

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

นางสาวสุชาดา พิงพงษ์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Factors Relating to the Performance of Local Administrative Organization of  
Nong Phai Sub - district Administrative Organization in  
Kanchanaburi Province**

**Miss Suchada Phuengphong**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี  
ชื่อและนามสกุล      นางสาวสุชาดา พึ่งพงษ์  
แขนงวิชา      บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา      วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา      รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

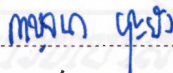
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ




ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)



(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษา** ค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

**ผู้ศึกษา** นางสาวสุชาดา พึ่งพงษ์ **รหัสนักศึกษา** 2613003686 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย **ปีการศึกษา** 2562

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี (3) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ในตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีประชากรทั้งสิ้น 3,991 คน โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเฉพาะเจาะจง จำนวน 200 คน มาจากการคัดเลือกประชากรในตำบลหนองไผ่ แบ่งตามหมู่บ้าน ดังนี้ 1. หมู่ที่ 1 จำนวน 33 คน 2. หมู่ที่ 2 จำนวน 33 คน 3. หมู่ที่ 3 จำนวน 35 คน 4. หมู่ที่ 4 จำนวน 33 คน 5. หมู่ที่ 5 จำนวน 33 คน 6. หมู่ที่ 6 จำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยการดำเนินงาน พบว่า ปัจจัยในด้าน ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการให้ ความสำคัญกับผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรและ ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทำสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี มีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เกิดความรู้และเข้าใจในองค์กรและระบบงานก่อให้เกิดการบริการที่ดีแก่ประชาชน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้กับประชาชนในท้องถิ่นและภาคส่วนต่างๆ ให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

**คำสำคัญ** ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี



**Independent Study title:** Factors Relating to the Performance of Local Administrative Organization of Nong Phai Sub - district Administrative Organization in Kanchanaburi Province

**Author:** Miss Suchada Phuengphong ; **ID:** 2613003686;

**Degree:** Master of Public Administration;

**Independent Study advisor:** Dr.Kittipong Keatwatcharachai, Associate Professor;

**Academic year:** 2019

### Abstract

The purposes of this research were (1) to study the level of achievement in the performance of the Nong Phai Sub-district Administrative Organization in Kanchanaburi province (2) to study factors relating to the achievement of Nong Phai Sub-district Administrative Organization in Kanchanaburi province and, (3) to propose a guideline for the development of operations of the Nong Phai Sub-district Administrative Organization in Kanchanaburi province.

This research was a survey study by examining the 3,991 population living in the area of Nong Phai Sub-district, Dan Makham Tia District, Kanchanaburi Province. The 200 participants were selected by a purposive sampling method of screening population in Nong Phai Sub-District divided by villages as follows: (1) 33 people from village number 1, (2) 33 people from village number 2, (3) 35 people from village number 3, (4) 33 people from village number 4, (5) 33 people from village number 5, and (6) 33 people from village number 6. The questionnaire was used as a research tool. The data were analyzed using statistics; that is, frequency, percentage, mean, and standard deviation. The Scheffe's method and Pearson's correlation coefficient were used to conduct t-test, F-test, and compare pairs.

The results showed that (1) the achievement level of the Nong Phai Sub-district Administrative Organization, Dan Makham Tia District, Kanchanaburi province was overall at a high level (2) Operational factors; that is, Leading, strategic planning, customer and staking holders focusing, knowledge measuring, analyzing and managing, personnel focusing and operarion focus, had a positive correlation with the operational achievment of the Nong Phai Sub-district Administrative Organization. Kanchanaburi province with statistical significance at level 0.05 and (3) guidelines for the development of operations of Nong Phai Sub-district Administrative Organization, Kanchanaburi Province is the administrator has influences on the improvement of the organization. The upskilled District employees, permanent and temporary employees can deliver good public services to people. Moreover, they should encourage collaboration from people and other sectors in local development.

**Keywords:** Relationship factor, Operational achievement, local government organization, Nong Phai Sub-district Administrative Organization

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจากความกรุณาของท่านรองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการศึกษาครั้งนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณประชาชนตำบลด่านมะขามเตี้ย และประชาชนตำบลหนองไผ่ ที่ให้ความกรุณาในการกรอกแบบสอบถามได้อย่างสมบูรณ์ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ที่เอื้อเฟื้อข้อมูลและอำนวยความสะดวกตลอดการศึกษา ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จักเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ต่อไป

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณครอบครัว คณาจารย์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน และเพื่อนนักศึกษาทุกคนที่ส่งเสริม สนับสนุนในการครั้งนี้ให้ลุล่วงด้วยดี นอกจากนี้ยังมี ผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่านซึ่งผู้เขียนไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สุชาดา พึ่งพงษ์

30 ตุลาคม 2563

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
ขอบเขตการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ประเภทของการศึกษาค้นคว้าอิสระ.....	5
สมมติฐานการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์.....	8
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับรัฐประศาสนศาสตร์.....	22
แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory).....	25
แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้.....	26
แนวคิดที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	27
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	42
รูปแบบการศึกษา.....	42
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือในการศึกษา.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา.....	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีวิเคราะห์.....	58
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี.....	66
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	72
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	78
สรุปผลการศึกษา.....	78
อภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	88
ก ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี.....	89
ข ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	99
ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	101
ประวัติผู้ศึกษา.....	103

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	โครงสร้างของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ที่จำแนกตามตัวแปรอิสระ..... 45
ตารางที่ 3.2	โครงสร้างของแบบสอบถามส่วนที่ 3 ที่จำแนกตามตัวแปรตาม..... 47
ตารางที่ 4.1	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 55
ตารางที่ 4.2	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 56
ตารางที่ 4.3	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ..... 56
ตารางที่ 4.4	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้..... 57
ตารางที่ 4.5	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 58
ตารางที่ 4.6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน..... 58
ตารางที่ 4.7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการนำองค์กร..... 59
ตารางที่ 4.8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์..... 60
ตารางที่ 4.9	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย..... 61
ตารางที่ 4.10	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้..... 63
ตารางที่ 4.11	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร..... 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ.....	65
ตารางที่ 4.13	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	66
ตารางที่ 4.14	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี มิติประสิทธิผลตามแผนพัฒนา.....	67
ตารางที่ 4.15	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี มิติคุณภาพการให้บริการ.....	68
ตารางที่ 4.16	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	69
ตารางที่ 4.17	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี มิติด้านการพัฒนาองค์กร.....	71
ตารางที่ 4.18	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ.....	72
ตารางที่ 4.19	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ.....	73
ตารางที่ 4.20	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน จำแนกตามอาชีพ.....	74

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน จำแนกตามรายได้.....	75
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
ตารางที่ 4.23 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานกับผลสัมฤทธิ์ ในการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี.....	77



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 1.2 กรอบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	9
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่.....	33





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หน่วยงานของรัฐที่มีรูปแบบการดำเนินงานที่เป็นอิสระจากส่วนกลาง มีการนำระบอบการบริหารมาใช้ในท้องถิ่นเสมือนรัฐบาลของประเทศ เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารจัดการกิจการสาธารณะต่างๆ ในท้องถิ่นนั้น ๆ มีผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชน เพื่อ มุ่งหวังให้ผู้บริหารที่ได้รับเลือกพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความเจริญต่อไป

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีการกำหนดคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีอำนาจในการจัดทำแผนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองด้วยกัน รวมถึงการทำข้อเสนอแนะตามแผนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2547 ก, ออนไลน์) แผนกระจายอำนาจดังกล่าวมาข้างต้นนี้ วัตถุประสงค์เพื่อให้รัฐบาลมีการถ่ายโอนภารกิจ อำนาจหน้าที่ของรัฐที่จัดทำบริการสาธารณะให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดบริการสาธารณะแทนรัฐ เพื่อเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาท้องถิ่น ได้ตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งการที่จะพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติ จึงมีระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2561 กำหนดให้แผนพัฒนาของท้องถิ่นต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนกระทรวง และนโยบายของรัฐบาล นอกจากนี้ยังต้องสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนจากรัฐ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม 6) ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น (สันต์ชัย รัตนะขวัญ, ม.ป.ป., ออนไลน์) จึงถือว่าแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเครื่องมือที่จำเป็นในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีบริการสาธารณะที่เหมาะสมต่อพื้นที่และเกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบล คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีการยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมา 3 ปีติดต่อกัน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (โกวิทย์ พวงงาม, ม.ป.ป.ก,ออนไลน์) เพื่อให้จัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี มีการกำหนดนโยบายจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น จึงจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อกำหนดกรอบงานการให้บริการสาธารณะขึ้น ประกอบด้วย งานด้านโครงสร้างพื้นฐาน งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม งานด้านจดทะเบียนพาณิชย์ และงานด้านรายได้และจัดเก็บภาษี มีจุดมุ่งหวังเพื่อตอบสนองการบริการสาธารณะให้ตรงตามความต้องการของประชาชนให้ครอบคลุม และมีความเสมอภาค เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีการดำเนินงานจัดบริการสาธารณะให้แก่ ประชาชนเป็นจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นที่ต้องทราบความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานและปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่และข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการบริการสาธารณะซึ่งเป็นภารกิจหลักตามอำนาจหน้าที่ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งผลของการศึกษารั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

### 3. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

#### 3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การทบทวนวรรณกรรม ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม ซึ่งจะประกอบไปด้วย แนวคิด ทฤษฎี แนวคิดทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง งานวิจัย สื่อบนออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

#### 3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี

#### 3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

##### 3.3.1 ตัวแปรอิสระ

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับรายได้ และวุฒิการศึกษา
- 2) ปัจจัยการดำเนินงาน ได้แก่ 1.การนำองค์การ 2.การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3.การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4.การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5.การมุ่งเน้นบุคลากร 6.การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

##### 3.3.2 ตัวแปรตาม

ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 1.มิติประสิทธิภาพตามแผนพัฒนา 2.มิติคุณภาพการให้บริการ 3.มิติประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน 4.มิติด้านการพัฒนาองค์การ

#### 3.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.4.1 ประชากร เป็นประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ในตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีประชากรทั้งสิ้น 3,991 คน

### 3.4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

ประชากรกลุ่มตัวอย่างในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 200 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ในพื้นที่ตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี

### 3.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ได้ทำการวิจัย โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน พ.ค. - เดือน ต.ค. พ.ศ. 2563

## 4. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

## 5. ประเภทของการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เป็นการศึกษาแบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ลักษณะ วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อสามารถตอบคำถาม จึงทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระมีความรัดกุมและสมบูรณ์

## 6. สมมติฐานการศึกษา

6.1 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

6.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน

6.3 ปัจจัยการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

## 7. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ศึกษาได้ให้คำนิยามศัพท์เฉพาะสำหรับการศึกษาครั้งนี้ คือ

7.1 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ รายได้และวุฒิการศึกษาของประชาชนในพื้นที่ตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี

7.2 **ปัจจัยการดำเนินงาน** หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลให้การดำเนินงานบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี บรรลุตามผลสัมฤทธิ์ มีแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การตัดสินใจอย่างถูกต้องจากประเด็นดังนี้

7.2.1 **การนำองค์การ** หมายถึง มีการวางแผนและกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ เพื่อใช้เป็นแนวทางการจัดบริการสาธารณะ อย่างเหมาะสม

7.2.2 **การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การวางแผนและปรับปรุง นโยบาย โครงการ กิจกรรมในการพัฒนาพื้นที่ตำบลหนองไผ่ให้มีความเจริญ

**7.2.3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** หมายถึง ความโปร่งใสสามารถ ตรวจสอบได้ มีความเสมอภาค และการรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**7.2.4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้** หมายถึง มีการวิเคราะห์ความคิดเห็นเพื่อนำไปประกอบการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆ

**7.2.5 การมุ่งเน้นบุคลากร** หมายถึง สร้างแรงจูงใจและระบบการเรียนรู้ในการพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพการปฏิบัติงาน

**7.2.6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ** หมายถึง สร้างกระบวนการให้บริการและเครื่องมือในการให้บริการประชาชน

**7.3 ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน** หมายถึง ผลสำเร็จในการบริหารจัดการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย

**7.3.1 มิติประสิทธิผลตามแผนพัฒนา** หมายถึง ผลสำเร็จของแผนที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาท้องถิ่นให้เป็นที่ไปตามความมุ่งหวังของท้องถิ่นนั้น

**7.3.2 มิติคุณภาพการให้บริการ** หมายถึง การให้บริการสาธารณะแก่ผู้รับบริการให้เกิดความประทับใจสอดคล้องต่อความต้องการของผู้รับบริการ

**7.3.3 มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง ศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ รวดเร็วและได้ผลงานที่ดี

**7.3.4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร** หมายถึง มีการวางแผนและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรให้เกิดศักยภาพ เพื่อให้้องค์การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ

**7.4 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี** หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับ การปกครอง การจัดทำแผนพัฒนา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของพื้นที่ตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี และการบังคับ การให้เป็นที่ไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 เพื่อทราบถึงผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

8.2 เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

8.3 เพื่อทราบถึงแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี





## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี โดยการค้นคว้าทฤษฎีแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาใช้เป็นกรอบความคิดในการศึกษาครั้งนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่
  - 2.1 แนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่
  - 2.2 แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่และการจัดการคุณค่าสาธารณะ
  - 2.3 ทฤษฎีการจัดการความร่วมมือภาครัฐแนวใหม่
3. แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)
4. แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้
5. แนวคิดที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
6. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์

##### 1.1 ความหมายการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

หมายถึง การบริหาร โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลักใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม ซึ่งผลการประเมินนี้จะนำมาใช้ในการตอบคำถามถึงความคุ้มค่า ในการทำงาน ใช้แสดงผลงานต่อสาธารณะและเพื่อการพัฒนาปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

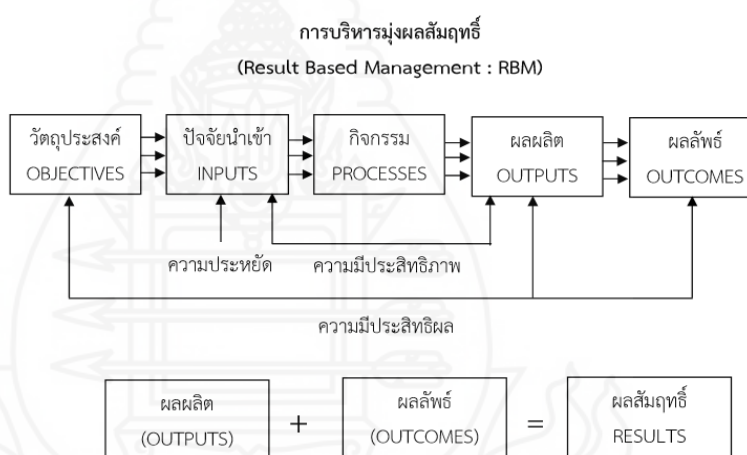
ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543, น. 145 อ้างใน เลิศชาย ปานนุช, 2559ก, ออนไลน์) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่มุ่งเน้น การวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารแต่ละระดับ



ขององค์กรจะต้องยอมรับและค้ำประกันผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบ การตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน (Performance Related)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2545, น. 3-4 อ้างใน อัครเดช ชุมภักดี, 2558ก, น.26) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ วิธีการบริหารที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลักการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด

คณะกรรศาสตร์ (2546, ออนไลน์) การบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ผล คือ วิธีการบริหาร ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลักการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์เพียงใด พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors : CSFs) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การวัดผลความคืบหน้าของการบรรลุวัตถุประสงค์สามารถวัด ได้จากการ กลุ่มตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)



ภาพที่ 1.2 กรอบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ที่มา : [http://www.opdc.go.th/content.php?menu\\_id=5&content\\_id=1446](http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=5&content_id=1446)

สุพจน์ บุญวิเศษ (2549, น.3-5 อ้างใน ทวีสันต์ วิชัยวงษ์และสัญญา เคนาภูมิ 2562ก, น.48) มีความหมายตามชื่อเรียกว่า เป็นการบริหารที่เน้นผลลัพธ์ โดยใช้ระบบการ ประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม ซึ่งผลการประเมินนี้จะ นำมาใช้ในการตอบคำถามถึงความคุ้มค่า ในการทำงานใช้แสดงผลงานต่อสาธารณะ และ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นรูปแบบ

ของการบริหารที่เน้นความรับผิดชอบ (Accountability) ของรัฐบาลต่อประชาชน และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้ จะเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานอันเป็นการให้ความสำคัญกับพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน เป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน และผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการ/ทุกงานในองค์การ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicators:KPIs) ใว้อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของทุกคนในองค์การ ซึ่งการวัดความก้าวหน้าของผลงาน โดยอาศัยตัวชี้วัดดังกล่าวนี้ ต้องเป็นไปอย่างยืดหยุ่นและมีการบริหารและสนับสนุนทรัพยากร ให้กับปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหารอย่างเหมาะสม และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นให้ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ คือประชาชน

