

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี  
ไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ  
จังหวัดกระบี่

นางพรรณรายณ์ เวณูผล

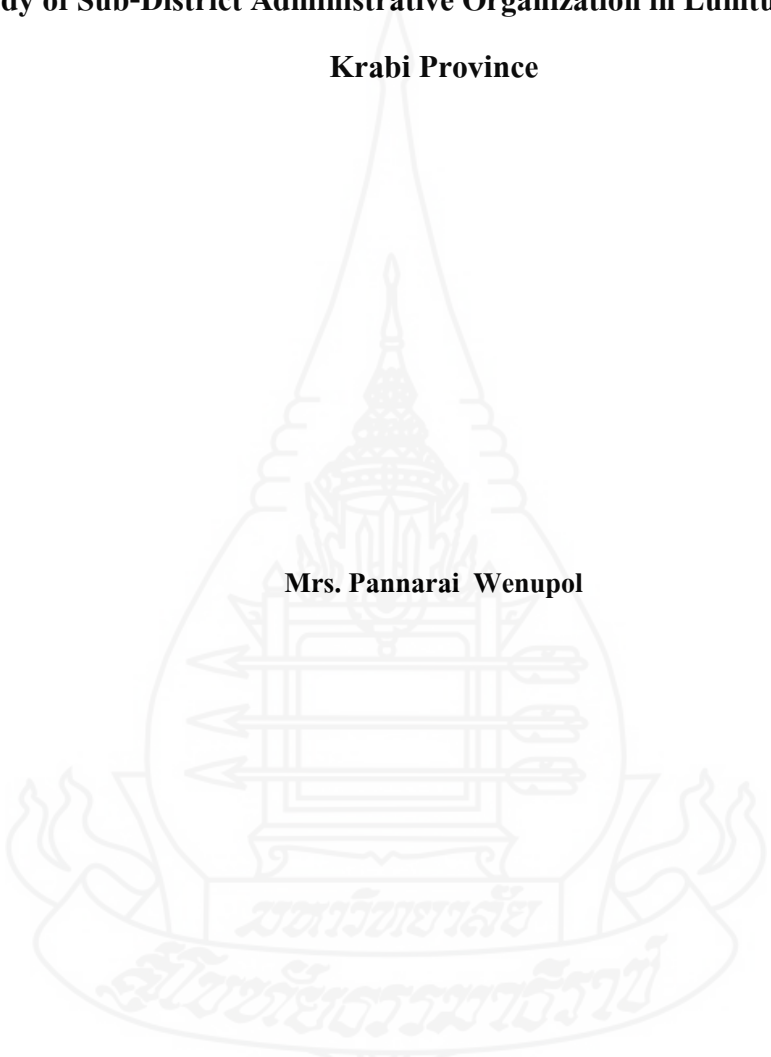


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Factor Influencing the Successful Implementation of Good Governance: A Case  
Study of Sub-District Administrative Organization in Lumtub District,  
Krabi Province**

**Mrs. Pannarai Wenupol**



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


2011


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่
ชื่อและนามสกุล	นางพรรณรายณ์ เวณูผล
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ สามัคคีธรรม)

  
.....  
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษา** ค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง  
ที่ดีไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ  
จังหวัดกระบี่

**ผู้ศึกษา** นางพรรณรายณ์ เวณูผล รหัสนักศึกษา 2523005052 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี **ปีการศึกษา** 2554

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ (2) บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ และ (3) เสนอแนะแนวทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ จำนวนทั้งสิ้น 126 คน โดยศึกษาประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีค่าต่ำกว่าร้อยละ 70 ส่วนระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล มีความแตกต่างกัน (2) บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ คือ กลุ่มตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ บัณฑิตจงใจและบัณฑิตด้านกระบวนการวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” โดยสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 81 และ (3) ข้อเสนอแนะพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นควรให้ผลักดันการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การนำไปสู่การปฏิบัติ และติดตามประเมินผล โดยมีการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมแก่องค์กร และควรมุ่งสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในการทำงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการใช้หลักประชาธิปไตย การสร้างภาวะผู้นำและผู้ตามในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนจัดกิจกรรมจูงใจเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่บุคลากร อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของหน่วยงาน

**คำสำคัญ** บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จังหวัดกระบี่

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี ประธานกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้ศึกษารู้อีกชาวซึ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

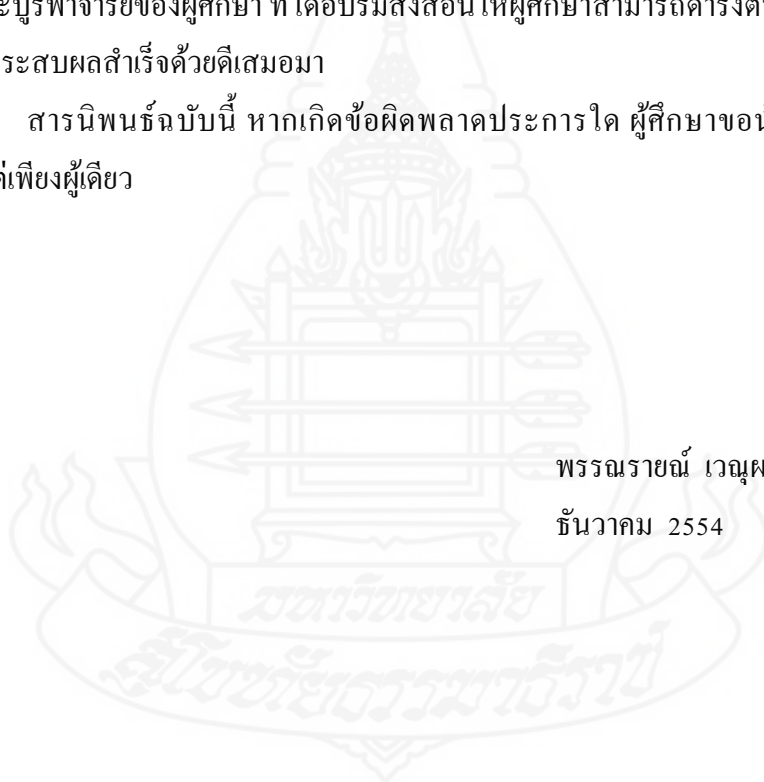
ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทั้ง 4 องค์การบริหารส่วนตำบลที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของงานวิจัย ฉบับนี้และขอขอบคุณเจ้าของผลงานที่ผู้ศึกษาได้นำมาอ้างอิง

ประโยชน์ที่พึงได้จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ และบูรพาจารย์ของผู้ศึกษา ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ผู้ศึกษาสามารถดำรงตนและมานะพยายาม ศึกษาจนประสบผลสำเร็จด้วยดีเสมอมา

สารนิพนธ์ฉบับนี้ หากเกิดข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขอน้อมรับข้อผิดพลาด ดังกล่าวแต่เพียงผู้เดียว

พรรณรายณ์ เวณูผล

ธันวาคม 2554



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
ปัญหาการวิจัย .....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	6
สมมติฐานการวิจัย .....	8
ขอบเขตของการวิจัย .....	9
ข้อจำกัดในการวิจัย .....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	14
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ .....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี .....	19
แนวคิดเกี่ยวกับการนํานโยบายไปปฏิบัติ .....	25
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” .....	27
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	31
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล .....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	46
รูปแบบการวิจัย .....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	48

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย .....	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	54
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ .....	56
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม .....	64
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน .....	68
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
สรุป .....	75
อภิปรายผล .....	83
ข้อเสนอแนะ .....	95
บรรณานุกรม .....	99
ภาคผนวก .....	103
ก แบบสอบถาม.....	104
ประวัติผู้ศึกษา .....	119

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงระยะเวลาทำการวิจัยและแผนการวิจัย .....	52
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ .....	54
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระในภาพรวม .....	56
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบ การนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น .....	57
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบ ด้านการพัฒนาองค์การของ วรเดช จันทรร .....	59
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” .....	61
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ .....	63
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จของ การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ .....	65
ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล .....	69
ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล .....	70
ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของระดับความสำเร็จของ การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหาร ส่วนตำบล .....	71
ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของ การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ .....	73



ณ

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 8



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสแนวความคิดเรื่องการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวคิดที่คาดการณ์จะเห็นการบริหารภาครัฐเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมีอิทธิพลมาจากนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกและนักบริหารจัดการ โดยเน้นการปรับภาคราชการให้มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และคุณภาพสูง สามารถให้ให้บริการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิรูประบบราชการจึงเป็นภารกิจที่รัฐบาลในประเทศต่างๆ ได้ทุ่มเทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ความเสื่อมของระบบราชการ ขาดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต อีกทั้งเสริมสร้างสมรรถนะการแข่งขันของประเทศ แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในระบบราชการไทยคือ การเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ที่ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ภาครัฐต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เป็นการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ปรับการบริหารงานให้เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เน้นการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และเน้นการแข่งขันระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับภาคเอกชน

ในช่วงที่ประเทศไทยเผชิญกับวิกฤติเศรษฐกิจตั้งแต่ พ.ศ. 2540 เป็นต้นมามีส่วนผลักดันให้เกิดกระแสความสนใจในการปฏิรูปด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบราชการเพื่อปรับบทบาทของรัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเฉพาะเมื่อทรัพยากรมีจำนวนจำกัดความสนใจจึงพุ่งเป้าไปที่การใช้จ่ายงบประมาณ และการดูแลทรัพยากรของท้องถิ่น ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันทั้งในวงราชการ การเมืองและระดับท้องถิ่นกลายเป็นประเด็นที่ทำให้ผู้คนมีความสนใจปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่น่าพาประเทศเข้าสู่ภาวะวิกฤติ

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญ และนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหาร องค์การ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชน โดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน การลดการควบคุม ให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายสถาบันที่ทำหน้าที่บริหารงานภาครัฐ ซึ่งนอกจากจะต้องกำหนดบทบาทของตน อย่างชัดเจนแล้ว มีความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบต่อแนวทางการใช้อำนาจในการดำเนินงาน ส่วนใน องค์การภาคเอกชนก็เช่นเดียวกันที่หันมาให้ความสนใจในเรื่องของบรรษัทภิบาล Corporate Good Governance

การปฏิรูประบบการบริหารของส่วนราชการจะใช้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็น เสมือนเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถ โดยมีการส่งเสริมบทบาทให้เกิดการทำงานที่ปราศจาก การคอร์รัปชัน หรือการไม่นำผลประโยชน์ของสาธารณะมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มีการใช้หลัก นิติธรรมในการดำเนินงาน หรือสร้างกรอบในการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับ หลักนิติธรรม ลดกฎระเบียบที่มากเกินไป ที่เป็นต้นเหตุของการทำงานที่ล่าช้า มีการจัดลำดับ ความสำคัญของเป้าหมายการดำเนินงานให้ชัดเจนเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม มีกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใส มีกฎ กติกา มารยาท ในการบริหารงาน

การส่งเสริมให้เกิดการสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น มาจากความร่วมมือของ ทั้งสถาบันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม บทบาทของรัฐที่สำคัญนั้น คือ รัฐเป็นผู้มีบทบาทใน การวางรากฐาน และรักษากฎระเบียบต่างๆ การสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของรัฐนั้นจำเป็นต้องอาศัยระบบการจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ มีการรับผิดชอบภายใต้กฎหมาย และนโยบาย ที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องมีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อ ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและรับผิดชอบภายใต้กรอบของกฎหมาย ซึ่งจุด มุ่งหมายในการสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของภาครัฐนั้น จะต้องพยายามปฏิรูปการบริหาร จัดการให้ถูกต้องตามหลักเหตุผล และหน้าที่ มีระบบความรับผิดชอบด้านการเงินที่มีประสิทธิภาพ มาใช้ และให้มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ยกย่องความชำนาญของภาครัฐให้มีความทันสมัย เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการทำหน้าที่ส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้น ได้ทำการศึกษาและจัดทำเกณฑ์สำหรับใช้ประเมินเพื่อจัดระดับการ กำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) ขึ้น เพื่อนำไปใช้สำรวจและประเมินระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของส่วนราชการ

และจังหวัด ซึ่งได้กำหนดความหมายสำคัญของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ 10 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. **หลักประสิทธิผล (Effectiveness):** ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุ วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการ ตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการรวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และ เป้าประสงค์ที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานรวมถึงมีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. **หลักประสิทธิภาพ (Efficiency):** การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3. **หลักการตอบสนอง (Responsiveness):** การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจรวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง /ความ ต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความ แตกต่าง

4. **หลักการรับผิดชอบ (Accountability):** การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติ หน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความ คาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5. **หลักความโปร่งใส (Transparency):** กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาชี้แจง ได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชน สามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

6. **หลักการมีส่วนร่วม (Participation):** กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอ ปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7. **หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization):** การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจ จากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8. **หลักนิติธรรม (Rule of Law):** การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9. **หลักความเสมอภาค (Equity):** การได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย / หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกรวม และอื่นๆ

10. **หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented):** การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

จากหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 10 หลักดังกล่าว สำนักงาน ก.พ.ร. มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประเมินหน่วยงานภาครัฐและจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐนำเกณฑ์ดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการกำกับดูแลองค์การตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน และเพื่อยกย่องชมเชยหน่วยงานภาครัฐที่ประสบความสำเร็จในการกำกับดูแลองค์การตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญ ที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาตั้งแต่ระดับรากหญ้า ชนชั้นล่างของสังคมในพื้นที่ชนบท แก้ไขปัญหาสังคมสิ่งแวดล้อมในชุมชนเมือง อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงมีปัญหากการทุจริต คอร์รัปชัน ความไม่โปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขเยียวยา การสร้างหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับเป็นการแก้ไขปัญหาที่ดีเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชน ที่มีการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

องค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด หากบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยยึดหลักนิติธรรมและคุณธรรม มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ บริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่า เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลจะเจริญก้าวหน้าตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ ผลประโยชน์สูงสุดก็ตกแก่ประชาชน ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกระบี่ ว่า ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคอย่างไรบ้าง เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. ปัญหาการวิจัย

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ประสบความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด

2.2 ปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกระบี่ นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติได้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

2.3 การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จ ควรดำเนินการอย่างไร

## 3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในในการบริหารองค์การบริหารส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

3.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ลำทับ จังหวัดกระบี่ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้มีประสิทธิภาพต่อไป

#### 4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในส่วนของแนวคิดทฤษฎีและหลักการต่างๆ ตลอดจน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำมาสังเคราะห์และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ ดังนี้

##### 4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วยตัวแปร 2 ด้าน ดังนี้

###### 4.1.1 กลุ่มตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1) ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Donal S. Van Meter and Carl E. Van Horn) ประกอบด้วย

- (1) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย
- (2) ทรัพยากรนโยบาย
- (3) การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมเสริมแรง
- (4) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
- (5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง
- (6) ทักษะของผู้ปฏิบัติ

2) ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การของวรเดช จันทรศร ประกอบด้วย

- (1) การจูงใจ
- (2) ภาวะผู้นำ
- (3) การมีส่วนร่วม
- (4) การทำงานเป็นทีม
- (5) ความผูกพันและการยอมรับ

###### 4.1.2 กลุ่มตัวแปรด้านบุคคล ประกอบด้วย

1) กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” ประกอบด้วย

- (1) ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity)
- (2) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness)
- (3) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality)

- (4) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy)
- (5) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency)
- (6) รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability)
- (7) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส

(Democracy)

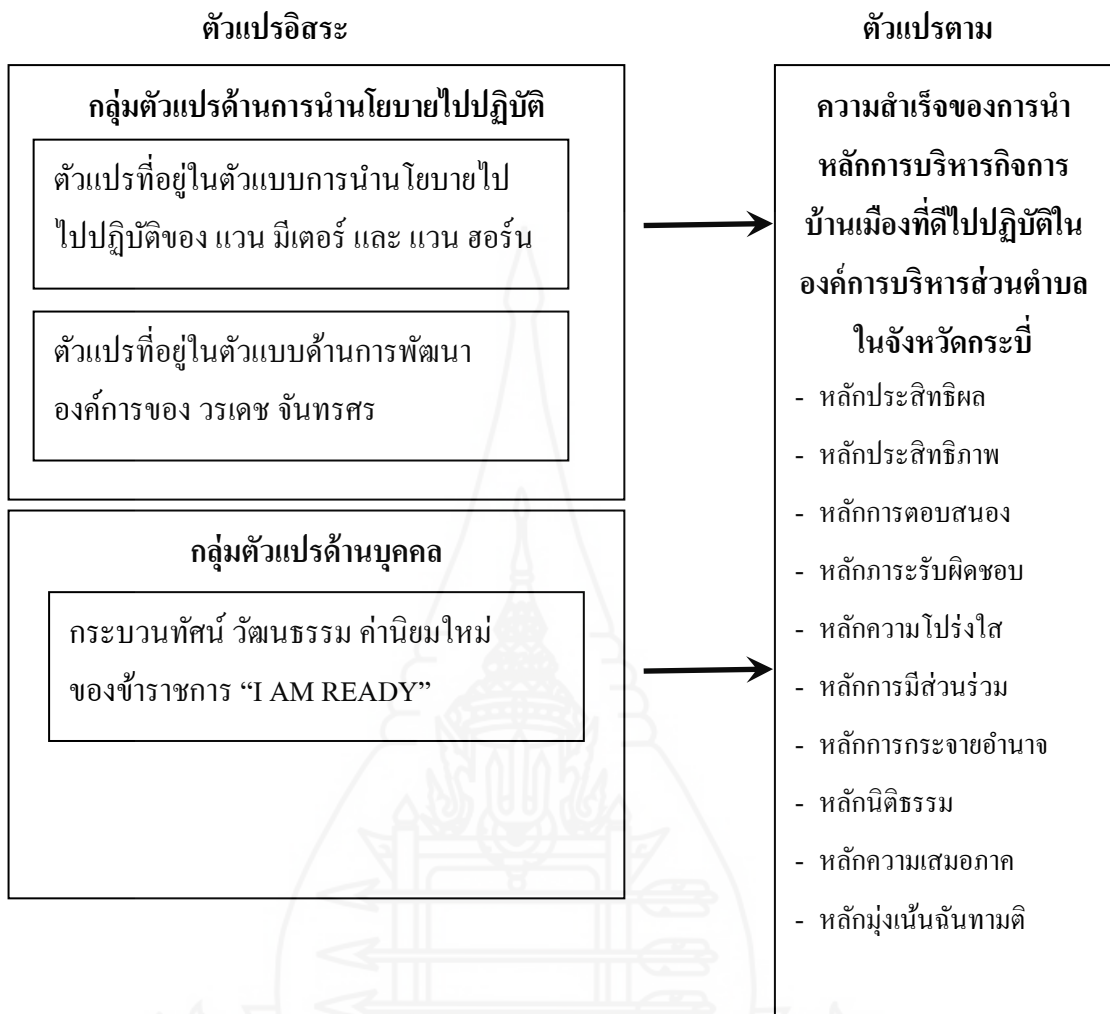
- (8) มุ่งเน้นผลงาน (Yield)
- 2) บังคับใจ ประกอบด้วย
  - (1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
  - (2) การได้รับการยอมรับนับถือ
  - (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
  - (4) ความรับผิดชอบ
  - (5) ความก้าวหน้า

4.1.3 **ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** คือ ความสำเร็จของการนำหลักการ  
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์กรบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- 1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness)
- 2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)
- 3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness)
- 4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability)
- 5) หลักความโปร่งใส (Transparency)
- 6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation)
- 7) หลัก การกระจายอำนาจ (Decentralization)
- 8) หลักนิติธรรม (Rule of Law)
- 9) หลักความเสมอภาค (Equity)
- 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)



## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 5. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่สำคัญในการศึกษาครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

สมมติฐานที่ 2 ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

สมมติฐานที่ 3 กลุ่มตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และกลุ่มตัวแปรด้านบุคคลมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

## 6. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ครั้งนี้แบ่งเป็นขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ ขอบเขตด้านตัวแปร ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง และขอบเขตด้านระยะเวลา

### 6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความสำเร็จ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

### 6.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกระบี่

### 6.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกระบี่ ประกอบด้วยตัวแปร 2 ด้าน ดังนี้

#### 1) กลุ่มตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

(1) ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น (Donal S. Van Meter and Carl E. Van Horn) ประกอบด้วย วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมเสริมแรง ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เส้นใยทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และทัศนคติของผู้ปฏิบัติ

(2) ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรของวรเดช จันทรศร ประกอบด้วย การจูงใจ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ความผูกพันและการยอมรับ

## 2) กลุ่มตัวแปรด้านบุคคล ประกอบด้วย

(1) กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” ประกอบด้วย ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตยมีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) และมุ่งเน้นผลงาน (Yield)

(2) บังคับจิตใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

**ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ

### 6.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ จำนวน 4 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลลำทับ มีบุคลากรทั้งหมด 59 คน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง มีบุคลากรทั้งหมด 30 คน องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีบุคลากรทั้งหมด 52 คน และองค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง มีบุคลากรทั้งหมด 41 คน รวม 182 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ตัวแทนของประชากรจำนวน 126 คน คำนวณจากสูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) โดยใช้ค่าระดับความคลาดเคลื่อนที่.05

### 6.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-ตุลาคม 2554

## 7. ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ และเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นเพียงการแสดงความคิดเห็นของตัวแทนประชากรเท่านั้น

## 8. นิยามศัพท์เฉพาะ

8.1 **ตัวแปรอิสระ** หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น ตัวแปรที่อยู่ในตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การของวรเดช จันทรศร กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” และปัจจัยจูงใจ ดังนี้

8.1.1 **วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย** หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และความชัดเจนของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล

8.1.2 **ทรัพยากรนโยบาย** หมายถึง ความเพียงพอของงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์

8.1.3 **การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมเสริมแรง** หมายถึง การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในหน่วยงานและการส่งเสริมการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

8.1.4 **ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ** หมายถึง ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลและทีมงานในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

8.1.5 **เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง** หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อ การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

8.1.6 **ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ** หมายถึง ระดับการยอมรับและการเห็นถึงประโยชน์ของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

8.1.7 **การจูงใจ** หมายถึง การจูงใจบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในหน่วยงาน

8.1.8 **ภาวะผู้นำ** หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล

8.1.9 **การมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ รวมถึงติดตามและตรวจสอบ

8.1.10 **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง การร่วมมือร่วมใจของบุคคลในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล

**8.1.11 ความผูกพันและการยอมรับ** หมายถึง ระดับความผูกพันของบุคลากรในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

**8.1.12 ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity)** หมายถึง การเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

**8.1.13 ทำงาน (Activeness)** หมายถึง การมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติเชิงบวก

**8.1.14 มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality)** หมายถึง การยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และการกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน

**8.1.15 รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy)** หมายถึง การพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพด้วยการนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการทำงาน

**8.1.16 มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency)** หมายถึง การวางแผนและประหยัดทรัพยากร

**8.1.17 รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability)** หมายถึง การตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน และพร้อมรับการตรวจสอบ

**8.1.18 มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตยมีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy)** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการบริหารงานของหน่วยงาน

**8.1.19 มุ่งเน้นผลงาน (Yield)** หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน

**8.1.20 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล** หมายถึง บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานได้ทันเวลา และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

**8.1.21 การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

**8.1.22 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง การรับผิดชอบงานที่มีลักษณะท้าทาย และใช้ความคิดสร้างสรรค์ และมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

**8.1.23 ความรับผิดชอบต่อ** หมายถึง การมีอิสระในการตัดสินใจนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

**8.1.24 ความก้าวหน้า** หมายถึง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

**8.2 ตัวแปรตาม** หมายถึง ความสำเร็จที่ได้จากการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย

**8.2.1 หลักประสิทธิผล (Effectiveness)** หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานรวมถึงมีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

**8.2.2 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)** หมายถึง มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

**8.2.3 หลักการตอบสนอง (Responsiveness)** หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง /ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

**8.2.4 หลักการรับผิดชอบ (Accountability)** การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะรวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

**8.2.5 หลักความโปร่งใส (Transparency)** กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรีโดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

**8.2.6 หลักการมีส่วนร่วม (Participation)** กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

**8.2.7 หลัก การกระจายอำนาจ (Decentralization)** การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่ หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควรรวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่ บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการปรับปรุงกระบวนการและ เพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

**8.2.8 หลักนิติธรรม (Rule of Law)** การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**8.2.9 หลักความเสมอภาค (Equity)** การได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีแบ่งแยกด้านชาย / หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และ อื่นๆ

**8.2.10 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)** การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็น จากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่ง ต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่า เป็น ความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

## 9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ผลการศึกษาสามารถเป็นแนวทางในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบผลสำเร็จ

9.2 ผลการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อผู้ต้องการศึกษาเรื่องการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบผลสำเร็จ

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกระบี่ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
3. แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
4. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY”
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
6. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (2551) ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เริ่มเป็นที่แพร่หลายเมื่อ ออสบอร์น และแกเบลอร์ (Osborn and Gaebler) นำเสนอแนวคิดเรื่องการปฏิรูปการบริหารรัฐกิจของประเทศสหรัฐอเมริกา การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิด “วาระการปฏิรูประบบราชการ” (Reform agenda) เพื่อตอบสนองต่อความล้มเหลวของระบบราชการที่ขาดประสิทธิภาพ ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ไม่ต้องตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารระบบราชการรับผิดชอบต่อผลงานที่สามารถวัดผลได้ การเน้นให้หน่วยงานราชการให้บริหารสาธารณะ โดยมุ่งความพึงพอใจของลูกค้า การเพิ่มอำนาจให้แก่ผู้บริหารให้สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง หากจำเป็นก็สามารถจ้างเหมาหน่วยงานภายนอก (Contracting Out) เพื่อส่งมอบบริการสาธารณะ การปฏิรูประบบราชการตามแนวทางของออสบอร์น และแกเบลอร์ จึง



