	2.36	0.57	-3.00	0.00*
6. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการให้บริการประชาชน	2.24	0.54	2.5	0.56	-0.41	0.67**

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ ด้านการประสานระหว่างตำบลและหมู่บ้าน กับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตาม ประเภทของบุคลากร	ประเภทของบุคลากร (n = 853)				t	Sig. (2- tailed)
	ปฏิบัติราชการใน ตำบลและหมู่บ้าน (n = 351)		ปฏิบัติราชการ ในองค์การ บริหารส่วนตำบล (n = 502)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
7. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารเวลา	2.21	0.54	2.4	0.58	-4.79	0.00*
8. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารบุคลากร, การบริหารงบประมาณ, การบริหารงาน ทั่วไป, การบริหารวัสดุอุปกรณ์, การ บริหารคุณธรรม, การให้บริการประชาชน และ การบริหารเวลา	2.21	0.52	2.39	0.58	-4.43	0.00*
รวม	2.20	0.57	2.38	0.58	3.67	

### หมายเหตุ

1. การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ย  
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติ  
ราชการในตำบลและหมู่บ้านกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อ  
คำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed)  
กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) จะน้อยกว่า  $\alpha$   
หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) <  $\alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้) แต่ถ้าความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  หรือเขียนว่า Sig.  
(2-tailed) >  $\alpha$  หรือ Sig. (2-tailed) =  $\alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้)

2. t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง
3. Sig. (2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แยกต่าง หรือ ไม่แยกต่างกัน
4. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$ ) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้  $\alpha = 0.05$  หรือที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%
5. \* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แยกต่างกัน (Sig.(2-tailed) <  $\alpha$ )
6. \*\* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แยกต่างกัน (Sig.(2-tailed) >  $\alpha$ )

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบให้เห็นความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้านกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M มีดังนี้ (1) ด้านการบริหารบุคลากร (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม และ (6) ด้านการบริหารเวลา พบว่า มีแตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00 และ 0.00 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้านกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) มีความแตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน ดังกล่าว ยกเว้นด้านการให้บริการประชาชน

ส่วน (1) ด้านการให้บริการประชาชน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน โดยค่า โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.67) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้านกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ไม่มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ



0.05) จำนวน 1 ด้าน ดังกล่าว และหากวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็น โดยรวม ว่า ในการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามประเภทการปฏิบัติราชการต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า มีความแตกต่างกัน ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.38) ว่า มีการบริหารจัดการด้านการประสานงานแต่กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้าน เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.2) ว่า มีการบริหารจัดการด้านการประสานงาน

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้านกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 6 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน

**2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ**

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัว 2 กลุ่มที่มีต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ (ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05)

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ ด้านการประสานระหว่างตำบลและหมู่บ้าน กับองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอ แก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามเพศ	เพศ (n = 853)				t	Sig. (2- tailed)
	ชาย (n = 563)		หญิง (n = 290)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารบุคลากร	2.3	0.54	2.29	0.54	0.22	0.82**
2. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารงบประมาณ	2.28	0.6	2.3	0.55	-0.32	0.73**
3. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารงานทั่วไป	2.27	0.54	2.28	0.59	-0.35	0.75**
4. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	2.25	0.61	2.25	0.57	0.11	0.99**
5. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารคุณธรรม	2.31	0.55	2.3	0.55	0.36	0.71**
6. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการให้บริการประชาชน	2.51	0.55	2.46	0.55	1.28	0.2**
7. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารเวลา	2.34	0.56	2.28	0.6	1.44	0.14**

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ ด้านการประสานระหว่างตำบลและหมู่บ้าน กับองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอ แก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามเพศ	เพศ (n = 853)				t	Sig. (2- tailed)
	ชาย (n = 563)		หญิง (n = 290)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
8. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารบุคลากร, การ บริหารงบประมาณ, การบริหารงานทั่วไป, การบริหารวัสดุอุปกรณ์, การบริหาร คุณธรรม, การให้บริการประชาชน และการ บริหารเวลา	2.3	0.57	2.35	0.55	-1.25	0.21**
รวม	2.32	0.55	2.31	0.52	0.66	

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบให้เห็นความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่างตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M มีดังนี้ (1) ด้านการบริหารบุคลากร (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม (6) ด้านการให้บริการประชาชน และ (7) ด้านการบริหารเวลา พบว่า ไม่มีแตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.82, 0.73, 0.75, 0.99, 0.72, 0.2, 0.14 และ 0.21 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่าความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ไม่มีความแตกต่างกันจำนวน 7 ด้าน ดังกล่าว และหากวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นโดยรวมว่า ในการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างตามเพศต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลใน

อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ล้วนเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32 และค่าเฉลี่ย 2.31 ตามลำดับ) ว่า มีการบริหารจัดการสูงด้านการประสานงาน

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันจำนวน 7 ด้าน

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัว 2 กลุ่มที่มีต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ (ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05)

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ ด้านการประสานระหว่างตำบลและหมู่บ้าน กับองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอ แก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุ	อายุ (n = 853)				t	Sig. (2- tailed)
	อายุ 31-40 ปี (n = 322)		อายุ 41-50 ปี (n = 257)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารบุคลากร	2.32	0.55	2.29	0.53	0.64	0.51**
2. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารงบประมาณ	2.33	0.60	2.24	0.59	1.86	0.06**
3. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารงานทั่วไป	2.32	0.57	2.26	0.56	1.26	0.20**

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ ด้านการประสานระหว่างตำบลและหมู่บ้าน กับองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอ แก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุ	อายุ (n = 853)				t	Sig. (2- tailed)
	อายุ 31-40 ปี (n = 322)		อายุ 41-50 ปี (n = 257)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
4. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	2.28	0.61	2.29	0.57	0.52	0.60**
5. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารคุณธรรม	2.33	0.57	2.33	0.52	0.03	0.97**
6. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการให้บริการประชาชน	2.53	0.54	2.44	0.55	2.03	0.04*
7. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารเวลา	2.37	0.58	2.28	0.56	1.81	0.69**
8. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารบุคลากร, การ บริหารงบประมาณ, การบริหารงานทั่วไป, การบริหารวัสดุอุปกรณ์, การบริหาร คุณธรรม, การให้บริการประชาชน และการ บริหารเวลา	2.30	0.57	2.29	0.54	0.36	0.71**
รวม	2.34	0.57	2.30	0.59	1.06	

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบให้เห็นความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M มีดังนี้ (1) ด้านการบริหารบุคลากร (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม และ (6) ด้านการบริหารเวลา พบว่า ไม่มีแตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.51, 0.06, 0.20, 0.60, 0.97 และ 0.69 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ไม่มีความแตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน ดังกล่าว ยกเว้นด้านการให้บริการประชาชน

ส่วน (1) ด้านการให้บริการประชาชน พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.04) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ไม่มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 6 ด้าน ดังกล่าว และหากวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็น โดยรวม ว่า ในการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามอายุต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า มีความแตกต่างกัน ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี เห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า มีการบริหารจัดการด้านการสูง(ด้านประสานงาน) แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า มีการบริหารจัดการสูง (ด้านการประสานงาน)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นที่มีอายุ 31-40 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันจำนวน 6 ด้าน และมีแตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งคอยทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	การศึกษา (n = 853)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (n = 632)		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (n = 206)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูงด้านการบริหารบุคลากร	2.29	0.53	2.3	0.57	-0.81	0.93**
2. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูงด้านการบริหารงบประมาณ	2.28	0.59	2.33	0.53	-1.03	0.3**
3. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูงด้านการบริหารงานทั่วไป	2.27	0.54	2.3	0.59	-0.67	0.5**
4. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูงด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	2.25	0.6	2.22	0.58	0.65	0.51**
5. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูงด้านการบริหารคุณธรรม	2.32	0.55	2.28	0.55	0.78	0.43**
6. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูงด้านการให้บริการประชาชน	2.52	0.53	2.43	0.59	1.88	0.06**

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหาร จัดการด้านการประสานระหว่างตำบล และหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วน ตำบล ในอำเภอแก่งคอยทั้ง 7 ด้าน จำแนก ตามระดับการศึกษา	การศึกษา (n = 853)				t	Sig. (2- tailed)
	ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี (n = 632)		ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า (n = 206)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
7. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารเวลา	2.31	0.55	2.33	0.62	-0.22	0.82**
8. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร บุคลากร, การบริหารงบประมาณ, การ บริหารงานทั่วไป, การบริหารวัสดุ อุปกรณ์, การบริหารคุณธรรม, การ ให้บริการประชาชน, และการบริหาร เวลา	2.29	0.57	2.39	0.55	-2.22	0.02*
รวม	2.31	0.56	2.32	0.53	1.03	

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบให้เห็นความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีการศึกษิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M มีดังนี้ (1) ด้านการบริหารบุคลากร (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม (6) ด้านการให้บริการประชาชน และ (7) ด้านการบริหารเวลา พบว่าไม่มีแตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.93, 0.3, 0.5, 0.51, 0.43, 0.06 และ 0.82 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีการศึกษิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัด



สระบุรี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ไม่มีความแตกต่างกัน จำนวน 7 ด้าน ดังกล่าว และหากวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าโดยรวมว่า ในการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32 และค่าเฉลี่ย 2.31 ตามลำดับ) ว่า มีการบริหารจัดการสูงด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันจำนวน 7 ด้าน

**5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุงาน**

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุงาน (ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05)

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งคอยทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุงาน	อายุงาน (n = 853)				t	Sig. (2-tailed)
	อายุงาน 1-5 ปี (n = 552)		อายุงาน 6-10 ปี (n = 210)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูงด้านการบริหารบุคลากร	2.31	0.55	2.33	0.50	-0.60	0.54**
2. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูงด้านการบริหารงบประมาณ	2.30	0.59	2.31	0.55	-0.17	0.86**
3. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูงด้านการบริหารงานทั่วไป	2.31	0.56	2.26	0.56	1.12	0.26**
4. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูงด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	2.28	0.59	2.25	0.61	-0.12	0.90**
5. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูงด้านการบริหารคุณธรรม	2.34	0.55	2.32	0.54	0.41	0.67**
6. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูงด้านการให้บริการประชาชน	2.54	0.54	2.46	0.57	1.71	0.86**
7. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูงด้านการบริหารเวลา	2.33	0.57	2.35	0.60	-0.42	0.66**

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหาร จัดการด้านการประสานระหว่างตำบลและ หมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล ใน อำเภอแก่งคอยทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุงาน	อายุงาน (n = 853)				t	Sig. (2- tailed)
	อายุงาน 1-5 ปี (n = 552)		อายุงาน 6-10 ปี (n = 210)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
8. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารบุคลากร, การบริหารงบประมาณ, การบริหารงาน ทั่วไป, การบริหารวัสดุอุปกรณ์, การ บริหารคุณธรรม, การให้บริการ ประชาชน, และการบริหารเวลา	2.34	0.54	2.32	0.62	0.36	0.71**
รวม	2.34	0.57	2.32	0.57	0.68	

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบให้เห็นความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอายุงาน 1-5 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6-10 ปี ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M มีดังนี้ (1) ด้านการบริหารบุคลากร (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม (6) ด้านการให้บริการประชาชน และ (7) ด้านการบริหารเวลา พบว่า ไม่มีแตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.54, 0.86, 0.26, 0.90, 0.67, 0.86 และ 0.66 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอายุงาน 1-5 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6-10 ปี ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ไม่มีความแตกต่างกัน จำนวน 7 ด้าน ดังกล่าว และหากวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าโดยรวม ว่า ในการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามอายุงานที่มีต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7M ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า มีความแตกต่างกัน

คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1-5 ปี เห็นด้วยในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 2.34) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6-10 ปี เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า มีการบริหารจัดการสูงด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอายุงาน 1-5 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6-10 ปี ต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันจำนวน 7 ด้าน

### ส่วนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจาก กลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 นี้ ครอบคลุม 2 หัวข้อ ตามลำดับ ได้แก่ (1) สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิด 7M และ (2) สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยพิจารณาตามกรอบแนวคิด 7M สรุปไว้ใน ภาพที่ 4.1

ข้อย่อ	ระดับความเห็นด้วย			+	ภาพรวม	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. การประสานงานหรือขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงาน	(266) 31.2	(538) <u>63.1</u>	(49) 5.7	+	ในภาพรวม หน่วยงานของ ท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการ บริหาร บุคลากร	(291) 34.1	(526) <u>61.7</u>	(36) 4.2	การบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านในอำเภอแก่งคอยจังหวัดสระบุรี
2. การเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรของหน่วยงานอื่น	(278) 32.6	(480) <u>56.3</u>	(95) 11.1						
3. การประสานงานด้านบุคลากรกับหน่วยงานอื่นทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน	(315) 36.9	(500) <u>58.6</u>	(38) 4.5						
ส่งผลต่อ									
1. การประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณกับหน่วยงานอื่น	(290) 34	(495) <u>58.0</u>	(68) 8	+	ในภาพรวม หน่วยงานของ ท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการ บริหาร งบประมาณ	(309) 36.2	(486) <u>57.0</u>	(58) 6.8	
2. การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการหางบประมาณสนับสนุนในการจัดทำโครงการจากแหล่ง งบประมาณอื่น เช่น งบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรมทรัพยากรน้ำ ฯ	(283) 33.2	(489) <u>57.3</u>	(81) 9.5						
3. การเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบเรื่องการใช้งบประมาณ	(331) 38.8	(455) <u>53.3</u>	(67) 7.9						

1. การชักชวน ขอความร่วมมือ หรือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำ เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการสำรวจข้อมูล	(357) 41.9	(460) <u>53.9</u>	(36) 4.2	+	ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการ บริหารงาน ทั่วไป	(288) 33.8	(516) <u>60.5</u>	(49) 5.7
2. การเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาหรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ	(365) 42.8	(441) <u>51.7</u>	(47) 5.5					
3. การจัดให้มีการประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำทุกเดือน	(277) 32.5	(471) <u>55.2</u>	(105) 12.3					

ส่งผลต่อ

1. หน่วยงานของท่านได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น เสี่ยงตามสายหรือหอกกระจายข้าว ป้ายประชาสัมพันธ์	(382) 44.8	(383) <u>44.9</u>	(88) 10.3	+	ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการ บริหารวัสดุ อุปกรณ์	(289) 33.9	(490) <u>57.4</u>	(74) 8.7
2. การปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับหน่วยงานอื่น	(254) 29.8	(471) <u>55.2</u>	(128) 15.0					
3. การเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์	(272) 31.9	(475) <u>55.7</u>	(106) 12.4					

การ  
บริหาร  
จัดการ  
ด้านการ  
ประสาน  
งาน  
ระหว่าง  
ตำบล  
และ  
หมู่บ้าน  
ในอำเภอ  
แก่งคอย  
จังหวัด  
สระบุรี

1. การปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตกับหน่วยงานอื่น	(386) 45.3	(418) <u>49.0</u>	(49) 5.7	+	ในภาพรวม หน่วยงานของ ท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการ บริหาร คุณธรรม	(307) 36.0	(506) <u>59.3</u>	(40) 4.7	การ บริหาร จัดการ ด้านการ ประสานงาน ระหว่าง ตำบล และ หมู่บ้าน ใน อำเภอ แก่งคอย จังหวัด สระบุรี	
2. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น การทำกิจกรรมทางศาสนา ร่วมกัน	(390) 45.7	(434) <u>50.9</u>	(29) 3.4							
3. การมีความสำนึกรับผิดชอบในการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารคุณธรรมมากกว่าหน่วยงานอื่น	(311) 36.5	(498) <u>58.4</u>	(44) 5.2							
ส่งผลต่อ										
1. การร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ	(438) <u>51.3</u>	(380) 44.5	(35) 4.1	+	ในภาพรวม หน่วยงานของ ท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการ ให้บริการ ประชาชน	(450) <u>52.8</u>	(379) 44.4	(24) 2.8		
2. การร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดทำแผนแผนงาน หรือโครงการตามความต้องการของประชาชน	(416) <u>48.8</u>	(406) 47.6	(31) 3.6							
3. การปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การให้บริการประชาชนของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันปัญหาสิ่งเสพติด	(484) <u>56.7</u>	(338) 39.6	(31) 3.6							

				ส่งผลต่อ			การ บริหาร จัดการ ด้านการ ประสาน งาน ระหว่าง ตำบล และ หมู่บ้าน ใน อำเภอ แก่งคอย จังหวัด สระบุรี			
1. การร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นในการ กำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน	(438) <b>51.3</b>	(380) 44.5	(35) 4.1	+	ในภาพรวม หน่วยงานของ ท่านมีการ บริหารจัดการ (การประสาน งาน) ด้านการ บริหารเวลา	(450) <b>52.8</b>		(379) 44.4	(24) 2.8	
2. การวางระบบการ ประสานงานกับหน่วยงาน อื่นเพื่อลดขั้นตอนและให้ เกิดความรวดเร็วขึ้นในการ ให้บริการประชาชน	(416) <b>48.8</b>	(406) 47.6	(31) 3.6							
3. การให้เวลาสำหรับการ ประสานงานกับหน่วยงาน อื่นอย่างมากเพียงพอ	(484) <b>56.7</b>	(338) 39.6	(31) 3.6							

ภาพที่ 4.1 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามกรอบแนวคิด 7M

จากภาพที่ 4.1 ข้างบนนี้แสดงให้เห็นว่า

1. การบริหารจัดการด้านการบริหารบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย มีการบริหารจัดการด้านการประสานงานสูง 3 เรื่อง ได้แก่ (1) การประสานงานหรือขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงาน (2) การเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรของหน่วยงานอื่น และ (3) การประสานงานด้านบุคลากรกับหน่วยงานอื่นทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน พร้อมกันนี้ กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารบุคลากร

2. การบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย มีการบริหารจัดการด้านการประสานงานสูง 3 เรื่อง ได้แก่ (1) การประสานงานหรือ



ปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณกับหน่วยงานอื่น (2) การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการหา งบประมาณสนับสนุนในการจัดทำโครงการจากแหล่งงบประมาณอื่น เช่น ของงบประมาณจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดกรมทรัพยากรน้ำ และ (3) การเปิดโอกาสให้ หน่วยงานอื่นเข้ามา ตรวจสอบเรื่องการใช้งบประมาณ พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ใน ภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารงบประมาณ

3. การบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ แก่งคอย มีการบริหารจัดการด้านการประสานงานสูง 3 เรื่อง ได้แก่ (1) การชักชวน ขอความร่วมมือ หรือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำ เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการสำรวจข้อมูล (2) การเปิด โอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ และ (3) การจัดให้มีการประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำ ทุกเดือน พร้อมกันนั้นกลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม หน่วยงานของ ท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารงบประมาณ

4. การบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ตามความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอแก่งคอย มีการบริหารจัดการด้านการประสานงานสูง 3 เรื่อง ได้แก่ (1) หน่วยงานของท่านได้ ใช้วัสดุอุปกรณ์ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เช่น เสี่ยงตามสายหรือหอกระจายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ (2) การปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับหน่วยงานอื่น และ (3) การเปิดโอกาสให้ หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่าง ยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การ ประสานงาน) สูง ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์

5. การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม พบว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ แก่งคอย มีการบริหารจัดการด้านการประสานงานสูง 3 เรื่อง ได้แก่ (1) การปรึกษาหารือหรือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตกับหน่วยงานอื่น (2) การจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น การทำกิจกรรมทางศาสนา ร่วมกัน และ (3) การมีความสำนึกรับผิดชอบในการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการ บริหารคุณธรรมมากกว่าหน่วยงานอื่น พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารคุณธรรม

6. การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน พบว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย มีการบริหารจัดการด้านการประสานงานสูง 3 เรื่อง ได้แก่ (1) การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ (2) การร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดทำแผนแผนงานหรือโครงการตามความต้องการของประชาชน และ (3) การปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การให้บริการประชาชนของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันปัญหาสิ่งเสพติด พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการให้บริการประชาชน

7. การบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา พบว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย มีการบริหารจัดการด้านการประสานงานสูง 3 เรื่อง ได้แก่ (1) การร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน (2) การวางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็วขึ้นในการให้บริการประชาชน และ (3) การใช้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมากเพียงพอ พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารเวลา

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี แบ่งย่อยเป็น 4 หัวข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่

3.2.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

3.2.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ทั้งนี้ ได้สรุปไว้ในภาพที่ 4.2

การบริหารจัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			ปัญหาการบริหารจัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			แนวทาง การพัฒนา การบริหาร จัดการ	เห็นด้วยร้อยละ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>1. ด้านการบริหารบุคลากร</b>											
1. การประสานงานหรือ ขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงาน	31.2	<u>63.1</u>	5.7	1. หน่วยงานประสานงานหรือไม่ได้ขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงาน	7.2	<u>60.3</u>	32.6	หน่วยงานควรประสานงานขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงาน	33.5	<u>62.5</u>	4.0
2. การเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรของหน่วยงานอื่น	32.6	<u>56.3</u>	11.1	2. หน่วยงานไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรของหน่วยงานอื่น	10.0	<u>55.6</u>	34.5	และเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรรวมทั้งควรประสานงานทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน			
3. การประสานงานด้านบุคลากรกับหน่วยงานอื่นทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน	36.9	<u>58.6</u>	4.5	3. หน่วยงานขาดการประสานงานด้านบุคลากรกับหน่วยงานอื่นทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน	5.5	<u>57.4</u>	37.0				

การบริหาร จัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			ปัญหาการ บริหารจัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			แนวทาง การพัฒนา การบริหาร จัดการ	เห็นด้วยร้อยละ		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
<b>2. ด้านการบริหารงบประมาณ</b>											
1. การประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณกับหน่วยงานอื่น	34.0	<u>56.0</u>	8.0	1. หน่วยงานขาดการประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณกับหน่วยงานอื่น	7.6	<u>57.7</u>	34.7	หน่วยงานควรประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่อง	40.4	<u>53.9</u>	5.6
2. การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการหางบประมาณ สนับสนุนในการจัดทำโครงการจากแหล่งงบประมาณอื่น เช่น ของบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรมทรัพยากรน้ำ ฯ	33.2	<u>57.3</u>	9.5	2. หน่วยงานขาดการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการหางบประมาณ สนับสนุนในการจัดทำโครงการจากแหล่งงบประมาณอื่น เช่น ของบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด	8.1	<u>57.8</u>	34.1	งบประมาณและร่วมกันหางบประมาณจากแหล่งอื่นมาจัดทำโครงการรวมทั้งควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบเรื่องการใช้งบประมาณ			
3. การเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบเรื่องการใช้งบประมาณ	38.8	<u>53.3</u>	7.9	3. หน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบเรื่องการใช้งบประมาณ	7.0	<u>52.8</u>	40.2				

การบริหาร จัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			ปัญหาการ บริหารจัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			แนวทาง การพัฒนา การบริหาร จัดการ	เห็นด้วยร้อยละ		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
<b>3. ด้านการบริหารงานทั่วไป</b>											
1. การชักชวน ขอความร่วมมือ หรือ ประสานงานกับ หน่วยงาน อื่น เป็นประจำ เช่น การจัดกิจกรรม ร่วมกัน และการ สำรวจข้อมูล	41.9	<u>53.9</u>	4.2	1. หน่วยงาน ไม่ได้ชักชวน ขอ ความร่วมมือ หรือประสานงาน กับหน่วยงานอื่น เป็นประจำ เช่น การจัดกิจกรรม ร่วมกัน และการ สำรวจข้อมูล	5.0	<u>54.7</u>	40.2	หน่วยงาน ควรชักชวน ขอความ ร่วมมือหรือ ประสานงาน กับหน่วยงาน อื่นและเปิด โอกาสให้เข้า มามีส่วนร่วม	43.1	<u>51.2</u>	5.6
2. การเปิด โอกาสให้ หน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วม ในการ แสดง ความคิดเห็นใน การแก้ไขปัญหา หรือในการ จัดทำโครงการ ต่าง ๆ	42.8	<u>51.7</u>	5.5	2. หน่วยงานไม่ เปิดโอกาสให้ หน่วยงานอื่นเข้า มามีส่วนร่วมใน การแสดงความ คิดเห็นในการ แก้ไขปัญหา หรือ ในการจัดทำ โครงการต่าง ๆ	5.3	<u>53.2</u>	41.5	ในการแสดง ความคิดเห็น ในการแก้ไข ปัญหาหรือใน การจัดทำ โครงการ ต่างๆรวมกัน รวมทั้งควร จัดให้มีการ ประชุม ร่วมกันเป็น ประจำทุก เดือน			
3. การจัดให้มี การประชุม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น เป็นประจำทุก เดือน	32.5	<u>55.2</u>	12.3	3. หน่วยงาน ไม่ได้จัดให้มีการ ประชุมร่วมกับ หน่วยงานอื่น เป็นประจำทุก เดือน	9.7	<u>54.9</u>	35.4				

การบริหารจัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			ปัญหาการบริหารจัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			แนวทาง การพัฒนา การบริหาร จัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย	
<b>4. ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์</b>												
1. การใช้วัสดุอุปกรณ์ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เช่น เสี่ยงตามสายหรือหอกระจายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์	44.8	<u>44.9</u>	10.3	1. หน่วยงานไม่ได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เช่น เสี่ยงตามสายหรือหอกระจายข่าว และป้ายประชาสัมพันธ์	9.7	<u>49.2</u>	41	หน่วยงานควรพิจารณาหรือเรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับหน่วยงานอื่นรวมทั้งควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่น	40.2	<u>53.7</u>	6.1	
2. การปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับหน่วยงานอื่น	29.8	<u>55.2</u>	15.0	2. หน่วยงานไม่ได้ปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับหน่วยงานอื่น	12.0	<u>55.2</u>	32.8					เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์
3. การเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์	31.9	<u>55.7</u>	12.4	3. หน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เช่น การร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจรับวัสดุอุปกรณ์	9.8	<u>55.7</u>	34.5					

การบริหาร จัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			ปัญหาการ บริหารจัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			แนวทาง การพัฒนา การบริหาร จัดการ	เห็นด้วยร้อยละ		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
<b>5. ด้านการบริหารคุณธรรม</b>											
1. การปรึกษา หารือหรือ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นเรื่องการ บริหารจัดการ ด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต กับหน่วยงานอื่น	45.3	<b>49.0</b>	5.7	1. หน่วยงาน ขาดการปรึกษา หารือหรือ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น เรื่องการบริหาร จัดการด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริตกับ หน่วยงานอื่น	6.3	<b>49.6</b>	44.1	หน่วยงานควร ปรึกษาหารือ หรือ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น เรื่องการบริหาร จัดการด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริตกับ หน่วยงาน อื่น และจัด กิจกรรมที่ ส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรม รวมทั้งควรมี ความสำนึก รับผิดชอบใน การบริหาร จัดการ (การ ประสานงาน)	43.3	<b>51.7</b>	5.0
2. การจัด กิจกรรมที่ ส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น เช่น การทำ กิจกรรมทาง ศาสนาด้วยกัน	45.7	<b>50.9</b>	3.4	2. หน่วยงาน ขาดการจัด กิจกรรมที่ ส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น เช่น การทำ กิจกรรมทาง ศาสนาด้วยกัน	5.2	<b>51.5</b>	43.4	ด้านการ บริหาร คุณธรรม			
3. การมีความ สำนึกรับผิดชอบ ในการบริหาร จัดการ (การ ประสานงาน) ด้านการบริหาร คุณธรรม มากกว่า หน่วยงานอื่น	36.5	<b>58.4</b>	5.2	3. หน่วยงาน ขาดความสำนึก และมีความ รับผิดชอบต่อ การบริหาร จัดการ (การ ประสานงาน) ด้านการบริหาร คุณธรรมน้อย กว่าหน่วยงาน อื่น	5.6	<b>56.3</b>	38.1				

การบริหาร จัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			ปัญหาการ บริหารจัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			แนวทาง การพัฒนา การบริหาร จัดการ	เห็นด้วยร้อยละ		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
<b>6. ด้านการให้บริการประชาชน</b>											
1. การร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น เพื่อให้บริการ ประชาชนอย่าง สม่ำเสมอ	<u>51.3</u>	44.5	4.1	1. หน่วยงาน ไม่ได้ร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น เพื่อให้บริการ ประชาชนอย่าง สม่ำเสมอ	4.3	46.8	<u>48.9</u>	หน่วยงาน ควร ปรึกษาหารือ กับหน่วยงาน อื่นเพื่อ จัดแบ่งหรือ	45.7	<u>49.7</u>	4.6
2. การร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นใน การจัดทำแผน แผนงาน หรือ โครงการตาม ความต้องการ ของประชาชน	<u>48.8</u>	47.6	3.6	2. หน่วยงาน ไม่ได้ร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นใน การจัดทำแผน แผนงาน หรือ โครงการตาม ความต้องการ ของประชาชน	4.6	<u>50.1</u>	45.4	กำหนดพื้นที่ ให้บริการ ประชาชน ของแต่ละ หน่วยงานให้ ชัดเจนขึ้น และร่วมมือ กันในการ			
3. การปรึกษา หารือกับ หน่วยงานอื่น เพื่อจัดแบ่ง หน้าที่การ ให้บริการ ประชาชนของ แต่ละหน่วยงาน ให้ชัดเจนขึ้น เช่น การรักษา ความสงบ เรียบร้อย การ ป้องกันปัญหา สิ่งเสพติด	<u>56.7</u>	39.6	3.6	3. หน่วยงาน ไม่ได้ปรึกษา หารือกับ หน่วยงานอื่น เพื่อจัดแบ่ง หน้าที่การ ให้บริการ ประชาชนของ แต่ละหน่วยงาน ให้ชัดเจนขึ้น เช่น การรักษา ความสงบ เรียบร้อย และ การป้องกัน ปัญหาสิ่งเสพติด	4.6	42.7	<u>52.8</u>	จัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการ ตามความ ต้องการของ ประชาชน รวมทั้งควร ร่วมมือกัน เพื่อให้บริการ ประชาชน อย่าง สม่ำเสมอ			



การบริหารจัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			ปัญหาการบริหารจัดการ	เห็นด้วยร้อยละ			แนวทาง การพัฒนา การบริหาร จัดการ	เห็นด้วยร้อยละ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>7. ด้านการบริหารเวลา</b>											
1. หน่วยงานของท่านได้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน	<u>51.3</u>	44.5	4.1	1. หน่วยงานไม่ได้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน	5.6	<u>55.1</u>	39.3	หน่วยงานควรร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน	44.2	<u>51.7</u>	4.1
2. การวางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็วขึ้นในการให้บริการประชาชน	<u>48.8</u>	47.6	3.6	2. หน่วยงานไม่ได้วางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็วขึ้นในการให้บริการประชาชนของหน่วยงานอื่น	5.3	<u>52.1</u>	42.7	และให้เวลาสำหรับการประสานงานกันอย่างมากเพียงพอรวมทั้งควรวางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลด			
3. การให้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมากเพียงพอ	<u>56.7</u>	39.6	3.6	3. หน่วยงานไม่ได้ให้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมากเพียงพอ	4.3	<u>58</u>	37.6	ขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็วขึ้นในการให้บริการประชาชน			