กิตติ บุญนาค (2549:3 อ้างใน อัครเดช ยมภักดี, 2558ข, น.25) ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง กระบวนการ ต้องนำมาใช้ในการสร้างกลยุทธ์ (Strategy) เพื่อนำเอากลยุทธ์ ที่สร้างขึ้น ไปใช้ในการบริหารงาน โดยมุ่งที่จะทำให้กลยุทธ์นั้นเกิดผลผลิต (outputs) ผลลัพธ์ (outcomes) และผลลัพธ์สุดท้าย (Ultimate outcomes) เป็นสำคัญ ซึ่งผลต่างๆ เหล่านี้รวมแล้วเรียกว่า ผลสัมฤทธิ์ (Results) ทั้งนี้ผลในแต่ละระดับจะต้องมีตัวชี้วัด (Indicators) ที่ชัดเจนและสามารถพิสูจน์ได้แบบเชิงประจักษ์

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2554ข, น.12) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือแนวคิดของการบริหารจัดการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ ตามที่คาดหวัง เพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานขององค์กร ด้วยการมีตัวชี้วัดความสำเร็จดังกล่าว อย่างชัดเจน มีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ถึงคุณค่า, ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการ

Canadian International Development Agency:CIDA (1999,อ้างใน เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฏ, 2011ก, น.110) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการในการปรับปรุง การบริหารให้เกิดประสิทธิผล (effectiveness) และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (accountability) โดยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ประเมินความเสี่ยงกำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหาร และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ทวิสันต์ วิชัยวงษ์และสัญญา เกณาภูมิ (2562ข,น.46-47) กล่าวถึง นิยาม ผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

1. ผลผลิต (Outputs) หมายถึง งานบริการหรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทำเสร็จสมบูรณ์พร้อมส่งมอบให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรม โดยตรง

2. ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นตามผลกระทบหรือเงื่อนไขที่เกิดจากผลผลิต ผลลัพธ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการและสาธารณสุข

3. ผลสัมฤทธิ์ (Results) หมายถึง งานบริการหรือกิจกรรมที่เกิดจากการทำงานที่ได้ผลผลิต (Outputs) ตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ (Outcomes) ตรงตามวัตถุประสงค์ กล่าวคือผลผลิตสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริงหรือเป็นที่พึงพอใจ เช่น ปลูกบ้าน ได้ 1 หลัง เป็นผลผลิต (Outputs) บ้านหลังดังกล่าว น่าอยู่ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวกเป็น ผลลัพธ์ (Outcomes) การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

สรุป การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) หมายถึง การบริหารที่มุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมีการกำหนดผลลัพธ์และผลผลิตที่มีความสอดคล้องกันไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวัดผลการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน และให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรต่อไป

## 1.2 ขั้นตอนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2554ค,น.65-117) นำเสนอขั้นตอนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยอาศัยหลัก PDCA (Plan-Do-Check-Act) โดยแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การกำหนดกรอบปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ (CSFs) คือ ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ (Critical Success Factor - CSF) แสดงถึงกรอบแนวทางหลักที่ใช้ในการสร้างแผนกลยุทธ์ขององค์กรและตัวชี้วัดที่สำคัญเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ (Vision), พันธกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์เป้าหมายในการปฏิบัติงาน

2. ทบทวน/จัดทำตัวชี้วัด (KPI) คือ ตัวชี้วัดดังกล่าวสามารถจำแนกเป็น

2.1 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ (Qualitative KPI) เป็นตัวชี้วัดที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเลขที่วัดผลสำเร็จได้ชัดเจน บางครั้งจะเป็นเพียงการชี้วัดระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เช่น

ระดับที่ 1 แต่งตั้งคณะทำงาน

ระดับที่ 2 จัดทำแผนงานตามวัตถุประสงค์/เป้าหมาย

ระดับที่ 3 ประชุมและดำเนินการตามแผนงาน

ระดับที่ 4 ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

ระดับที่ 5 ประเมินผลสำเร็จของงาน และจัดทำรายงานเสร็จสิ้น

โดยสมบูรณ์

2.2 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ (Quantitative KPI) เป็นตัวชี้วัดที่สามารถวัดค่าได้อย่างชัดเจน เป็นตัวเลขที่นับค่าได้ และเป็นตัวชี้วัดที่นิยมในการวัดผลสำเร็จอย่างแท้จริงของงานหน่วยของตัวชี้วัด ได้แก่

- ร้อยละ (Percentage)
- ค่าเฉลี่ย (Average or Mean)
- จำนวน (Number)
- อัตรา (Rate)
- อัตราส่วน (Ratio)
- สัดส่วน (Proportion)

3. การปฏิบัติ (Implement) คือ การนำแผนงานไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตาม KPI ที่คาดหวัง การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีกรอบการทำงาน ซึ่งกรอบการดำเนินงานขององค์กรควรยึดมั่นในจรรยาบรรณ เพื่อแสดงถึงหลักธรรมาภิบาล

4. การวิเคราะห์และประเมินผล (Analysis and Appraisal) คือ เมื่อบันทึกจาก การปฏิบัติงานแล้วจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบกับเป้าหมายเพื่อเป็นการประเมินผลว่า การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังหรือไม่

5. การป้อนกลับ (Feedback) คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรและการสื่อสารสองทาง (Two-Way Communication) เมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นเช่นไร มีปัญหาและอุปสรรคประการใด และผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเห็นหรือข้อเสนอแนะประการใด ควรจะอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นแก่กัน

ข้อมูลการป้อนกลับ จะต้องจัดทำเป็นรายงาน เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสามารถสอบกลับได้ การป้อนกลับในเรื่องผลสัมฤทธิ์นั้น ผู้นำองค์กรจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และถือเป็นความท้าทายอย่างหนึ่งในความเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการอภิปราย ชี้แจงข้อมูลและผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ทบทวน (Review) คือ มิใช่เป็นการตั้งตัวเลขเป้าหมายใหม่ให้ท้าทายแต่เพียงอย่างเดียว กล่าวคือ ถ้าเห็นว่า KPI ที่ตั้งไว้ไม่เหมาะสมควรจะปรับปรุงแก้ไขใหม่ ในกรณีต่อไปนี้

- ถ้า KPI ที่ตั้งไว้มีเป้าหมายต่ำเกินไป สามารถบรรลุผลได้โดยง่ายควรตั้งเป้าหมายใหม่ให้ท้าทาย เข้มงวดมากขึ้น
- ถ้ามีปัจจัยภายในอื่นใดที่มีผลกระทบต่อองค์กรอย่างรุนแรง เช่น เปลี่ยนนโยบาย, วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เป็นต้น ย่อมสามารถทบทวนค่าเป้าหมายใหม่ได้

- ถ้ามีปัจจัยภายนอกอื่นใดที่มีผลกระทบต่อองค์กรอย่างรุนแรง เช่น ผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย เป็นต้น แต่เป็นผลกระทบดังกล่าวนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับองค์กร

- เราสามารถปรับเปลี่ยนแผนงาน, กรอบเวลาและผู้รับผิดชอบในแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดิมตาม KPI ได้ เมื่อมีเหตุจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน แต่ยังคงยึดที่ผลลัพธ์เป็นหลัก

Richard S. Williams (1998, p. 25-27 และ ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2543, p.151-152 อ้างอิงใน เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์, 2011ข,น.110-111) ได้กำหนดขั้นตอนของการพัฒนาระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ 4 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องทำการกำหนดทิศทางโดยรวมว่าต้องการที่จะทำอะไรอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องของการวางยุทธศาสตร์หรือวางแผนกลยุทธ์เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร (SWOT Analysis) และให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการขององค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์การดำเนินงาน (Strategy) รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กร (Critical Success Factors) และสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators) ในด้านต่างๆ

2. การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลดำเนินงาน เมื่อผู้บริหารขององค์กรได้ทำการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล้ว จะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baseline Data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าว ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

3. การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ นั้น นอกจากนี้ บางกรณีนี้อาจจัดให้มีคณะบุคคลเพื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นเรื่อยๆ ไปก็ได้

4. การให้รางวัลตอบแทน หลังจากที่ได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้ นอกจากนี้ อาจจะมีการให้ข้อเสนอแนะหรือกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545, น.51-92 อ้างใน อัครเดช ชมภักดี, 2558ค, น.37-51) ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ 9 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

### **ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์และพันธกิจ**

ขั้นตอนแรกของการพัฒนาระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์และพันธกิจ หรือภารกิจหลักขององค์กร เพื่อให้ทราบความมุ่งหมายที่แท้จริง ทิศทางที่องค์กรต้องการ มุ่งไปความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของวิสัยทัศน์และ วัตถุประสงค์ขององค์กร วิสัยทัศน์ (Vision) แสดงทิศทาง และสถานะขององค์กรในอนาคต วิสัยทัศน์กำหนดว่าองค์กรต้องการอยู่ที่ใด อยาจะบรรลุถึงอะไร ภาพของจุดหมายเป็นอย่างไร และชี้ให้เห็นว่าองค์กรต้องการเป็นอะไร ในอนาคตพันธกิจ (Mission) หรือภารกิจหลัก แสดงให้เห็นว่าหลักการพื้นฐานจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งองค์กรและขอบข่ายการ ดำเนินงานขององค์กร พันธกิจมีกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกาหรือมติ คณะรัฐมนตรี ที่ประกาศตั้งองค์กร องค์กรที่มีแผนกลยุทธ์แล้ว สามารถใช้วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ อยู่ในแผนกลยุทธ์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้เลย หากยังไม่มี องค์กรควรพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจก่อน เพื่อให้ทราบถึงทิศทางขององค์กรในอนาคต และภารกิจสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

**ขั้นตอนที่ 2 และขั้นตอนที่ 3 การกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก**

คณะทำงานกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเป็นผู้รับผิดชอบ การพิจารณากร่างปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักตามกรอบของ Balanced Scorecard รายละเอียดของคณะทำงานฯมีอยู่ในส่วนของผู้รับผิดชอบการพัฒนาระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

### **ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดแหล่งข้อมูล**

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักแล้ว คณะทำงานพัฒนาระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จะกำหนดแหล่งข้อมูลเพื่อให้ทราบว่าองค์กรมีข้อมูล ที่ต้องการวัดผลการปฏิบัติงานอยู่แล้วหรือไม่ ถ้ามีเก็บอยู่ในรูปแบบใด เป็นเอกสารหรืออยู่ในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ หากไม่มีข้อมูล บางองค์กรผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำได้หรือไม่ว่ามี ข้อมูลเก็บอยู่ที่หน่วยใด เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ หน่วยงานอื่นๆ

## ขั้นตอนที่ 5 การตั้งเป้าหมาย

การตั้งเป้าหมาย คือ ระดับหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังขององค์กร กำหนดเป้าหมายสำหรับใช้เป็นหลักเปรียบเทียบเพื่อวัดความก้าวหน้าความสำเร็จขององค์กร

ในระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เพราะผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน เป็น ผู้ชี้ทิศทางขององค์กรและเป็นผู้รับผิดชอบผลการทำงานในภาพรวม

คณะทำงานพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีหน้าที่เสนอแนะเป้าหมายของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่เริ่มนำระบบ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้เป็นครั้งแรกและไม่มีข้อมูลที่จะใช้ประกอบการกำหนดเป้าหมาย อาจใช้วิธีพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 – 5 ปี/ช่วงเวลาเพื่อกำหนดเป้าหมายในระดับที่คาดว่าจะเป็นที่ทดลองปฏิบัติได้ช่วงเวลาหนึ่ง จึงปรับเป้าหมายให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงใหม่และใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายระยะต่อไป

ปัจจัยที่ควรคำนึงเมื่อจะตั้งเป้าหมาย

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ขององค์กร
2. กฎหมาย ระเบียบ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
3. ระดับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
4. ทิศทางและนโยบายของผู้บริหาร
5. สถานการณ์ในปัจจุบัน หรือสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อระดับผลการปฏิบัติงาน เช่น เงื่อนไขหรืออุปสรรคสำคัญของการทำงาน ประสิทธิภาพของโครงสร้างขององค์กร ระบบและทรัพยากรขององค์กร

6. สิ่งจูงใจหรือความท้าทาย

## ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวมข้อมูล

1. การรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel เพื่อหาข้อมูลระดับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก บันทึกลงในระบบงานประยุกต์ของระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. การสำรวจ เป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเฉพาะอย่างจากประชาชนหรือหน่วยงาน การสำรวจจะนำมาใช้เมื่อไม่สามารถหาข้อมูลที่ต้องการมาได้ โดยกลไกอื่นๆ และมักใช้เก็บข้อมูลที่เป็น นามธรรม เช่น ความพึงพอใจหรือการรับรู้

### ขั้นตอนที่ 7 การบันทึกข้อมูลและการอนุมัติข้อมูล

ขั้นตอนการบันทึกข้อมูลและการอนุมัติข้อมูลเป็นการทำงานบนระบบงานประยุกต์ของ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เจ้าหน้าที่ผู้ใช้ระบบงานประยุกต์ จะสามารถใช้ผ่านทางอินเทอร์เน็ต <http://www.ocsc.go.th.rbms> การบันทึกข้อมูลเป็นการนำข้อมูลที่ผ่านการคำนวณ หรือที่เก็บรวบรวมได้ บันทึกลงในระบบงานประยุกต์ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีเจ้าหน้าที่ผู้ใช้ระบบงานประยุกต์ จากนั้นผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองความถูกต้องของข้อมูลเป็นผู้อนุมัติข้อมูล เพื่อให้ระบบงานประยุกต์ผลิตรายงานสำหรับผู้บริหารต่อไป

### ขั้นตอนที่ 8 การวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ผล เป็นการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดแล้ว แล้วประเมินย้อนกลับเข้าไปในกระบวนการทำงานขององค์กร เพื่อคาดหมายถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นและแนวโน้มการตัดสินใจในเชิงบริหาร

### ขั้นตอนที่ 9 การรายงานผล

การรายงานมีรูปแบบ เช่น รายงานสรุปของฝ่ายบริหาร รายงานผลการวิเคราะห์พร้อม รายงานผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่เป็นปัจจุบัน รายงานแบบเจาะลึก หรือแบบละเอียดในภาพรวม รายงานตามลำดับ CSFs และ KPIs การรายงานจัดทำ เพื่อประกอบการตัดสินใจหรือเตรียมแผนปฏิบัติการ เห็นความเชื่อมโยงของผลงานกับวัตถุประสงค์ ประโยชน์ในการแก้ไข ปรับปรุงผลงาน ปรับกลยุทธ์ กลุ่มผู้ใช้ระบบงานประยุกต์ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBMIT Application) ผู้ดูแลและสนับสนุนระบบฯขององค์กร (System Administrator) ผู้ป้อนค่าผลงาน (Data Entry) ผู้จัดการระบบ RBM (Manager) ผู้บริหารองค์กรและหน่วยงาน (Executive) ผู้เรียกดูข้อมูลอื่นๆ (Viewer)

สรุป มีการกำหนดขั้นตอนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งจะมีการลำดับขั้นตอนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สามารถสรุปได้ดังนี้  
1) มีการวิเคราะห์วิสัยทัศน์พันธกิจ 2) กำหนดปัจจัยความสำเร็จ 3) กำหนดตัวชี้วัด 4) การนำไปปฏิบัติ 5) การประเมินผลการปฏิบัติ 6) การวิเคราะห์ผลการประเมิน 7) การรายงานผล



### 1.3 การวัดผลงานการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

#### ทฤษฎีการประเมินผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ (Key performance indicators) ในการวัดผลดำเนินงานพิจารณาจากตัวชี้วัดซึ่งสามารถสะท้อนภาพหรือความสำเร็จของการดำเนินงาน ตัวชี้วัดควรครอบคลุม ทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (ศิริชัย กาญจนาวาสี, 2547, น.147)

1. ประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนา นั้น คือ ผลการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ ได้ผลตรงตามผลที่คาดหวังไว้และเป็นทีพึงพอใจของผู้ใช้และผู้บริ โภค

2. ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรและกระบวนการปฏิบัติในการสร้างผลผลิต

ตัวชี้วัดผลงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 5 ประการ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2545, น. 27-28 อ้างในเลิศชาย ปานนุช, 2559 ข, ออนไลน์)

1. ตัวชี้วัดปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ได้แก่ จำนวนทรัพยากร โดยรวมที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ เช่น จำนวนเงินที่ใช้ จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในการให้บริการ จำนวนวัตถุดิบและอุปกรณ์การผลิต เป็นต้น

2. ตัวชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปริมาณ จำนวน สิ่งของทีผลิตได้จากการดำเนินกิจกรรม เช่น จำนวนผู้เข้ารับบริการพัฒนาอาชีพ จำนวนนักเรียนที่รับเข้าเรียน จำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษา เป็นต้น

3. ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม เช่น จำนวนผู้จบการศึกษาที่มีงานทำ จำนวนกิโลเมตรของทางด่วนที่มีสภาพอยู่ในเกณฑ์ดี และยักรวมถึงตัวบ่งชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม เช่น จำนวนผู้จบการศึกษาที่มีงานทำ จำนวนกิโลเมตรของทางด่วนที่มีสภาพอยู่ในเกณฑ์ดี และยักรวมถึงตัวบ่งชี้วัดผลลัพธ์คุณภาพของการบริการ (Quality Indicators) เช่น จำนวนสินค้า ที่บกพร่อง จำนวนใบแจ้งหนีที่ผิดพลาด จำนวนหนี้ค้างชำระ ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการทำงานขององค์กร เป็นต้น

4. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (Efficiency Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้วัดผลงานที่แสดงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของผลผลิตหรือระยะเวลาในการให้บริการต่อรายการ เช่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนสำเร็จการศึกษา เวลาการทำงานในการปรับสภาพพื้นฐานผิวถนน 1 กิโลเมตร