ออกแบบให้หน่วยงานภาครัฐให้เป็นองค์กรแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Forms) มากขึ้น เพราะเชื่อว่าจะช่วยให้ผู้บริหารภาครัฐสามารถจัดการปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรัชญาและความคิดในการเปลี่ยนโฉมราชการ (Reinventing Government) ในหนังสือดังกล่าวนั้น มีดังต่อไปนี้ (เทพศักดิ์ บุญรัตนพันธุ์, 2549: 205-206)

1) ต้องการให้ระบบราชการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าให้ระบบราชการลงมือทำงานเอง (A Catalytic Government)

2) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ชุมชนเป็นเจ้าของและเป็นระบบราชการที่มอบอำนาจให้กับประชาชนดำเนินการเองมากกว่าที่จะเป็นกลไกที่คอยให้บริการแต่อย่างเดียว (A Community-owned Government)

3) ต้องการให้ระบบราชการมีลักษณะของการแข่งขันการให้บริการสาธารณะ (A Competitive Government)

4) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ขับเคลื่อนด้วยภารกิจมากกว่าขับเคลื่อนด้วยกฎระเบียบ (A Mission-driven Government)

5) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ให้ความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงานมากกว่าสนใจถึงปัจจัยนำเข้าทางการบริหารงานขั้นตอนการทำงานและขั้นตอนการทำงานทั้งหลาย (A Results-oriented Government)

6) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มุ่งสนองตอบต่อการเรียกร้อง ของลูกค้ามากกว่าที่จะสนองตอบต่อความต้องการของตัวระบบราชการและข้าราชการเอง (A Customer-driven Government)

7) ต้องการให้ระบบราชการดำเนินงานในลักษณะที่เป็นแบบรัฐวิสาหกิจมุ่งการแสวงหารายได้มากกว่าการใช้จ่าย (An Enterprising Government)

8) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการเฝ้าระวังล่วงหน้า คือ ให้มีการเตรียมป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดในอนาคตมากกว่าที่จะคอยให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วค่อยตามแก้ (An Anticipatory Government)

9) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการกระจายอำนาจจากข้างบนลงไปสู่ข้างล่างตามลำดับขั้น โดยเน้นให้ข้าราชการระดับปฏิบัติงานหลักมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานเป็นทีม (A Decentralized Government)

10) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ปรับเปลี่ยนไปตามกลไกของตลาด (A Market-oriented Government)

และแนวคิดของ Reinventing Government ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังในสมัยประธานาธิบดีคลินตัน ผ่านการทำงานของหน่วยงานที่เรียกว่า National Performance Review ที่ถูกตั้งขึ้นในปี ค.ศ.1993 รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน National Commission on State and Local Public Service อีกทั้งได้รับการหยิบยกขึ้นมาเป็นวาระของการประชุมสัมมนา และถ้ามองในภาพกว้างและ Peters and Pierre เห็นว่าเรื่องของ Reinventing Government ถูกนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิดการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management) ด้วย

การจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management) แนวคิดของการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ มุ่งที่จะดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย เช่นเดียวกับภาคธุรกิจเอกชน (Business-like Approach) มากขึ้น โดยปรับเปลี่ยนให้เป็นองค์กรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategy-focused Organization) โดยมีหลักการที่สำคัญ 5 ประการ คือ (พงษ์ธรรมา วิจิตรเวช ไพศาล, 2548: 37-38)

- 1) การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การดำเนินงาน (Translate the Strategy to Operational Terms)
- 2) การปรับองค์การให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้น (Align the Organization to the Strategy)
- 3) การทำให้กลยุทธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของทุกคนในแต่ละวัน (Make Strategy Everyone'S Everyday Job)
- 4) การทำกลยุทธ์ให้มีลักษณะเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง (Make Strategy a Continual Process)
- 5) การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ผู้นำทางการบริหารขององค์กร (Mobilize Change Through Executive Leadership)

จะเห็นได้ว่า พัฒนาการของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ พัฒนาจากการจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะการจัดการภาครัฐในแนวทางการจัดการเพื่อการปลดปล่อยและแนวทางการจัดการที่มุ่งเน้นการตลาด การจัดการภาครัฐทั้ง 2 แนวทางนี้ก็มีรากฐานมาจากทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ และเศรษฐศาสตร์สถาบันแนวใหม่ หรือเศรษฐศาสตร์องค์กร มีลักษณะเด่นคือ ความพยายามแก้ปัญหาของระบบราชการดั้งเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพและการให้บริการประชาชน ซึ่งหัวใจสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ก็คือ การปฏิรูประบบราชการนั่นเอง

ในขณะที่สถานการณ์ปัจจุบันอยู่ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ แนวโน้มการเปิดเสรีในด้านต่างๆ เศรษฐกิจไร้พรมแดน การแข่งขันในเวทีโลกรุนแรงมากขึ้น เศรษฐกิจ สังคมเข้าสู่ยุคแห่งการเรียนรู้ กระแสสังคมเข้าสู่ยุคประชาธิปไตย การบริหารจัดการแนวใหม่ที่ยึดหลัก ธรรมภิบาล

ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องเพิ่มศักยภาพ และความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยน เพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะที่ผ่านมามองเห็นได้ว่า องค์กรภาคเอกชนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองในด้าน โครงสร้าง ระบบการบริหารจัดการ และบุคลากร เพื่อตอบสนองรับความเปลี่ยนแปลงได้ดีพอสมควร แต่ องค์กรภาครัฐกลับมีข้อจำกัด เนื่องจากที่ผ่านมานั้นระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และการขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐ เพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลแล้ว ก็จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ ที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและส่งผลให้ภาครัฐทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการ ดังนี้

- 1) การปรับวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเน้นผลงาน
- 2) ปรับการบริหารงานให้เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้
- 3) ปรับบทบาทภารกิจและกลยุทธ์โดยให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วม

ดังนั้น การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐที่จะนำไปสู่การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพความสามารถในการแข่งขัน การบริหารแบบเอกชน การจัดการแบบองค์กรขนาดกะทัดรัด และหลักการของแนวคิดตามระบอบประชาธิปไตย ยุคใหม่ที่เน้นการสร้างระบบราชการที่มีลักษณะของระบบในเชิงประสิทธิภาพประสิทธิผล ที่อิง “หลักธรรมาภิบาล” ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับ “Good Governance” หรือ “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” เพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปภาครัฐ ที่หลายฝ่ายเชื่อว่าหากนำหลักการนี้มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานภาคราชการเอกชน และประชาชน จะทำให้มีการพัฒนาในทางที่ดี เกิดความเป็นธรรมในด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเห็นชอบ ให้หลักธรรมาภิบาลเป็นวาระแห่งชาติ โดยให้ทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบัน

## 2. แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

### 2.1 ความเป็นมาของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นที่รู้จักแพร่หลายอย่างกว้างขวาง เมื่อธนาคารโลก (World Bank) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในกำหนดนโยบายให้กู้เงินกับประเทศในซีกโลกใต้ ตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1980 เพื่อแก้ปัญหาเรื่องความไร้ประสิทธิภาพและการคอร์รัปชันของรัฐบาล ในประเทศกำลังพัฒนา ทั้งนี้เมื่อพิจารณาที่มารากฐานของแนวคิดดังกล่าวพบว่า ปัจจุบันการค้นหาคำความหมายและคุณค่าของแนวคิดดังกล่าวมีการศึกษาในวงกว้าง และมีเอกสารอยู่มากมาย โดยการศึกษาประเด็นนี้ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาที่ตั้งอยู่บนรากฐานของแนวคิดในการพัฒนาภาครัฐหรือภาคเอกชนในอดีต เช่นแนวคิดเรื่อง public Sector Reform, Civil Service Reform, bureaucratic Reform, Financial Management and Budgeting Reform, Re-engineering, Re-inventing เป็นต้น ทางทฤษฎีอาจกล่าวได้ว่าจุดเริ่มต้นของแนวคิด Good Governance เป็นผลมาจากการปรับกระบวนการทัศน์ในการมองความสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคมให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เป็นสาเหตุนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์มี 2 ประการ คือ (อมรา พงศาพิชญ์, 2541)

2.1.1 พัฒนาการทางสังคมการเมืองการปกครอง ที่นำไปสู่รัฐธรรมนูญทางสังคมการเมือง หรือการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

2.1.2 พัฒนาการทางเศรษฐกิจที่นำไปสู่รัฐธรรมนูญทางเศรษฐกิจ หรือการบริหารจัดการภาคเอกชนที่ดี

อาจกล่าวได้ว่าพลวัตของแนวคิด “การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี” ในสังคมไทยมีจุดเริ่มต้นอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2540 จากการประชุมคณาจารย์ ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นนักวิชาการกลุ่มแรกที่ดีความ Good Governance ที่เป็นอิสระจากความหมายของธนาคารโลกและ IMF โดยได้ทำจดหมายเปิดผนึกถึงรัฐบาล พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ นำเสนอ “ข้อเสนอว่าด้วยรัฐธรรมนูญ” เรียกร้องให้รัฐบาลคำนึงถึงคนยากจนที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจรุนแรงที่สุด เรียกร้องถึงความรับผิดชอบของรัฐบาลที่บริหารงานผิดพลาด และเรียกร้องให้รัฐบาลลงมติรับร่างรัฐธรรมนูญ ฉบับที่คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญได้ร่างขึ้น (นฤมล ทับจุมพล)

ภายหลังการลาออกจากราชการตำแหน่งนายกรัฐมนตรี พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ และการจัดตั้งรัฐบาล นายชวน หลีกภัย ในเดือนพฤศจิกายน 2540 และหลังการบริหารงานของรัฐบาลชวนได้สามเดือน ชีรยุทธ บุญมี (อาจารย์ประจำคณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) ก็ได้เปิดแถลงข่าว เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2541 เรียกร้องให้รัฐบาลนายชวน สร้าง

“ธรรมรัฐแห่งชาติ” หรือ Good Governance โดยการระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิผู้นำสถาบันหลัก และเครือข่ายสังคมร่วมแก้ไขวิกฤตเศรษฐกิจ ไทยเรียกร้องให้รัฐบาลแสดงเจตจำนง ที่มุ่งมั่นว่าจะปฏิรูปสังคมและวัฒนธรรมของสังคมไทย โดยใช้สโกแกนว่า “ปี 2541 สร้างวิญญูญไทย ผลักดันจิตใจสากล” หลังจากนั้นได้มีการถกเถียง อภิปราย ตีความ แสดงความคิดเห็นทั้งในแง่สนับสนุนและคัดค้านต่อแนวคิดเรื่อง “Good Governance” อีกหลายครั้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นกระแสสนับสนุนหรือคัดค้านก็นับว่าเป็นกระแสทางสังคมที่มีอิทธิพลกระแสหนึ่งในบริบทการเมืองไทยนับแต่ช่วงที่สังคมไทยเข้าสู่วิกฤตเศรษฐกิจ เป็นต้นมา

## 2.2 ความหมายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นคำที่เริ่มนำมาใช้กันเมื่อประมาณ 10 กว่าปีที่ผ่านมา Good Governance เป็นหลักการที่เสนอโดยองค์กรหรือสถาบันการเงินระหว่างประเทศ อาทิ เช่น ธนาคารโลก (World Bank) กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) และธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) ต่อประเทศกำลังพัฒนาในการปรับปรุงระบบบริหาร เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม ความมีอิทธิพลขององค์กรเหล่านี้ ทำให้ Good Governance กลายเป็นกระแสหลักในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย นับแต่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจครั้งรุนแรงที่สุดในประวัติศาสตร์ชาติไทย เมื่อปี 2540 เป็นต้นมาแต่แนวคิดเกี่ยวกับเรื่อง Good Governance เริ่มมีการนำคำนี้มาเผยแพร่โดยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดและเชื่อมโยงกับกิจกรรมการดำเนินงานเชิงสถาบัน เช่นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเป็นประชาธิปไตย เสรีภาพ สิทธิมนุษยชน ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ความโปร่งใส ความยุติธรรม การถือราษฎรบังหลวง การค้าโดยเสรีปราศจากการผูกขาดตัดตอน การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบราชการ Good Governance ในมุมมองของการปกครอง จึงเป็นเรื่องของการบริหารรัฐกิจที่เน้นบทบาทผู้บริหารของรัฐให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพสูง และเป็นผู้มีจริยธรรม ภายใต้กรอบการบริหารจัดการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น เมื่อแนวคิดเรื่อง Good Governance เข้ามาในประเทศไทยในช่วงปี 2540 นักวิชาการหลายท่านได้แปลความหมายของคำว่า Good Governance ว่า “ประชาธิปไตย” “ธรรมรัฐ” “กลไกประชาธิปไตย” และที่นิยมใช้กันมากคือ “ธรรมาภิบาล” และ “การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี”