ภาพที่ 4.2 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามกรอบแนวคิด 7M

จากภาพที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า

### 3.2.1 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ระหว่างตำบล และหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการประสานงานด้านการบริหารบุคลากร 3 เรื่อง ได้แก่ (1) หน่วยขาดการประสานงานหรือไม่ได้ขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงาน (2) หน่วยงานไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรของหน่วยงานอื่น และ (3) หน่วยงานขาดการประสานงานด้านบุคลากรกับหน่วยงานอื่นทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน

2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการประสานงานด้านการบริหารงบประมาณ 2 เรื่อง ได้แก่ (1) หน่วยงานขาดการประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณกับหน่วยงานอื่น (2) หน่วยงานขาดการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการหางบประมาณสนับสนุนในการจัดทำโครงการจากแหล่งงบประมาณอื่น เช่น ของงบประมาณจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัด และ (3) การไม่เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบเรื่องการใช้งบประมาณ

3) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการประสานงานด้านการบริหารงานทั่วไป 3 เรื่อง ได้แก่ (1) หน่วยงานไม่ได้ชักชวน ขอความร่วมมือ หรือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำ เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการสำรวจข้อมูล (2) หน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ และ (3) หน่วยงานไม่ได้จัดให้มีการประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำทุกเดือน

4) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการประสานงานด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ 3 เรื่อง ได้แก่ (1) หน่วยงานไม่ได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เช่น เสี่ยงตามสายหรือหอกกระจายข้าว และป้ายประชาสัมพันธ์ (2) หน่วยงานไม่ได้ปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับหน่วยงานอื่น และ (3) หน่วยงานขาดการประสานงานด้านบุคลากรกับหน่วยงานอื่นทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน

5) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการประสานงานด้านการบริหารคุณธรรม 3 เรื่อง ได้แก่ (1) หน่วยงานขาดการปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตกับหน่วยงานอื่น (2) หน่วยงานขาดการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น การทำกิจกรรมทางศาสนา ร่วมกัน และ (3) หน่วยงานขาดความสำนึกและมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารคุณธรรมน้อยกว่าหน่วยงานอื่น

6) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการประสานงานด้านการให้บริการประชาชน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) หน่วยงานไม่ได้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดทำแผน แผนงาน หรือ โครงการตามความต้องการของประชาชน และ (2) หน่วยงานไม่ได้ปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การให้บริการประชาชนของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันปัญหาสิ่งเสพติด และ (3) หน่วยงานขาดการประสานงานด้านบุคลากรกับหน่วยงานอื่นทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน

7) ปัญหาการบริหารจัดการด้านบริหารเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการประสานงานด้านการบริหารเวลา 3 เรื่อง ได้แก่ (1) หน่วยงานไม่ได้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน (2) หน่วยงานไม่ได้วางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็วขึ้นในการให้บริการประชาชนของหน่วยงานอื่น และ (3) หน่วยงานไม่ได้ใช้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมากเพียงพอ

### 3.2.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านบุคลากร ได้แก่ หน่วยงานควรประสานงานขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงานและเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากร รวมทั้งควรประสานงานทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน

2) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการบริหารงบประมาณ ได้แก่ หน่วยงานควรประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณและร่วมกันหางบประมาณจากแหล่งอื่นมาจัดทำโครงการ รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบเรื่องการใช้งบประมาณ

3) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ หน่วยงานควรชักชวนขอความร่วมมือ หรือประสานงานกับหน่วยงานอื่น และเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ รวมทั้งควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน

4) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ หน่วยงานควรปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับหน่วยงานอื่น รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์

5) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านคุณธรรม ได้แก่ หน่วยงานควรปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตกับหน่วยงานอื่น และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งควรมีความสำนึกรับผิดชอบในการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารคุณธรรม

6) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการให้บริการประชาชน ได้แก่ หน่วยงานควรปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่น เพื่อจัดแบ่งหรือกำหนดพื้นที่ให้บริการประชาชน ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้นและร่วมมือกันในการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการตามความต้องการของประชาชน รวมทั้งควรร่วมมือกันเพื่อให้บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

7) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการบริหารเวลา ได้แก่ หน่วยงานควรร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน และให้เวลาสำหรับการประสานงานกันอย่างมากเพียงพอรวมทั้งควรวางระบบการประสานงาน กับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็วขึ้นในการให้บริการประชาชน

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัยที่ประกอบด้วย 3 ข้อ ดังนี้

1.1.1 ศึกษาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

1.1.2 ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี และ

1.1.3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ หนึ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้าน ซึ่งหมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบลของตำบลและหมู่บ้าน 12 แห่ง ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีจำนวน 452 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และ สอง บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งหมายถึง นายกองตำบล นายกองรองนายกองตำบล เลขานุการนายก อบจ.บริหารส่วนตำบล สมาชิกสภา อบจ.บริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงานทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจหน้าที่ และลูกจ้างประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบล 11 แห่ง ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ซึ่งมีจำนวน 570 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 1,022 คน

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบ (pre-test) จำนวน 50 ชุด และผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.80

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้าน ซึ่งหมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล ของตำบลและหมู่บ้าน 12 แห่ง และบุคลากรที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งหมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขาธิการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงานทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจหน้าที่ และลูกจ้างประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบล 11 แห่งในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีดังกล่าว จำนวน 1,022 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และใช้เวลาเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 1- 30 กันยายน 2550 ถึง วันที่ 30 กันยายน 2550 รวมระยะเวลา 30 วัน สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาได้จำนวน 853 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.46 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกออกไป (1,022 ชุด)

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลงเป็นข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ SPSS โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05

ในส่วนของวิธีวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D. และการทดสอบค่าที (t- test) จากนั้น เป็นการนำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาพร้อมภาพ และตารางประกอบตามความเหมาะสม

### 1.3 ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิด 7M ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารบุคลากร (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) และ (7) การบริหารเวลา (Minute) หัวข้อนี้ แบ่งเป็น 3 หัวข้อ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับดังนี้

### 1.3.1 สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคล

1.3.2 สรุปผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิด 7M

1.3.3 สรุปผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิด 7M

นอกจากข้างต้นนี้แล้ว ยังได้ “สรุปผลการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี”

ผู้ศึกษายังได้สรุปผลการสัมภาษณ์เนวลักษณ์เฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 3 คน ไว้ด้วย

1.3.1 สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล เพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีอายุงาน 1-5 ปี

1.3.2 สรุปผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิด 7M สรุปได้ดังนี้

ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M หรือ 7 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารจัดการด้านการบริหารบุคลากร เช่น ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยมีการประสานงานหรือขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงาน (2) การบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ เช่น มีการประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณกับหน่วยงานอื่น (3) การบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป เช่น มีการประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำทุกเดือน (4) การบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เช่น มีการเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ และ (5) การบริหารจัดการด้านการให้บริหารคุณธรรม เช่น การมีความสำนึกรับผิดชอบในการบริหารจัดการหรือมีการประสานงานด้านการบริหารคุณธรรมมากกว่าหน่วยงาน



อื่น สำหรับที่เหลืออีก 2 ด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ (1) การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน เช่น ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยมีการปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การให้บริการประชาชนของแต่ละหน่วยงานฯ ให้ชัดเจนขึ้น ตัวอย่างเช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันปัญหาสิ่งเสพติด และ (2) การบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา มีการใช้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมากเพียงพอ

นอกจากนี้ ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างยังล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ทั้ง 7 ด้าน

**1.3.3 สรุปผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี** ตามกรอบแนวคิด 7M สรุปไว้ 2 หัวข้อ ดังนี้

1) ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย มีปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน โดยพิจารณาตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M ทั้ง 7 ด้าน โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ตัวอย่างเช่น (1) ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรร่วมกัน (2) ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ หน่วยงานไม่ได้ร่วมมือกันในการหางบประมาณสนับสนุนในการจัดทำโครงการจากแหล่งงบประมาณอื่น เช่น ของงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด (3) ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป หน่วยงานไม่ได้จัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน และ (4) ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เช่น การร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจรับ ยกเว้น 3 ด้านที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย คือ (1) ปัญหาด้านการให้บริการคุณธรรม หน่วยงานขาดความสำนึกและมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารคุณธรรม (2) ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน หน่วยงานไม่ได้ร่วมมือกันในการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการตามความต้องการของประชาชน และ (3) ปัญหาด้านการบริหารเวลา หน่วยงานไม่ได้ใช้เวลาสำหรับการประสานงานอย่างมากเพียงพอ

2) ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ตามกรอบแนวคิด 7M ตัวอย่างเช่น

(1) แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงบประมาณ ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยควรประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณและร่วมกันหางบประมาณจากแหล่งอื่นมาจัดทำโครงการ รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบเรื่องการใช้งบประมาณ (2) แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยควรชักชวน ขอความร่วมมือ หรือประสานงานกับหน่วยงานอื่น และเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ รวมทั้งควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน (3) แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยควรปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับหน่วยงานอื่น รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ (4) แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารคุณธรรม ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยควรปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตกับหน่วยงานอื่น และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งควรมีความสำนึกรับผิดชอบในการบริหารจัดการ (การบริหารประสานงาน) ด้านการบริหารคุณธรรม (5) แนวทางการพัฒนาการให้บริการประชาชน ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยควรปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหรือกำหนดพื้นที่ให้บริการประชาชนของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้นและร่วมมือกันในการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการตามความต้องการของประชาชน รวมทั้งควรร่วมมือกันเพื่อให้บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ และ (6) แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารเวลา ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยควรร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจนและให้เวลาสำหรับการประสานงานกันอย่างเพียงพอ รวมทั้งควรวางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็วขึ้นในการให้บริการประชาชนในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี 1 ด้าน คือ (1) แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารบุคลากร ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยควรประสานงานขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

เรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงานและเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากร รวมทั้งควรประสานงานทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน

นอกจากข้างต้นนี้แล้วผู้ศึกษา ยังได้ สรุปผลการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้าน กับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย แบ่งเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

1) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 7M จำแนกตามประเภทของบุคลากร คือ (1) บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้านกับ (2) บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารบุคลากร (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม และ (6) ด้านการบริหารเวลา และที่เหลือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการประชาชน

2) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 7M จำแนกตามเพศ คือ (1) เพศชายกับ (2) เพศหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนมีความเห็นไม่แตกต่างกันทั้ง 7 ด้าน

3) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 7M จำแนกตามอายุ คือ (1) อายุ 31-40 ปีกับ (2) อายุ 41-50 ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารบุคลากร (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม และ (6) ด้านการบริหารเวลา และที่เหลือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการประชาชน

4) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ

ที่เรียกว่า 7M จำแนกตามระดับการศึกษา คือ (1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับ (2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนมีความเห็น ไม่แตกต่างกันทั้ง 7 ด้าน

5) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 7M จำแนกตามอายุงาน คือ (1) 1-5 ปีกับ (2) 6-10 ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนมีความเห็น ไม่แตกต่างกันทั้ง 7 ด้าน

สรุปผลการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 3 คน มีดังนี้

1) การสัมภาษณ์ นายสมชาย กุลนริศ เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2550 ระหว่างเวลา 14.20 ถึง 14.40 น. รวมเวลา 20 นาที ณ ที่ทำการปกครองอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี  
นายสมชาย กุลนริศ ได้ให้ความเห็นว่า ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลต่างก็ปฏิบัติตามหน้าที่ของตน โดยที่ตำบลและหมู่บ้านทำหน้าที่ปกครองและองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่ในการพัฒนา ซึ่งมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การที่ประชาชนได้รับประโยชน์จากการปกครองและการพัฒนา แต่ภาพรวมในปัจจุบันเป็นการบริหารจัดการแบบต่างคน ต่างทำ ไม่มีการประสานงานด้านต่าง ๆ เท่าที่ควร อาจเนื่องจากหน่วยงานและบุคลากรขาดการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการที่ดี สำหรับแนวทางการพัฒนานั้น หน่วยงานควรพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติ เจตคติที่ดีในการบริหารจัดการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น รวมทั้งควรให้ความสำคัญการบริหารจัดการด้านการประสานงานด้วย

2) การสัมภาษณ์ นายบัญชา สันทนานนท์ เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2550 ระหว่างเวลา 11.00 น. ถึง 11.15 น. รวมเวลา 15 นาที ณ สำนักงานท้องถิ่นอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

นายบัญชา สันทนานนท์ ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยในปัจจุบันเป็นไปด้วยดี บุคลากรของทั้งสองหน่วยงานต่างก็ปฏิบัติหน้าที่ในตำบลหมู่บ้านเดียวกัน และต่างก็เสนอตัวเข้ามาทำงานเพื่อสร้างความเจริญให้แก่ตำบลและหมู่บ้านของตน ส่วนปัญหาที่พบเห็นส่วนใหญ่เกิดจากตัวบุคคล ซึ่งอาจมีแนวความคิดเรื่องการบริหารจัดการหรือมีทัศนคติไม่ตรงกันบ้าง สำหรับแนวทางการพัฒนานั้น ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรให้มีการประสานงานในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาของประชาชน เป็นต้น

3) การสัมภาษณ์ นายชายชาญ เอี่ยมเจริญ เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2550 ระหว่างเวลา 09.30 ถึง 09.45 น. รวมเวลา 15 นาที ณ ที่ว่าการอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

นายชายชาญ เอี่ยมเจริญ ได้ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารจัดการด้านการประสาน ทั้งสองหน่วยงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยเป็นไปในลักษณะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประเทศชาติโดยรวม และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาด้านการประสานงานที่พบเห็นคือ ความเกรงใจกันระหว่างบุคคล ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการตรวจสอบ ถ่วงดุลระหว่างกัน สำหรับแนวทางการพัฒนา นายชายชาญ เอี่ยมเจริญ ได้เสนอว่า ทั้งตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการจัดเวทีประชาคม เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามาเสนอแนะข้อคิดเห็น เสนอการแก้ไขปัญหา รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาตรวจสอบการบริหารงานให้มากขึ้น

รายละเอียดการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้แสดงไว้ในภาคผนวก

## 2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งเป็น 2 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 การบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

2.2 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

นอกจากนี้ ยังได้อภิปรายผล การเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย อีกด้วย

## 2.1 การบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ผู้ศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ด้าน ตามกรอบแนวคิด 7M ตามลำดับ ดังนี้

**2.1.1 การบริหารจัดการด้านการบริหารบุคลากร** ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคลากรสูง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ขาดประสานงานด้านบุคลากรกันทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน และไม่ได้ขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารจัดการมาช่วยงาน รวมทั้งไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรของหน่วยงานอื่น