5. ตัวชี้สารสนเทศเชิงอธิบาย (Explanatory Information) หมายถึง ข้อมูลที่อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งอาจจะอยู่ภายใต้หรืออยู่นอกเหนือ การควบคุมขององค์การก็ได้ เช่น อัตราส่วนของนักเรียนต่อครู อายุการใช้งานของอุปกรณ์ที่ใช้ในการซ่อมถนน ร้อยละของนักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นต้น

**การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA)** คือ กรอบการบริหารจัดการองค์การ ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้าน ทั้ง 7 ด้าน คือ

1. การนำองค์การ เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดีและการดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลักและแผนปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ

3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผล การดำเนินการขององค์การ

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางการ

6. การจัดกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดกระบวนการ การให้บริการและกระบวนการอื่น ที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้บรรลุ พันธกิจขององค์การ

7. ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการ ในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์การ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.ออนไลน์)

สรุป การวัดผลงานการบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ นั้น เป็นการวัดผลจากตัวชี้วัดของ ผลลัพธ์ ผลผลิต ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เพื่อวัดผลสำเร็จของการดำเนินงานเป็นการสะท้อนถึง ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

#### 1.4 ลักษณะขององค์การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

องค์การที่ได้ใช้ระบบการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะมีลักษณะต่างๆ ไป ดังต่อไปนี้ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2543, น. 21-23 อ้างอิงใน เรวัตร์ ชาติวิศิษฐ์, 2011ค, น. 111)

1. มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ
2. ผู้บริหารทุกระดับในองค์การต่างจะมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนและเป้าหมาย เหล่านั้น สั้นกระชับ ไม่คลุมเครือและเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์การนั้น
3. เป้าหมายจะวัด ได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้ เพื่อให้ สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มี ลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้
4. การตัดสินใจ ในการจัดสรรงบประมาณ ให้หน่วยงานหรือ โครงการต่างๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและ รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก
5. เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่างานที่องค์กรคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์กรจะคิด เสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้อำนาจของโครงการ และองค์การอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลัง ความสามารถของแต่ละคน
6. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคน สู่หน่วยงานระดับ ล่างเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นและ ระดับกลางซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ปัญหาและสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหาร ระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งนอกจากช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน แก้ปัญหาการทำงานที่ล่าช้าแล้ว ยังเป็น การเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย
7. มีระบบสนับสนุนการทำงาน ในเรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ใน การทำงาน เช่น มีระเบียบที่สั้นกระชับในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็น ระเบียบและมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ถูกต้องและ ให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา

8. มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์การที่มุ่งเน้นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิดและความรู้ใหม่ๆสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ดี

9. เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากมีโอกาสปรับปรุงงานและได้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้บริหารได้รับความพึงพอใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองก็จะได้รับผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

สรุป ลักษณะขององค์การที่บริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ นั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การเพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อร่วมกันตัดสินใจในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จซึ่งทุกคนในองค์การจะเป็นผู้ร่วมรับรู้ ร่วมตัดสินใจ เพื่อให้เป็นองค์การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

### 1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

**ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย**

1. การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางโดยรวมซึ่งประกอบด้วย การวางแผนตามจุดประสงค์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2. การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างขององค์กร มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการจัดสรรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

3. การบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง การวางแผนกำลังคนให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของบุคลากร โดยกำหนดตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

4. ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีทักษะในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในการทำงานเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและมีทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

5. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรภายในองค์กร มีการเชิดชู ยกย่องให้รางวัล และสวัสดิการแก่บุคลากร อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม

6. ระบบข้อมูลเพื่อการติดตามผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดระบบข้อมูล การปฏิบัติงานมีการประเมินติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และแจ้งผลการประเมินและติดตามให้แก่บุคลากรรับทราบและนำมาใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

7. การมีส่วนร่วม หมายถึง บุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน การตรวจสอบความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมในการเสนอข้อบกพร่อง เพื่อนำไปแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

8. บรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร หมายถึง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เกิดการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ มีผู้ชี้แนะและเกื้อหนุนกันภายในองค์กร

9. การสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอก หมายถึง มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือจาก เครือข่ายภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นๆ และได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆ ได้แก่ สนับสนุนข่าวสาร อุปกรณ์ และวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2547, น. 47)

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ดังนั้นการสร้างกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานราชการ โดยมีแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานราชการมากำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อช่วยให้มีการพิจารณาองค์กรจากทุกมุมอย่างครบถ้วนและป้องกันความเบี่ยงเบน ซึ่งกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานราชการสามารถพิจารณาจากมุมมองจำนวน 4 ด้าน คือ

1. ด้านประสิทธิภาพ เป็นการพิจารณาความสำคัญของการประหยัดทรัพยากรทางการบริหารคุ่มค่าของเงินงบประมาณที่ใช้ความสามารถของการให้บริการเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมารวมถึงการปฏิบัติกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2. ด้านประสิทธิผล เป็นการพิจารณาย้อนกลับไปที่โครงสร้างองค์กรกระบวนการทำงานทรัพยากรบุคคลความสามารถหลักขององค์กรวัฒนธรรมและค่านิยมความรู้ ความสามารถของบุคลากรทักษะจริยธรรมขวัญกำลังใจ

3. ด้านคุณภาพการให้บริการ เป็นการพิจารณาหน่วยงานราชการในมุมมองของประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการและสาธารณชนทั่วไปที่อยู่ในสถานะแวดล้อมภายนอกหน่วยงานราชการ เช่น เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รัฐบาลหน่วยงานราชการอื่นๆ รัฐวิสาหกิจ องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา เป็นต้น



4. ด้านการพัฒนาองค์กร เป็นการพิจารณาความสามารถของหน่วยงานราชการ ต่อความเปลี่ยนแปลง โดยเป็นการมองไปในอนาคต ว่าองค์กรริเริ่มสร้างสรรค์อย่างไรเพื่อให้สามารถตอบสนองต้องการของประชาชนได้ดียิ่งกว่าเดิม เช่น การพัฒนาระบบราชการ สร้างเครือข่ายระบบ การตรวจค้นข้อมูลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง เป็นต้น (ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์, ม.ป.ป.อ้างใน พิฐุวรรณ กิติคุณ, 2559, น.3-4)

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การที่องค์กรมีผู้บริหารที่วางแผนกลยุทธ์และพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการร่วมพัฒนาและบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งในการพิจารณาวัดผลความสำเร็จขององค์กรจะประกอบด้วยหัวข้อดังนี้ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพการให้บริการ และการพัฒนาขององค์กร

## 2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับรัฐประศาสนศาสตร์

### 2.1 แนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

สันต์ชัย รัตนะขวัญ (ม.ป.ป.,ออนไลน์) นิยามว่า การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบ ราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงหลักความคุ้มค่า การจัดการ โครงสร้างที่กะทัดรัดและเนวราบการเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขัน การให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณ วิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชน โดยคำนึงคุณภาพเป็นสำคัญ

แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มีแนวทางหลัก ได้แก่ (ไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2561ก, น.177-178)

1. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารงานที่มุ่งเน้นการบรรลุผลลัพท์ มีดัชนีวัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม มุ่งคุณภาพการให้บริการ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (performance auditing) การประเมินโครงการ (project evaluation) มอบอำนาจและการให้อิสระในการทำงาน การวางแผนโครงการและแผนกลยุทธ์ และการทำสัญญาผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น องค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ เจ้าหน้าที่ทุกคนรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้ตามกำลัง

ความสามารถ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน มีการเสริมพลัง การจัดการความรู้  
 ลู่หน่วยงานระดับล่าง และมีระบบสนับสนุนการทำงาน ลดหรือยกเลิกระเบียบการปฏิบัติงานที่เป็น  
 อุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. การบริการประชาชนสู่ความเป็นเลิศ ผู้รับบริการต่างมีความคาดหวังจาก  
 การบริการภาครัฐที่มีความเสมอภาค ความรวดเร็ว ความเป็นธรรม รวมถึงเรื่องคุณภาพซึ่งหัวใจของ  
 การให้บริการของ ทุกหน่วยงาน ภาครัฐจะต้องเน้นที่คุณภาพซึ่งเป็นหัวใจของการให้บริการของทุก  
 หน่วยงาน ภาครัฐจะต้องเน้นที่คุณภาพการให้บริการหรือคุณภาพของผลผลิต ดังนั้น หน่วยงาน  
 ภาครัฐที่ให้บริการประชาชนจะต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานใหม่ ด้วยการเสริมพลัง  
 ประชาชนเพื่อพัฒนาให้เกิดการบริการแก่ประชาชนที่ดีมีคุณภาพ

3. การมีธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี  
 หมายถึง แนวทางในการจัดระบบเพื่อสังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจและภาคประชาชน สามารถ  
 อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข บนพื้นฐานของความถูกต้องเป็นธรรมตามการบริหารกิจการบ้านเมืองและ  
 สังคมที่ดี ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความ  
 รับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ทั้งนี้หลักการพื้นฐานแต่ละด้านต้องได้รับความสนับสนุนร่วมมือจาก  
 ทุกภาคในสังคมและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ภายใต้ระบบธรรมาภิบาล องค์การของภาครัฐจะมุ่งให้ความสำคัญกับการบรรลุ  
 พันธกิจ การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเสริมพลัง ส่งเสริมการกระจาย  
 อำนาจและความรับผิดชอบของหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ การยกระดับจิตสำนึกของผู้นำ  
 การเสริมสร้างจริยธรรมคุณธรรมตามหลักการธรรมาภิบาล ซึ่งผู้นำควรปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีจะ  
 เป็นการเสริมพลังให้เกิดวัฒนธรรมองค์การในด้านธรรมาภิบาล

## 2.2 แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่และการจัดการคุณค่าสาธารณะ

“การบริการสาธารณะแนวใหม่” โดย รากฐานมาจากผลงานด้านการบริหารของ  
 Dwight Waldo จากนั้น Denhardt and Denhardt (2000) ได้เสนอคุณลักษณะของการให้บริการ  
 สาธารณะแนวใหม่ ประกอบด้วย

1. ภาครัฐต้องรับใช้มากกว่าคุมหางเสือ คือการที่ภาครัฐต้องตระหนักถึงบทบาท  
 ความสำคัญที่จะเอื้อให้ประโยชน์แก่ประชาชนที่มีคุณภาพมากกว่าที่จะกำกับนโยบายเพียงอย่างเดียว

2. ผลประโยชน์สาธารณะเป็นจุดมุ่งหมายไม่ใช่ผลพลอยได้ ต้องมีการสร้างแนวคิด  
 ร่วมกันที่มุ่งสู่ประโยชน์สาธารณะ เป้าหมายไม่ใช่หาทางออกเพื่อตอบสนองปัจเจกแต่ควรเปิด  
 โอกาสให้พลเมืองแสดงความคิดเห็นเพื่อเอื้อไปสู่การสร้างประโยชน์สาธารณะและความ  
 รับผิดชอบร่วมกัน

3. คิดอย่างมีกลยุทธ์และปฏิบัติตามหลักประชาธิปไตย นโยบายและโครงการต่างๆต้องตอบสนองความต้องการของสาธารณะจะต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบโดยอาศัยความร่วมมือจากประชาชน ซึ่งภาครัฐต้องมีส่วนกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบและความภูมิใจของพลเมือง

4. รับผิดชอบต่อเมือง ไม่ใช่ลูกค้า ตระหนักถึงความไม่เท่าเทียมของลูกค้าซึ่งความสามารถในการเข้าถึงแตกต่างกัน ดังนั้นรัฐจึงไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะของลูกค้าแต่ต้องสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจให้แก่พลเมืองด้วย

5. ความรับผิดชอบต่อไม่ใช่เรื่องง่าย การปฏิบัติงานของภาครัฐจึงไม่ใช่แค่เรื่องการตอบสนองต่อนักการเมือง แต่ต้องตอบสนองต่อประโยชน์สาธารณะ รัฐธรรมนูญ ค่านิยมของชุมชน มาตรฐานความเป็นมืออาชีพ และผลประโยชน์ของพลเมือง โดยผ่านกลไกการเปิดให้พลเมืองเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

6. ให้คุณค่าประชาชน ไม่ใช่เพียงผลิตภาพ คือการให้ความสำคัญของการจัดการโดยประชาชน แรงจูงใจของข้าราชการไม่เพียงยึดติดกับค่าตอบแทนและความมั่นคงแต่ต้องทำให้ชีวิตของผู้คนดีขึ้นกว่าเดิม

7. ให้คุณค่ากับความเป็นพลเมืองและการบริการสาธารณะเหนือความเป็นผู้ประกอบการ ข้าราชการต้องเป็นกระตุ้นให้ชุมชนรวมกลุ่มร่วมรับผิดชอบ รัฐและพลเมืองต้องร่วมกันสามารถช่วยเหลือสังคมมากกว่าการที่จะใช้บทบาทเป็นผู้ประกอบการซึ่งเสมือนตนเองเป็นเจ้าของเงิน

ในส่วนของการจัดการคุณค่าสาธารณะ คือ การตระหนักถึงสภาพแวดล้อมทางการบริหารภาครัฐ ว่าเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก จึงใส่ใจคุณค่าที่จะสร้างความสมดุลทั้งในมิติทางการเมืองและมิติทางเทคนิควิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่ม นโยบายสาธารณะและการปฏิบัติจึงไม่สามารถอิงประสิทธิภาพด้านเดียว Stoker (2006:47-49) เห็นว่าการจัดการคุณค่าสาธารณะ ตั้งอยู่บนฐานคิดที่สำคัญ 4 ด้าน คือ *ประการแรก* มาตรการแทรกแซงในภาครัฐ ถูกกำหนดบนหลักการคุณค่าสาธารณะ ซึ่งต่างจากกลไกตลาดที่ล้มเหลวและละเอียดในคุณค่าสาธารณะ *ประการที่สอง* ในการจัดการคุณค่าสาธารณะจะเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายซึ่งมีความชอบธรรมในการเข้าร่วมกิจกรรมรัฐบาล *ประการที่สาม* ยอมรับและเปิดกว้างในรูปแบบและความสัมพันธ์ในการจัดหาจัดซื้อจัดจ้างหรือจ้างเหมาไม่ควรยึดวิธีการเดียวเพื่อใช้กับทุกกรณี *ประการที่สี่* แนวทางการปรับตัวและการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งมอบบริการสาธารณะ (ไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2561: น.91-95)



**2.3 ทฤษฎีการจัดการความร่วมมือภาครัฐแนวใหม่** มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ (Osborne,2010);Kennett,2010 อ้างใน ไพโรจน์ ภัทรนรากุล,2561ค:น.128-129)

ประการแรก ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและภาคประชาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถ่ายโอนอำนาจทางการเมืองและการจัดสรรทรัพยากร และการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐ เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจตัดสินใจและมีส่วนร่วมในกิจการสาธารณะมากขึ้น ภาคประชาสังคมกลายมาเป็นภาคีความร่วมมือเป็นหุ้นส่วนทางสังคมที่มีความเข้มแข็งเพื่อการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคนและพัฒนาเศรษฐกิจ (Cheema,2005, p.19)

ประการที่สอง แม้กิจการสาธารณะจะเป็นภาระหน้าที่ของรัฐ แต่รัฐจะไม่ผูกขาดการดูแลความรับผิดชอบแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เปิดกว้างให้ภาคประชาสังคมเข้าร่วมดำเนินงาน ซึ่งกิจการสาธารณะยังคงเป็นของรัฐ เพียงแต่รัฐหันมาทำหน้าที่ประสานและกำกับดูแล โดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการโดยตรง

ประการที่สาม ส่งเสริมดำเนินงานในลักษณะของเครือข่าย ประกอบด้วยภาคีที่หลากหลาย อาทิ หน่วยงานภาครัฐจากหลายๆหน่วยงาน หลายหลายระดับ องค์กรภาคธุรกิจ ชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มผลประโยชน์ องค์กรอาสาสมัคร องค์กรพัฒนาเอกชน จากต่างประเทศ และองค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งจะสามารถเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานที่มีปัญหาเชิงโครงสร้างหรือประเด็นปัญหาสาธารณะที่มีความซับซ้อน (Kennett,2010, p. 20-21)

### 3. แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

Maslow, 1978 อ้างอิงในทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2016, น. 52-53)

1. ความต้องการของด้านกายภาพ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะทำให้อยู่รอดได้ หรือความต้องการของร่างกาย ซึ่งได้แก่ อาหาร เครื่องดื่ม เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย
2. ความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอาชญากรรม การจู่โจม การทำร้าย คนที่มีความรู้สึกปลอดภัยจะไม่รู้สึกว่าตนเองถูกคุกคาม
3. ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. ความต้องการในการได้รับการยอมรับ ได้แก่ ความต้องการความมั่นคง ได้รับการยกย่องนับถือ
5. ความต้องการในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ คือ การได้ตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหรือบรรลุความต้องการในการเป็นทุกอย่างที่ตนเองคาดหวังไว้

#### 4. แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้

Argyris (1997,1999 อ้างใน ไพโรจน์ ภัทรนรากุล,2561ค,น.180) องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอๆ ในองค์การลดภาระในสิ่งที่เรียกว่า “Defensive Routines” หรือรูปแบบที่ผู้คนแสดงออกเป็นนิสัย เพื่อปกป้องหรือแก้ตัวให้พ้นจากข้อผิดพลาด