United Nations Development Programme (UNDP) (สุดจิต นิมิตรกุล, 2543) ให้นิยามของคำว่าธรรมาภิบาล ว่าหมายถึง การดำเนินงานของภาคการเมือง การบริหาร และภาคเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศทุกระดับ ประกอบด้วยกลไก กระบวนการ และสถาบันต่าง ๆ ที่ประชาชนและกลุ่มสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมายและแสดงถึงความเห็นที่แตกต่างกันบนหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใสความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดลำดับความสำคัญทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคม

ขึ้นอยู่กับความเห็นพ้องต้องกันทางสังคม และเสียงของคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการจัดสรรเพื่อการพัฒนา

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย หรือ Asian Development Bank (ADB) (อมรา พงศาพิชญ์, 2543) กล่าวว่า ธรรมชาติ คือ การมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึง การบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้

UNDP หน่วยงานสังกัดองค์การสหประชาชาติ (ไพโรจน์ พรหมสาสน์, 2545: 19-20) ได้ให้คำนิยามความหมายของการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ (Good Governance) หมายถึง การใช้อำนาจทางการเมือง การบริหาร เศรษฐกิจในการดำเนินภารกิจ กิจกรรมต่างๆ สามารถแสดงออกถึงความต้องการผลประโยชน์ การใช้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย การประสานงาน การประนีประนอมความแตกต่างโดยผ่านกลไกกระบวนการ และสถาบันเหล่านั้น

ธีรยุทธ บุญมี (2541: 17) ได้ให้ความหมายของ Good Governance คือ การบริหารจัดการประเทศที่ดีในทุกๆ ด้าน และทุกๆ ระดับ การบริหารจัดการที่ดีดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีหลักคิดว่า ประชาชน ชำราชการบริหารประเทศเป็นหุ้นส่วน (Partnership) กันในการกำหนดชะตากรรมประเทศ แต่การเป็นหุ้นส่วนไม่ใช่หลักประกันว่าจะเกิดธรรมรัฐ หรือ Good Governance ยังต้องหมายถึง การกฎเกณฑ์กติกาที่จะให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมของสังคมในการกำหนดนโยบายการบริหารตรวจสอบประเมินผลอย่างจริงจัง

ทิพาดี เมฆสุวรรณค์ (2543) ได้ให้ความเห็นว่า ธรรมชาติ หรือ Good Governance เป็นเรื่องที่ทุกสังคม ทุกประเทศไม่ว่าเป็นประเทศกำลังพัฒนาแล้วต้องการให้เกิดขึ้น คำว่า Good Governance เป็นคำเก่าแก่ที่มีมานานแล้ว หมายถึง กรอบในการบริหารจัดการขององค์กรต่างๆ ในการบริหาร ระบบบริษัทก็จะเรียกว่า Corporate Good Governance ในราชการเรียกว่า Public Governance ซึ่งกรอบบริหารจัดการนี้มีทั้งดีและไม่ดี ที่ดีเรียกว่า Good Governance ที่ไม่ดีเรียกว่า Bad Governance

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุหลักการของคำนิยาม การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไว้ดังนี้ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตราย ที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการ

ปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญยุคปัจจุบัน (สุคจิต นิมิตกุล, 2543)

วรภัทร โทชนะเกษม (2545) ได้ให้ความหมายของคำว่า Good Governance ก็คือ การใช้สิทธิของความเป็นเจ้าของที่จะปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเอง โดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารการกำกับดูแลที่ดี เป็นกลไกที่จำเป็นที่ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งในภาครัฐ ผู้ที่เป็นเจ้าของก็คือประชาชน ซึ่งใช้สิทธิผ่านการเลือกตั้ง ส่วนภูมิภาคเอกชนผู้เป็นเจ้าของก็คือผู้ถือหุ้น ซึ่งใช้สิทธิในการเลือกคณะกรรมการบริษัท เพื่อเข้าไปในกำหนดนโยบายคัดเลือกและกำกับดูแลผู้บริหาร ให้บริหารเพื่อเพิ่มมูลค่าของกิจการนั้นๆ ให้สูงขึ้นตามเจตนารมณ์ ของผู้ถือหุ้น

จากการศึกษาความหมายของคำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า คำว่า Good Governance มีคำใช้ในภาษาไทย หลายคำ เช่น ธรรมภิบาล ธรรมรัฐ การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ การบริหารงานที่ดีประสิทธิภาพ ซึ่งใช้ในการอธิบายการบริหารราชการ และในทางธุรกิจเอกชนใช้คำว่า บรรษัทภิบาล ส่วนความหมายนั้น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความหมายไปในเชิงการเป็นข้อกำหนดกรอบวิธีปฏิบัติและ โครงสร้าง กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ กิจกรรม และผู้เกี่ยวข้องเพื่อผลงานที่ดีมีคุณภาพและเป็น ที่พอใจ ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

### 2.3 ความสำคัญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สหประชาชาติ หรือ United Nations ให้ความสำคัญกับธรรมภิบาล เพราะเป็น หลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนไทยในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส ธรรมภิบาลคือการมีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2547: 236-266) ได้แสดงทัศนคติเกี่ยวกับธรรมภิบาลกับการบริหารแนวใหม่ โดยธรรมภิบาลจัดเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครอง ในปัจจุบัน เพราะโลกปัจจุบันได้หันไปให้ความสนใจกับเรื่องของโลกาภิวัตน์แทนการสนใจเรื่อง การพัฒนาอุตสาหกรรมเพราะกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจ มีความสำคัญกระทบถึงกัน การติดต่อสื่อสาร การดำเนินการกิจกรรมในที่หนึ่งมีผลกระทบต่ออีกที่หนึ่งมีผลกระทบต่ออีกที่หนึ่ง การพัฒนาเรื่องของการเมืองปกครองได้มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น หากจะให้ประเทศมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน การมุ่งดำเนินธุรกิจ หรือปฏิบัติราชการต่างๆ โดยไม่ให้ความสนใจถึงเรื่อง ของสังคม ประชาชนและสิ่งแวดล้อมจึงจำเป็นไปไม่ได้อีกต่อไป

การมีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี จึงเข้ามาเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญ และเริ่มมีการนำไปปฏิบัติกันมากขึ้นจากการศึกษาความสำคัญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด สรุปได้ว่า หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่วนเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนไทยในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นการดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของประชาชนและสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงให้เห็นถึงความสำคัญของธรรมาภิบาล

#### 2.4 หลักการแนวคิดของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จากคู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) สำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการทำหน้าที่ส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในภาครัฐตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องผลักดันการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐให้มีระดับธรรมาภิบาลเทียบเท่ามาตรฐานสากล ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2552 สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้ศึกษาและจัดทำเกณฑ์สำหรับใช้ประเมินเพื่อจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) ขึ้น เพื่อนำไปใช้สำรวจและประเมินระดับธรรมาภิบาลของส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งได้กำหนดความหมายสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ 10 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1) **หลักประสิทธิผล (Effectiveness):** ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ของแผนการปฏิบัติราชการ ตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการรวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานรวมถึงมีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2) **หลักประสิทธิภาพ (Efficiency):** การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และ ระยะเวลา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม



3) **หลักการตอบสนอง (Responsiveness):** การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจรวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง / ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

4) **หลักการรับผิดชอบ (Accountability):** การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะรวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5) **หลักความโปร่งใส (Transparency):** กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรีโดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

6) **หลักการมีส่วนร่วม (Participation):** กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7) **หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization):** การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากรและภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควรรวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากรโดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8) **หลักนิติธรรม (Rule of Law):** การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9) **หลักความเสมอภาค (Equity):** การได้รับการปฏิบัติและได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

**10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented):** การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

จากหลักธรรมาภิบาล 10 หลักดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อใช้ประเมินหน่วยงานภาครัฐและจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 2) เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐนำเกณฑ์ดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 3) เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน
- 4) เพื่อยกย่องชมเชยหน่วยงานภาครัฐที่ประสบความสำเร็จในการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### 3. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติมีตัวแบบที่นำมาอธิบายอยู่หลายตัวแบบ ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn: 1975 อ้างถึงในสมบัติ ชำรงชัญวงศ์, 2545: 446-452) ได้เขียนบทความเรื่อง “The Policy Implementation Process: Conceptual Framwoke” เมื่อปี 1975 มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมีลักษณะทฤษฎีเชิงคติฐาน (Assumptive Theory) โดยอาศัยกรอบทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) ผลการตัดสินใจพิพากษาคดีของศาล และแนวคิดลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐบาล (Intergovernmental Relations) แนวคิดพื้นฐานสามประการดังกล่าวได้ช่วยให้นักวิชาการทั้งสองสามารถออกแบบทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Theory of Policy Implementation) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปรที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายและผลการปฏิบัติตามนโยบาย ดังนี้

- 1) วัตถุประสงค์แบบมาตรฐานนโยบาย (Policy Standards and Objectives) องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญในการกำหนดการปฏิบัติตามนโยบายคือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย เพราะวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายคือ ปัจจัยกำหนดรายละเอียดของเป้าหมายนโยบาย ในบางกรณีวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายโดยตัวของมันเองเป็นตัวการที่ช่วยให้การวัด เช่น

จำนวนชิ้นงาน ปริมาณของผู้ได้รับการจ้างงาน ความก้าวหน้าของแต่ละกิจกรรมของโครงการ ทั้งนี้ การวัดผลการปฏิบัติตามนโยบายจะกระทำได้ชัดเจนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการ กำหนดนโยบายและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ในทางตรงข้ามหากวัตถุประสงค์ และมาตรฐานมีความคลุมเครือและมีความขัดแย้งกัน ย่อมทำให้ยากต่อการวัด และยากต่อการนำไป ปฏิบัติ เพราะวัตถุประสงค์ของการศึกษานโยบายไปปฏิบัติประการหนึ่งคือ ความต้องการ ทราบว่า นโยบายใดประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไร การวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลว คือ การพิจารณาระดับที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์บรรลุผล หากวัตถุประสงค์และมาตรฐาน นโยบายมีความชัดเจน และแสดงคุณสมบัติที่ง่ายต่อการวัดการประเมินคุณค่าของนโยบายก็จะ กระทำได้ง่ายเช่นกัน ดังนั้น ผู้กำหนดนโยบายควรเลือกถ้อยคำ หรือข้อความในการเรียบเรียงแนว ปฏิบัติและข้อกำหนด (Guidelines and Regulations) มาใช้อย่างพิถีพิถันให้สามารถสะท้อนเกณฑ์ การประเมินการปฏิบัติตามนโยบายได้ชัดเจน

2) ทรัพยากรนโยบาย (Policy Resource) ทรัพยากรนโยบายคือ สิ่งอำนวยความสะดวก ต่อการบริหารนโยบาย ทรัพยากรนโยบายอาจรวมถึงเงิน และสิ่งเสริมที่ปวงที่กำหนดไว้ในแผนงาน ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริม หรือช่วยให้ความสะดวกต่อประสิทธิผลของการนำ นโยบายไปปฏิบัติเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่า ทรัพยากรนโยบายที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว ไม่ เพียงพอที่จะทำให้นโยบายบรรลุผล แต่การนำนโยบายบรรลุผล แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความ ต้องการทรัพยากรเสริมอื่นๆ อีกมาก

3) การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมเสริมแรง (Interorganization Communication and Enforcement Activities) การสื่อสารระหว่างองค์กรคือ การสื่อสารเกี่ยวกับมาตรฐานงานและ วัตถุประสงค์นโยบาย เพื่อให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน โครงการมี ความรู้ความเข้าใจสอดคล้องกัน หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งการสื่อสารระหว่างองค์กรคือ ความ ต้องการให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การสื่อสารภายใน องค์กรและระหว่างองค์กรมิใช่เรื่องง่าย หากผู้กำหนดนโยบายไม่สามารถเรียบเรียงแนวปฏิบัติไม่ ชัดเจนอาจทำให้มีการแปลงสารเกิดขึ้น ได้ง่ายหรือพร้อมที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติได้ ตลอดเวลา ดังนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติให้สำเร็จ ควรมีกลไกและกระบวนการเพื่อทำความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานงานและวัตถุประสงค์ของนโยบายระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ

4) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (The Characteristic of Lamenting Agencies) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบย่อยๆ หลายประการที่เป็นตัวกำหนดการ ปฏิบัติตามนโยบาย ได้แก่ สมรรถนะและขนาดทีมงานในหน่วยงาน ระดับความเข้มข้นของการ ควบคุมบังคับบัญชาของหน่วยงานย่อยในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทรัพยากรทางการเมือง

ของหน่วยงาน การสนับสนุนจากนักกฎหมายและฝ่ายบริหาร ความมีชีวิตชีวาขององค์กร ระดับการสื่อสารระบบเปิดในองค์กรและความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติกับผู้กำหนดนโยบายหรือองค์กรที่ประกาศใช้นโยบาย คุณลักษณะขององค์กรที่กล่าวมา แสดงถึงศักยภาพและความสามารถที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ

5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (Economic, Social and Political Conditions) องค์กรประกอบด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เคยได้รับการมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรสภาพแวดล้อมของผลผลิตนโยบาย แม้ว่าองค์ประกอบด้านนี้จะมีผลกระทบอย่างมากต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเฉพาะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การพิจารณาองค์ประกอบด้านนี้จะคำนึงถึงว่า การจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอ ต่อการส่งเสริมให้แผนงาน โครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ธรรมชาติของความเห็นสาธารณะเป็นอย่างไร จุดเด่นนโยบายสัมพันธ์กับประเด็นนโยบายอย่างไร ชนชั้นนำชอบหรือไม่ชอบนโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้น กลุ่มหลากหลายในสังคม รวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชนคิดค้านหรือสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

6) ทักษะของผู้ปฏิบัติ (The Disposition of Implementers) องค์กรประกอบห้าประการที่กล่าวมาแล้ว จะถูกกลั่นกรองโดยความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติและจะมีการตอบสนองสามระดับ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ปฏิบัติคือ (1) ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย (2) ทักษะก่อนนโยบาย และ (3) ความเข้มข้นของทัศนคติความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY”

##### 4.1 ความเป็นมาของกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY”

ปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นโลกาภิวัตน์เพราะอิทธิพลของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ปรากฏการณ์ของโลกดังกล่าวทำให้หลายๆประเทศปรับตัวไม่ทันโลก ทำให้เกิดปัญหาไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ ส่งผลให้รัฐมีภาระงานใหม่ๆ ทั้งปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นและงานยุ่งยากมากขึ้น ขณะที่กระแสประชาธิปไตยและเศรษฐกิจเสรีได้กดดันให้ราชการต้องมีขนาดที่เล็กลงแต่ต้องทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้ต้องมีการปฏิรูปและพัฒนากระบวนการราชการ โดยการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติ

ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ในวันที่ 19 พฤษภาคม 2546 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-2550 ที่เสนอโดยคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีทำงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับปรุงโครงสร้างและการบริหารราชการแผ่นดิน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

โดยยุทธศาสตร์ที่ 5 ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-2550 ได้กำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการ โดยเห็นว่าการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของข้าราชการไม่สามารถทำได้โดยใช้อำนาจสั่งการ การถ่ายทอดความรู้ในลักษณะให้การศึกษาฝึกอบรมหรือการณรงค์แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น จำเป็นต้องบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Action Learning) โดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ด้วยตนเองด้วยความเต็มใจ เพราะเชื่อมั่นว่าการเรียนรู้ต้องเป็นเรื่องของผู้เรียนโดยแท้

กระบวนการทัศน์ของระบบราชการไทย ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนดขึ้น เพื่อให้เหมาะกับระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี “ข้าราชการต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ขยันตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม มุ่งเน้นประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อสังคม มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส และมุ่งเน้นผลงาน” เพื่อให้ระบบราชการไทยมีความเป็นเลิศสามารถรองรับการพัฒนาประเทศได้ในยุคโลกาภิวัตน์

#### 4.2 ความหมายของกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY”

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549: 3-4) ได้ให้ความหมายของคำว่ากระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” ไว้ดังต่อไปนี้

4.2.1 *กระบวนการทัศน์* หมายถึง กรอบความคิด ซึ่งเป็นที่คุ้นเคยกับคนส่วนใหญ่ในชุมชน ที่ใช้ในการอธิบายสภาพปัญหาหรือการวิเคราะห์ปัญหาทั่วไป

4.2.2 *วัฒนธรรม* หมายถึง วิธีชีวิตของหมู่คณะ วัฒนธรรมแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ วัฒนธรรมทางวัตถุ วัฒนธรรมทางความประพฤติ และวัฒนธรรมทางความเชื่อ ค่านิยม มีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การ วัฒนธรรมจะเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผู้เป็นสมาชิกขององค์การยึดถือด้วยกัน แบ่งได้เป็น 5 ส่วน คือ ค่านิยม บรรทัดฐาน บุคคล วัตถุ เครื่องใช้ เครื่องมือทำงานสภาพแวดล้อมทางการทำงาน

4.2.3 *ค่านิยม* หมายถึง มาตรฐานความคิดที่กำหนดว่าสิ่งใดมีค่าเป็นมาตรฐานความคิดของสังคมและเป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ รวมทั้งกำหนดการกระทำของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนิยมถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และเมื่อปฏิบัติซ้ำๆ บ่อยๆ จนเป็นวิถีชีวิตที่อาจสืบทอดต่อกันไปเป็นวัฒนธรรมได้

4.2.4 *กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY”* หมายถึง กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ที่พึงประสงค์สำหรับการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการเพื่อใช้เป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ ประกอบด้วยการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy) มุ่งเน้นผลงาน (Yield)

### 4.3 **หลักการ แนวคิดของกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY”**

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549: 4-9) ได้กล่าวถึงหลักการแนวคิดของกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” ไว้ดังต่อไปนี้

4.3.1 *ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity)* หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม มีความตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมไม่คดโกง ไม่หลอกลวง มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ทางราชการและประชาชน และพร้อมจะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข

4.3.2 *ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness)* หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถไม่เกียจคร้าน ทำงานในเชิงรุก

4.3.3 *มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality)* หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ไม่ทำผิดระเบียบกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เสียสละ ยึดหลักวิชาการ และจรรยาวิชาชีพ ไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใดๆ มีความอดทน หรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์เมื่อมีผู้เสนอให้

4.3.4 *รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy)* หมายถึง การเรียนรู้และปรับตัวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโลกและสังคมอยู่ตลอดเวลา สามารถนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการทำงานให้เป็นเลิศ

4.3.5 *มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency)* หมายถึง การทำงานที่รวดเร็ว ต้นทุนต่ำ ได้ผลคุ้มค่า ไม่ใช่ทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างฟุ่มเฟือย ได้ประโยชน์ตอบแทนไม่คุ้มค่า

4.3.6 *รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability)* หมายถึง การปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส มีวิธีการให้บริการประชาชนตรวจสอบได้ มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน สามารถจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาให้ผู้ติดต่อทราบ เปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบตามสมควรแก่กรณี โดยถือว่าการเปิดเผยเป็นหลักเกณฑ์ การปกปิดเป็นข้อยกเว้น ความรับผิดชอบต่อผลงานและต่อสาธารณะ มีความรับผิดชอบทำงานให้สำเร็จ พร้อมรับการตรวจสอบของสาธารณะ ไม่ใช้รับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

4.3.7 *มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy)* หมายถึง การยึดหลักการนับถือสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล โดยคำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาคและหลักนิติธรรม สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้ออาทรต่อการให้การทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะที่ยึดเอาคนเป็นศูนย์กลาง (People Centered Approach)

4.3.8 *มุ่งเน้นผลงาน (Yield)* หมายถึง การทำงานที่เน้นผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ สุดท้ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สามารถวัดหรือประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

## 5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### 5.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แมคเคลิแลนด (McClelland: 1985 อ้างถึงใน ฌฐกร สิทธิชัย, 2548: 7) ได้ให้คำนิยามของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลงและการเลือกแสดงพฤติกรรม

สปรินทอล (Sprinthall: 1991 อ้างถึงใน ฌฐกร สิทธิชัย, 2548: 7) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นแรงขับหรือความต้องการที่จะแสดงออกที่ถูกชี้นำไปตามเส้นทางหรือหลีกเลี่ยงจากเป้าประสงค์บางประการ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะภายในมีความบกพร่อง หรือเกิดความต้องการจะดึงให้บุคคลกระทำไปยังทิศทางหรือหลีกเลี่ยงจุดมุ่งหมายบางอย่าง

เวเทน (Waiten: 1997 อ้างถึงใน ฌฐกร สิทธิชัย, 2548: 7) ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจว่าเป็นความต้องการ (Needs) ความอยาก (Wants) ความสนใจ (Interests) และความปรารถนา (Desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่นอน หรือการกล่าวสั้น ๆ ว่า การจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย

สมยศ นาวิการ (2543: 291) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่มกำกับและค้ำจุนพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544: 254) ได้ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจ คือ ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

สุรางค์ โค้วตระกูล (2544: 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายจากความหมายของแรงจูงใจที่หลากหลายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ พลังกดดัน หรือความปรารถนาที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือการเรียนรู้



## 5.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

นรา สมประสงค์ (2544: 120) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

- 1) ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคล
- 2) ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
- 3) ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 4) ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลแต่ละกลุ่มในองค์กร
- 5) ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
- 6) ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ สรทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
- 7) ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
- 8) ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้นๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ

## 5.3 ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท

5.3.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

- 1) ความต้องการ (Need) เนื่องจากทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ
- 2) เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอน ทำให้มีความสนใจ ตั้งใจเรียน เป็นพิเศษ

3) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ มากกว่าปกติ

5.3.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

1) เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

3) บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้พฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

4) เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมเกิดขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นมิกระทำให้สิ่งที่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

#### 5.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

5.4.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสามประการ คือ

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับชั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

### ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ (Hierachy of Needs Theory)

คือ

ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขจะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การเก็บข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency Needs) เป็นความต้องการ ระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกาย และความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth Needs) ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบ จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขของใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัย ในเวลาต่อมา ไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขา ก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน ในการอธิบายองค์ประกอบของ แรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลังๆ

#### 5.4.2 ทฤษฎีอิอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือ ความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ คือ E ต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ คือ R ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือ ความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ คือ G

#### 5.4.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์สเบิร์ก

เฟรดเดอริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสม หรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมี

ประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือนสวัสดิการต่างๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่นๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพผลมากขึ้น

เฮิร์ชเบิร์กได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมรรถนะในชีวิต)

#### 5.4.4 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้

เดวิด ซี แมคเคิลแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนามาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ

ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีผู้ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้ สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้ พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์ แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าการสร้างแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ในตัวมนุษย์โดยเกิดขึ้นตามลำดับขั้น เริ่มจากการที่ร่างกายได้รับการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นจะเป็นการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเปรียบเทียบจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ ส่วนทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต ที่กล่าวถึงปัจจัยอนามัยเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำถ้าไม่มีปัจจัยอนามัยอยู่ แต่ถ้ามีอยู่ไม่ได้หมายความว่า คนจะมีความพอใจกับงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยอนามัยเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ผู้ศึกษาจึงพิจารณาเห็นว่าทฤษฎีของเฮร์สเบิร์กในส่วนของปัจจัยจูงใจมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า เพราะมีความครอบคลุมการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงปัจจุบัน

## 6. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

### 6.1 ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นครั้งแรกตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของตำบลและหมู่บ้าน อันจะนำไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยจัดให้มีสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้น และในปีเดียวกันก็ได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ.2499 จัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นในระดับตำบลจำนวน 59 แห่ง ต่อมากระทรวงมหาดไทย ได้มีคำสั่งที่ 275/2509 เรื่องระเบียบการบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่ 2) รวมคณะกรรมการตำบลและสภาตำบลเข้าเป็นองค์กรเดียวเช่นเดียวกับแบบการปกครองสุขาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับภาวะการณ์ยิ่งขึ้นและให้สอดคล้องกับการพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตย ในปี พ.ศ.2515 ได้มีการประกาศคณะปฏิวัติ แก้ไขปรับปรุงระเบียบบริหารของตำบลโดยปรับปรุงตำบลให้เป็นสภาตำบล เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้นและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน อย่างไรก็ตามฐานะของสภาตำบลยังไม่ได้เป็นนิติบุคคล ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การที่สภาตำบลไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหารรัฐบาลจึงปรับปรุงฐานะของสภาตำบลเสียใหม่ให้เป็นนิติบุคคลเพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้มากยิ่งขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537

### 6.2 โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่เกิดจากการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2546) ประกอบด้วยโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

1. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
2. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สมาชิกหมู่บ้านละ 2 คน เหมือนโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542
3. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน

บุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นบุคคลในท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชน ทั้งนี้ได้รับการคาดหวังว่าจะพัฒนาท้องถิ่นได้ตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี

### 6.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 1-4) พ.ศ. 2537-2546 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68) ไว้ดังนี้ (กองราชการส่วนตำบล, กรมการปกครอง, 2543: 79-81)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

2. ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

2.1 จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง

กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2.5 ส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

3. ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3.3 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ

สวนสาธารณะ

3.4 ให้มีการบำรุงสถานที่กลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์



- 3.5 มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 3.8 การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 3.12 การท่องเที่ยว
- 3.13 การผังเมือง

ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบังคับตำบลเพื่อบังคับใช้กับราษฎรในตำบลโดยอาจกำหนดโทษปรับแก่ผู้ฝ่าฝืนได้แต่ต้องไม่เกิน 500 บาท (มาตรา 71)

นอกจากนี้ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใดๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลแต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควรในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย (มาตรา 69)

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นพพล สุรนักครินทร์ (2547) ศึกษาเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชน จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงทัศนะของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามปัจจัยด้านบุคคล ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ความรู้ความเข้าใจในองค์การบริหารส่วนตำบล และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลกับความเข้าใจในองค์การบริหารส่วนตำบลและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล

4) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกันมีทัศนะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยขนาดของ อบต. และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ อบต. พบว่า ประชาชนมีทัศนะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. แตกต่าง ส่วนปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจใน อบต. นั้น พบว่าประชาชนมีทัศนะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านขนาดของ อบต. มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจใน อบต. แต่ปัจจัยด้านขนาดของ อบต. มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ อบต.