**2.1.2 การบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ** ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณสูง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้เปิดโอกาสให้เข้ามาตรวจสอบเรื่องการเงินงบประมาณ และขาดการประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณระหว่างกัน รวมทั้งไม่ได้ร่วมมือกันในการหางบประมาณสนับสนุนในการจัดทำโครงการจากแหล่งงบประมาณอื่น เช่น ของงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทรัพยากรน้ำ เป็นต้น ทั้งนี้ พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 420) จากหนังสือประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา เรื่อง “แนวโน้มการบริหารการพัฒนาของรัฐบาล องค์การตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น” ที่ว่าควรสนับสนุนการควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพิ่มขึ้น การควบคุมตรวจสอบดังกล่าวจะมีส่วนทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึกในการใช้จ่ายงบประมาณด้วยความรัดกุม รอบคอบ คุ่มค่า และยังช่วยป้องกันการรั่วไหลของงบประมาณ การควบคุมตรวจสอบเกิดขึ้นภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน

**2.1.3 การบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป** ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไปสูง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้จัด

ให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับบทความของ พระเทพเวที (ประยูร ปยุตโต) (2531: 16) จากหนังสือ ธรรมเนียมชีวิต เรื่อง “คนที่ส่วนร่วมในการปกครองที่ดี” ที่ว่า หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ พบปะปรึกษาหารือกิจการงาน (ที่พึงรับผิดชอบตามระดับของตน) โดยสม่ำเสมอ พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจกรรมทั้งหลายที่พึงทำร่วมกัน ไม่ถืออำเภอใจใครต่อความสะดวก บัญญัติวางข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อันมิได้ตกลงบัญญัติไว้ และไม่เหยียบย่ำล้มล้างสิ่งที่ตกลงวางบัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นอยู่ในบทบัญญัติใหญ่ที่วางไว้เป็นธรรมเนียม

**2.1.4 การบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์** ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการด้านการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์สูง” ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ระหว่างกัน และไม่ได้ปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ร่วมกัน ทั้งนี้ พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ อุดร ดันติสุนทร (2548: 35) จากหนังสือ องค์การบริหารส่วนตำบลของเรา: ท้องถิ่นของเรา ประชาชนมีความสำคัญอย่างไรต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ว่า การทำให้ประชาชนเกิดความผาสุก มีความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ เป็นเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย เช่น ร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ หรือจัดจ้าง โครงการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง โดยวิธีสอบราคา ประกวดราคา หรือวิธีพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบล

**2.1.5 การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม** ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรมสูง” เนื่องจากตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกัน เช่น การทำกิจกรรมทางศาสนาร่วมกัน และได้ปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รวมทั้งมีความสำนึกรับผิดชอบในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประสานงานด้านการบริหารคุณธรรม

**2.1.6 การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน** ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนสูง” ในระดับ

มาก เนื่องจากตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ได้ปรึกษาหารือกันเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การให้บริการประชาชนของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันปัญหาสิ่งเสพติด และได้ร่วมมือกันให้บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอรวมทั้งได้ร่วมมือกันในการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการตามความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวนโยบายของ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2544: 79) จากหนังสือ คู่มือการปฏิบัติงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เรื่อง “บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ที่ว่า การประสานงานและร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรักษาความสงบเรียบร้อยให้เกิดขึ้นในชุมชน เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถือเป็นพนักงานฝ่ายปกครองตามประมวลกฎหมายอาญามีอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ มากมายในการรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น การจับกุมผู้กระทำในคดีอาญา การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การจับกุมผู้กระทำผิดตามพระราชบัญญัติป่าไม้ ฯ เป็นต้น คณะกรรมการเข้าที่ดินตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เป็นต้น ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่ดังกล่าวจึงสามารถขอความร่วมมือและประสานกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการดำเนินการ เพื่อให้ท้องถิ่นเป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อยได้

**2.1.7 การบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา** ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาสูง” เนื่องจากตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ได้วางระบบการประสานงานกันเพื่อลดขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็วขึ้นในการให้บริการประชาชน และได้ร่วมมือกันในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจนรวมทั้งได้ให้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมากเพียงพอ ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในหมวดที่ 6 เรื่อง “การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน” ที่ว่า ให้ส่วนราชการจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการอื่นใดของผู้ดำรงตำแหน่งใดให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องนั้น โดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการรวมทั้งรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำการของส่วนราชการและในระบบสารสนเทศของส่วนราชการ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าตรวจสอบได้



## 2.2 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ผู้ศึกษามีความเห็นเห็นว่า ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีมี “ปัญหา” ในการบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด 7M หรือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 7 ด้าน และเนื่องจากปัญหาแต่ละด้าน มีหลายปัญหา ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน เช่น เฉพาะปัญหาด้านการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป อาจแบ่งเป็นปัญหาการร่วมมือ หรือประสานงานกันเป็นประจำ เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการสำรวจข้อมูล หรือการเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ก็ได้ เป็นต้น แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้ยกตัวอย่างเฉพาะปัญหาที่สำคัญด้านละ 1 ปัญหาเท่านั้น (โดยได้เลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละด้านจากบทที่ 4 ตารางที่ 4.10 ซึ่งมีเครื่องหมาย \* มาศึกษาวิเคราะห์) ในเวลาเดียวกัน ได้เสนอ “สาเหตุ” 2 สาเหตุ และ “แนวทางการพัฒนา” การบริหารจัดการ 2 แนวทาง ควบคู่ไปด้วย เพื่อให้การศึกษาวิเคราะห์เป็นระบบโดยใช้กรอบแนวคิดทางวิชาการที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ของวิรัช วิรัชวรธรรม (2548:25- 26) ดังต่อไปนี้

**2.2.1 ด้านการบริหารบุคลากร** ผู้ศึกษาเห็นว่า ปัญหาที่สำคัญ คือ “ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรร่วมกัน” หมายถึง ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรร่วมกัน โดยที่ต่างฝ่ายต่างปฏิบัติหน้าที่ของตน และไม่เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขเรื่องบุคลากร

ปัญหานี้มีสาเหตุมาจาก (1) ผู้บริหารบางส่วนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยไม่เห็นความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากร และ (2) พระราชบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ไม่มีบทบัญญัติที่บัญญัติไว้อย่างชัดเจนเรื่องการประสานงานเกี่ยวกับบุคลากร

สำหรับแนวทางการพัฒนา คือ (1) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาหรือฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากร และ (2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทยควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีบทบัญญัติให้ชัดเจน เรื่องการประสานงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อประชาชน และมีความใกล้ชิดกับประชาชนอย่างมาก

**2.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ** ผู้ศึกษาเห็นว่า ปัญหาที่สำคัญ คือ “ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ร่วมมือกันในการหางบประมาณจากแหล่งอื่นมาสนับสนุนการจัดทำโครงการ” หมายถึง ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยส่วนใหญ่ใช้งบประมาณเท่าที่ได้รับมาเท่านั้น โดยไม่ได้ปรึกษาหารือ ขาดความเอาใจใส่ในการหางบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน มาสนับสนุนในการจัดทำโครงการ เช่น การสร้างถนนลาดยาง การสร้างฝายน้ำล้นขนาดใหญ่ ที่ใช้งบประมาณมาก ๆ และที่เกิณกำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

ปัญหานี้มีสาเหตุมาจาก (1) ผู้บริหารบางส่วนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดความชำนาญด้านงบประมาณ หรือการทำแผน แผนงาน และโครงการเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนจากแหล่งอื่น และ (2) การขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณมีระเบียบ มีขั้นตอนมาก มีปัญหาในทางปฏิบัติ ซึ่งแตกต่างจากการตั้งและขอใช้งบประมาณของหน่วยงานตนเอง

สำหรับแนวทางการพัฒนา คือ (1) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความรู้ความเข้าใจและความชำนาญด้านงบประมาณ หรือการทำแผน แผนงาน และโครงการเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนจากแหล่งอื่น และ (2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องการขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือภาคเอกชน

**2.2.3 ด้านการบริหารงานทั่วไป** ผู้ศึกษาเห็นว่า ปัญหาที่สำคัญ คือ “ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้จัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน”

ปัญหานี้มีสาเหตุมาจาก (1) ผู้บริหารบางส่วนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เห็นถึงความสำคัญของการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการร่วมกัน และ (2) ผู้บริหารบางส่วนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขาดวิสัยทัศน์ ไม่มีทักษะการเป็นผู้นำ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และขาดการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานอื่น

สำหรับแนวทางการพัฒนา คือ (1) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญของการประชุมร่วมกันทุก

เดือนเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง สร้างบรรยากาศการ ประชุมอย่างเป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในหลักความอาวุโส นำผลการประชุม ข้อสรุปหรือข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติจริง และ (2) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วน ตำบลควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ การมี ภาวะผู้นำ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานอื่น อันจะ นำไปสู่การประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือนของหน่วยงาน

**2.2.4 ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์** ผู้ศึกษาเห็นว่า ปัญหาที่สำคัญ คือ “ตำบลและ หมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เช่น การร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจรับ”

ปัญหานี้ มีสาเหตุมาจาก (1) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ อุปกรณ์ของตำบลและหมู่บ้านกับรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ปฏิบัติตามระเบียบ เรื่องการ จัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ เช่น แต่งตั้งบุคคลที่เป็นพวกพ้องของตนเองเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง หรือตรวจรับวัสดุอุปกรณ์ และ (2) บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างมีจิตใจหรือ เจตนาที่มิต้องการเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์

สำหรับแนวทางการพัฒนา คือ (1) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง วัสดุอุปกรณ์ของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่าง เคร่งครัดในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ เพื่อป้องกันการคอร์รัปชัน อีกทั้งผู้บริหารของตำบล และหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเคร่งครัดด้วย และ (2) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วน ตำบลควรฝึกอบรมบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างในเรื่องการมีจิตใจหรือ เจตนาที่ส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์ พร้อมกับมีการตรวจสอบด้วยว่าบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้นได้นำความรู้จากการ ฝึกอบรมไปปรับใช้จริงหรือไม่เพียงใด

**2.2.5 ด้านการบริหารคุณธรรม** ผู้ศึกษาเห็นว่า ปัญหาที่สำคัญ คือ “ตำบลและ หมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความสำนึกและขาดความรับผิดชอบในการบริหาร จัดการด้านการประสานงานที่สอดคล้องกับการบริหารคุณธรรม”

ปัญหานี้มีสาเหตุมาจาก (1) ผู้บริหารบางส่วนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการพัฒนาหรือฝึกอบรมในเรื่องความสำนึกและความรับผิดชอบใน การบริหารจัดการด้านการประสานงานที่สอดคล้องกับการบริหารคุณธรรม และ (2) ผู้บริหาร

บางส่วนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการด้านการประสานงานที่สอดคล้องกับการบริหารคุณธรรม

สำหรับแนวทางการพัฒนา คือ (1) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำนึกและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการด้านการประสานงานที่สอดคล้องกับการบริหารคุณธรรม และ (2) ผู้บริหารทุกระดับของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการด้านการประสานงานที่สอดคล้องกับการบริหารคุณธรรม โดยอาจนำหลักธรรมของศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง พร้อมกันนั้น ควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบผู้บริหารทุกระดับด้วย

**2.2.6 ด้านการให้บริการประชาชน** ผู้ศึกษาเห็นว่า ปัญหาที่สำคัญคือ “ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ร่วมมือกันในการจัดทำแผน แผนงาน หรือ โครงการตามความต้องการของประชาชน”

ปัญหานี้มีสาเหตุมาจาก (1) ผู้บริหารบางส่วนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เห็นความสำคัญของการจัดทำแผน แผนงาน หรือ โครงการตามความต้องการของประชาชน โดยผู้บริหารบางส่วนอาจซื้อเสียงหรือจ่ายเงินเพื่อให้ได้มาในหน่วยงานหรือวิ่งเต้นเข้ามาปฏิบัติในหน่วยงาน จึงไม่สนใจความต้องการของประชาชน และไม่เห็นความสำคัญ of ประชาชน และ (2) ผู้บริหารบางส่วนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำแผน แผนงาน หรือ โครงการตามความต้องการของประชาชน

สำหรับแนวทางการพัฒนา คือ (1) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญของการจัดทำแผน แผนงาน หรือ โครงการตามความต้องการของประชาชน และ (2) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการจัดทำแผน แผนงาน หรือ โครงการตามความต้องการของประชาชน ในเวลาเดียวกัน อาจเปิดโอกาสหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา ในการจัดทำแผน แผนงาน หรือ โครงการ ก็ได้

2.2.7 **ด้านการบริหารเวลา** ผู้ศึกษาเห็นว่า ปัญหาที่สำคัญคือ “ตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้ใช้เวลาสำหรับการประสานงานอย่างมากเพียงพอ”

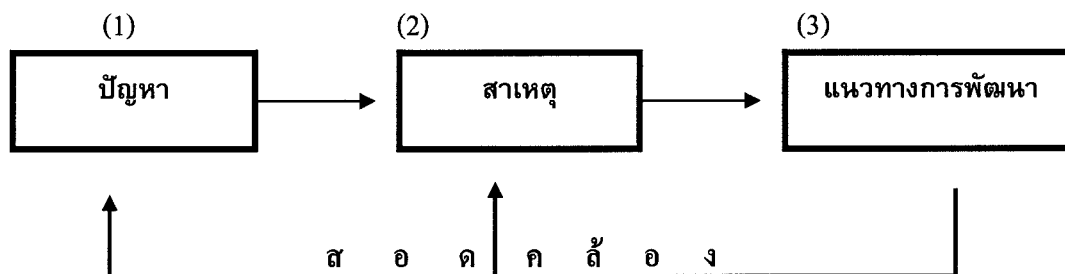
ปัญหานี้มีสาเหตุมาจาก (1) ผู้บริหารบางส่วนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เห็นความสำคัญกับการใช้เวลาสำหรับการประสานงานกัน โดยอาจมองว่าแค่ปฏิบัติหน้าที่ตามลำพังในหน่วยงานของตนเองก็เพียงพอแล้ว ไม่จำเป็นต้องใช้เวลาในการประสานงานกัน และ (2) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตลอดจนภาระงานที่ต้องปฏิบัติมากมายหลายด้าน จึงไม่เห็นจำเป็นต้องใช้เวลากับการประสานงานกัน

สำหรับแนวทางการพัฒนา คือ(1) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรกระตุ้น พัฒนา หรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความจำเป็นและเห็นความสำคัญของการใช้เวลาสำหรับการประสานงานร่วมกัน และ (2) ผู้บริหารทุกระดับของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เวลาในการประสานงานกัน ขณะเดียวกัน ควรควบคุมดูแลบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ใช้เวลาสำหรับการประสานงานด้วย

ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M หรือ 7 ด้าน ข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาได้กรอบแนวคิดทางวิชาการ คือ “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 25-29) มาปรับใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ดังได้สรุปไว้ในภาพที่ 5.1 ดังนี้

หมายเหตุ ปัญหาแต่ละข้อในภาพที่ 5.1 ข้างล่างนี้ได้นำมาจากบทที่ 4.1 ตารางที่ 4.14 ที่มีเครื่องหมาย \*

## กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา

**1. ด้านการบริหารบุคลากร**

ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรร่วมกัน (Man)

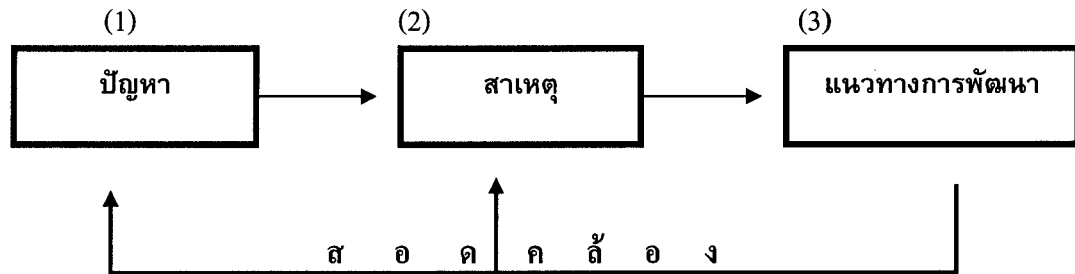
1.1 ผู้บริหารบางส่วนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอยไม่เห็นความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนในการวางแผนบุคลากร

1.2 พระราชบัญญัติ กฏระเบียบข้อบังคับ ไม่มีบทบัญญัติที่บัญญัติไว้อย่างชัดเจนเรื่องการประสานงานเกี่ยวกับบุคลากร

1.1 ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาหรือฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากร

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย ควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติ กฏระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีบทบัญญัติให้ชัดเจน เรื่องการประสานงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อประชาชน และมีความใกล้ชิดกับประชาชนอย่างมาก

## กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)

**2. ด้านการบริหารงบประมาณ**

ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบล  
ไม่ได้ร่วมมือกันในการหา  
งบประมาณจากแหล่งอื่นมา  
สนับสนุนการจัดทำโครงการ  
(Money)

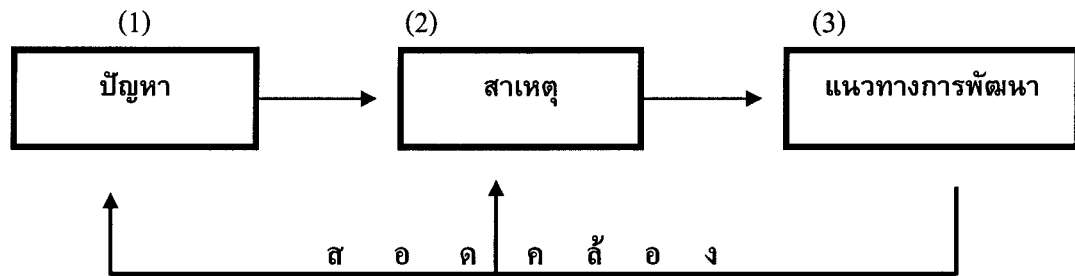
2.1 ผู้บริหารบางส่วนของ  
ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลขาด  
ความรู้ความเข้าใจ และขาด  
ความชำนาญด้านงบประมาณ  
หรือการทำแผน แผนงาน และ  
โครงการเพื่อเสนอขอรับการ  
สนับสนุนจากแหล่งอื่น

2.2 การขอรับการสนับสนุน  
ด้านงบประมาณมีระเบียบ มี  
ขั้นตอนมาก มีปัญหาในทาง  
ปฏิบัติ ซึ่งต่างจากการตั้งและ  
ขอใช้งบประมาณของ  
หน่วยงานตนเอง

2.1 ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลควร  
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร  
ทุกระดับในเรื่องความรู้ความ  
เข้าใจและความชำนาญด้าน  
งบประมาณ หรือการทำแผน  
แผนงาน และโครงการเพื่อ  
เสนอขอรับการสนับสนุนจาก  
แหล่งอื่น

2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น  
องค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ควรจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ  
แก่ให้แก่ผู้บริหารและ  
บุคลากรของตำบลและหมู่บ้าน  
รวมทั้งองค์การบริหารส่วน  
ตำบลในเรื่องการขอรับการ  
สนับสนุนด้านงบประมาณจาก  
แหล่งต่าง ๆ เช่น องค์การ  
บริหารส่วนจังหวัด หรือ  
ภาคเอกชน

## กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



## 3. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้จัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน (Management)

3.1 ผู้บริหารบางส่วนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เห็นถึงความสำคัญของการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการร่วมกัน

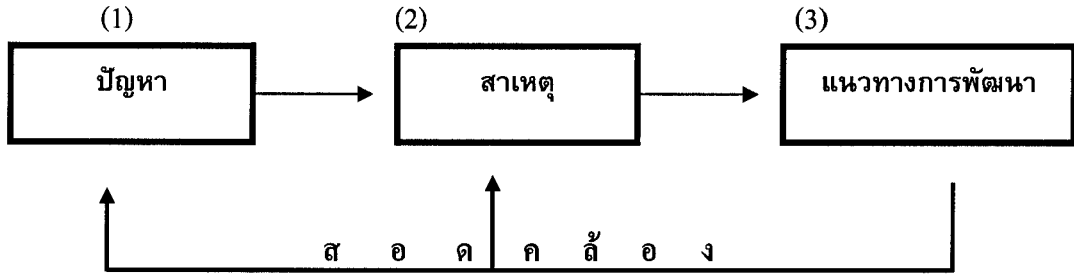
3.2 ผู้บริหารบางส่วนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขาดวิสัยทัศน์ ไม่มีทักษะการเป็นผู้นำ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และขาดการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานอื่น

3.1 ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญของการประชุมร่วมกันทุกเดือนเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง สร้างบรรยากาศการประชุมอย่างเป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในหลักความอาวุโส นำผลการประชุม ข้อเสนอหรือข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติจริง

3.2 ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ การมีภาวะผู้นำการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานอื่นอันจะนำไปสู่การประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน



กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



**4. ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์**

ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลไม่  
เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้า  
มามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ  
การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เช่น  
การร่วมเป็นคณะกรรมการ  
ตรวจรับ  
(Material)

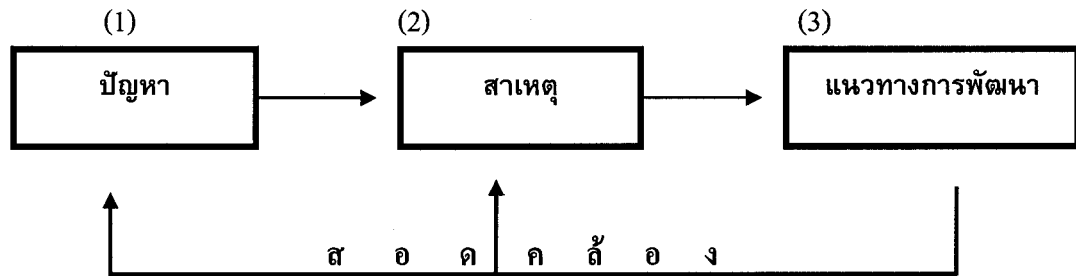
4.1 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการ  
จัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ของ  
ตำบลและหมู่บ้านกับรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลไม่  
ปฏิบัติตามระเบียบ เรื่องการ  
จัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ เช่น  
แต่งตั้งบุคคลที่เป็นพวกพ้อง  
ของตนเองเป็นกรรมการจัดซื้อ  
จัดจ้างหรือตรวจรับวัสดุ  
อุปกรณ์

4.2 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ใน  
เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างมีจิตใจ  
หรือเจตนาธรรมที่ไม่ต้องการ  
เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้า  
มามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ  
การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์

4.1 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการ  
จัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ของ  
ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลต้อง  
ปฏิบัติตามระเบียบอย่าง  
เคร่งครัดในเรื่องการจัดซื้อจัด  
จ้างวัสดุอุปกรณ์ เพื่อป้องกัน  
การคอร์รัปชัน อีกทั้งผู้บริหาร  
ของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลควร  
ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติ  
หน้าที่ของบุคลากรในเรื่องการ  
จัดซื้อจัดจ้างอย่างเคร่งครัดด้วย

4.2 ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลควร  
ฝึกอบรมบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่  
ในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างในเรื่องการ  
มีจิตใจหรือเจตนาธรรมที่ส่งเสริม  
หรือเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้า  
มามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการ  
จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ พร้อมกับมี

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



**5. ด้านการบริหารคุณธรรม**

ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลขาด  
ความสำนึกและขาดความ  
รับผิดชอบในการบริหาร  
จัดการด้านการประสานงานที่  
สอดคล้องกับการบริหาร  
คุณธรรม (Morality)

5.1 ผู้บริหารบางส่วนของตำบล  
และหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลขาดการพัฒนาหรือ  
ฝักใฝ่ในเรื่องความสำนึกและ  
ความรับผิดชอบในการบริหาร  
จัดการด้านการประสานงานที่  
สอดคล้องกับการบริหารคุณธรรม

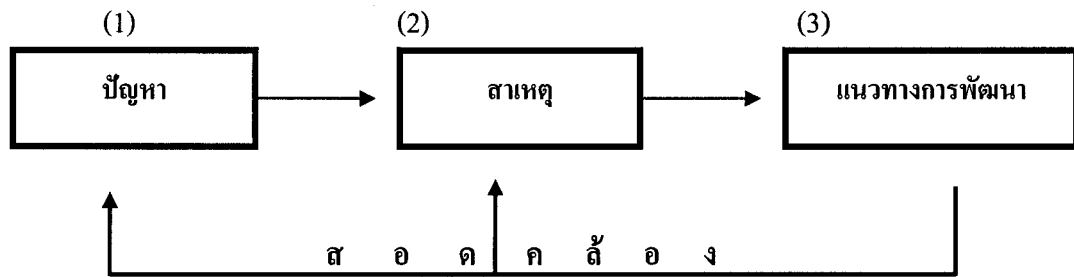
5.2 ผู้บริหารบางส่วนของ  
ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลไม่  
ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่อง  
การมีจิตสำนึกและมีความ  
รับผิดชอบในการบริหาร  
จัดการด้านการประสานงานที่  
สอดคล้องกับการบริหาร  
คุณธรรม

การตรวจสอบด้วยว่า บุคลากร  
ที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้นได้นำ  
ความรู้จากการฝึกอบรมไป  
ปรับใช้จริงหรือไม่เพียงใด

5.1 ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลควร  
พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหาร  
ทุกระดับในเรื่องความสำนึก  
และความรับผิดชอบในการ  
บริหารจัดการด้านการ  
ประสานงานที่สอดคล้องกับ  
การบริหารคุณธรรม

5.2 ผู้บริหารทุกระดับของ  
ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลควร  
ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่อง  
การมีจิตสำนึกและมีความ  
รับผิดชอบในการบริหาร  
จัดการด้านการประสานงานที่  
สอดคล้องกับการบริหาร  
คุณธรรม โดยอาจนำหลักธรรม

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



**6. ด้านการให้บริการประชาชน**

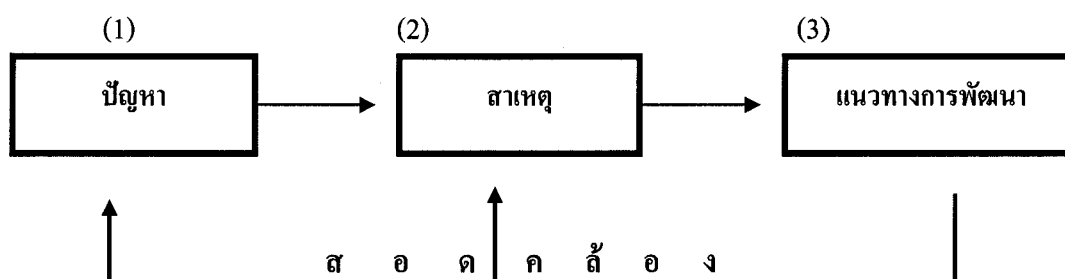
ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบล  
ไม่ได้ร่วมมือกันในการจัดทำ  
แผน แผนงาน หรือ โครงการ  
ตามความต้องการของ  
ประชาชน  
(Market)

6.1 ผู้บริหารบางส่วนของ  
ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลไม่  
เห็นความสำคัญของการจัดทำ  
แผน แผนงาน หรือ โครงการ  
ตามความต้องการของ  
ประชาชน โดยผู้บริหาร  
บางส่วนอาจซื้อเสียงหรือ  
จ่ายเงินเพื่อให้ได้มาใน  
หน่วยงานหรือวิงเดินเข้ามา  
ปฏิบัติในหน่วยงาน จึงไม่  
สนใจความต้องการของ  
ประชาชน และไม่เห็น  
ความสำคัญของประชาชน

ของศาสนาประยุกต์ใช้ใน  
การบริหารจัดการหน่วยงาน  
อย่างจริงจังและต่อเนื่อง พร้อม  
กันนั้น ควรสนับสนุนให้  
หน่วยงานภายนอกและ  
ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน  
การควบคุมตรวจสอบผู้บริหาร  
ทุกระดับด้วย

6.1 ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลควร  
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร  
ทุกระดับในเรื่องความสำคัญ  
ของการจัดทำแผน แผนงาน  
หรือโครงการตามความ  
ต้องการของประชาชน

## กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)

**7. ด้านการบริหารเวลา**

ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้ให้เวลาสำหรับการประสานงานอย่างมากเพียงพอ (Minute)

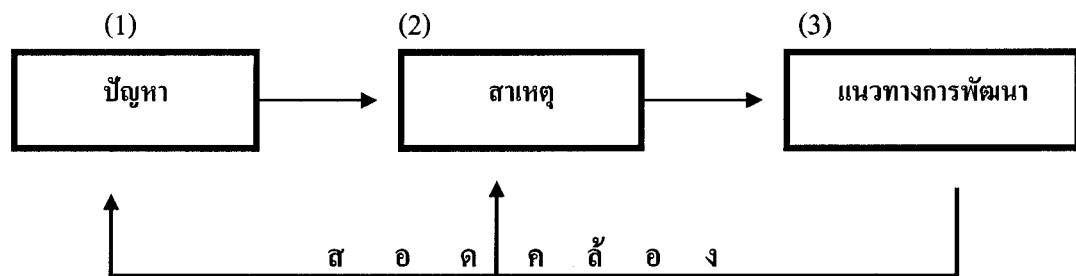
6.2 ผู้บริหารบางส่วนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการตามความต้องการของประชาชน

7.1 ผู้บริหารบางส่วนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เห็นความสำคัญกับการให้เวลาสำหรับการประสานงานกัน โดยอาจมองว่าแค่ปฏิบัติหน้าที่ตามลำพังในหน่วยงานของตนเองก็เพียงพอแล้ว ไม่จำเป็นต้องให้เวลาในการประสานงานกัน

6.2 ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการตามความต้องการของประชาชน ในเวลาเดียวกัน อาจเปิดโอกาสหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา ในการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการ ก็ได้

7.1 ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรกระตุ้น พัฒนา หรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความจำเป็นและเห็นความสำคัญของการใช้เวลาสำหรับการประสานงานร่วมกัน

## กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



7.2 ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลมี  
อำนาจหน้าที่ตลอดจนภาระ  
งานที่ต้องปฏิบัติมากมายหลาย  
ด้าน จึงไม่เห็นจำเป็นต้องให้  
เวลาในการประสานงานกัน

7.2 ผู้บริหารทุกระดับของ  
ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลควร  
ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการ  
ใช้เวลาในการประสานงานกัน  
ขณะเดียวกัน ควรควบคุมดูแล  
บุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ใช้  
เวลาสำหรับการประสานงาน  
ด้วย

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน  
ระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัด  
สระบุรีตามกรอบแนวคิด 7M โดยนำกรอบแนวคิดทางวิชาการที่ประกอบด้วย  
ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา”  
มาประยุกต์ใช้

นอกจากนี้ ยังได้อภิปรายผล “การเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การ  
บริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย” อีกด้วย กล่าวคือ

1) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 7M จำแนกตามประเภทของบุคลากร คือ (1) บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้านกึ่ง (2) บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารบุคลากร (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม และ (6) ด้านการบริหารเวลา และที่เหลือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไม่ต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการให้บริการประชาชน

ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการที่เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีความเห็นต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานทั้ง 7 ด้านดังกล่าว ว่า แตกต่างกัน 6 ด้าน (ร้อยละ 85.72) และไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน (ร้อยละ 14.28) เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย

2) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ตามกรอบแนวคิด 7M จำแนกตามเพศ คือ (1) เพศชายกับ (2) เพศหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมีความเห็นไม่แตกต่างกันทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารบุคลากร (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม (6) ด้านการบริหารเวลา และ (7) ด้านการให้บริการประชาชน

ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการที่เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีความเห็นต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานทั้ง 7 ด้านดังกล่าว ว่า ไม่แตกต่างกัน 7 ด้าน (ร้อยละ 100.00) เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย

3) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ตามกรอบแนวคิด 7M จำแนกตามอายุ คือ (1) อายุ 31-40 ปีกับ (2) อายุ 41-50 ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารบุคลากร (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุ

อุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม และ (6) ด้านการบริหารเวลา และที่เหลือ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นแตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการให้บริการประชาชน

ผู้ศึกษามีความเห็นที่เห็นว่า เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีความเห็น ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานทั้ง 7 ด้านดังกล่าวว่า ไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน (ร้อยละ 85.72) และแตกต่างกัน 1 ด้าน (ร้อยละ 14.28) เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ แก่งคอย

4) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อ ภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ตามกรอบแนวคิด 7M จำแนกตามระดับการศึกษา คือ (1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับ (2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนมีความเห็น ไม่แตกต่างกันทั้ง 7 ด้าน

ผู้ศึกษามีความเห็นที่เห็นว่า เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีความเห็น ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานทั้ง 7 ด้านดังกล่าวว่า ไม่แตกต่างกัน 7 ด้าน (ร้อยละ 100.00) เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความ คิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของ ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย

5) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อ ภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ตามกรอบแนวคิด 7M จำแนกตามอายุงาน คือ (1) 1-5 ปี กับ (2) 6-10 ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนมีความเห็น ไม่แตกต่างกันทั้ง 7 ด้าน

ผู้ศึกษามีความเห็นที่เห็นว่า เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีความเห็น ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานทั้ง 7 ด้านดังกล่าวว่า ไม่แตกต่างกัน 7 ด้าน (ร้อยละ 100.00) เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความ คิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ทั้ง 7 ด้าน ของ ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย

### 3. ข้อเสนอแนะ

แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ตามลำดับ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ผู้บริหารและบุคลากรของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ได้พยายามที่จะปรับปรุงการบริหาร การจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในทุก ๆ ด้านให้สูงขึ้น แต่ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ปัญหาต่าง ๆ ยังคงมีอยู่ ในส่วนของผู้ศึกษา หลังจากได้และทำศึกษา เรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบล และหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” ผ่านมาแล้ว ผู้ศึกษามี ข้อเสนอแนะ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

##### 3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 7M

เนื่องจากการศึกษานี้ใช้กรอบแนวคิด 7M หรือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M ดังนั้น การนำเสนอข้อเสนอแนะจึงจัดกลุ่มตามกรอบแนวคิดนี้ด้วย

##### 1) การบริหารจัดการด้านการบุคลากร

(1) บุคลากรของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ควรประสานงานกำหนดการพัฒนาพร้อมกันด้วยการเรียนรู้ ฝึกฝน หรือเข้ารับการศึกษาอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ และสถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยต่าง ๆ หรือสถาบันการศึกษาที่อยู่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในหลักสูตร การเรียนรู้เรื่องการบริหารจัดการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ในเวลาเดียวกัน ควรสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ผู้บริหารหรือบุคลากรในหน่วยงานมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

(2) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ แก่งคอย จังหวัดสระบุรี ควรร่วมกันสร้างวัฒนธรรมการประสานงานหรือการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย อันเป็นการสร้างกำแพงให้กับหมู่บ้าน สังคม ให้เกิดความเข้มแข็ง สามารถป้องกันปัญหาจากภายนอกและสามารถขับเคลื่อนทำให้เกิดการความสามัคคีกัน แบ่งปัน และช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างหน่วยงาน



(3) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ควรส่งเสริมให้มีประสานงานร่วมกัน เพื่อให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการคัดเลือก หรือเลือกตั้งผู้นำที่ดี มีคุณธรรม มีความเป็นประชาธิปไตยเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นตัวแทนของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากผู้นำของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ล้วนมาจากการคัดเลือก เลือกตั้งหรือจากการแต่งตั้งทั้งสิ้น โดยร่วมกันจัดการศึกษา จัดกิจกรรม ให้แก่ประชาชน เพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในตำบลและหมู่บ้าน

## 2) การบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ

(1) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจและมีความชำนาญด้านงบประมาณ หรือการทำแผน แผนงาน และโครงการเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งอื่น ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานในทิศทางเดียวกันอย่างบูรณาการ ซึ่งเป็นการป้องกันการซ้ำซ้อนของงบประมาณ เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล โดยคำนึงถึงหลักประหยัด ประสิทธิภาพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

(2) เนื่องจากงบประมาณของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล มีแหล่งที่มาหลายแหล่งด้วยกัน เช่น งบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือจากกระทรวง กรม กอง หน่วยงานราชการต่าง ๆ รวมทั้งงบประมาณจากภาคเอกชน จึงควรให้หน่วยงานที่กล่าวมาข้างต้นนี้ มาชี้แจงให้แก่ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ ความเข้าใจทำให้เกิดการบูรณาการประสานงานเรื่องงบประมาณร่วมกัน

(3) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบ ติดตามการบริหารงบประมาณ รวมทั้งร่วมกันเปิดเผยข้อมูลเรื่องงบประมาณในแต่ละโครงการที่หน่วยงานจัดทำ เช่น การติดป้ายแสดงรายละเอียดของโครงการ ซึ่งต้องแสดงถึง ผู้รับผิดชอบโครงการ กำหนดระยะเวลาการจัดทำโครงการ รวมทั้งงบประมาณที่จัดทำด้วย เช่นนี้ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ในมาตรา 9 ที่บัญญัติว่า หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้

## 3) การบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป

(1) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันทุกเดือนเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง สร้างบรรยากาศการประชุมอย่างเป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในหลักความ

อาวุโส นำผลการประชุม ข้อเสนอหรือข้อตกลงไปสู่การปฏิบัติจริง เช่นนี้ มีความสอดคล้องกับ  
 แนวนโยบายของกระทรวงมหาดไทย หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0310.2/ว /2508 ลงวันที่  
 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2547 เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบูรณาการการปฏิบัติงานระหว่างกำนัน  
 ผู้ใหญ่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการบูรณาการการปฏิบัติงาน  
 ร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับผู้บริหารหรือสมาชิกสภาท้องถิ่น นำไปสู่การแก้ปัญหาความ  
 เดือดร้อนอย่างแท้จริง จึงได้ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติงานร่วมกันของทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อให้เกิดความ  
 ร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และกระทรวงมหาดไทย ได้  
 กำหนดแนวทาง/ วิธีปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะต้องเป็นผู้ประสานงานและร่วม  
 ประชุมกับองค์การบริหารส่วนตำบล เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้เกิดการบูรณาการการปฏิบัติงาน  
 ร่วมกัน ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย สวัสดิการสังคมและการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจใน  
 พื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างความเข้าใจที่ดีจากปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่  
 รวมทั้งใช้เป็นเวทีการแสดงความคิดเห็นของทั้ง 2 ฝ่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน  
 มีการระดมความคิดเห็นต่อปัญหาต่าง ๆ ในตำบลหมู่บ้าน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการประสานงานกัน  
 ด้านความคิด ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนาตำบลและหมู่บ้าน  
 โดยมีลักษณะเกื้อหนุนหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันให้มีทิศทางการปฏิบัติงาน  
 เป็นไปในแนวทางเดียวกันโดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นเป้าหมาย

(2) ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดรูปแบบการ  
 ประชุมเป็นองค์คณะหรือเป็นส่วน ๆ เช่น คณะหัวหน้าส่วนราชการ อาจประกอบด้วย เกษตรอำเภอ  
 ปศุสัตว์อำเภอ ประมงอำเภอ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร สาธารณสุขอำเภอ ผู้อำนวยการ โรงเรียน  
 หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในอำเภอ พร้อมกันนั้น อาจมีผู้แทนหรือตัวแทน  
 จากหน่วยงานจากองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น โดยคัดเลือกให้  
 ผู้ที่มีความเหมาะสมเป็นประธานในที่ประชุม และทำหน้าที่ดำเนินการประชุม และจะต้องจัด  
 ประชุมอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดวาระการประชุมไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิด  
 ของ ศิริรินทร์ ฐูปกล้า (2551) ได้เสนอแนะเรื่องการให้ความสำคัญกับการประชุมร่วมกันเป็น  
 องค์คณะ

(3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติ  
 กฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีบทบัญญัติให้ชัดเจน เรื่องการประสานงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ  
 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่มี  
 ความสำคัญต่อประชาชน และมีความใกล้ชิดกับประชาชนอย่างมาก ทั้งนี้ สอดคล้องกับข้อเสนอ  
 ของ ศิริรินทร์ ฐูปกล้า (2551) ที่บรรยายว่า หน่วยงานหรือผู้บริหารควรทบทวนอำนาจหน้าที่ของ

หน่วยงานในปัจจุบันมีผลกระทบต่อประชาชนด้านใดบ้าง มีปัญหา อุปสรรคเรื่องใดที่ทำให้เกิดความล่าช้า ยุ่งยาก มีความซ้ำซ้อนในการบริหารหรือการทำหน้าที่ หากพบข้อบกพร่อง ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ให้มีความเหมาะสม

#### 4) การบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์

(1) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ เพื่อป้องกันการฉ้อราษฎร์บังหลวง อีกทั้งผู้บริหารของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรร่วมมือกันควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างเคร่งครัดด้วย

(2) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรร่วมกันเปิดโอกาสให้ประชาชน หน่วยงานอื่น หรือจัดให้มีตัวแทนของหน่วยงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อเป็นการตรวจสอบซึ่งกันและกัน เช่นนี้ พอเทียบเคียงได้กับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ที่กล่าวถึง หลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมทำ ให้บุคคลผู้มีส่วนได้เสียหรือส่วนเกี่ยวข้องเกิดการยอมรับก่อนและหลังการดำเนินการที่มีผลกระทบต่อส่วนรวม

(3) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรร่วมกันดูแล บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่ได้จากการจัดซื้อ หรือได้รับการสนับสนุนมาจากหน่วยงานอื่น อาจจัดสร้างอาคารส่วนกลางไว้เป็นที่เก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ของทั้ง 2 หน่วยงาน เพื่อความสะดวกในการเก็บ บำรุงรักษา และการใช้งานร่วมกัน

#### 5) การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม

(1) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของทั้ง 2 หน่วยงานที่สอดคล้องกับการบริหารคุณธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมีมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมดังนี้

(1) มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไป ตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน (2) การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ (3) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4) มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการปฏิบัติงาน และการมอบหมายหน้าที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน และระยะเวลาแล้วเสร็จให้แก่ผู้มาติดต่อราชการ ได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้ (5) มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการในการตรวจสอบการดำเนินงานของบุคลากร

และหน่วยงาน (5) มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย (6) การให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึง เป็นธรรม (7) การให้บริการด้วยความสะดวกรวดเร็ว และตรงต่อเวลา (8) การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษาผลประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน (9) การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตาม กำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (10) การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการ ภายใต้อุปสรรคของระเบียบกฎหมาย (11) การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่าทั้งในส่วนของค่าใช้จ่าย และใช้เวลา และ (12) การศึกษาหาความรู้ที่ ทันสมัย เป็นการพัฒนาทางวิชาการ และพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบ ต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และการศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น ที่กล่าวมานี้ เป็น กรอบแนวทางการเสริมสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย (2546: 35-43)

(2) ผู้บริหารทุกระดับของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหาร ส่วนตำบลควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบในการบริหาร จัดการด้านการประสานงานร่วมกันที่สอดคล้องกับการบริหารคุณธรรม โดยอาจนำหลักธรรมของ ศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

(3) ผู้บริหารทุกระดับของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหาร ส่วนตำบลควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบการประสานงานทุกระดับด้วย โดยควรดำเนินการในรูปของคณะกรรมการภายนอกที่ ประกอบด้วย นักวิชาการ สื่อมวลชน และประชาชน เป็นต้น เช่นนี้ พอเทียบเคียง ได้กับแนวคิดของ ชัชชาติ เอี่ยมเจริญ (2550) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ไว้ว่า หน่วยงานควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานและตรวจสอบ การปฏิบัติงาน ในรูปแบบของประชาคมหมู่บ้าน

(4) บุคลากรของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกคนจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกรับผิดชอบที่จะ ตอบสนองคุณแผ่นดินด้วยการกระทำทุกสิ่ง เพื่อคุณประโยชน์ของประชาชน สังคม และ ประเทศชาติ โดยน้อมนำพระราชจริยวัตร พระราชกรณียกิจ และอัญเชิญพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ใต้ถื่นเกล้าฯ เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดผลคืออย่างเต็ม กำลังความสามารถแล้ว ย่อมส่งผลดีสู่ประชาชนโดยตรง

### 6) การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน

#### (1) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรให้

ความสำคัญกับการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการร่วมกันของทั้ง 2 หน่วยงานให้ตรงตามความต้องการของประชาชน รวมทั้งควรพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการตามความต้องการของประชาชน เช่นนี้ สอดคล้องกับนโยบายของ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ที่ให้นโยบายว่า ควรส่งเสริมและประสานงานในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นผู้ให้ข้อมูลและนำเสนอความต้องการของราษฎรในแต่ละท้องถิ่น ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ นำไปจัดทำแผนพัฒนาของท้องถิ่น โดยเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างประชาชนในแต่ละท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การพัฒนาของท้องถิ่นมีความสอดคล้องและประสานกันระหว่างส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ

#### (2) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาส

หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ในรูปของคณะกรรมการที่ประกอบด้วยนักวิชาการ และสื่อมวลชน เป็นต้น เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้สนับสนุนการประสานงานกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งสนับสนุนการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น เช่นนี้ สอดคล้องกับ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 42 ที่บัญญัติไว้ว่า เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็วให้ส่วนราชการที่มีอำนาจออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ เพื่อใช้กับส่วนราชการอื่น มีหน้าที่ตรวจสอบว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศนั้น เป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน หรือความล่าช้า ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่นหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็วต่อไป

#### (3) ผู้บริหารของตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การ

บริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมหรือจัดให้มีนโยบายหลักในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานอย่างน้อย 2 ด้าน คือ (1) การประสานงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น น้ำไหล ไฟสว่าง ทางดี และสิ่งแวดล้อมดี และ (2) การประสานงานด้านโครงสร้างคุณภาพชีวิต เช่น ศึกษาดี อนามัยดี อาชีพดี และวัฒนธรรมดี อุดม ดันติสุนทร (2551)

### 7) การบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา

#### (1) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนด

ตารางเวลาการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน เช่น การร่วมกันกำหนดตารางเวลาการให้บริการประชาชน หรือการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ซึ่งจะต้องระบุถึงระยะเวลาที่แน่นอนว่าจะเริ่มต้นเมื่อใด

มีระยะเวลาปฏิบัติงานเท่าใด และจะแล้วเสร็จสิ้นสุดเมื่อใด เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องมีการประสานงานให้สามารถปฏิบัติงานตามตารางเวลาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ด้วย