Senge (2001อ้างใน ไพโรจน์ ภัทรนรากุล,2561ง,น.180-184) เชื่อว่าหัวใจของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การสร้างวินัย 5 ประการในรูปแบบของการนำไปปฏิบัติของบุคคล ทีม และองค์การอย่างต่อเนื่อง วินัย 5 ประการ ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์การ มีดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งบุคคล (Personal Mastery) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้โดยมุ่งมั่น ที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายด้วยการสร้างวิสัยทัศน์แห่งตน สมาชิกในองค์การที่มีระดับ ความรอบรู้ แห่งบุคคลจะสามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น สามารถยอมรับความจริง ใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จที่กำหนดไว้

2. แบบแผนความคิด (Mental models) หมายถึง มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง มีองค์ประกอบพื้นฐานคือการใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้มีการศึกษา การพัฒนาทักษะ การพัฒนาความคิดในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของคนในองค์การ

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) การสร้างและสานวิสัยทัศน์องค์การเป็นความหวังของการที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมในอนาคต การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ 1) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดการสร้างสรรค์ 2) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ 3) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์และ ระดับความผูกพันมากที่สุดเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุน โดยไม่ต้องมีการควบคุมกัน 4) การสนับสนุนวิสัยทัศน์ด้านบวก

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) องค์การควรมุ่งเน้นให้ทุกคนในทีมมีสำนึกร่วมกันว่าเรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขึ้นกับ 2 ปัจจัย คือ IQ และ EQ ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้นำองค์การทุกระดับ การเรียนรู้ร่วมกันทีมเป็นการอาศัย ความรู้หรือความคิดของสมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถที่เกิดขึ้น

5. ความคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) ความสามารถในการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบการแก้ปัญหาแบบองค์รวม โดยใคร่ครวญและวางแผนระยะยาว

## 5. แนวคิดที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

### 5.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

Daniel Wit (1967: อ้างถึงใน วิชชุกร นาคชน, 2550, น. 2) กล่าวว่า รูปแบบการปกครองซึ่งเกิดจากการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาลกลางให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีองค์กรและประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Haris G. Montagu (1984 อ้างถึงใน อนูรัตน์ อนันตนาทร,ม.ป.ป.,ออนไลน์) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถใช้ได้โดยปราศจาก การควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

วี แวนคาทาโรว์ (V.Vankata Rao,อ้างใน ปธาน สุวรรณมงคล,ม.ป.ป.ก,น.7) การเมือง การปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองของประเทศที่เกี่ยวข้องกับกิจการของท้องถิ่นเป็นส่วนใหญ่และบริหารงาน โดยผู้ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลมตรัฐ แต่มาจากการเลือกตั้ง อย่างอิสระจากรัฐและมีคุณสมบัติเป็นพลเมืองของท้องถิ่นนั้น

วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway,อ้างใน ปธาน สุวรรณมงคล, ม.ป.ป.ข,น.7) นิยามว่า การเมืองการปกครองท้องถิ่นเป็นองค์การที่อาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง รวมไปถึงมีการบริหารงบประมาณการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

อุทัย หิรัญโต (2523,2 อ้างใน สิทธิชนันท์ วารุณสหรัชภณ,2559ก,น.8) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตนเอง การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดองค์การมีเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ

ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่มีรัฐทำให้เกิดขึ้น

วิญญู อังคนารักษ์ (2544, น.4อ้างใน เอกวุฒิ เกตุประยูร, 2554, น.) นิยามการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจการปกครองบางอย่าง ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเองเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ให้ดำเนินไปอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามความประสงค์ของประชาชน โดยเหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นยอมรับความต้องการของท้องถิ่นได้ดีกว่าบุคคลอื่นและย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้นๆ ยิ่งกว่าผู้อื่น โดยการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ซึ่งราษฎรในท้องถิ่นได้เลือกขึ้นมาบริหารราชการในท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเองและมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร พิทย มีมาก (2545 อ้างใน สิทธิธรรมาธิ วารุณสหรัชภณ, 2559, น.8-9) กล่าวว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ

1. ต้องเป็นนิติบุคคลแยกเทศแยกจากส่วนกลางมีขอบเขตการปกครองแน่นอนและมีคณะผู้บริหาร มาจากการเลือกตั้ง
2. มีอิสระในด้านการคลัง งบประมาณในการจัดเก็บภาษีและหารายได้
3. มีอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของตนเอง
4. อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางน้อยมาก

โกวิท พวงงาม (2550, อ้างถึงใน นภาพร จิระนนท์ประวัตติ, 2557, น.3) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น (Local Government) ว่าเป็นรูปแบบพื้นฐานอย่างหนึ่งของการปกครองในระบบประชาธิปไตย ที่มีความสำคัญต่อการฝึกหัดประชาธิปไตย โดยเฉพาะแก่ชุมชนท้องถิ่นที่จะได้มีส่วนร่วมเป็นอย่างดี เพราะลำพังเพียงรัฐบาลรัฐบาลกลางไม่อาจดูแลตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาของประชาชนได้อย่างตรงใจและทั่วถึงอย่างแท้จริง ดังนั้นลักษณะของการปกครองท้องถิ่น คือการที่องค์กรหนึ่งมีอาณาเขตของตนเอง มีจำนวนประชากรตามที่กำหนด มีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหาร การคลังของตน มีหน้าที่ให้บริการด้านต่างๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนมาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น

## 5.2 การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นไทย

ธนสวรรค์ เจริญเมือง (2535 อ้างถึงใน นภาพร จิระนนท์ประวัตติ, 2557, น.3) ได้อธิบายในบทความเรื่อง การกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นว่าการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการดูแล

กิจการหลายๆด้านของตนเอง โดยไม่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจจัดการแทนแทบทุกกิจการของท้องถิ่น สิทธิในการจัดการของท้องถิ่น ได้แก่ ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน และการรักษาสิ่งแวดล้อม สำหรับกิจการที่รัฐบาลกลางจะควบคุมไว้เอง อย่างเด็ดขาด คือการทหาร และการต่างประเทศ ซึ่งการเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาของตนเองมีผลดี ดังนี้

1. เป็นการบางเบาภาระของรัฐบาลกลาง
2. ปัญหาในแต่ละท้องถิ่นจะได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและตรงความต้องการของคนในท้องถิ่นมากกว่า
3. คนท้องถิ่นมีโอกาสแสดงความสามารถและพัฒนาบทบาทในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตน
4. เป็นพื้นฐานสำคัญให้คนท้องถิ่นอาจก้าวขึ้นไปดูแลแก้ไขปัญหาระดับชาติได้
5. ชุมชนทั่วประเทศจะมีสันติ มั่นคง และเจริญก้าวหน้า เพราะปัญหาและความต้องการของประชาชนได้รับการตอบสนอง

สยาม เจริญอินทร์พรหม (2553, น. 93-103 อ้างอิงใน นาริรัตน์ ชูัชฌา, 2558, น.7) กล่าวถึง หลักเกณฑ์ในการจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบันควรจะต้องมี การยึดถือเอาหลักเกณฑ์สองประการเป็นหลัก

*หลักเกณฑ์แรก* ในเชิงวัตถุประสงค์ของการบริการสาธารณะต้องยึดถือเอาประชาชนในพื้นที่เป็นหลักและอำนวยความสะดวกกับบุคคลทั่วไป

*หลักเกณฑ์ที่สอง* หลักความสามารถในการตอบสนองและแก้ปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จรัส สุวรรณมาลา (อ้างใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557, น.18) ได้เสนอว่า “Decentralization” หมายถึง การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มิใช่การแบ่งอำนาจอธิปไตยของชาติ การกระจายอำนาจสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น มิใช่การสร้างอธิปไตย หากแต่เป็นการให้ (ยอมรับ) สิทธิในการปกครองตนเองของชุมชนและภูมิภาคภายใต้อธิปไตยของชาติหนึ่งๆร่วมกัน

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 4 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 30 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการ ดังนี้ ให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ กิจการให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภารกิจที่รัฐ จัดให้บริการในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกระทบถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้ดำเนินการให้เสร็จภายในสี่ปี และภารกิจที่เป็นการดำเนินงาน



ตามนโยบายของรัฐบาลให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสี่ปี (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2547ข, ออนไลน์)

**เป้าหมายของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 5 ประการ คือ**

1. ให้มีการถ่ายโอนในการจัดบริการสาธารณะของรัฐ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการบริการสาธารณะของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยกันเองให้ชัดเจน
2. กำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุนและรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม
3. การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองท้องถิ่น ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนให้ไปตามความจำเป็นและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. จัดระบบการถ่ายโอนบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับการิจถ่ายโอนภารกิจ
5. ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบเป็นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับการถ่ายโอน อำนาจและหน้าที่ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ, 2545, น.196)

### 5.3 ภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้จัดสรรแบ่งกรอบการให้บริการสาธารณะออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
6. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**หลักสำคัญในการจัดการบริการสาธารณะตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

ภายใต้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ที่รัฐดำเนินการอยู่ในปัจจุบันให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และหลักสำคัญที่คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นหลักการสำคัญประกอบการพิจารณาเพื่อการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ ได้แก่

1. หลักผลประโยชน์มหาชนของรัฐ หลักความรับผิดชอบของท้องถิ่นบางอย่างรัฐยังคงสงวนไว้ดูแล รับผิดชอบและปฏิบัติเองทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม เพื่อเสถียรภาพและความมั่นคงของประเทศ ส่วนภารกิจที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบโดยตรงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปเพื่อสนองตอบความต้องการของในท้องถิ่น เช่น การจัดการขยะมูลฝอย การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก การศึกษาขั้นต่ำ เป็นต้น

2. หลักความรับผิดชอบของท้องถิ่นในการจัดบริการ ภารกิจใดจะส่งมอบให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นรูปแบบใด จะต้องพิจารณาหลักสำคัญ ได้แก่ ผลที่เกิดขึ้นหรือผู้ได้รับผลประโยชน์ จากบริการ สาธารณะนั้นตั้งอยู่ในถิ่นฐานอยู่ในเขตพื้นที่โดยเฉพาะ ก็ควรมีการถ่ายโอนการให้บริการสาธารณะโดยตรง

3. ความสามารถของท้องถิ่น คือเรื่องความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดกิจกรรมหรือภารกิจใดก็ตามถึงถึงความพร้อมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่หากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีความพร้อมในการจัดการก็ต้องมีแผนพัฒนาความพร้อมให้กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับบริการสาธารณะ เพื่อให้สามารถจัดการบริการสาธารณะเหล่านั้นได้

4. หลักประสิทธิภาพในการจัดบริการ เป็นหลักที่ให้ความสำคัญกับการประหยัดขนาดการลงทุนหรือค่านึงถึงต้นทุนในการให้บริการ การจัดบริการสาธารณะ (วุฒิสาร ต้น ไชย, ม.ป.ป., ออนไลน์)

#### 5.4 ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย มีการจำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดตั้ง ขึ้นลักษณะคล้ายคลึงกันทั่วประเทศ แต่ละประเภทม้องค์ประกอบและมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ มีกฎหมายกำหนดวิธีการวิธีการจัดตั้ง รูปแบบการบริหารจัดการ อำนาจหน้าที่ วิธีการในการจัดทำบริการสาธารณะ บริหารงานบุคคล การคลังและงบประมาณแบบเดียวกันทั่วประเทศ มี 3 ประเภทประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.)

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะที่แตกต่างจากองค์กรปกครองแบบทั่วไป ความต่างนี้มาจากลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นนั้นมีลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นนั้น อาจจะไม่เหมาะกับการใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบองค์กร



ปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไป จึงต้องมีการรูปแบบการจัดตั้งพิเศษเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นนั้น มี 2 ประเภท คือกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (สมคิด เลิศไพฑูรย์,ม.ป.ป.,ออนไลน์)

## 6. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

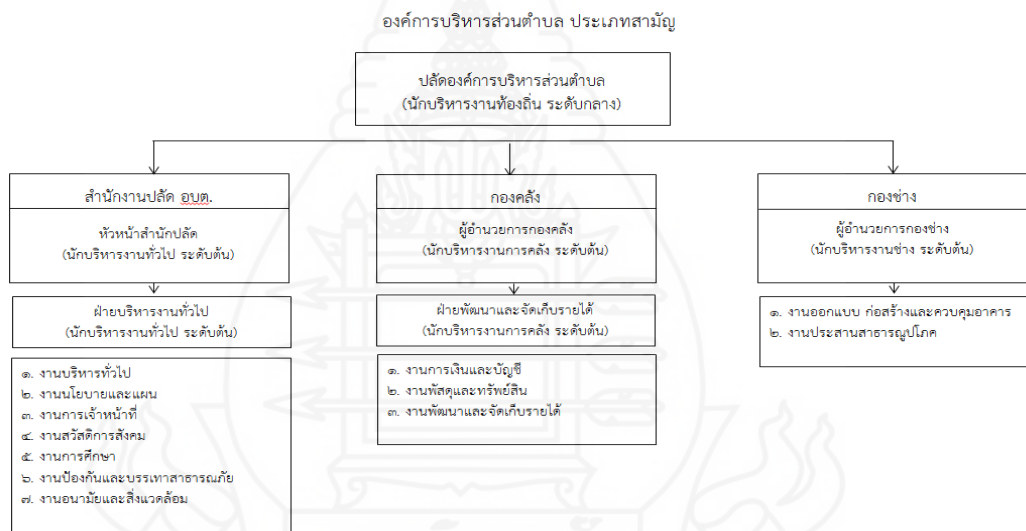
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติไทย มีการประกาศจัดตั้ง เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2542 ปัจจุบันเป็นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ประเภทสามัญ ตั้งอยู่ในตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี มีเนื้อ 58 ตารางกิโลเมตร มีเขตติดต่อกับจังหวัดราชบุรี มีจำนวน 6 หมู่บ้าน ประชากรทั้งสิ้น 3,911 คน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีภารกิจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ตำบลหนองไผ่ ประกอบด้วย

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน คือ ให้มีและ บำรุงรักษาถนนต่างๆในพื้นที่และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการให้มีและบำรุงรักษาน้ำในการอุปโภค บริโภค รวมถึงการเกษตร จัดให้มีไฟฟ้า และแสงสว่างรวมถึงสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ ฯลฯ
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต คือ มีการส่งเสริมพัฒนา เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ การรักษาพยาบาล การสาธารณสุข และ ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค ฯลฯ
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย คือ จัดให้มีการควบคุมอาคาร การผังเมือง การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว คือ การส่งเสริมฝึกการประกอบอาชีพราษฎร จัดให้มีกลุ่มเกษตรกร สหกรณ์ การพาณิชยกรรมและการลงทุน ฯลฯ
5. ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ การจัดการและ รักษาสิ่งแวดล้อมต่างๆ รักษาความสะอาดทางน้ำ ทางบก รวมถึงสิ่งปฏิกูล ฯลฯ
6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมจารีตประเพณี และวัฒนธรรมในท้องถิ่น ฯลฯ
7. ด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น คือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร สนับสนุนสภาพตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ราชการมอบหมาย ฯลฯ

ซึ่งอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่จะไม่รื้อถอนอำนาจของราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ที่จัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน แต่เป็นการร่วมกันและแบ่งอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ โดยอำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ นั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งจะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีการดำเนินการตั้งข้อบัญญัติท้องถิ่นขึ้นเพื่อใช้บังคับในพื้นที่ตำบลหนองไผ่ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อกำหนดการจัดเก็บค่าธรรมเนียมและโทษปรับต่อผู้ฝ่าฝืนแต่ทั้งนี้ โทษต้องไม่เกินหนึ่งพันบาท ซึ่งการร่างข้อบัญญัติจะมี การเสนอ โดย นายองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจากการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติ



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

ที่มา :องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ประกอบด้วย

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กอง

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ รวมทั้งกำหนดและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (1) งานบริหารทั่วไป
- (2) งานนโยบายและแผน
- (3) งานการเจ้าหน้าที่
- (4) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) งานสวัสดิการสังคม
- (6) งานการศึกษา
- (7) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

2. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบคือ การจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารการเงิน ตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (1) งานการเงินและบัญชี
- (2) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (3) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

3. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบคือ การสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง

การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ และงาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

#### กองช่าง จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

(1) งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร

(2) งานสาธารณูปโภค

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีจำนวนบุคลากร ดังต่อไปนี้

#### ฝ่ายการเมือง

1. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่	จำนวน 4 คน
2. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่	จำนวน 1 คน
3. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่	จำนวน 7 คน

#### ฝ่ายประจำ

1. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน 14 คน
2. พนักงานครู	จำนวน 1 คน
3. ลูกจ้างประจำ	จำนวน 1 คน
4. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 3 คน
5. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 2 คน
6. พนักงานจ้างเหมาบริการ	จำนวน 7 คน

#### 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิศสมัย สุวรรณรังสี (2552) การรับรู้และปัญหาในขั้นตอนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และ ผู้สูงอายุ สังกัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ในภาพรวมเป็นปัญหา ระดับ ปานกลาง ปัญหาด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการสื่อสาร ให้เกิด การรับรู้ ด้านการรับรู้ในการปฏิบัติงานและด้านการให้รางวัลตอบแทน การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับการรับรู้และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตาม ขั้นตอนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมพบความสัมพันธ์เฉพาะด้านภารกิจที่ปฏิบัติ โดยกลุ่ม งานนโยบาย วิชาการ และแผนงาน โครงการมีการรับรู้สูงสุด แสดงว่า การรับรู้ยังคงกระจุกตัว