พรทิพา สหกลจักร (2547) ศึกษาเรื่อง หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในเทศบาลนครนทบุรี: ความพร้อมในการนำมาใช้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความพร้อมและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) มาใช้ในเทศบาลนครนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลนครนทบุรี มีความพร้อมในการนำ Good Governance มาใช้อยู่ในระดับปานกลางในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า นอกจากนี้ปัจจัยต่อไปนี้เป็น 1) กลยุทธ์เพื่อการสร้าง Good Governance 2) แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิด Good Governance และ 3) มาตรการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการสร้าง Good Governance มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำ Good Governance มาใช้ทั้ง 6 ด้าน

กัญญา ไชยวงศ์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติและปัจจัยสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1. สถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีมีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการตระหนักถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล ( $X_{13}$ ) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ( $X_{12}$ ) ระดับการศึกษา ( $X_4$ ) การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ( $X_{14}$ ) และประเภทของกิจการ ( $X_7$ ) โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์

ระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีได้ร้อยละ 15.5 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูป ค่ะแนบดิบได้ ดังนี้

$$Y = 3.073 + 2.901 (X_{13}) + 0.830 (X_{12}) + 1.111 (X_4) + 0.383 (X_{14}) + 1.661 (X_7)$$

ชัชภูมิ สีชมพู (2548) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเชิงอุดมคติของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล 3) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลไปใช้ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากทุกด้าน รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้าและด้านกระบวนการบริหารจัดการ ด้านปัจจัยนำเข้าจำแนกเป็นภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และภาวะผู้นำของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ด้านกระบวนการบริหารจัดการ จำแนกเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติ การบริหารตามแผนบุคลากร การบริหารตามแผนงบประมาณ การบริหารตามแผนการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาการวางระบบวางแผนปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ตรวจสอบถ่วงดุล และการรายงานผลการจัดการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลไปใช้ ตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานบริหารในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับมากทุกรูปแบบ

ไพศาล ตั้งสมบูรณ์ (2548) ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความคาดหวังต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ความแตกต่างของการปฏิบัติจริงกับความคาดหวังต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความคาดหวังต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. การปฏิบัติจริงและความคาดหวังต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครไม่มีความแตกต่าง แต่ค่าเฉลี่ยของความคาดหวังสูงกว่าการปฏิบัติงาน

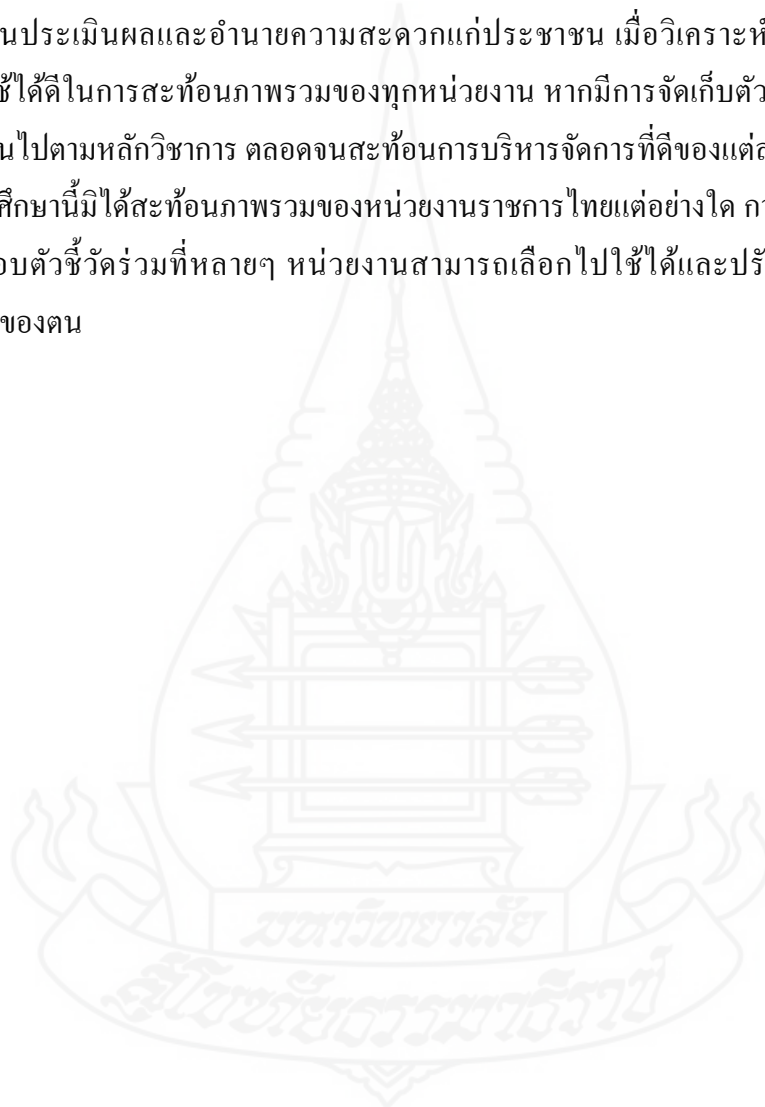
รพจน์ ทรัพย์สุนทรกุล (2548) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของพนักงานเทศบาล: ศึกษากรณีเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของพนักงานเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต และศึกษาปัญหาอุปสรรค การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของพนักงานเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากกว่าเทศบาลมีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ (2) ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อเสนอแนะที่สำคัญเช่น เทศบาลควรให้ความสำคัญกับ (1) หลักนิติธรรมควรกำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ (2) หลักคุณธรรม ควรปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีแก่พนักงานให้มีความซื่อสัตย์สุจริต (3) หลักความโปร่งใส ควรเริ่มแนวทางการทำงานใหม่ๆ เน้นการทำงานเชิงรุกชัดเจนและตรวจสอบได้ (4) หลักความมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (5) หลักความรับผิดชอบต่อสร้างวัฒนธรรมความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และ (6) หลักความคุ้มค่า ควรตระหนักในการใช้วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์

สถาบันพระปกเกล้า (2549) ศึกษาเรื่อง ทศธรรม: ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ทบทวนและขยายผลการจัดทำตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 2) เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างหน่วยงานตัวอย่างในเรื่องการบริหารจัดการที่ดี การติดตามประเมินผลการบริหารจัดการภายในองค์กรและการจัดทำตัวชี้วัดการบริหารจัดการขององค์กร 3) เพื่อเผยแพร่ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีที่สะท้อนแนวความคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานและองค์กรภาครัฐ การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีชี้วัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี ที่ดำเนินการโดยสถาบันพระปกเกล้า ได้จัดทำตัวชี้วัดเป็น 2 มิติ คือ ตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการที่ดีครอบคลุมหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และการบริหารแนวใหม่ (New Public Management) ที่สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 จำนวน 10 หลักการ และตัวชี้วัดตามมิติเป้าหมายของ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ที่ระบุไว้ 7 ประการ นักวิจัยได้ทำการทดสอบตัวชี้วัดทั้ง 2 มิติ กับ 6 หน่วยงาน ผลการทดสอบดัชนีชี้วัดตามของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 10 หลักการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนักับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ การ

บริหารจัดการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในจำนวน 10 หลักนี้ คำถามส่วนใหญ่มีผู้ตอบและคำถามบางข้อมีผู้ไม่ตอบถึง 1 ใน 4 ของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งคำถามเหล่านั้นมักเป็นคำถามที่เป็นทางลบ และผู้ตอบอาจไม่แน่ใจ หรือไม่กล้าตอบ แต่อย่างไรก็ดีคำถามที่ถามเจ้าหน้าที่แล้วพบว่า ข้อมูลที่มีผู้ไม่ตอบสูงสุด คือ การสอบถามเรื่องความคุ้มค่า ในส่วนราชการจัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยงาน มีผู้ไม่ตอบร้อยละ 37.4 ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ไม่ทราบว่ามีการจัดทำหรือไม่จึงไม่กล้าตอบ รองลงมาคือ เรื่องการได้รับเรื่องร้องเรียนว่าราคาผลผลิตหรือบริการสูงมีผู้ไม่ตอบร้อยละ 34.67 นอกจากนี้ในหลักการอื่นๆ เช่น หลักการมีส่วนร่วมที่สอบถามถึง “การคัดเลือกคณะกรรมการที่มีหน้าที่ตัดสินใจด้วยวิธีเสนอชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” มีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 36.61 และประเด็น “ผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยหน่วยงานพัฒนาเอกชน” มีผู้ตอบร้อยละ 33.33 สำหรับหลักการบริหารข้อที่มีผู้ไม่ตอบมากที่สุด คือ “การแจ้งผลภายใน 15 วัน เมื่อมีประชาชนสอบถามหรือร้องเรียน” ซึ่งมีผู้ไม่ตอบถึงร้อยละ 33.98 นอกจากนี้ในหลักการเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในประเด็น “การแจ้งผลหรือการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนในระบบสารสนเทศโดยไม่เปิดเผยผู้ร้องเรียน” มีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 31.80 สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนของ “การมีระบบเลิกจ้าง ที่เป็นธรรม” มีผู้ไม่ตอบร้อยละ 33.64 ส่วนหลักการเรื่องสำนักวิจัยขอที่ที่มีผู้ไม่ตอบสูงสุดคือ “สมาชิกทุกคนในหน่วยงานมีความเข้าใจและรับทราบแผนสำรอง” มีผู้ไม่ตอบร้อยละ 27.84 อย่างไรก็ตาม การไม่ตอบนั้นอาจเนื่องจากปัจจัยหลายประการ ดังกล่าวแล้ว อย่างไรก็ตามมีผู้ตอบได้ในทุกข้อและเกินร้อยละ 60 ทั้งสิ้น (ทั้งตอบว่ามีและไม่มี) สำหรับคำถามประชาชนพบว่า มีเพียง 3 ข้อคำถาม เท่านั้น โดยคำถามที่มี ผู้ไม่ตอบสูงสุดร้อยละ 43.94 คือ หลักการมีส่วนร่วม ในส่วนของ “หน่วยงานมีการให้ข้อมูลแก่เจ้าหน้าที่รัฐ” รองลงมา ร้อยละ 38.56 คือ หน่วยงานมีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปปรับปรุงการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามที่ผู้ตอบหลายคนอาจไม่แน่ใจจึงไม่ตอบ นอกจากนี้ยังมีในส่วนของหลักความคุ้มค่า ในเรื่อง “ความสมเหตุสมผลของอัตราค่าใช้จ่าย” ที่มีผู้ไม่ตอบร้อยละ 32.06 อย่างไรก็ตามผู้ที่ตอบส่วนของประชาชนส่วนใหญ่หรือหว่าครั้ง สามารถตอบคำถามได้ทุกข้อ จึงจัดว่าตัวชี้วัดสามารถใช้ได้

ในส่วนของผลการทดสอบดัชนีชี้วัดตามมิติของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งมี 7 ประการ คือ 1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ 7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ผลการทดสอบในภาพรวม 6 หน่วยงานพบว่า มีระดับคะแนนของการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย คือ อยู่ระหว่างระดับปานกลาง

ค่อนข้างไปทางมากจนถึงระดับมาก 0.58 ถึง 0.69 โดยมีประเด็นที่มีระดับคะแนนสูงสุด คือ การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในการบริหารกิจการภาครัฐที่ 0.69 รองลงมาคือ การปรับปรุงภารกิจและประโยชน์สุขซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดที่คะแนน 0.67 เท่ากัน หลักการที่มีระดับคะแนนปานกลางคือ ประชาชนได้รับความสะดวก 0.58 และการประเมินผล 0.59 โดยภาพรวมแล้วหน่วยงานจะมีคะแนนค่อนข้างมากในการปรับปรุงภารกิจและความคุ้มค่า แต่จะมีคะแนนน้อยลงในประเด็นประเมินผลและอำนาจความสะดวกแก่ประชาชน เมื่อวิเคราะห์ผลการศึกษพบว่าสามารถใช้ได้ดีในการสะท้อนภาพรวมของทุกหน่วยงาน หากมีการจัดเก็บตัวอย่างหน่วยงานมากขึ้นและเป็นไปตามหลักวิชาการ ตลอดจนสะท้อนการบริหารจัดการที่ดีของแต่ละหน่วยงานอย่างไรก็ดีผลการศึกษานี้มีได้สะท้อนภาพรวมของหน่วยงานราชการไทยแต่อย่างใด การทดสอบครั้งนี้เป็นการทดสอบตัวชี้วัดร่วมที่หลายๆ หน่วยงานสามารถเลือกไปใช้ได้และปรับเข้ากับบริบทของหน่วยงานของตน



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ระยะเวลาในการศึกษา

#### 1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ เป็นการศึกษาแบบไม่ทดลอง โดยใช้การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิดสำรวจความคิดเห็นตัวแทนองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ 4 ตำบล ต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติช่วงเวลาหนึ่ง โดยเน้นการวัดครั้งเดียว