### (2) ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

ควรจัดสรรเวลา สำหรับการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น จัดให้มีการประชุมร่วมกัน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง รวมทั้งควรปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เวลาในการประสานงานกัน เช่นนี้ พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ บัญชา สันทนานนท์ (2550) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานไว้ว่า ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรใช้เวลาการประสานงานในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาของประชาชน

**3.1.2 ข้อเสนอแนะอื่น** นอกจากกรอบแนวคิด 7M ที่ประกอบด้วย 7 ด้าน ซึ่งผู้ศึกษานำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งได้นำเสนอข้อเสนอแนะ 7 ด้าน ผ่านมาแล้ว ในหัวข้อนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพิ่มเติมอีก 2 ด้านนอกเหนือจากกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M ดังกล่าว ได้แก่ การบริหารจัดการด้านข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) และการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความชัดเจนและสมบูรณ์ โดยครอบคลุมเรื่องการบริหารจัดการ ซึ่งแนวคิดทั้ง 2 ด้านนี้ ได้มาจากแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ในบทความ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” (ปรับปรุงล่าสุด วันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550) หัวข้อ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 9M” ซึ่งประกอบด้วย (1) การบริหารบุคลากร (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารเวลา (Minute) (8) ข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) และ (9) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)

1) การบริหารจัดการด้านข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ควรให้ความสำคัญเรื่องข้อมูลต่าง ๆ ที่ประชาชนในตำบลและหมู่บ้านควรรู้ และมีผลกระทบต่อประชาชน เช่น ข้อมูลทั่วไปของตำบลข่าวสาร ประกาศหรือคำสั่งต่าง ๆ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น รวมทั้งควรจัดให้มีการวางแผน ประสานงานเรื่องข่าวสาร จัดทำข่าวสารร่วมกัน และประกาศข่าวสารให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง ทั้งนี้สอดคล้องกับ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ที่กล่าวถึงหลักความโปร่งใสที่ว่า หน่วยงานจะต้องบริหารงานหรือดำเนินงาน โดยเปิดเผยข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ เช่น

แผนพัฒนาหมู่บ้าน แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่าย ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง (ประกาศสอบราคา และประกาศประกวดราคา) บัญชีรายรับรายจ่าย ของหน่วยงาน เป็นต้น การเปิดเผยข่าวสารสามารถกระทำได้หลายช่องทาง เช่น การปิดประกาศ การประชุมชี้แจง การแจกเอกสาร และการประกาศเสียงตามสายหรือหอกระจายข่าว รวมตลอดถึง การส่งเอกสารทางไปรษณีย์ถึงประชาชนโดยตรง

2) การบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ควรร่วมกัน วางแผนการวัดผล กำหนดตัวชี้วัดและขั้นตอนการวัดผล ตั้งคณะกรรมการร่วมกัน รวมทั้งควรจัด ให้มีการวัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประสานงานร่วมกันของทั้ง 2 หน่วยงาน และ นำผลการประเมินนำไปปรับใช้ในหน่วยงาน เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ว่า ให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพ การให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ส่วนราชการอาจจัด ให้มีการประเมินภาพรวมของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับหรือหน่วยงานในส่วนราชการก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องกระทำเป็นความลับและเป็นไปเพื่อประโยชน์แห่งความสามัคคีของ ข้าราชการ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้ส่วนราชการประเมินโดยคำนึงถึงผลปฏิบัติงานเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้นในตำแหน่งที่ ปฏิบัติ ประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัด ได้รับจากการปฏิบัติงานของ ข้าราชการผู้นั้น เป็นต้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและ หมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ในครั้งต่อไป ควร ดำเนินการดังนี้

3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำตัวแบบ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการ บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 7M” มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์การบริหารจัดการ ด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ทำให้ได้ทราบและเข้าใจปัญหา ตลอดจนแนวทางการพัฒนาตามความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างชัดเจนและตามวัตถุประสงค์การวิจัยและครอบคลุมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน การบริหารบุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์

ด้านการบริหารคุณธรรม ด้านการให้บริการประชาชน และด้านการบริหารเวลา ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรนำตัวแบบนี้ไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ซึ่งอย่างน้อยก็จะเป็นการช่วยพิสูจน์หรือยืนยันว่า ตัวแบบนี้มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจนและครอบคลุมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ หรือการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อนำไปวิเคราะห์หรือศึกษาเปรียบเทียบกับตัวแบบอื่น เช่น ตัวแบบกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร์ท (PAMS-POSDCoRB) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) จากบทความ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” (ปรับปรุงล่าสุด วันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550) ที่ได้มีการพัฒนาจากกรอบแนวคิด POSDCoRB มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารให้มีความชัดเจน และมีความสมบูรณ์ ครอบคลุมการบริหารจัดการในทุกด้าน โดยปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารคุณธรรม (Morality) (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยการ (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting)

3.2.2 ศึกษาแนวคิดในแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านการบริหารคุณธรรม เนื่องจากการบริหารด้านคุณธรรมกำลังได้รับความนิยมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน หรืออาจสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น

3.2.3 ศึกษาหลายรูปแบบควบคู่กัน เช่น การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ควบคู่กับการสังเกตหรือสัมภาษณ์บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในอำเภอหรือจังหวัดต่าง ๆ

3.2.4 ศึกษาโดยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายมากขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบว่าผลการศึกษาคลายคลึงหรือแตกต่างกันเพียงใด

3.2.5 ศึกษาความคิดเห็นการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบล และหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในมุมมองของประชาชน

3.2.6 ศึกษาหน่วยงานข้างเคียง เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับว่าผลการศึกษาคลายคลึงหรือแตกต่างกันเพียงใด เช่น ศึกษาการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบล และหมู่บ้านกับเทศบาล เป็นต้น



## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

กรมการปกครอง (2543) คัมภีร์ อบต. (ฉบับรวมกฎหมายท้องถิ่น ยุค 2000) กรุงเทพมหานคร  
บพิศการพิมพ์

\_\_\_\_\_. (2544) คู่มือการเรียนรู้ร่วมกัน เล่ม 2 กรุงเทพมหานคร อาสารักษาดินแดน

\_\_\_\_\_. (2544) คู่มือปฏิบัติงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน กรุงเทพมหานคร อาสารักษาดินแดน

\_\_\_\_\_. (2545) คู่มือประชาชน: การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของ  
อบต. กรุงเทพมหานคร อาสารักษาดินแดน

\_\_\_\_\_. (2545) สมุดคู่มือกำนันผู้ใหญ่บ้าน กรุงเทพมหานคร อาสารักษาดินแดน

\_\_\_\_\_. (2547) สมุดบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย  
การให้บริการและการแก้ไขปัญหาของประชาชนประจำหมู่บ้าน กรุงเทพมหานคร  
อาสารักษาดินแดน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2548) รายงานประจำปี พ.ศ. 2547 กรุงเทพมหานคร  
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

ชายชาญ เอี่ยมเจริญ (2550, 4 ตุลาคม) นายอำเภอแก่งคอย สัมภาษณ์โดย สำออง แก้วประดับ  
ที่ว่าอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ถวิล ธาราโกชน์ (2546) พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร  
อักษรพิพัฒน์

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) องค์การและการจัดการ ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์ กรุงเทพมหานคร  
ไทยวัฒนาพานิช

บัญชา สันทนานนท์ (2550, 28 กันยายน) ท้องถิ่นอำเภอแก่งคอย สัมภาษณ์โดย  
สำออง แก้วประดับ สำนักงานท้องถิ่นอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2531) ธรรมนุญชีวิต กรุงเทพมหานคร  
อมรินทร์ พริ้นติ้ง กรุ๊ป

\_\_\_\_\_. (2532) ทางสายกลาง กรุงเทพมหานคร เจริญวิทย์การพิมพ์

“พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546”

กระทรวงมหาดไทย (2550) กรุงเทพมหานคร

พระราชนันท์มณี (ปัญญนันท์ทกิกญ) (2550) "ปาฐกถาธรรม เรื่อง ธรรมะกับการเมือง" พิมพ์เผยแพร่  
โดย นายอุคร ตันตีสุนทร ประธานมูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
กรุงเทพมหานคร บพิศการพิมพ์

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (2531) การจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร สงวนการพิมพ์  
“ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

พ.ศ. 2542” สำนักนายกรัฐมนตรี (2550) กรุงเทพมหานคร

วันชัย วัฒนศัพท์ (2550) ความขัดแย้ง หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา พิมพ์ครั้งที่ 3 ขอนแก่น  
ศิริภรณ์ ออฟเซ็ท

วิรัช วิรัชนิการธรรม (2548) “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ  
การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” คืบค้นวันที่ 24 มิถุนายน 2550 จาก  
<http://www.wiruch.com>

\_\_\_\_\_ (2548) “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์”  
กรุงเทพมหานคร นิติธรรม

\_\_\_\_\_ (2549) “ภาพรวมปัญหาแนวทางการพัฒนาและแนวโน้มของการบริหารการ  
พัฒนา” ใน การบริหารการพัฒนา หน่วยที่ 1 หน้า 420 นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ

\_\_\_\_\_ (2550) “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์”  
ฉบับเพิ่มเติม คืบค้นวันที่ 19 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>

\_\_\_\_\_ (2550) “แนวคิดและความหมายของการบริหารจัดการ”  
คืบค้นวันที่ 19 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>

ศิริินทร์ รูปกล้า, พลเอก (2551, 5 มกราคม) อดีตประธานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.)  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สมชาย กุลนริศ (2550, 26 กันยายน) ปลัดอำเภอแก่งคอย สัมภาษณ์โดย สำออง แก้วประดับ  
ที่ว่าอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2546) คู่มือแนวทางการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและ  
จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
กรุงเทพมหานคร สืบค้นจากพานิช

อุดร ตันติสุนทร (2547) รวมกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม  
จนถึง พ.ศ. 2546 พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร บพิธการพิมพ์

\_\_\_\_\_ (2548) อบต. ของเรา :ท้องถิ่นของเรา พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร บพิธการพิมพ์

อุดร ตันติสุนทร (2550) พอเพียง กรุงเทพมหานคร บพิธการพิมพ์

\_\_\_\_\_ (2551, 5 มกราคม) ประธานมูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อุคร ตันตีสุนทร (2551, 6 มีนาคม) ประชาชนมูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Jammes L. Creighton คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน แปลจาก

A Guide book for INVOLVING CITIZENS IN COMMUNITY DECISION

MAKING โดย ศ.นพ. วันชัย วัฒนศัพท์ (2547) พิมพ์ครั้งที่ 3 ขอนแก่น ศิริภักดิ์

ออฟเซ็ท

## ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถาม**

## แบบสอบถาม

## คำชี้แจง

แบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” ในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางแก่ ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการให้ดีขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบตามความเป็นจริง เพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความต้องการของท่านให้มากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อท่านหรือตำบล หมู่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต ข้อมูลที่กรุณาตอบจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

1. ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้าน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบลของหมู่บ้านและตำบล (เฉพาะที่สังกัดกรมการปกครอง)

บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น นายก รองนายก เลขานุการ สมาชิกสภา อบต. ข้าราชการ พนักงานทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจหน้าที่ และลูกจ้างประจำ (เฉพาะที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น)

2. เพศ  ชาย  หญิง

3. อายุ  ต่ำกว่า 30 ปี  31-40 ปี  41-50 ปี  51-60 ปี  61 ปี ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
 สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

5. อายุงาน/ การดำรงตำแหน่ง  1-5 ปี  6-10 ปี  11-15 ปี  15 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อละเครื่องหมายเดียว

1) การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ที่เป็นหน่วยงานภาครัฐเท่านั้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นไปในทิศทางเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ ภายใต้กรอบแนวคิด 7M

2) หน่วยงานของท่าน ในทุกคำถามข้างล่างนี้ หมายถึงกรณีใดกรณีหนึ่ง ข้างล่างนี้  
 กรณีที่หนึ่ง ตำบลและหมู่บ้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติราชการ หรือ  
 กรณีที่สอง องค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติราชการ

3) หน่วยงานอื่น ในทุกคำถามข้างล่างนี้ หมายความว่าถึงกรณีใดกรณีหนึ่ง ข้างล่างนี้  
 กรณีที่หนึ่ง ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติราชการในตำบลและหมู่บ้าน  
 หน่วยงานอื่นหมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ  
 กรณีที่สอง ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล  
 หน่วยงานอื่นหมายถึง ตำบลและหมู่บ้าน

2.1 การบริหารจัดการด้านการบริหารบุคลากร (Man)	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. หน่วยงานของท่านได้ประสานงานหรือขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงาน (คำว่า หน่วยงานอื่นในทุกคำถามในที่นี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรของตำบลและหมู่บ้าน แต่ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานอื่นในทุกคำถามในที่นี้ หมายถึง ตำบลและหมู่บ้าน)			
2. หน่วยงานของท่านได้เข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรของหน่วยงานอื่น			
3. หน่วยงานของท่านได้ประสานงานด้านบุคลากรกับหน่วยงานอื่นทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน			
4. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารบุคลากร			



2.2 การบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ (Money)	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
5. หน่วยงานของท่านได้ประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณกับหน่วยงานอื่น			
6. หน่วยงานของท่านร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการหางบประมาณสนับสนุนในการจัดทำโครงการจากแหล่งงบประมาณอื่น เช่น ของงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือ กรมทรัพยากรน้ำ			
7. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบเรื่องการใช้งบประมาณ			
8. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารงบประมาณ			
<b>2.3 การบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)</b>			
9. หน่วยงานของท่านได้ชักชวน ขอความร่วมมือ หรือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำ เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการสำรวจข้อมูล			
10. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ			
11. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำทุกเดือน			
12. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารงานทั่วไป			
<b>2.4 การบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)</b>			
13. หน่วยงานของท่านได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เช่น เสี่ยงตามสายหรือหอกระจายข่าว และป้ายประชาสัมพันธ์			
14. หน่วยงานของท่านปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับหน่วยงานอื่น			
15. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์			
16. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์			

2.5 การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม (Morality)	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
17. หน่วยงานของท่านปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตกับหน่วยงานอื่น			
18. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น การทำกิจกรรมทางศาสนาด้วยกัน			
19. หน่วยงานของท่านมีความสำนึกและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารคุณธรรมสูงกว่าหน่วยงานอื่น			
20. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารคุณธรรม			
<b>2.6 การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน (Market)</b>			
21. หน่วยงานของท่านร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ			
22. หน่วยงานของท่านร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการตามความต้องการของประชาชน			
23. หน่วยงานของท่านได้ปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การให้บริการประชาชนของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันปัญหาสิ่งเสพติด			
24. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการให้บริการประชาชน			
<b>2.7 การบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา (Minute)</b>			
25. หน่วยงานของท่านได้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน			
26. หน่วยงานของท่านได้วางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็วขึ้นในการให้บริการประชาชน			
27. หน่วยงานของท่านให้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมากเพียงพอ			
28. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ด้านการบริหารเวลา			
29. ในภาพรวม หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ (การประสานงาน) สูง ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารบุคลากร, การบริหารงบประมาณ, การบริหารงานทั่วไป, การบริหารวัสดุอุปกรณ์, การบริหารคุณธรรม, การให้บริการประชาชน, และการบริหารเวลา			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งคอย