เฉพาะกลุ่มภารกิจที่ทำงานเกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะพร้อมแนวทางแก้ไขที่สำคัญคือ ต้องการให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบตัวชี้วัดอย่างทั่วถึง การดำเนินการใช้หลักคุณธรรมองค์ความรู้ต้องชัดเจนที่จะถ่ายทอด มีการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย เข้าถึงง่าย

ปราณี ทองแท่ง (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพัฒนากรสำนักงานพัฒนาชุมชนในภาคเหนือ พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างมาก แสดงถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพัฒนากรกรมการพัฒนาชุมชน ทั้งในส่วนของสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ การพัฒนาชุมชนการคิดวิเคราะห์ สมรรถนะกลุ่มงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจผู้อื่น การพัฒนาศักยภาพคน ศิลปะการสื่อสารจูงใจ และสมรรถนะตำแหน่งงานด้านการเสริมสร้างพลังชุมชนมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างมากกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยเสริมสร้างให้การทำงานของพนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมาก ความสัมพันธ์ในลักษณะเชิงบวก ผลวิจัยปรากฏว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพัฒนากรอยู่ในระดับสูง จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานของพัฒนากรอยู่ในระดับสูง

ศักดิ์ดา แดงเถิน (2555) ศึกษาการบริหารงานโรงเรียน โดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในสำนักงานเขตภาษี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ครูมีทัศนะต่อการบริหารงานโรงเรียน โดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบทัศนะทัศนะของครูและขนาดของโรงเรียนในสำนักงานเขตภาษี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกันและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0593

ปัทมา นอขุนทด (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการใช้ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 160 คน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านส่วนงานที่ปฏิบัติความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน และภาวะผู้นำมีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการวางแผน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน ประเมินผลและภาวะผู้นำ

ศักดิ์กะ ศิริวัฒนกาญจน์ (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผลการวิจัย

1. การดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานและด้านการให้รางวัลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัย ที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

วรารักษ์ สกุลวิวรรธน์ (2558) ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี พบว่า

1. ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วม ระบบข้อมูลเพื่อการติดตามผลการปฏิบัติงาน บรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอก การจัดองค์กร และภาวะผู้นำ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ทุ่มเวลาในการทำงานสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย บรรยากาศของความคาดหวังที่สูง พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจนและมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

3. ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กรการบริหารและพัฒนาบุคลากร การจัดองค์กร และการวางแผนกลยุทธ์ มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



สุริย์พร น้อยมณี (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทัศนศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อน ตำแหน่งและผลสำเร็จของงาน ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานะของอาชีพและ เงินเดือน และผลการศึกษารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ให้ประสบความสำเร็จ คือ 1) ปัจจัย จูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน

เสาวลักษณ์ คิมัน (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัด ฉะเชิงเทรา ภาพรวมในระดับมาก ระดับการให้บริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การให้บริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 46.50 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กุลประภัสสร ราพิงจิตต์,ภัทรภร จำเริญ (2561) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสถาบันการพลศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร กระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐของสถาบันการพลศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ สถาบันการพลศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยการมุ่งเน้น บุคลากร ปัจจัยการนำองค์การ ปัจจัยการวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ปัจจัยการวางแผนเชิง ยุทธศาสตร์ ปัจจัยการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการและปัจจัยผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ ด้านการจัดการศึกษา ด้านกีฬา ด้านบริหารจัดการ และด้านการวิจัย

วิไล ชัยสมภาร (2559) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดลำพูน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน 2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ ของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลในจังหวัดลำพูน 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล



ต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนและ 4) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน จำนวน 39 แห่งประกอบด้วยเทศบาลเมืองจำนวน 1 แห่งและเทศบาลตำบลจำนวน 38 แห่ง รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 879 คน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาครั้งนี้จำนวน 275 คน คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ สุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) จำนวน 1 ครั้ง คือ การหาสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทของเทศบาลและการหาสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างในเทศบาลตำบลแต่ละแห่ง โดยในการเลือกตัวอย่างแต่ละประเภทและเทียบสัดส่วนเพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน มีค่าไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลในจังหวัดลำพูน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์และปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) แนวทางการพัฒนาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้แก่ ด้านบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และมีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติงาน ควรมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ควรมีการสร้างจิตสำนึกความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงานด้านเทคโนโลยี ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และด้านแนวทางการบริหารงาน การปฏิบัติงานควรยึดถือระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และการเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานหรือร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมถึงการแก้ไขปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

พระมหาสิทธิศักดิ์ สิทธิสาริโร (เสนา) (2561) ได้ศึกษา การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัด เพชรบูรณ์ โดยการศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับ การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีอายุ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยส่วนพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แนวทาง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในองค์กรควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน และช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนทุกคนในองค์กรเป็นครอบครัว และควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจ ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ควรบริหารจัดการเรื่องอำนาจหน้าที่ งานที่รับผิดชอบ ให้เหมาะสมจัดคนให้เหมาะกับงาน การกระจายงานให้เหมาะสมกับกับความสามารถของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้พนักงาน ได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม ศึกษาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ควรจัด โครงการอบรมเกี่ยวกับธรรมะเข้ามาจัดเกล้าควรมีการวางแผนงานที่จะประยุกต์ใช้หลักธรรมเข้ามาในการปฏิบัติงาน และจัดหาเวลาที่เหมาะสมลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อคัดกรองผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรปรับเงินเดือนของพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

ประสงค์ สิริ โภคา (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2” ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธร 2 อยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยภูมิหลังที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการ นำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ได้แก่ อายุราชการ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง สายงานการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้ต่อเดือนของกลุ่มสมรส จำนวนบุตร

จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์การน่านโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ได้แก่ วัตถุประสงค์ของนโยบาย ลักษณะของหน่วยปฏิบัติตัวผู้น่านโยบายไปปฏิบัติ ความเป็นไปได้ทางการเมือง ด้านสมรรถนะ และด้านสภาพแวดล้อม การวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยภูมิหลัง รายได้ต่อเดือนของข้าราชการตำรวจต่ำกว่า 10,000 บาท มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการน่านโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุดและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการน่านโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุด คือ นโยบายต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานีตำรวจ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี” ซึ่งจะกล่าวถึงผู้ศึกษาได้ดำเนินการในรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. ระยะเวลาในการดำเนินงาน

#### 1. รูปแบบการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental) เป็นการวิจัยที่ใช้ค้นหาคำตอบของสถานการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วตามสภาพการณ์ที่เป็นจริง ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ลักษณะกระบวนการรวบรวมข้อมูลเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่เก็บรวบรวมข้อมูลแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) เป็นการเก็บข้อมูลช่วงระยะเวลาเดียวกันทั้งหมด มีกลุ่มประชากรที่ได้รับการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จากนั้นทำการรวบรวมข้อมูลและนำสู่การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences)

#### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร เป็นประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ในตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีประชากรทั้งสิ้น 3,991 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรกลุ่มตัวอย่างในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการ

เฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) หรือหน่วยตัวอย่างแบบใช้วิจารณญาณ (judgment sampling) จำนวน 200 คน มาจากการคัดเลือกประชากรในตำบลหนองไผ่ แบ่งตามหมู่บ้านดังนี้

1. หมู่ที่ 1	จำนวน 33	คน
2. หมู่ที่ 2	จำนวน 33	คน
3. หมู่ที่ 3	จำนวน 35	คน
4. หมู่ที่ 4	จำนวน 33	คน
5. หมู่ที่ 5	จำนวน 33	คน
6. หมู่ที่ 6	จำนวน 33	คน

ซึ่งมีลักษณะที่สอดคล้องหรือเป็นตัวแทนที่จะทำการศึกษาซึ่งกำหนดคุณลักษณะคือผู้ที่ได้ใช้บริการหรือ รับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

**2.3 การสุ่มตัวอย่าง** จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็นและเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยการสุ่มจากประชาชนจำนวน 200 คน ที่ผู้มารับบริการหรือใช้บริการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี โดยไม่กำหนด เพศ อายุ อาชีพ รายได้ และวุฒิการศึกษา

### 3. เครื่องมือในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี และข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างให้สามารถแสดงความรู้สึก ทศนคติ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไผ่ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งผู้ศึกษา ได้ทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี แนวคิดทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยสื่อออนไลน์ ทางอินเทอร์เน็ต และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มาประกอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตั้งคำถามในแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1 แบบสอบถาม (Questionnaires)

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close Form) และแบบปลายเปิด (Open Form) โดยผู้ศึกษากำหนดตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบคำถาม โดยแบบสอบถาม มีองค์ประกอบที่แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close Form) เป็นคำถามเพื่อเลือกคำตอบ จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้และวุฒิการศึกษา

### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการดำเนินงาน

เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งประกอบด้วย การนำองค์การ การวางแผน เศรษฐศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร และการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close Form) ผู้ศึกษากำหนดแบบสอบถามแล้วกำหนดตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ เป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert's Rating Scale ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และข้อคำถามทั้งหมดเป็นคำถามเชิงบวก มีทั้งหมด 25 ข้อ

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน

เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย มิติประสิทธิผลตามแผนพัฒนา มิติคุณภาพการให้บริการ มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และมิติการพัฒนาองค์การ มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close Form) ผู้ศึกษากำหนดแบบสอบถามแล้วกำหนดตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ เป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert's Rating Scale ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และข้อคำถาม ทั้งหมดเป็นคำถามเชิงบวก มีทั้งหมด 20 ข้อ

### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ

เป็นข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ที่สนคดี เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงและ พัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีลักษณะคำถามปลายเปิด (Open - ended question) ทำให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบคำถามหรือไม่ตอบคำถาม และแสดง ความคิดเห็น ที่สนคดี ได้อย่างอิสระ

สำหรับ โครงสร้างของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นการนำตัวแปร มาจำแนกมีรายละเอียดดังนี้



แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ โดยมีรายละเอียด ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 โครงสร้างของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ที่จำแนกตามตัวแปรอิสระ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
<b>ปัจจัยการดำเนินงาน</b>		
1.การนำองค์การ	- มีการกำหนดแผนพัฒนา ท้องถิ่น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 1.1 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 1.2
	- มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศในการดำเนินงาน	
	- คำนึงถึงความผาสุกและ ประโยชน์สุขของประชาชน เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 1.3
2.การวางแผนเชิง ยุทธศาสตร์	- การกำหนดแผนพัฒนา ท้องถิ่นให้ความสำคัญในการ รับฟังความคิดเห็นจาก บุคลากรและประชาชน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 2.1
	- การวางแผนนโยบายของ โครงการและกิจกรรมมีความ สอดคล้องกับปัญหาของพื้นที่	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 2.2
	- มีการทบทวนปรับปรุงการ บริหารงานพัฒนาชุมชน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 2.3
	- การนำแผนงาน โครงการและ กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 2.4



ตารางที่ 3.1 ต่อ

ตัวแปรอิสระ	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
<b>ปัจจัยการดำเนินงาน</b>		
3. การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการปฏิบัติตามพ.ร.บ.ข้อมูล ข่าวสาร</li> <li>- มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ มีส่วนร่วม</li> <li>- เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความ เสมอภาค</li> <li>- มีช่องทางการติดต่อร้องเรียน ให้แก่ประชาชน</li> <li>- เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3.1</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3.2</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3.3</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3.4</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3.5</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3.6</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 4.1</li> </ul>
4. การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อำนาจความสะดวกในการติดต่อ ราชการ</li> <li>- เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถใน การวัด อุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี</li> <li>- เจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน</li> <li>- การติดตามและประเมินผลอย่าง ต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 4.2</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 4.3</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 4.4</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 5.1</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 5.2</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 5.3</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 5.4</li> </ul>
5. การมุ่งเน้นบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการปรับปรุงกระบวนการ ทำงาน</li> <li>- เจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์สุจริต</li> <li>- เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาการ ปฏิบัติงาน</li> <li>- เจ้าหน้าที่มีความน่าเชื่อถือ</li> <li>- เจ้าหน้าที่มีความสามารถแก้ไข ปัญหา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 6.1</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 6.2</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 6.3</li> <li>ส่วนที่ 2 ข้อที่ 6.4</li> </ul>

ตารางที่ 3.1 ต่อ

ตัวแปรอิสระ	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
6. การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปรับลดขั้นตอนกระบวนการทำงาน</li> <li>- การพัฒนารูปแบบการบริการ</li> <li>- มีแบบฟอร์มการให้บริการประชาชน</li> <li>- มีการจัดทำแผนผังขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชน</li> </ul>	

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียด ตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างของแบบสอบถามส่วนที่ 3 ที่จำแนกตามตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรตาม	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
<b>ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน</b>		
1. มิติประสิทธิผลตามแผนพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีความเหมาะสมกับพื้นที่</li> <li>- การดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด</li> <li>- การดำเนินโครงการ/กิจกรรมสามารถแก้ไขปัญหาได้</li> <li>- การได้รับประโยชน์ของประชาชน</li> <li>- รายงานการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้ประชาชนทราบ</li> <li>- รับฟังความคิดเห็นของประชาชน</li> </ul>	<p>ส่วนที่ 3 ข้อที่ 1.1</p> <p>ส่วนที่ 3 ข้อที่ 1.2</p> <p>ส่วนที่ 3 ข้อที่ 1.3</p> <p>ส่วนที่ 3 ข้อที่ 1.4</p> <p>ส่วนที่ 3 ข้อที่ 1.5</p> <p>ส่วนที่ 3 ข้อที่ 2.1</p> <p>ส่วนที่ 3 ข้อที่ 2.2</p>

## ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
2. มิติคุณภาพการให้บริการ	- การให้บริการมีความตอบสนอง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 2.3
	ความต้องการของประชาชน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 2.4
3. มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	- สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 3.1
	- การได้รับประโยชน์จากการให้บริการ	
4. มิติการพัฒนาองค์การ	- การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 3.2
	- การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 3.3
	- การแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 3.4
	- การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 3.5
	- การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 4.1
	- มีการพัฒนาท้องถิ่น	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 4.2
	- การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อรองรับการให้บริการ	
	- การปรับปรุงกระบวนการให้บริการประชาชน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 4.3
	- การคิดค้นนวัตกรรม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 4.4
	- มีช่องทางการติดต่อสื่อสารผ่านสังคมออนไลน์ให้แก่ประชาชน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 4.5

## 3.2 การสร้างแบบสอบถาม

1. การเตรียมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี แนวคิดทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง งานวิจัย สื่อออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อกำหนดเป็นตัวแปร โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ จึงทำให้ได้ตัวแปร ดังนี้ (1) ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการดำเนินงาน ประกอบด้วย การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร

และการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ (2) ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย มิติประสิทธิผลตามแผนพัฒนา มติคุณภาพการให้บริการ มิติประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และมิติการพัฒนาองค์การ

2. การเลือกรูปแบบของคำถาม ผู้ศึกษาได้ทำการเลือกข้อคำถามประเภทปลายปิด (Close- ended question) และคำถามประเภทปลายเปิด (Open - ended question)

3. การกำหนดคำถาม ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มาศึกษาและบูรณาการเพื่อกำหนดคำถาม ได้แก่

- การกำหนดขั้นตอนของการพัฒนาระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- กรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานราชการ
- ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่
- แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่และการจัดการคุณค่าสาธารณะ
- ทฤษฎีการจัดการความร่วมมือภาครัฐแนวใหม่
- ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ
- องค์การแห่งการเรียนรู้

4. การยกร่างแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ยกร่างแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ โดยตอนแรกของแบบสอบถามจะประกอบด้วยคำอธิบาย, วัตถุประสงค์และคำชี้แจงเพื่อชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบว่าแบบสอบถามมีทั้งหมดกี่ส่วนและมีส่วนประกอบอะไรบ้าง

- ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเลือกคำตอบ (ศึกษาหัวข้อ 3.1 ส่วนที่ 1 ประกอบ)

- ส่วนที่ 2 ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเลือกคำตอบได้ตามความคิดเห็น โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า 5 ตัวเลือก (Rating Scale) (ศึกษาหัวข้อ 3.1 ส่วนที่ 2 ประกอบ)

- ส่วนที่ 3 ผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเลือกคำตอบได้ตามความคิดเห็น โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า 5 ตัวเลือก (Rating Scale) (ศึกษาหัวข้อ 3.1 ส่วนที่ 3 ประกอบ)

- ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ มีลักษณะคำถามปลายเปิด (Open - ended question) เป็นข้อคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ

### 3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการทดสอบหาความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) และทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. การทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การใช้ข้อความที่แสดงระดับความคิดเห็น โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีความเกี่ยวข้องกับบริบทเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับคำถามในแต่ละหัวข้อ ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ที่ศึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเข้าใจในข้อความ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม โดยประกอบด้วย 1) รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2) รองศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา ชุ่มนาเสียว อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร เลิศยิ่งยศ อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา 4) อาจารย์ ดร.สุพรรณยา ธนาอุยกุล 5) นางนริรัตน์ จิวหนองโพธิ์ ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จากนั้นจึงนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (item objective congruence index) โดยจะเลือกคำถามเฉพาะที่มีค่า ข้อคำถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่ ค่า IOC น้อยกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหาของงานวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหาของงานวิจัย

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหาของงานวิจัย

เมื่อได้คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญจึงนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักตามเนื้อหา ตามวิธีการของ Rovinelli & Hambleton (Rovinelli & Hambleton 1987, p. 34-37) โดยใช้สูตร ดังนี้ (อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538 และ ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2542, น. 140) มีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ  $\sum R$  = ผลรวมของคะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ  
 $N$  = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ในการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่ได้จากการคำนวณจากสูตร มีรายละเอียดของเกณฑ์พิจารณาดังนี้

ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป : ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยสามารถนำไปใช้ได้

ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 : ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยควรปรับปรุง

ซึ่งผลการวิเคราะห์หาค่า IOC ค่าที่ได้มากกว่า 0.5 ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 0.55 และเมื่อได้ ค่า IOC ของแต่ละข้อคำถามและมีการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะได้แบบสอบถามตอนที่ 2 จำนวน 25 ข้อ และแบบสอบถามตอนที่ 3 จำนวน 20 ข้อ และส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาต่อไป

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงและพัฒนา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำไปทำการทดสอบกับกลุ่มประชากรในตำบลด่านมะขามเตี้ย จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือ (pilot test) โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบ (internal consistency method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ ( $\alpha$  - coefficient) ค่า  $\alpha$  ที่ได้จะแสดงถึงความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมี ค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูงสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ โดยกำหนดระดับความน่าเชื่อถือไม่ต่ำกว่า 0.70 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิโรจน์ ประศาสน์, 2547) จากนั้นจึงนำไปหาค่าความเชื่อมั่นเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความยากของแบบสอบถามให้มีคุณภาพ จึงวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์ของครอนบาชอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) จากโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ซึ่งความเชื่อมั่นในแบบสอบถามจะมีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาชอัลฟา ไม่ต่ำกว่า 0.70 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2547) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปรากฏตามตารางที่ 3.3

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษามีเครื่องมือในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลในการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างลงพื้นที่ในตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ผู้ศึกษาดำเนินการยื่นแบบฟอร์มขอหนังสือราชการ เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลงานวิจัยจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อจัดส่งไปยัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี
2. ยื่นหนังสือขอขออนุญาตเก็บข้อมูลงานวิจัยจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชต่อ นายกองการบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ เพื่อดำเนินการขอขออนุญาตในการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลตามแบบสอบถาม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับและตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง และนำแบบสอบถาม ตอนที่ 1-3 ไปวิเคราะห์ในโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ส่วนแบบสอบถามส่วนที่ 4 นำมาวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นการรวบรวมจาก แนวคิด ทฤษฎี แนวคิด ทฤษฎี ทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง งานวิจัย สื่อออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) มีการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

##### 5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

5.1.1 เป็นการอธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ วุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบของตารางและการบรรยาย

5.1.2 เป็นการอธิบายปัจจัยการดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปแบบของตารางและการบรรยาย โดยมีการกำหนดการให้คะแนนสำหรับแบบสอบถาม ไว้ 5 ระดับ



ซึ่งได้กำหนดการแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งผู้ศึกษาใช้มาตรวัดตามแนวทางของ ลิเคิร์ท สเกล (Likert's Rating Scale) สามารถใช้สูตรการคำนวณความกว้างของช่วงแต่ละชั้น ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{พิสัย} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{พิสัย} = 0.8$$

จากการแทนค่าตามสูตรพบว่าช่วงห่างของข้อมูลในแต่ละอันตรภาคชั้นมีค่าเท่ากับ 0.8 ดังนั้นระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อข้อมูลปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี (ตัวแปรอิสระ) แสดงผลได้ 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี (ตัวแปรตาม) แสดงผลได้ 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

## 5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อเป็นการวิเคราะห์ ดังนี้

5.2.1 เป็นการอธิบายปัจจัยการดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) โดยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองกลุ่ม ใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Correlation)

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D.E.1998,p.118)

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

5.2.2 เป็นการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล และผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Independent - Samples T- test) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance of Variance : Oneway ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ Scheffe

## 6. ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม – เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี” โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เก็บแบบสอบถามทั้งหมด 200 ชุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

#### นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	101	50.5
หญิง	99	49.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	3	1.5
21-30 ปี	30	15.0
31-40 ปี	39	19.5
41-50 ปี	47	23.5
51-60 ปี	55	27.5
60 ปีขึ้นไป	26	13.0
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 200 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาคืออายุ 41 - 50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และมีอายุไม่เกิน 20 ปีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นักเรียน/นักศึกษา	9	4.5
รับจ้างทั่วไป	56	28.0
ธุรกิจส่วนตัว	20	10.0
เกษตรกร	95	47.5

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ	12	6.0
อื่นๆ.....	8	4.0
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 200 คนนี้ ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมามีอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 อาชีพข้าราชการ/พนักงานของรัฐจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 อาชีพนักเรียน/นักศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และมีอาชีพอื่นๆจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5,000 บาท	10	5.0
5,001 - 10,000บาท	70	35.0
10,001 - 15,000 บาท	17	8.5
15,001 - 20,000 บาท	36	18.0
20,001 - 25,000 บาท	33	16.5
25,000 บาทขึ้นไป	34	17.0
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 200 คนนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้ 5,001 - 10,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมามีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 รายได้ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 รายได้ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และรายได้ ไม่เกิน 5,000 บาทจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	105	52.5
มัธยมศึกษาตอนต้น	26	13.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	23	11.5
ปริญญาตรี	25	12.5
ปริญญาโท	7	3.5
อื่นๆ....	14	7.0
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 200 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และมีการศึกษาระดับอื่นๆ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีวิเคราะห์

ข้อมูล โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4.6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. ด้านการนำองค์กร	4.39	0.530	มากที่สุด	2
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	4.33	0.533	มากที่สุด	5



ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.35	0.750	มากที่สุด	4
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.35	0.542	มากที่สุด	4
5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	4.38	0.527	มากที่สุด	3
6. ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	4.43	1.026	มากที่สุด	1
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.37</b>	<b>0.512</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.43$ ) รองลงมาคือ ด้านการนำองค์กร ( $\bar{x} = 4.39$ ) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ( $\bar{x} = 4.38$ ) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ( $\bar{x} = 4.35$ ) และด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.33$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการนำองค์กร

ด้านการนำองค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. มีการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ไว้อย่างชัดเจน	4.38	0.598	มากที่สุด	3
2. มีการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ไว้อย่างชัดเจน	4.41	0.578	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านการนำองค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
3. มีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพให้แก่ประชาชนอย่างเหมาะสมและทั่วถึง	4.39	0.548	มากที่สุด	2
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.39</b>	<b>0.530</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการนำองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ มีการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.41$ ) รองลงมา คือ มีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพให้แก่ประชาชนอย่างเหมาะสมและทั่วถึง ( $\bar{x} = 4.39$ ) และมีการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.38$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. มีตัวแทนภาคประชาชนร่วมคิดและตัดสินใจในการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น	4.32	0.599	มากที่สุด	3
2. มีการวางแผนนโยบายของโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาของพื้นที่ตำบลหนองไผ่	4.34	0.570	มากที่สุด	2
3. มีการวางแผนปรับปรุงการบริหารงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพ	4.32	0.575	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
4. มีการนำแผนงาน โครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์อยู่เสมอ	4.36	0.549	มากที่สุด	1
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.33</b>	<b>0.533</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ มีการนำแผนงาน โครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ไปสู่ การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.36$ ) รองลงมา คือ มีการวางแผนนโยบายของโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาของพื้นที่ตำบลหนองไผ่ ( $\bar{x} = 4.34$ ) และมีตัวแทนภาคประชาชนร่วมคิดและตัดสินใจในการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีการวางแผนปรับปรุงการบริหารงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.32$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	4.25	0.687	มากที่สุด	6
2. มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดเป็นแผนงาน โครงการและกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่	4.33	0.628	มากที่สุด	4

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
3. เจ้าหน้าที่ให้บริการต่อผู้รับบริการ ด้วยความ เสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.40	.593	มากที่สุด	2
4. มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองไผ่ เช่น ผู้รับฟังความคิดเห็น, เว็บไซต์	4.35	0.573	มากที่สุด	3
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความ โปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ในการดำเนินงาน	4.49	2.951	มากที่สุด	1
6. มีการจัดหน่วยบริการเคลื่อนที่ เพื่ออำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชนในการติดต่อกับ ราชการ	4.31	0.614	มากที่สุด	5
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.35</b>	<b>0.750</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.49$ ) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ให้บริการต่อผู้รับบริการ ด้วยความเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ ( $\bar{x} = 4.40$ ) มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ เช่น ผู้รับฟังความคิดเห็น, เว็บไซต์ ( $\bar{x} = 4.35$ ) มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นเพื่อกำหนดเป็น แผนงาน โครงการและกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ( $\bar{x} = 4.33$ ) มีการจัดหน่วย บริการเคลื่อนที่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในการติดต่อกับราชการ ( $\bar{x} = 4.31$ ) ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก รวดเร็วมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.25$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการดำเนินงาน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี  
ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มี แบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจของ ประชาชน	4.34	0.581	มากที่สุด	2
2. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีการ วิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนเพื่อพัฒนา แก้ไขการให้บริการสาธารณะ	4.37	0.578	มากที่สุด	1
3. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีการจัดบอร์ด ประชาสัมพันธ์	4.34	0.579	มากที่สุด	2
4. มีการนำผลจากการประเมินไปใช้ปรับปรุง กระบวนการทำงานและการวางแผนงานต่อไป	4.37	0.551	มากที่สุด	1
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.35</b>	<b>0.542</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ มีองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนเพื่อพัฒนา แก้ไขการให้บริการสาธารณะและมีการนำผลจากการประเมินไปใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานและการวางแผนงานต่อไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.37$ ) รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจของประชาชน และมีมีการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.34$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.44	0.590	มากที่สุด	1
2. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน	4.36	0.577	มากที่สุด	3
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างน่าเชื่อถือและมีการเปิดเผยการดำเนินงานให้ทราบ	4.37	0.569	มากที่สุด	2
4. เมื่อมีปัญหาเจ้าหน้าที่จัดให้มีกระบวนการตัดสินใจร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางออกที่เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย	4.37	0.562	มากที่สุด	2
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.38</b>	<b>0.527</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.44$ ) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างน่าเชื่อถือและมีการเปิดเผยการดำเนินงานให้ทราบและเมื่อมีปัญหาเจ้าหน้าที่จัดให้มีกระบวนการตัดสินใจร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางออกที่เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย ( $\bar{x} = 4.37$ ) และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.36$ )



ตารางที่ 4.12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการดำเนินงาน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี  
ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีขั้นตอน การให้บริการ ที่สะดวกและรวดเร็ว	4.38	0.597	มากที่สุด	2
2. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีการพัฒนารูปแบบการให้บริการประชาชน	4.37	0.551	มากที่สุด	3
3. มีแบบฟอร์มที่ชัดเจนและมีตัวอย่าง การกรอกแบบฟอร์มหรือคำร้องให้เกิดความ เข้าใจแก่ประชาชน	4.60	3.562	มากที่สุด	1
4. มีแผนผังขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนทราบขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.37	0.578	มากที่สุด	3
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.43</b>	<b>1.026</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ มีแบบฟอร์มที่ชัดเจนและมีตัวอย่างการกรอกแบบฟอร์มหรือคำร้องให้เกิดความเข้าใจแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.60$ ) รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีขั้นตอนการให้บริการ ที่สะดวก และรวดเร็ว ( $\bar{x} = 4.38$ ) และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีการพัฒนารูปแบบการให้บริการประชาชน และมีแผนผังขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนทราบขั้นตอนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.37$ )

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4.13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. ด้านมิติประสิทธิผลตามแผนพัฒนา	4.44	0.519	มากที่สุด	1
2. ด้านมิติคุณภาพการให้บริการ	4.35	0.542	มากที่สุด	4
3. ด้านมิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.42	0.478	มากที่สุด	3
4. ด้านมิติด้านการพัฒนาองค์กร	4.43	0.514	มากที่สุด	2
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.41</b>	<b>0.452</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่า ผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านมิติประสิทธิผลตามแผนพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.44$ ) รองลงมาคือ ด้านมิติด้านการพัฒนาองค์กร ( $\bar{x} = 4.43$ ) ด้านมิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.42$ ) และด้านมิติคุณภาพการให้บริการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.35$ )

ตารางที่ 4.14 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี มิติประสิทธิผลตามแผนพัฒนา

มิติประสิทธิผลตามแผนพัฒนา	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีความเหมาะสมต่อพื้นที่และประชาชนภายในพื้นที่ตำบลหนองไผ่	4.49	0.584	มากที่สุด	1
2. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีการดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	4.46	0.538	มากที่สุด	2
3. ผลการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ตามวัตถุประสงค์ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาของประชาชนในตำบลหนองไผ่	4.43	0.572	มากที่สุด	4
4. ประชาชนได้รับประโยชน์จากการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่	4.40	0.584	มากที่สุด	5
5. มีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมให้ประชาชนทราบ	4.44	0.581	มากที่สุด	3
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.44</b>	<b>0.519</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่า ผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี มิติประสิทธิผลตามแผนพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีความเหมาะสมต่อพื้นที่และประชาชนภายในพื้นที่ตำบลหนองไผ่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.49$ ) รองลงมา คือ องค์การบริหาร

ส่วนตำบลหนองไผ่มีการดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ( $\bar{x} = 4.46$ ) มีการรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมให้ประชาชนทราบ ( $\bar{x} = 4.44$ ) ผลการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ตามวัตถุประสงค์ที่นำไปสู่การแก้ปัญหของประชาชนในตำบลหนองไผ่ ( $\bar{x} = 4.43$ ) และประชาชนได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.40$ )

ตารางที่ 4.15 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี มิติคุณภาพการให้บริการ

มิติคุณภาพการให้บริการ	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับประชาชนอย่างเพียงพอ	4.28	0.667	มากที่สุด	4
2. การให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	4.36	0.601	มากที่สุด	3
3. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน	4.37	0.579	มากที่สุด	2
4. ประชาชนได้รับประโยชน์จากการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่	4.36	0.549	มากที่สุด	3
5. พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีกิริยามารยาทที่ดีในการให้บริการประชาชน	4.38	0.563	มากที่สุด	1
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.35</b>	<b>0.542</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.15 แสดงว่า ผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี มิติคุณภาพการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีกิจกรรมายาทที่ดีในการให้บริการประชาชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.38$ ) รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ( $\bar{x} = 4.37$ ) การให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ และมีประชาชนได้รับประโยชน์จากการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ( $\bar{x} = 4.36$ ) และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับประชาชนอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.28$ )

ตารางที่ 4.16 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและเกิดความคุ้มค่า	4.32	0.599	มากที่สุด	4
2. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.518	มากที่สุด	2
3. มีผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ที่สามารถแก้ปัญหาของพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน	4.42	0.5790	มากที่สุด	3
4. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่สามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ	4.47	0.510	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
5. การดำเนินโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีการบูรณาการจากภาคส่วนต่างๆ	4.45	0.528	มากที่สุด	2
เฉลี่ย	4.42	0.478	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่า ผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่สามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.47$ ) รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการดำเนินโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีการบูรณาการจากภาคส่วนต่างๆ ( $\bar{x} = 4.45$ ) มีผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ที่สามารถแก้ปัญหาของพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน ( $\bar{x} = 4.42$ ) และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและเกิดความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.32$ )



ตารางที่ 4.17 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี มิติด้านการพัฒนาองค์การ

มิติด้านการพัฒนาองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถพร้อมต่อการให้บริการประชาชน	4.42	0.587	มากที่สุด	4
2. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และเครื่องมือต่างๆเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน	4.42	0.587	มากที่สุด	4
3. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีการปรับปรุงการให้บริการที่ดีเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน	4.46	0.538	มากที่สุด	1
4. มีการริเริ่มนวัตกรรมโครงการ/กิจกรรม เพื่อจัดบริการสาธารณะที่ตรงตามความต้องการของประชาชน	4.43	0.535	มากที่สุด	3
5. มีการพัฒนาช่องทางการติดต่อ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ผ่านสังคมออนไลน์ให้แก่ประชาชน	4.45	0.518	มากที่สุด	2
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.43</b>	<b>0.514</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.17 แสดงว่า ผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี มิติด้านการพัฒนาองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีการปรับปรุงการให้บริการที่ดี เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.46$ ) รองลงมา คือ มีการพัฒนาช่องทางการติดต่อประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ผ่านสังคมออนไลน์ให้แก่ประชาชน ( $\bar{x} = 4.45$ ) การริเริ่มนวัตกรรมโครงการ/กิจกรรมเพื่อจัดบริการสาธารณะที่ตรงตามความต้องการของประชาชน ( $\bar{x} = 4.43$ ) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถพร้อมต่อการให้บริการประชาชน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และเครื่องมือต่างๆเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.42$ )

#### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน

1.1 บุคคลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ

ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนา	4.39	0.565	4.50	0.576	-1.543	0.124
2. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	4.33	0.402	4.37	0.484	-0.560	0.576
3. มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.36	0.539	4.48	0.527	-1.728	0.085
4. มิติด้านการพัฒนาองค์การ	4.38	0.513	4.49	0.551	-1.556	0.121
รวม	4.36	0.341	4.46	0.385	-1.511	0.132

\* Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคคลเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.132) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคคลเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทำสถิติที่ระดับ 0.05

### 1.2 บุคคลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ

ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	5.394	5	1.079	4.336	.001*
	ภายในกลุ่ม	48.263	194	.249		
	รวม	53.657	199			
2. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	4.691	5	.938	3.373	.006*
	ภายในกลุ่ม	53.968	194	.278		
	รวม	58.659	199			
3. มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.425	5	.685	3.147	.009*
	ภายในกลุ่ม	42.220	194	.218		
	รวม	45.645	199			
4. มิติด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.869	5	.774	3.079	.011*
	ภายในกลุ่ม	48.751	194	.251		
	รวม	52.621	199			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.047	5	.809	4.286	.001*
	ภายในกลุ่ม	36.636	194	.189		
	รวม	40.683	199			

\* Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคคลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกัน ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมแตกต่างกัน (Sig. = 0.001) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคคลที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี มีிடด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนา มีிடด้านคุณภาพการให้บริการ มีிடด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ มีிடด้านการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทำสถิติที่ระดับ 0.05

### 1.3 บุคคลที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน จำแนกตามอาชีพ

ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. มีிடด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	.999	5	.200	.736	.597
	ภายในกลุ่ม	52.658	194	.271		
	รวม	53.657	199			
2. มีிடด้านคุณภาพการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	1.053	5	.211	.709	.617
	ภายในกลุ่ม	57.606	194	.297		
	รวม	58.659	199			
3. มีிடด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.087	5	.217	.946	.452
	ภายในกลุ่ม	44.558	194	.230		
	รวม	45.645	199			
4. มีிடด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.500	5	.100	.372	.867
	ภายในกลุ่ม	52.121	194	.269		
	รวม	52.621	199			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.729	5	.146	.707	.618
	ภายในกลุ่ม	39.954	194	.206		
	รวม	40.683	199			

\* Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคคลที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.= 0.618) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคคลที่มีอาชีพต่างกัน ความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 1.4 บุคคลที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน จำแนกตามรายได้

ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	6.682	5	1.336	5.519	.000*
	ภายในกลุ่ม	46.975	194	.242		
	รวม	53.657	199			
2. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	9.414	5	1.883	7.418	.000*
	ภายในกลุ่ม	49.245	194	.254		
	รวม	58.659	199			
3. มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.085	5	.817	3.814	.003*
	ภายในกลุ่ม	41.559	194	.214		
	รวม	45.645	199			
4. มิติด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.703	5	.941	3.808	.003*
	ภายในกลุ่ม	47.918	194	.247		
	รวม	52.621	199			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.628	5	1.126	6.229	.000*
	ภายในกลุ่ม	35.055	194	.181		
	รวม	40.683	199			

\* Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคคลที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมแตกต่างกัน (Sig. = 0.000) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคคลที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนา มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และมิติด้านการพัฒนาองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทำสถิติที่ระดับ 0.05

### 1.5 บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	2.317	5	.463	1.751	.125
	ภายในกลุ่ม	51.340	194	.265		
	รวม	53.657	199			
2. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	2.629	5	.526	1.820	.111
	ภายในกลุ่ม	56.030	194	.289		
	รวม	58.659	199			
3. มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.618	5	.324	1.426	.217
	ภายในกลุ่ม	44.027	194	.227		
	รวม	45.645	199			
4. มิติด้านการพัฒนาองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.597	5	.319	1.214	.304
	ภายในกลุ่ม	51.024	194	.263		
	รวม	52.621	199			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.478	5	.296	1.463	.204
	ภายในกลุ่ม	39.205	194	.202		
	รวม	40.683	199			

\* Sig < 0.05



จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.204) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีไม่แตกต่างกันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2:** ปัจจัยการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่จังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 4.23 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานกับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

ปัจจัยการดำเนินงาน	r	Sig.
1. ด้านการนำองค์กร	.584**	0.000
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	.689**	0.000
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	.558**	0.000
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	.695**	0.000
5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	.685**	0.000
6. ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	.423**	0.000
<b>รวม</b>	<b>.750**</b>	<b>0.000</b>

\* Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยการดำเนินงาน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี (Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการดำเนินงาน ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร และด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 200 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีการนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวนรวมทั้งสิ้น 200 คนด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research Method) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย spss และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้น โดยการใช้ Independent Sample t – test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว Oneway ANOVA การวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยสรุปผลแบ่งออกเป็นดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี
3. ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 1. สรุปผลการศึกษา

##### 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ของตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 อายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 อาชีพเกษตรกร จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รายได้ 5,001-10,000บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5

## 1.2 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.37$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.43$ ) รองลงมาคือ ด้านการนำองค์กร ( $\bar{x} = 4.39$ ) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ( $\bar{x} = 4.38$ ) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ( $\bar{x} = 4.35$ ) และด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.33$ )

## 1.3 ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านมิติประสิทธิผลตามแผนพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.44$ ) รองลงมาคือ ด้านมิติด้านการพัฒนาองค์กร ( $\bar{x} = 4.43$ ) ด้านมิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.42$ ) และด้านมิติคุณภาพการให้บริการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.41$ )

## 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1.4.1 ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

1.4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน พบว่า ประชาชนที่มีอายุและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกันผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมแตกต่างกัน

1.4.3 ปัจจัยการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยการดำเนินงาน ในภาพรวม

มีความสัมพันธ์กับ ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี (Sig.= 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงพรรณนาได้ดังต่อไปนี้

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้อยู่ที่ระดับมากที่สุด แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสิทธิศักดิ์ สิทธิกร โท (เสนา) (2561) ได้ศึกษาการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัด เพชรบูรณ์ โดยการศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ 2.เพื่อเปรียบเทียบความเห็นพนักงานต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3.เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ สกุลวิวรรณ (2558) ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยการดำเนินงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี (Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุรีย์พร น้อยมณี (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยการดำเนินงานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ให้เกิดประสบความสำเร็จ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ชัยสมภาร (2559) ได้ทำการศึกษา

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยด้านการดำเนินงาน และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์, ปัจจัยด้านสมรรถนะ, ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลประภัสสร รำพึงจิตต์,ภัทรภร จำเริญ (2561) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสถาบันการพลศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามเกณฑ์ของคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสถาบันการพลศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านของทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสถาบันการพลศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และมีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยการมุ่งเน้นบุคลากร, ปัจจัยการนำองค์การ, ปัจจัยการวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้, ปัจจัยการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์, ปัจจัยการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการและปัจจัยผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาวិจัยไปใช้

1. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี ควรส่งเสริมให้พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทำงานด้วยความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการปฏิบัติงานต้องเป็นไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย พร้อมทั้งต้องมีจริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเกิดความรู้ ความเข้าใจในองค์กรและเพื่อการให้บริการที่ดีต่อประชาชนซึ่งต้องคำนึงถึงความคิดเห็นของประชาชนเป็นสำคัญ

2. ข้าราชการในตำแหน่งบริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนัก และหัวหน้าฝ่าย ควรได้รับการส่งเสริมให้มีทักษะการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีศักยภาพในภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงสามารถ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ

และพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มความสามารถ

3. ควรส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน โดยต้องคำนึงถึงความถูกต้องและเข้าใจในบริบทของพื้นที่เพื่อให้การปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้กับประชาชนในท้องถิ่นและภาคส่วนอื่นๆ ให้เกิดความร่วมมือในการการพัฒนาท้องถิ่น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีในครั้งนี้ ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรีในเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถทราบข้อมูลในเชิงลึก และนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งจะสามารถรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี เท่านั้นดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กุลประภัสสร ราพิงจิตต์และภัทรภร จำเริญ.(2561). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตาม  
เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสถาบันพลศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร  
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. *วารสารการเมืองการปกครอง*,10(1),159  
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jopag/article/download/241518/163945/>
- โกวิทย์ พวงงาม. (ออนไลน์). “ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล”. สืบค้นเมื่อวันที่  
23 พฤษภาคม 2563, จาก [http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ความเป็นมา  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล](http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล)
- คณะครุศาสตร์. (ออนไลน์). “การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์”. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2563,  
จาก <http://www.krukird.com/02302.pdf>.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่6). กรุงเทพฯ:  
แซท โฟร์ พรินติ้ง.
- ทวีสันต์ วิชัยวงษ์และสัญญา เคนาภูมิ. (2562). การบริหารราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.  
*Journal of Buddhist Education and Research* ,5(2),46-47  
<http://www.ojs.mcu.ac.th/index.php/ijbe/article/view/6163/3842>
- นารีรัตน์ ชูอัชฌา. (2558). ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลบางยอ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. (สารนิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2554). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: บ้านหนังสือโกสินทร์.
- ปราณี ทองแท่ง. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพัฒนากร สำนักงาน  
พัฒนาชุมชนในเขตภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ปิ่นฉัตร นอบุนทด. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอยางสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา  
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี,  
นครราชสีมา.

ปธาน สุวรรณมงคล. (ออนไลน์). “หลักการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่น”. (หน่วยที่ 4).

สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2563, จาก <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/%E0%B9%81%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%204%20%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%81%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%96%E0%B8%B4%E0%B9%88%E0%B8%99.pdf>

พระมหาสิทธิศักดิ์ สิทธิกรโท (เสนา). (2562). “การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)”. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2563, จาก [http://center.mcu.ac.th/site/thesiscontent\\_desc.php?ct=1&t\\_id=4321](http://center.mcu.ac.th/site/thesiscontent_desc.php?ct=1&t_id=4321)

พิชุกรรณ กิติคุณ. (2559). “การพัฒนาระบบราชการ โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์”. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2563, จาก <https://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2559/hi2559-007.pdf>

พิศมัย สุวรรณรังษี. (2552). *การรับรู้และปัญหาในขั้นตอนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ (สท.)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ไพโรจน์ ภัทรนรากุล. (2561). *ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ร่วมสมัย*. นนทบุรี: รัตนาไคร.

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. *For Quality*, 18(169), [http://www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownload/qm169\\_p108-111.pdf](http://www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownload/qm169_p108-111.pdf)

เลิศชาย ปานนุช. (2559). “การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์”. สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2563, จาก <http://www.lertchaimaster.com/forum/index.php?topic=1036.0>

วรพิทย์ มีมาก. (2545). *ความรู้และความเข้าใจของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านตาก จังหวัดเชียงใหม่*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

วราภรณ์ สกุลวิวรรธน์. (2558). *ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร).

- วิษุกร นาคชน. (2550). “การปกครองท้องถิ่นไทย”. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.chaiwut.net/download.php?id=302>
- วุฒิสาร ตันไชย. (ออนไลน์). “การกระจายภารกิจหน้าที่ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่”. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2563, จาก <http://www.local.moi.go.th/webst/botfam1.htm>
- ศิริชัย กาญจนาวาสี. (2547). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ดา แดงเงิน. (2555). ศึกษาการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ลักกะ ศิริวัฒนกาญจน์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สิทธิชนันท์ วารุณสหรัชณ. (2554). การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลาดจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุรีย์พร น้อยมณี. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (ออนไลน์). “ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2563, จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น>
- สันต์ชัย รัตนะขวัญ. (ออนไลน์). “การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2563, จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น>.
- เสาวลักษณ์ ดิมน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา. (ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

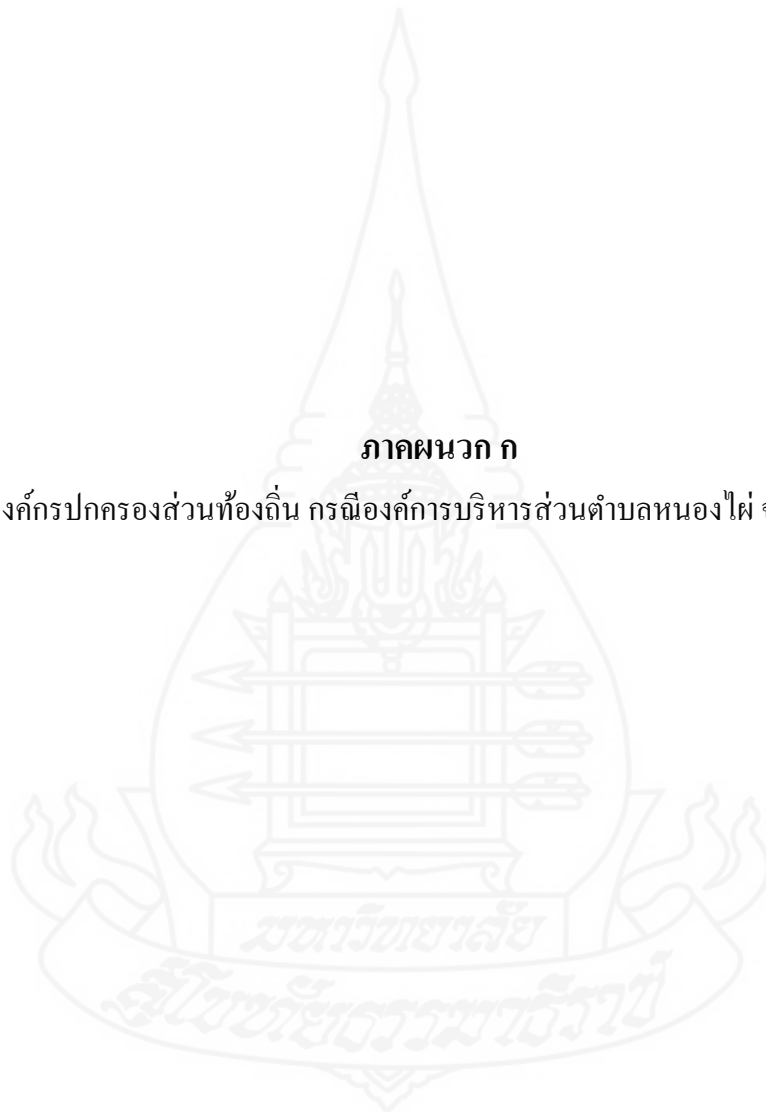
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). “คู่มือการวางระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับกระทรวง” กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. \_\_\_\_\_ .(ออนไลน์). “กรอบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์”. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2563, จาก [http://www.opdc.go.th/content.php?menu\\_id=5&content\\_id=1446](http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=5&content_id=1446)
- \_\_\_\_\_ .(ออนไลน์). “การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ”. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2563, จาก <https://www.opdc.go.th/content/Nzc>
- สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจ. (2545). “คู่มือการกระจายอำนาจให้การองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. กรุงเทพฯ: ศูนย์ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2557). สารสังเขปประเด็นการปฏิรูปประเทศไทย ด้านการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). “พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542”. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2563, จาก <http://web.krisdika.go.th/lawChar.jsp?head=3&item=3&process=showTitleOfLaw&id=2&group=%A1&lawCode=%A1100>
- องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด. (ออนไลน์). “อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล”. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2563, จาก <http://aomkred.go.th/public/authorityabt/data/index/menu/218>
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่. (ออนไลน์). “ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่”. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2563, จาก <http://www.nongphai-kan.go.th/site/index>
- อนุรัตน์ อนันทนาธร. (ออนไลน์). “ความรู้เกี่ยวกับการบริหารส่วนท้องถิ่น”. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2563, จาก <http://bkf-sao.go.th/UserFiles/File/Sao/1.human%20resource%20Management%20Local.pdf>
- อัครเดช ชมภักดี. (2558). รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สำหรับสถานศึกษาระดับการศึกษาภาคบังคับสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- เอกวุฒิ เกตุประยูร. (2554). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่เหลี่ยม อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี



**ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น,ออนไลน์)**  
**องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไป**

1. องค์กรบริหารส่วนจังหวัด	76 แห่ง
2. เทศบาล	2,454 แห่ง
เทศบาลนคร	30 แห่ง
เทศบาลเมือง	187 แห่ง
เทศบาลตำบล	2,237 แห่ง
3. องค์กรบริหารส่วนตำบล	5,320 แห่ง

**องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ**

1. กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา	2 แห่ง
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>7,852 แห่ง</b>

**3.5 ข้อมูลองค์กรบริหารส่วนตำบล**

องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 โดยมีการยกฐานะสภาตำบล ซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์คือ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ขึ้นเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบล (โกวิท ี พวงงาม, ม.ป.ป.ช.ออนไลน์)

**อำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล**

องค์กรบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2563)

1. มาตรา 66 พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

2. มาตรา 67 ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุน

หน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

- การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด

ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

- ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



- จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ
- ค้ำจุนและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

3. มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตร 68 ดังนี้

- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ส่งเสริมให้อุตสาหกรรมในครอบครัว
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของอบต.
- ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- การท่องเที่ยว
- การผังเมือง (องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด,ม.ป.ป.,ออนไลน์)

#### 4. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จังหวัดกาญจนบุรี

##### 4.1 ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี



#### ภาพที่ 2 สัญลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

ที่มา : <http://www.nongphai-kan.go.th/site/index>

**4.1.1 ด้านกายภาพ** ลักษณะที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ตั้งอยู่ ถนนสายด่านมะขามเตี้ย – ท่ามะกา หมู่ที่ 6 บ้านสี่แยก ตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอด่านมะขามเตี้ย ประมาณ 10 กิโลเมตร ตำบลหนองไผ่มีเนื้อที่รวมประมาณ 58 ตารางกิโลเมตร หรือ 36,250 ไร่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2542 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 1 ใน 4 ของอำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี