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ จำนวน 4 แห่ง รวม 182 คน คือ

- องค์การบริหารส่วนตำบลลำทับ มีบุคลากรทั้งหมด 59 คน
- องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง มีบุคลากรทั้งหมด 30 คน
- องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีบุคลากรทั้งหมด 52 คน และ
- องค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง มีบุคลากรทั้งหมด 41 คน

### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 126 คน ซึ่งเป็นตัวแทนจากองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 4 แห่งในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

#### ▪ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาคำนวณได้จากจำนวนตัวแทนองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ คือ บุคลากรจากองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 4 แห่ง จำนวน 182 คน ด้วยสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Yamane) โดยใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 ดังสูตรต่อไปนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าหมาย 4 แห่ง

$$n = \frac{182}{1+(182)(0.05)^2} = 125.51$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

= 126 คน



### 2.3 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} * \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ได้ผลดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลลำทับ	มีบุคลากรทั้งหมด 59 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 36 คน
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง	มีบุคลากรทั้งหมด 30 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 21 คน
องค์การบริหารส่วนตำบลคินอูดม	มีบุคลากรทั้งหมด 52 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 36 คน
องค์การบริหารส่วนตำบลคินแดง	มีบุคลากรทั้งหมด 41 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 28 คน
	รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	126 คน

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างมาทำการศึกษาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีบังเอิญ

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

**3.1 แบบสอบถาม** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) มีคำถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้อคำถามและเกณฑ์การวัดเพื่อวัดปัจจัยด้านต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ทศนคติของผู้ปฏิบัติ ปัจจัยด้านการจูงใจ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ความผูกพันและการยอมรับ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ

“I AM READY” ปัจจัยเชิงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า โดยเป็นคำถามประเภทปลายปิด (Closed Form) ให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยหลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักการรับผิดชอบต่อ (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักความเสมอภาค (Equity) และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) โดยเป็นคำถามประเภทปลายปิด (Closed Form) ให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ

ทั้งนี้ ข้อคำถามทั้งหมดใช้มาตราไลเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ เป็นมาตรวัดประกอบด้วย ข้อความเชิงบวก โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

### 3.2 ขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดที่จะศึกษาศึกษาในครั้งนี้

3.2.2 ขกร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาและรายละเอียดที่กำหนดไว้ และตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องของการใช้ภาษาและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

3.2.3 ตรวจสอบ และแนะนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปริกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content Validity) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์มากขึ้น

3.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแก้ไข ไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริง (pre-test) กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพรุดินนา อำเภอคลองท่อม จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

3.3.5 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาทำการหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) ซึ่งเมื่อคำนวณตามสูตรดังกล่าว หากได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความสมบูรณ์ เพียงตรง เชื่อถือได้ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ซึ่งจากผลการทดสอบได้ค่า Reliability Coefficients เท่ากับ .98 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกระบี่ จำนวน 6 แห่ง ที่ส่งคืนมาให้ผู้ศึกษาโดยตรง

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา บทความ บริการค้นหาข้อมูลภายใต้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

(1) ขออนุญาตหน่วยงาน โดยทำหนังสือจากผู้ศึกษาถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ ทั้ง 4 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

(2) ส่งแบบสอบถามไปให้องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ทั้งหมด 4 แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 126 คน พร้อมระบุข้อความขอให้ส่งแบบสอบถามคืนผู้ศึกษา ภายในวันที่กำหนดและติดตามแบบสอบถามที่ไม่ส่งกลับคืนทางไปติดตามและเตรียมแบบสอบถามสำรองกรณีสูญหาย

(3) เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามอีกครั้ง หลังจากนั้นนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดตามที่กำหนดหมายเลขประจำแบบสอบถามแต่ละชุดไว้แล้ว มาบันทึกรายการคำตอบต่างๆ ลงในคู่มือลกรหัสแบบฟอร์มมาตรฐาน และทำการบันทึกข้อมูลแบบสอบถามที่เป็นรหัส แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำเสนอในรูปแบบต่างๆ โดยใช้สถิติดังนี้

1) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งปัจจุบัน และอายุราชการ

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย (Class Interval) โดยใช้สูตรอันตรภาคชั้นสำหรับแบบสอบถามแต่ละข้อจัดให้มีความผันแปรออกเป็น 5 ช่วง แต่ละช่วงกำหนดให้คะแนนในคำถามแต่ละข้อดังนี้ คะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 คะแนน และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1 คะแนน โดยกำหนดให้แต่ละคะแนนมีความผันแปรเป็นช่วงๆ ละเท่าๆ กัน สามารถกำหนดช่วงห่างได้ดังสูตร ต่อไปนี้

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

$$\text{แทนค่า} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.79 หมายถึง น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.80 - 2.59 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.60 - 3.39 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.40 - 4.19 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสถิติจากกลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงผลไปยังค่าพารามิเตอร์ของประชากร โดยการทดสอบสมมติฐาน และใช้สถิติ ดังนี้

1) การทดสอบที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

2) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

3) การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้นำมาหาไว้ที่ระดับ .05

## 6. ระยะเวลาทำการศึกษา และแผนการศึกษา

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2554 ถึงเดือนตุลาคม 2554

ตารางที่ 3.1 แสดงระยะเวลาทำการวิจัยและแผนการวิจัย

กิจกรรม/ขั้นตอน การดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินการศึกษา											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานศึกษา ที่เกี่ยวข้อง	■	■	■	■	■							
2. พัฒนาเครื่องมือ ศึกษา				■	■							
3. เก็บรวบรวมข้อมูล						■	■					
4. ตรวจสอบความ ถูกต้องของข้อมูล							■	■				
5. วิเคราะห์และแปลผล								■	■			
6. เขียนรายงานศึกษา									■	■		

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งปัจจุบัน สังกัดและอายุราชการ

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ ในเรื่องค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วยตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Donal S. Van Meter and Carl E. Van Horn) และตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การของวรเชษฐ์ จันทร์ศรี

2.2 กลุ่มตัวแปรด้านบุคคล ประกอบด้วย กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” และปัจจัยจูงใจ

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามในเรื่องค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยสมมติฐานกำหนดว่า กลุ่มตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และกลุ่มตัวแปรด้านบุคคลมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 6 ประเด็น ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งปัจจุบัน สังกัด อายุราชการ ดังตารางที่ 4.1 ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

(n=126)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	40	31.76
หญิง	86	68.24
รวม	126	100
2.อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	44	34.92
30-40 ปี	72	57.14
41-50 ปี	10	7.94
รวม	126	100
3.ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	17.46
ปริญญาตรี	102	80.95
ปริญญาโท	2	1.59
รวม	126	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4.ระดับตำแหน่งปัจจุบัน		
ระดับ 1-3	61	48.40
ระดับ 4-6	62	49.20
ระดับ 7-8	3	2.40
ระดับ 9 ขึ้นไป	0	0
รวม	126	100
5.สังกัดหน่วยงาน		
องค์การบริหารส่วนตำบลคินอูม	37	29.40
องค์การบริหารส่วนตำบลลำทับ	40	31.70
องค์การบริหารส่วนตำบลคินแดง	28	22.20
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง	21	16.70
รวม	126	100
6. อายุราชการ		
ต่ำกว่า 1 ปี	14	11.11
1-3 ปี	24	19.04
4-6 ปี	40	31.75
6 ปี ขึ้นไป	48	38.10
รวม	126	100

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน (ร้อยละ 68.24) ช่วงอายุที่พบมากที่สุดอยู่ในระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 72 คน (ร้อยละ 57.14) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีโดยส่วนใหญ่ จำนวน 102 คน (ร้อยละ 80.95) และระดับตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ 4- 6 มากที่สุด จำนวน 62 คน (ร้อยละ 49.20) รัชราชการอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลลำทับ มากที่สุด จำนวน 40 คน (ร้อยละ 31.70) และมีอายุราชการตั้งแต่ 6 ปี ขึ้นไป มากสุด จำนวน 48 คน (ร้อยละ 38.10)



## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระคือ กลุ่มตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ตัวแปรที่อยู่ในตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติของของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น 2) ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรของวเรช จันทรศร และกลุ่มตัวแปรด้านบุคคล ประกอบด้วย 1) กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการในเรื่อง "I AM READY" 2) ปัจจัยจูงใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 2.1 ความคิดเห็นของตัวแปรอิสระในภาพรวม

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ คือ เป็นการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 1) ตัวแปรที่อยู่ในตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติของของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น 2) ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรของวเรช จันทรศร และกลุ่มตัวแปรด้านบุคคล ประกอบด้วย 1) กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการในเรื่อง "I AM READY" 2) ปัจจัยจูงใจ ดังตารางที่ 4.2 ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระในภาพรวม

ด้าน ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น (n=126)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ตัวแปรที่อยู่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น	3.6437	0.66939	มาก
2	ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรของวเรช จันทรศร	3.6617	0.74818	มาก
3	กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ "I AM READY"	3.8049	0.75146	มาก
4	ปัจจัยจูงใจ	3.7944	0.50251	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.7404	0.60899	มาก

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรอิสระในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านกระบวนการวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY ” อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมา คือ ปัจจัยเชิงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรของ วรเดช จันทรศร และกลุ่มตัวแปรด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 และตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 ตามลำดับ

## 2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวแปรเป็นรายด้าน

2.2.1 กลุ่มตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วยตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Donal S. Van Meter and Carl E. Van Horn) สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3 ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น

(n=126)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานท่านมีความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด	3.5238	0.88285	มาก
2	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติได้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด	3.649	0.91742	มาก
3	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนด้านงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ในระดับใด	3.8651	0.80352	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติได้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด	3.6667	0.74833	มาก
5	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด	3.627	0.77701	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6	องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมสำหรับการนำหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ระดับใด	3.6984	0.76179	มาก
7	องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงานที่มีสมรรถนะพร้อมรองรับ การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ในระดับใด	3.627	0.77701	มาก
8	ภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีผลกระทบต่อ การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติใน องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับใด	3.3571	0.81451	ปานกลาง
9	ในภาพรวมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลยอมรับ การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ในระดับใด	3.7619	0.66246	มาก
10	ในภาพรวมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นประโยชน์ ของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ในระดับใด	3.6746	0.8748	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.6437	0.66939	มาก

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์และ แวน สอร์น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการใช้ในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาคือ ในภาพรวมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลยอมรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมสำหรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ในภาพรวมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นประโยชน์ของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติชัดเจนมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 องค์การบริหารส่วน

ตำบลมีการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 องค์การบริหารส่วนตำบลมีทีมงานที่มีสมรรถนะพร้อมรองรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 ในภาพรวมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 และภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีผลกระทบต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ

2.2.2 ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การของวรเดช จันทรศร สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตาราง ที่ 4.4 ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การของ วรเดช จันทรศร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น (n=126)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการจูงใจบุคลากรให้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด	3.81	0.75593	มาก
2	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด	3.78	0.7578	มาก
3	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด	3.73	0.84297	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการติดตาม/ตรวจสอบการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด	3.63	0.88185	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการร่วมมือกันในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด	3.44	0.95913	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น (n=126)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6	หน่วยงานของท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือข้าราชการในการนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด	3.51	1.03341	มาก
7	ในภาพรวมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันกับ การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด	3.68	0.97694	มาก
8	ในภาพรวมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้การยอมรับ การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด	3.71	0.77828	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.66	0.74818	มาก

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการพัฒนาองค์กรของวาระฯ จันทรศรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการจูงใจบุคลากรให้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมา คือ ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานให้การยอมรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยคือ 3.71 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยคือ 3.68 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการติดตาม/ตรวจสอบการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยคือ 3.64 หน่วยงานให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยคือ 3.51 หน่วยงานท่านมีการร่วมมือกันในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยคือ 3.44 ตามลำดับ

2.2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของ  
ข้าราชการ “I AM READY” สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.5  
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของ  
ข้าราชการ “I AM READY”

(n=126)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านเสียสละและอุทิศตน เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด	3.66	0.841	มาก
2	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความซื่อสัตย์ต่อ งานที่รับผิดชอบมากน้อยเพียงใด	3.94	0.767	มาก
3	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	3.87	0.966	มาก
4	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงใด	3.76	1.054	มาก
5	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยยึด หลักความถูกต้องมากน้อยเพียงใด	3.96	0.824	มาก
6	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลัก ให้บริการเสมอภาคเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	3.96	0.975	มาก
7	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านยึดประโยชน์ ในการทำงานต่อส่วนรวมมากน้อยเพียงใด	3.83	0.98	มาก
8	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสนใจในตัว ต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	3.65	0.941	มาก
9	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสนใจที่จะนำ ความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	3.77	0.841	มาก
10	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย ในการทำงานมากน้อยเพียงใด	3.85	0.849	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n=126)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
11	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากน้อยเพียงใด	3.53	0.883	มาก
12	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลามากน้อยเพียงใด	3.7	0.813	มาก
13	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่มากน้อยเพียงใด	3.85	1.066	มาก
14	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านพร้อมรับบริการตรวจสอบความถูกต้องจากประชาชนมากน้อยเพียงใด	3.82	0.804	มาก
15	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากน้อยเพียงใด	3.87	0.715	มาก
16	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด	3.96	0.824	มาก
17	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของงานมากน้อยเพียงใด	3.71	0.902	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		<b>3.8</b>	<b>0.751</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อกระบวนการ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ ของข้าราชการ “I AM READY” ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลักการให้บริการที่เสมอภาคเท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านยึดประโยชน์ในการ