3.1 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคลากร	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
30. หน่วยงานของท่านขาดการประสานงานหรือไม่ได้ขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงาน			
31. หน่วยงานของท่านไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากรของหน่วยงานอื่น			
32. หน่วยงานของท่านขาดประสานงานด้านบุคลากรกับหน่วยงานอื่นทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน			
<b>3.2 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ</b>			
33. หน่วยงานของท่านขาดประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณกับหน่วยงานอื่น			
34. หน่วยงานของท่านไม่ได้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการหางบประมาณสนับสนุนในการจัดทำโครงการจากแหล่งงบประมาณอื่น เช่น ของงบประมาณจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทรัพยากรน้ำ เป็นต้น			
35. หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบเรื่องการใช้งบประมาณ			
<b>3.3 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป</b>			
36. หน่วยงานของท่านไม่ได้ชักชวน ขอความร่วมมือ หรือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำ เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการสำรวจข้อมูล			
37. หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ			
38. หน่วยงานของท่านไม่ได้จัดให้มีการประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นเป็นประจำทุกเดือน			
<b>3.4 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์</b>			
39. หน่วยงานของท่านไม่ได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เช่น เสี่ยงตามสาย หรือหอกกระจายข่าว และป้ายประชาสัมพันธ์			
40. หน่วยงานของท่านไม่ได้ปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับหน่วยงานอื่น			
41. หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เช่น การร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจรับวัสดุอุปกรณ์			

	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>3.5 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม</b>			
42. หน่วยงานของท่าน ไม่ได้ปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตกับหน่วยงานอื่น			
43. หน่วยงานของท่าน ไม่ได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น-เช่น การทำกิจกรรมทางศาสนาด้วยกัน			
44. หน่วยงานของท่าน มีความสำคัญและมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารคุณธรรมน้อยกว่าหน่วยงานอื่น			
<b>3.6 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน</b>			
45. หน่วยงานของท่าน ไม่ได้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ			
46. หน่วยงานของท่าน ไม่ได้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดทำแผน แผนงาน หรือโครงการตามความต้องการของประชาชน			
47. หน่วยงานของท่าน ไม่ได้ปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การให้บริการประชาชนของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันปัญหาสิ่งเสพติด			
<b>3.7 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา</b>			
48. หน่วยงานของท่าน ไม่ได้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน			
49. หน่วยงานของท่าน ไม่ได้วางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็วขึ้นในการให้บริการประชาชน			
50. หน่วยงานของท่าน ไม่ได้ให้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมากระหว่าง			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย

4.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคลากร	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
51. หน่วยงานของท่านควรประสานงานขอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงานและเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอแนะในการวางแผนบุคลากร รวมทั้งควรประสานงานทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน			
<b>4.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ</b>			
52. หน่วยงานของท่านควรประสานงานหรือปรึกษาหารือเรื่องงบประมาณและร่วมกันหางบประมาณจากแหล่งอื่นมาจัดทำโครงการ รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบเรื่องการใช้งบประมาณ			
<b>4.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป</b>			
53. หน่วยงานของท่านควรชักชวน ขอความร่วมมือ หรือประสานงานกับหน่วยงานอื่น และเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ รวมทั้งควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน			
<b>4.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์</b>			
54. หน่วยงานของท่านควรปรึกษาหารือเรื่องการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กับหน่วยงานอื่น รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์			
<b>4.5 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม</b>			
55. หน่วยงานของท่านควรปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตกับหน่วยงานอื่น และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม รวมทั้งควรมีความสำคัญรับผิดชอบในการบริหารจัดการ (การประสานงาน) ด้านการบริหารคุณธรรม			
<b>4.6 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน</b>			
56. หน่วยงานของท่านควรปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหรือกำหนดพื้นที่ให้บริการประชาชนของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้นและร่วมมือกันในการจัดทำแผนแผนงาน หรือ โครงการตามความต้องการของประชาชน รวมทั้งควรร่วมมือกันเพื่อให้บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ			
<b>4.7 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา</b>			
57. หน่วยงานของท่านควรร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จของแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจนและให้เวลาสำหรับการประสานงานกันอย่างมากเพียงพอ รวมทั้งควรวางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและให้เกิดความรวดเร็วขึ้นในการให้บริการประชาชน			

**ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

.....

**ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม**

## ภาคผนวก ข

การสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

## การสัมภาษณ์เนวลิกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์เนวลิกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนด้วยตนเอง ดังนี้

- 1) นายสมชาย กุลนริศ ตำแหน่งปลัดอำเภอแก่งคอย (เจ้าพนักงานปกครอง 7) สัมภาษณ์วันที่ 26 กันยายน 2550 ระหว่างเวลา 14.20 ถึง 14.40 น. รวมเวลา 20 นาที สถานที่สัมภาษณ์ คือ ที่ว่าการอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
- 2) นายบัญชา สันทนานนท์ ตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอแก่งคอย สัมภาษณ์วันที่ 28 กันยายน 2550 ระหว่างเวลา 11.00 ถึง 11.15 น. รวมเวลา 15 นาที สถานที่สัมภาษณ์ คือ สำนักงานท้องถิ่นอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
- 3) นายชายชาญ เอี่ยมเจริญ ตำแหน่งนายอำเภอแก่งคอย สัมภาษณ์วันที่ 4 ตุลาคม 2550 ระหว่างเวลา 09.30 ถึง 09.45 น. รวมเวลา 15 นาที สถานที่สัมภาษณ์ คือ ที่ว่าการอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

นายสมชาย กุลนริศ ให้สัมภาษณ์ถึง การบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่าง ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ว่า ในแต่ละองค์กรต่างก็มีหน้าที่ โดยที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯ ในตำบลและหมู่บ้าน ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการปกครอง ดูแลทุกข์สุข ความเป็นอยู่ของประชาชน ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมี นายกองตำบลการบริหารส่วนตำบล รองนายกองตำบลการบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ ฯ ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการพัฒนาตำบลและหมู่บ้าน ซึ่งทั้ง 2 องค์กรนี้ ล้วนมีความสำคัญ และมีเป้าหมาย เดียวกัน คือ ประโยชน์สุขของประชาชน การที่จะให้บรรลุเป้าหมายนั้นทั้ง 2 องค์กร จะต้องมีการประสานงาน กันและเข้าใจถึงเป้าหมายดังกล่าว แต่โดยภาพรวมการบริหารจัดการด้านการประสานงานในปัจจุบัน เป็นในลักษณะต่างคน ต่างทำ ไม่ได้ร่วมมือ หรือปรึกษาหารือกัน ทำให้ขาดทิศทางในการพัฒนา ประชาชนไม่ได้รับประโยชน์จากการปกครองและการพัฒนาเท่าที่ควร การประสานงาน ถือเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญในการบริหารงาน ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน น่าจะเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ผู้บริหารบางหน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการด้านการประสานงาน รวมทั้ง ผู้บริหารมีทัศนคติ/ เจตคติ ไม่สอดคล้องตรงกันนัก สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน นายสมชาย กุลนริศ ได้เสนอว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรม/ สัมมนาร่วมกัน และควรจัดกิจกรรมให้ปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้ง ควรสร้างความสัมพันธ์ สร้างมิตรภาพที่ดีให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้มีการประสานงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร



นายบัญชา สันทนานนท์ ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่าง ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย เป็นไปด้วยดี เนื่องจากกำนันและผู้ใหญ่บ้านกับผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ก็เป็นผู้ที่อยู่ในตำบลและหมู่บ้านเดียวกัน บางท่านเป็นญาติกันทำให้การติดต่อประสานงานเป็นไปด้วยดีและคล่องตัว ทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ต่างก็อาสาและเสนอตัวเข้ามา เพื่อทำความเจริญให้แก่หมู่บ้านและตำบลของตนเอง สำหรับปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า น่าจะมาจากปัญหาจากตัวบุคคล ซึ่งอาจจะมีแนวความคิดและทัศนคติไม่ตรงกัน ซึ่งหากได้มีการพูดคุย และปรับความเข้าใจกัน คิดว่าไม่น่าจะเกิดปัญหา เพราะทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ต่างก็มีเป้าหมายเหมือนกันคือเข้ามาทำงาน โดยต้องการเห็นประโยชน์สุขเกิดขึ้นแก่พี่น้อง ประโยชน์ในตำบลและหมู่บ้านของตนเอง สำหรับแนวทางการพัฒนาทั้งตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำปัญหาของประชาชนมาแก้ไข ซึ่งฝ่ายตำบลและหมู่บ้านอาจเปรียบได้กับว่ามีภารกิจด้าน “การบ้าน” ส่วนฝ่ายองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจด้าน “การเมือง” ซึ่งทั้งสองฝ่ายควรสามัคคี และร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ให้เกิดการประสานงานกันทั้งด้านการปกครองและการพัฒนา

นายชายชาญ เอี่ยมเจริญ ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่าง ตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ว่า ทั้งตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย ล้วนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของรัฐเป็นอย่างมาก การประสานงานของทั้ง 2 องค์กร เป็นไปในลักษณะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม ในอำเภอแก่งคอย องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอิสระภายใต้การปกครองตนเอง ตามพระราชบัญญัติ ซึ่งกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่ใช่หมายความว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอิสระจาก ส่วนกลางและภูมิภาค อย่างสิ้นเชิง ทั้งนี้ เพราะว่ ถึงอย่างไรก็ตามองค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังคงยังเป็นหน่วยการปกครองภายใต้รัฐบาลไทย ดังนั้น ส่วนกลางย่อมมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ โดยมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ ในส่วนภูมิภาค มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งบัญญัติให้การกำกับดูแลต้องทำเท่าที่จำเป็น ตามที่กฎหมายบัญญัติ เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชน การปกครองระดับภูมิภาคระดับรองลงมาจากอำเภอคือตำบล หมู่บ้าน ภายใต้การปฏิบัติงานของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครอง เป็นผู้ช่วยนายอำเภอแก่งคอย ในการกำกับดูแล องค์การปกครองท้องถิ่น ในเขตพื้นที่

ตำบล หมู่บ้าน ในปัจจุบัน การบริหารจัดการด้านการประสานงานในอำเภอแก่งคอย เป็นไปด้วยดี มากเพราะในแต่ละภาคส่วน จะรู้ถึงหน้าที่ในการทำงาน เพื่อประชาชน กล่าวคือ

1. กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในส่วนของการเป็นผู้ปกครองตำบล หมู่บ้านจะมีหน้าที่ ด้านการ รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน อำนวยความเป็นธรรม การดูแลความมั่นคงของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

2. องค์การบริหารส่วนตำบล จะมีหน้าที่ในด้านการพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา อนามัยสาธารณสุขชุมชน ซึ่งหน้าที่ทั้งสอง จะประสานสอดคล้องกัน ในอำเภอแก่งคอย ภายใต้การ กำกับดูแลของนายอำเภอแก่งคอย ที่ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้ทำงานด้วยกันอย่างดี

ปัญหาการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ค่อนข้างจะมีน้อยมาก เนื่องจากลักษณะ ทางภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์ ของเมืองแก่งคอย เป็นชุมชนดั้งเดิม ชาวบ้านให้การยอมรับนับ ถือ ผู้นำในระดับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นอย่างมาก และในอดีต กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอแก่งคอย เป็นพนักงานฝ่ายปกครอง ที่สร้างความเป็นผู้นำ ให้การบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชนเป็นอย่างมาก เมื่อรัฐบาลส่งเสริมให้มีการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่ง กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอแก่งคอย ก็ยังช่วยเหลือดูแลท้องถิ่น คอยระดับปกครองให้ท้องถิ่น เจริญเติบโตขึ้นมา ดังนั้นบารมีของฝ่ายปกครอง จึงเป็นที่เชื่อถือ นำนับถือ ในหมู่ของท้องถิ่น ปัญหาที่ตามก็คือ (1) เมื่อการประสานงานของทั้งสองหน่วยงานมีมาก บางแห่งนายกองค์การ บริหารส่วนตำบล กับ กำหนด เป็นเครือญาติกัน ทำให้อุปสรรคต่อการปกครองโดยยึดหลัก ประชาธิปไตย เพราะลักษณะการเคารพผู้ใหญ่ ทำให้การออกเสียงบางเรื่อง ไม่เป็นอิสระเท่าที่ควร (2) การร่วมมือกันทั้งสององค์กรทำให้การตรวจสอบถ่วงดุลกันของทั้งสองระบบ เกิดความเกรงใจ กัน บางเรื่องทำให้ประชาชนไม่สามารถทราบการกระทำของทางราชการได้ แนวทางแก้ไข กรณีนี้ คือ ต้องให้ความรู้แก่องค์กรทั้งสององค์กร ให้มีจิตสำนึก ในหน้าที่ ทำเพื่อประโยชน์สูงสุดของ ประชาชน และทำหน้าที่ให้ประชาชนมีการเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้าน กับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย โดยการให้ทั้งสองหน่วยงาน ควรเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดทำประชาคมในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามา เสนอแนะข้อคิดเห็น ความต้องการ ความจำเป็นเร่งด่วน และเป็นการที่ให้ประชาชนในรูปของประชาคมหมู่บ้านเข้ามาตรวจสอบ ถ่วงดุล การทำงานทำงานของตำบลและหมู่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายอำเภอได้ มอบหมายให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ช่วยนายอำเภอในระดับพื้นที่ ตรวจสอบและรายงานผลการ ปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่รับผิดชอบของตน ก่อนที่

นายอำเภอจะใช้อำนาจในการกำกับดูแล ตามมาตรา 90 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ที่บัญญัติว่า “เมื่อนายอำเภอเห็นว่า นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบล ผู้ใดปฏิบัติกรในการที่อาจเป็นการเสียหาย แก่องค์การบริหารส่วนตำบล หรือเสียหาย แก่ราชการ และนายอำเภอได้ชี้แจงตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตาม ในกรณีฉุกเฉิน หรือจำเป็นเร่งด่วน ที่จะรอช้ามิได้ ให้นายอำเภอมีอำนาจออกคำสั่งระงับการปฏิบัติราชการของนายกองค้การบริหาร ส่วนตำบลไว้ตามที่เห็นสมควร แล้วให้รับรายงานผู้ว่าราชการจังหวัด ทราบภายใน 15 วัน เพื่อให้ ผู้ว่าราชการจังหวัด วินิจฉัยตามที่เห็นสมควร โดยเร็ว”

การที่นายอำเภอจะใช้อำนาจตามมาตรา 90 วรรคสาม ต้องให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำ ชุมชน ผ่านกระบวนการชุมชนเข้าไปตรวจสอบข้อเท็จจริง และรายงานให้นายอำเภอทราบก่อน ตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นการช่วยเหลือให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎหมายที่ กำหนด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง ในขณะเดียวกันองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นก็ มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ซึ่งจะต้องรับฟังข้อคิดเห็น เสนอแนะจากประชาชน หากกำนัน ผู้ใหญ่ในพื้นที่ ปฏิบัติตนในทางที่ไม่ถูกต้อง ก็จะมีการรายงานผ่านให้นายอำเภอตรวจสอบได้

ดังนั้น การพัฒนาการบริหารจัดการของทั้ง 2 องค์กร ควรมีการประสานงานที่ สอดคล้องกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การทำงานของอำเภอเป็นไปได้ดี เพื่อประโยชน์ของ ประชาชนอย่างแท้จริง

**ประวัติผู้วิจัย**

<b>ชื่อ</b>	นายสำออง แก้วประดับ
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	9 กันยายน 2510
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
<b>ประวัติการศึกษา</b>	บธ.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
<b>สถานที่ทำงาน</b>	ที่ทำการกำนันตำบลท่ามะปราง
<b>ตำแหน่ง</b>	กำนันตำบลท่ามะปราง