#### อาณาเขตติดต่อ

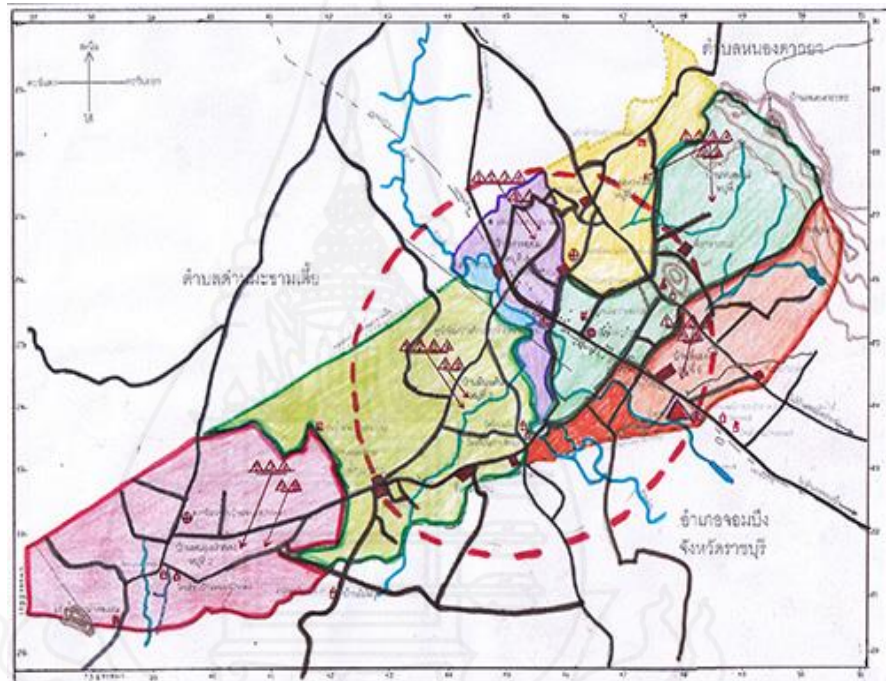
**ทิศเหนือ** ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลกลอนโค, องค์การบริหารส่วนตำบลด่านมะขามเตี้ย,เทศบาลตำบลด่านมะขามเตี้ย

**ทิศใต้** ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านทับตะโก อำเภोजอมบึง  
จังหวัดราชบุรี

**ทิศตะวันออก** ติดต่อกับ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี,อำเภोजอมบึง  
จังหวัดราชบุรี

**ทิศตะวันตก** ติดต่อกับ เทศบาลตำบลด่านมะขามเตี้ย,องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลด่านมะขามเตี้ย

**ภูมิประเทศ** สภาพทั่วไป พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นดินส่วนใหญ่เป็นดิน  
ร่วนปนทรายเหมาะแก่การเกษตร



### ภาพที่ 3 แผนที่ตำบลหนองไผ่

ที่มา : <http://www.nongphai-kan.go.th/site/index>

จำนวนหมู่บ้าน มีจำนวน 6 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1	บ้านหนองไผ่	นายสุทีป หอจอย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 2	บ้านหนองปากดง	นายชยยุทธ เปรมวิวัฒนทรัพย์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 3	บ้านหินแต้	นายอนุวัฒน์ วรวงษ์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 4	บ้านท่าพยอม	นายสมศักดิ์ บุตรดี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 5	บ้านหนองไผ่เดิม	นายสมนึก พวงมาลัย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 6	บ้านสี่แยก	นายไพโรจน์ ศิริมัว	กำนันตำบลหนองไผ่

ประชากร มีประชากรทั้งสิ้น 3,991 คน แยกเป็นชาย 1,991 คน เป็นหญิง 2,000 คน มีจำนวนครัวเรือน 1,425 ครัวเรือน มีความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย 68.48 คน/ตารางกิโลเมตร

หมู่ที่	ครัวเรือน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
1	330	335	337	672
2	229	327	309	636
3	297	490	491	981
4	192	285	294	579
5	141	209	218	427
6	230	351	362	713
<b>รวม</b>	<b>1,425</b>	<b>1,991</b>	<b>2,011</b>	<b>4,008</b>

(ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2562)

#### ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมของเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ดังนี้

- ถนนลาดยางหรือคอนกรีต รวมระยะทาง 32 กิโลเมตร 429 เมตร
- ถนนลูกรังหรือหินคลุก รวมระยะทาง 72 กิโลเมตร 205 เมตร
- สะพาน คสล./ปูน จำนวน 6 แห่ง

การไฟฟ้า มีไฟฟ้าเข้าถึงโดยเฉลี่ยทุกครัวเรือน ประมาณ 1,346 หลังคาเรือน

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

บ่อน้ำตื้น	จำนวน 231 แห่ง
บ่อบาดาล	จำนวน 446 แห่ง
สระน้ำ	จำนวน 62 แห่ง
ประปาหมู่บ้าน	จำนวน 10 แห่ง
ฝาย,ทำนบ,ผนังกั้นน้ำ	จำนวน 17 แห่ง
ถังเก็บน้ำฝน	จำนวน 15 แห่ง

#### 4.1.2 สภาพทางเศรษฐกิจ

การเกษตร ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม แยกเป็น

ทำไร่	พื้นที่ประมาณ	35,024 ไร่	ร้อยละ 96.62
ทำนา	พื้นที่ประมาณ	427 ไร่	ร้อยละ 1.18
ทำสวน	พื้นที่ประมาณ	799 ไร่	ร้อยละ 2.20

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

ปั้มน้ำมัน	จำนวน 2 แห่ง
โรงสี	จำนวน 2 แห่ง

#### 4.1.3 สภาพทางสังคม

**การศึกษา** - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จำนวน 1 แห่ง

- โรงเรียนจำนวน 3 แห่ง

1. โรงเรียนบ้านหนองไผ่
2. โรงเรียนบ้านหนองปากดง
3. โรงเรียนบ้านหินแต่น

- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 1 แห่ง

- ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน จำนวน 6 แห่ง

**สถาบันและองค์กรทางศาสนา** คือ วัดถ้ำเขาชะอางค์, วัดหนองปากดง, วัดหินแต่น ลำภาชีและศูนย์ปฏิบัติธรรมเขาน้อยธรรมรังษี

**สาธารณสุข** สถานีอนามัยประจำตำบล 2 แห่ง คือ 1. โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองปากดง 2. โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไผ่เดิม

**ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

ตำรวจชุมชน จำนวน 1 แห่ง	จำนวน 1 แห่ง
กลุ่มอาสาพัฒนาป้องกันตัวเอง (อพป.)	จำนวน 6 กลุ่ม
อาสาพัฒนาป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	จำนวน 6 หมู่บ้าน
คณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฯ	
อาสาป้องกันฝ่ายพลเรือน	จำนวน 83 คน
ชุดรักษาความปลอดภัยประจำหมู่บ้าน (ชรบ.)	จำนวน 6 หมู่บ้าน
ผู้ประสานงานพลังแผ่นดิน	จำนวน 6 หมู่บ้าน
อาสาสมัครป้องกันสถาบัน	

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
อาสาสมัครประมงอำเภอด่านมะขามเตี้ย

4.1.4 การเมืองการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีคณะผู้บริหาร จำนวน 4 คนและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายประสาร ศิริมั่ว	นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
2	นายพนม รางดี	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
3	นายพันธ์ หังฮั่ว	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
4	นายบุญเชิด มีจันทร์	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
5	นายสาโรจน์ นุ่มแก้ว	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
6	นางบุญญา ศา พวงมาลัย	รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
7	นายมนต์ชัย วัฒนบงกช	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ หมู่ที่ 2
8	นายสายชล สาหรัย	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ หมู่ที่ 3
9	นายพงษ์นที สายสร้อย	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ หมู่ที่ 4
10	นายวันชัย ลิ้มเจริญรุ่งเรืองกิจ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ หมู่ที่ 5
11	นายวิชัย ทองสุวรรณ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ หมู่ที่ 6
12	นางพิชญ์สินี ลิ้มมะ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ หมู่ที่ 6



## บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ จำนวน 20 คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายอภิวัฒน์ สุขเกษม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
2	นางสาวเยาวลักษณ์ อินหนู	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่
3	นางนารีรัตน์ จิวหนองโพธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง
4	นางสาวมงคลทิพย์ ผลงาม	ผู้อำนวยการกองคลัง
5	นางสาววิมล สุวีวรรณ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
6	นางสาวชนันญา ศรีวิทยาวารกรณ์	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้
7	นางสาวณัฐนันท์ ทิพย์พินิจ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
8	นางสมจิตร ศิริมั่ว	ครูชำนาญการ
9	นางสาวสุนทรี มณีน้อย	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
10	นางสาวณัฐริดา ทองคอนใหม่	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
11	นายมานัส ลังกาแกม	นายช่างโยธาชำนาญงาน
12	นายอนุพนธ์ โพธิ์ใบ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
13	นางสาวสุวิภาวรรณ แจ่มมี	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
14	นางสาวสุชาดา พึ่งพงษ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
15	นางสาวพัชราภรณ์ ตั้งมานะกิจ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
16	นางสาววิลาวัลย์ เล็งคำ	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี
17	นางสาวอรณี ธนะวัตต์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
18	นายเชิดชาย นาคเทพ	คนสวน
19	นางสาวสุกานดา แดงอ่อน	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก
20	นายวิเชียร ริสสีบเชื้อ	ยาม



#### 4.1.5. หน่วยการเลือกตั้ง จำนวน 6 หน่วย คือ

1. หน่วยเลือกตั้งที่ 1 โรงเรียนบ้านหนองไผ่ หมู่ที่ 1
2. หน่วยเลือกตั้งที่ 2 ศาลาอเนกประสงค์ หมู่ที่ 2
3. หน่วยเลือกตั้งที่ 3 โรงเรียนบ้านหินแต่น หมู่ที่ 3
4. หน่วยเลือกตั้งที่ 4 ศูนย์เรียนรู้ชุมชนบ้านท่าพยอม หมู่ที่ 4
5. หน่วยเลือกตั้งที่ 5 ศาลาอเนกประสงค์ หมู่ที่ 5
6. หน่วยเลือกตั้งที่ 6 บริเวณหน้าที่ทำการกำนัน หมู่ที่ 6

#### 4.1.6. ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่การรวมกลุ่มของประชาชน

1. จัดตั้งประชาคมหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้านประจำทุกเดือน
2. จัดตั้งประชาคมตำบล
3. จัดตั้งรูปแบบกลุ่มอาชีพ
4. คณะกรรมการดูแลรักษาหมู่บ้านกลุ่มต่างๆ
5. จัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนในระดับตำบล
6. ศูนย์เรียนรู้ชุมชนเฉลิมพระเกียรติ 84 พรรษา บ้านท่าพยอม
7. จัดตั้งสภาชุมชนองค์กรชุมชน

#### 4.1.7. ผลผลิตหรือสินค้าที่สำคัญของตำบลหนองไผ่

- กลุ่มผลิตน้ำฝางบ้านหินแต่น
- กลุ่มอาชีพ หมู่ 5 บ้านหนองไผ่เดิม
- กลุ่มปุยชีวภาพ

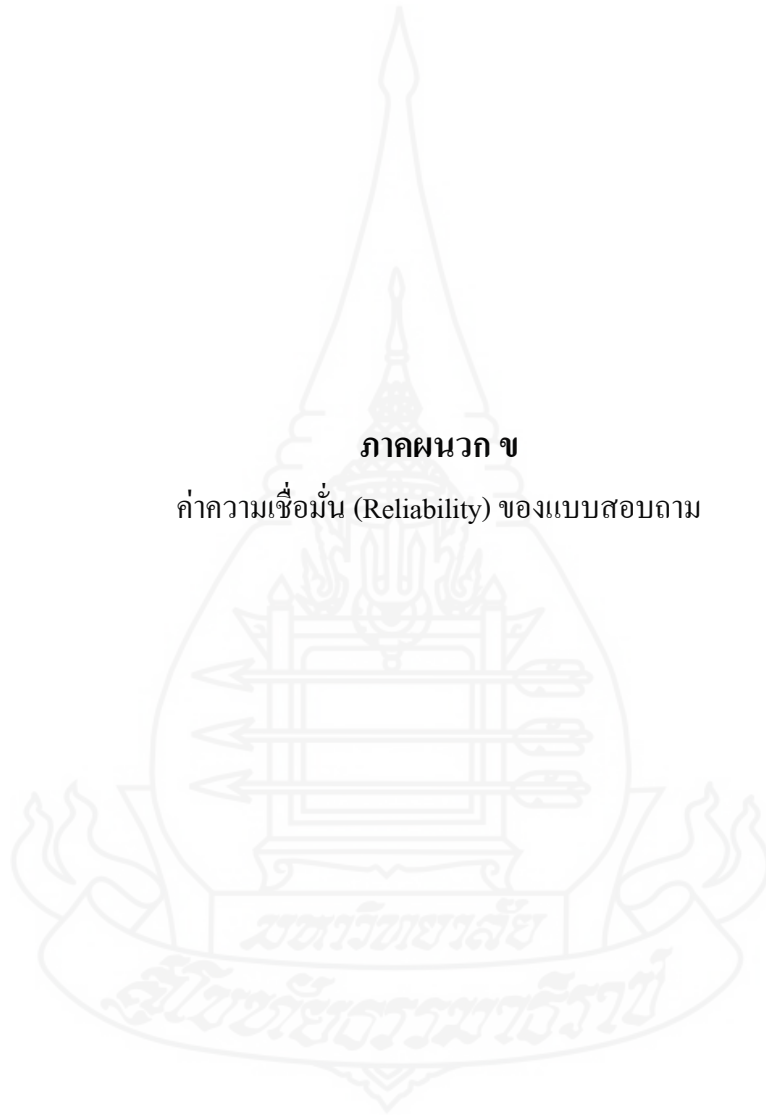
#### 4.1.8. สถานที่ท่องเที่ยว

- วัดถ้ำเขาชะอางค์
- วัดหินแท่นลำภาชี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ เป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่ การปลูกพืช หนุนเวียน รายได้ของประชาชนมีความแตกต่างกันไม่มาก มีการรวมกลุ่มของประชาชนในการทำ กิจกรรมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม



ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

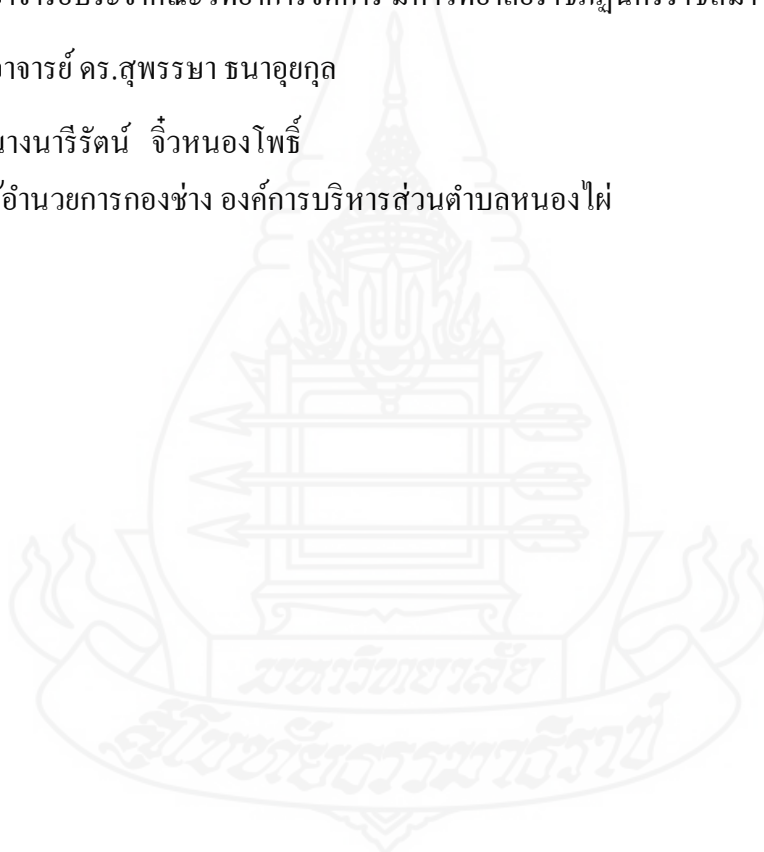
<u>ตัวแปรอิสระ</u>	<u>ค่าสัมประสิทธิ์ ของครอนบาชอัลฟา</u>
<b>ปัจจัยด้านการดำเนินงาน</b>	
1. การนำองค์การ	0.853
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	0.905
3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.781
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	0.886
5. การมุ่งเน้นบุคลากร	0.818
6. การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	0.885
<b>ตัวแปรตาม</b>	<b>ค่าสัมประสิทธิ์ ของครอนบาชอัลฟา</b>
<b>ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน</b>	
1. มิติประสิทธิผลตามแผนพัฒนา	0.785
2. มิติคุณภาพการให้บริการ	0.813
3. มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	0.769
4. มิติการพัฒนาองค์การ	0.865
	<b>0.952</b>

ภาคผนวก ค  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต  
อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา ชุ่มนาเสียว  
อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร เลิศยิ่งยศ  
อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
4. อาจารย์ ดร.สุพรรณษา ธนาอุยกุล
5. นางนารีรัตน์ จิวหนองโพธิ์  
ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสุชาดา พึ่งพงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	12 กรกฎาคม 2529
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พ.ศ. 2556
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี
ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