ทำงานต่อส่วนรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านพร้อมที่จะรับการตรวจสอบจากประชาชนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสนใจที่จะนำความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสนใจตื่นตัวต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 ตามลำดับ

2.2.4 *ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจ* สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.6  
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ

(n=126)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้ทันเวลามากน้อยเพียงใด	3.87	0.685	มาก
2	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด	3.73	0.784	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาชื่นชมและยอมรับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด	3.68	1.04	มาก
4	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานท่านมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำงานประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด	3.49	1.041	มาก
5	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านรับผิดชอบงานที่มีลักษณะท้าทายและจำเป็นต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากน้อยเพียงใด	3.44	0.992	มาก



ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

(n=126)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานมากน้อยเพียงใด	3.52	0.797	มาก
7	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้มีการวางแผนงานความก้าวหน้าของบุคลากรไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด	3.67	0.884	มาก
8	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสนใจตื่นตัวต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	3.83	0.922	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>		<b>3.79</b>	<b>0.503</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยเชิงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานท่านปฏิบัติงานได้ทันเวลาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานท่านมีความสนใจตื่นตัวต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานท่านปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ผู้บังคับบัญชาชื่นชมและยอมรับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ในหน่วยงานของท่านมีการวางแผนงานความก้าวหน้าของบุคลากรไว้ชัดเจนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 ในภาพรวมหน่วยงานท่านมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำงานประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานรับผิดชอบงานที่มีลักษณะท้าทายและจำเป็นต้องอาศัยความคิดริเริ่มใหม่ๆอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม คือระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความสำเร็จของการนำหลักการ  
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำทับ  
จังหวัดกระบี่

(n=126)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	หน่วยงานของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายอยู่ในระดับใด	3.92	0.615	มาก
2	เมื่อเทียบกับหน่วยงานที่มีระดับของผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลดี หน่วยงานของท่านมีความใกล้เคียงอยู่ในระดับใด	3.54	0.588	มาก
3	หน่วยงานของท่านมียุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนอยู่ในระดับใด	3.74	0.609	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานอยู่ในระดับใด	3.54	0.766	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบอยู่ในระดับใด	3.48	0.846	มาก
6	หน่วยงานของท่านมีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุนแรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในตำบลอยู่ในระดับใด	3.8	0.895	มาก
7	หน่วยงานของท่านมีสามารถให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดมากนักน้อยเพียงใด	3.77	0.554	มาก
8	หน่วยงานของท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงระดับของการตอบสนองตามความคาดหวังความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง	3.9	0.528	มาก
9	หน่วยงานของท่านตอบสนองความต้องการของประชาชนในระดับใด	3.89	0.47	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10	หน่วยงานของท่านแสดงบทบาทในการจัดการแก้ไขปัญหา สาธารณะได้ในระดับใด	3.65	0.803	มาก
11	หน่วยงานของท่านตอบสนองปัญหาสาธารณะได้ในระดับใด	3.67	8	มาก
12	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชน ได้รับทราบมากน้อยเพียงใด	3.98	0.698	มาก
13	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อ สาธารณะมากน้อยเพียงใด	3.78	0.875	มาก
14	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ ทุกกระบวนการมากน้อยเพียงใด	3.87	0.637	มาก
15	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านในภาพรวมในหน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด	4.04	0.638	มาก
16	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากรมากน้อยเพียงใด	3.74	0.905	มาก
17	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านใช้อำนาจภายใต้หลักกฎหมาย มากน้อยเพียงใด	3.85	0.621	มาก
18	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านบริหารราชการมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	3.85	0.67	มาก
19	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านบริหารราชการโดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากน้อยเพียงใด	3.59	0.783	มาก
20	หน่วยงานของท่านให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคทั่วถึงและ เท่าเทียมกันในระดับใด	4.01	0.482	มาก
21	ในภาพรวมหน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น ในระดับใด	4.04	0.662	มาก
22	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการบริหารงานโดยมุ่งเน้น ฉันทามติในระดับใด	3.83	0.759	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>		<b>3.65</b>	<b>0.683</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรตาม คือ ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในภาพรวมหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมา ในภาพรวมหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคทั่วถึงและเท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 หน่วยงานของท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวังความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านตอบสนองความต้องการของประชาชนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะรับการตรวจสอบทุกกระบวนการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 ผู้บริหารในหน่วยงานท่านใช้อำนาจภายใต้หลักกฎหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ผู้บริหารในหน่วยงานท่านบริหารราชการมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการบริหารงานโดยมุ่งเน้นฉันทามติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้กับองค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งทางด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในตำบลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านสามารถให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมียุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและดำเนินการให้แก่บุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านตอบสนองปัญหาสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านแสดงบทบาทในการจัดการแก้ไขปัญหาสาธารณะได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านบริหารราชการโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อเทียบกับหน่วยงานที่มีระดับผลการปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิผลดี หน่วยงานของท่านมีความใกล้เคียงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 และหน่วยงานของท่านมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

##### 4.1 การทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

เป็นผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยว่า “ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70” โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ t (t-test) และได้กำหนดสมมติฐานว่า ( $H_0$ ) และสมมติฐานทางเลือก ( $H_1$ ) ของการวิจัย ไว้ดังนี้

$H_0$ : ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีต่ำกว่าร้อยละ 70 ( $\mu < 70$ )

$H_1$ : ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ( $\mu \geq 70$ )

ซึ่งการปฏิเสธ  $H_0$  จะต้องเข้าเงื่อนไข 2 ประการ คือ

1) Sig( 2-tailed) < .5 และ 2)  $t > 0$

2

ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงได้ดังตาราง 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

(N = 126)

ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	Std.Error. Mean	T	Sig (2-tailed)	Sig (1-tailed)
ความสำเร็จ	3.79	0.50	4.48	84.757	0.000*	0.000*

\* P = &lt; .05

จากตารางที่ 4.8 ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยมีความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และเมื่อนำมาทดสอบ t-test ได้ค่าของ t เท่ากับ 84.757 มีค่า Sig (1-tailed) ของการทดสอบทางเดียวเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

#### 4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมมติฐานการวิจัยว่า “ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่” ได้ใช้การวิเคราะห์ F-test (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของการวิจัย ไว้ดังนี้

$H_0$ : ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ( $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ )

$H_1$ : ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ( $\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ )

- $\mu_1$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยขององค์การบริหารส่วนตำบลคินอูม
- $\mu_2$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำทับ
- $\mu_3$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยขององค์การบริหารส่วนตำบลคินแดง
- $\mu_4$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง

ผลการวิเคราะห์ F-test (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ แสดงได้ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

(N = 126)

หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	sig
องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม	37	3.92	.375	20.234	.000*
องค์การบริหารส่วนตำบลลำทับ	40	3.83	.215		
องค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง	28	4.04	.092		
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง	21	3.17	.836		

\* P = < .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติ F-test (One way ANOVA) ได้ค่า Sig เท่ากับ .011 (Sig < .05) ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นหมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  ที่กำหนดว่าระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ จากข้อค้นพบดังกล่าวจึงนำมาตรวจสอบโดยเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Different) ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

(n= 126)

องค์การบริหารส่วนตำบล	ค่าเฉลี่ย	ดินอุดม	ลำทับ	ดินแดง	ทุ่งไทรทอง
	ค่าเฉลี่ย	3.9200	3.8300	4.0400	3.1700
ดินอุดม	3.92	0.0000	0.0900	0.1200	0.7500
ลำทับ	3.83	0.0900	0.0000	0.2100	0.6600
ดินแดง	4.04	0.1200	0.2100	0.0000	0.8700
ทุ่งไทรทอง	3.17	0.7500	0.6600	0.8700	0.0000

\* The mean difference is significant at the .05 level.

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 4 แห่งในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD พบว่า มีองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งมีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลลำทับมีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติต่ำกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง แต่สูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลดินแดงมีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทองมีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติต่ำกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม



สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของ องค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

#### 4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยสมมติฐานกำหนดว่า กลุ่มตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และกลุ่มตัวแปรด้านบุคคลมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “กลุ่มตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และกลุ่มตัวแปรด้านบุคคลมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่” ประกอบด้วยตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Donal S. Van Meter and Carl E. Van Horn) ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรของวรเดช จันทรศร ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” และ ปัจจัยจูงใจ สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มมากที่สุดมาใช้ ซึ่งได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) และสมมติฐานทางเลือก ( $H_1$ ) ของการวิจัย ไว้ดังนี้

$H_0$ : กลุ่มตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Donal S. Van Meter and Carl E. Van Horn) ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรของวรเดช จันทรศร ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” และปัจจัยจูงใจ ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

$H_1$ : กลุ่มตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Donal S. Van Meter and Carl E. Van Horn) ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรของวรเดช จันทรศร ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” และปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน Stepwise ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงได้ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำ  
 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ  
 ลำทับ จังหวัดกระบี่

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย	
	1	2
ปัจจัยจูงใจ ( $X_1$ )		.430
ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการไทย "I AM READY" ( $X_2$ )	.900	.538
Constant	1.581	1.377
R	.900	.929
R <sup>2</sup>	.810	.864
R <sup>2</sup> Change	.810	.054
Std.Error of the Estimate	.220	.187
F	528.790	390.459
Sig(2tailed)	.000*	.000*

\*P<.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ถดถอยพบว่า ปัจจัยด้าน  
 กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ "I AM READY" เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้า  
 ผู้สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่องระดับความสำเร็จของการนำ  
 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัด  
 กระบี่ ได้ร้อยละ 81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (R<sup>2</sup> Change= .810,P = .000) ตัวแปรที่เข้า  
 ผู้สมการถดถอยลำดับต่อมาคือ ปัจจัยจูงใจ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้เพียง ร้อยละ 5.4  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (R<sup>2</sup> Change= .054,P = .000) และเมื่อรวมตัวแปรทั้ง 2 ตัวเข้า  
 ด้วยกันแล้วปรากฏว่า สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องความสำเร็จของการนำหลักการบริหาร  
 กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ  
 86.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (R<sup>2</sup> = .864,P = .000)

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักของตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปร เรื่องความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ระหว่างตัวแปร 3 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้วตัวแปรที่มีอิทธิพลและอธิบายความผันแปรเรื่องความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ได้จากมากไปหาน้อย เรียงตามลำดับได้ ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” (Beta = .538 , P < .05) (2) ปัจจัยจิตใจ (Beta = .430, P < .05) โดยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว คือ กลุ่มตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” และปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการนำปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” และปัจจัยจิตใจไปปฏิบัติจะทำให้มีความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มากขึ้นด้วย

ทั้งนี้ สามารถแสดงเป็นสมการถดถอยความผันแปรตามได้ดังนี้

$$\text{สมการถดถอย} \quad Y = 1.377 + .430 X_3 + .538 X_2$$

โดยที่ Y คือ ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

$X_2$  คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY”

$X_3$  คือ ปัจจัยจิตใจ

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวแปรด้านบุคคล (คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” และปัจจัยจิตใจ) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ใช้รูปแบบไม่ทดลอง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ซึ่งผู้ศึกษานำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ สรุป การวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้

#### 1. สรุป

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่
- 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้มีประสิทธิภาพต่อไป

##### 1.2 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

สมมติฐานที่ 2 ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

สมมติฐานที่ 3 กลุ่มตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และกลุ่มตัวแปรด้านบุคคลมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกระบี่

### 1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัย คำนวณได้จากจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ทั้งหมด 4 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 126 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ .05 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยในการเลือกกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิจัยโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีบังเอิญ

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) มีคำถาม 5 ข้อ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้อคำถามและเกณฑ์การวัดเพื่อวัดปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากร นโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทักษะของผู้ปฏิบัติ ปัจจัยด้านการจูงใจ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ความผูกพันและการยอมรับ ปัจจัยด้านกระบวนการวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า โดยเป็นคำถามประเภทปลายปิด (Closed Form) ให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยหลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ โดยเป็นคำถามประเภทปลายปิด (Closed Form) ให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ

1.3.3 ขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาและรายละเอียดที่กำหนดไว้ และตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องของการใช้ภาษา และความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ตรวจสอบ และแนะนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเนื้อหา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์มากขึ้น นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 15 สิงหาคม ถึงวันที่ 5 กันยายน 2554 เป็นเวลา 22 วัน โดยทำหนังสือถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 4 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 126 คน พร้อมระบุให้ส่งคืนภายในกำหนด ทั้งนี้ได้รับแบบสอบถามคืนครบตามที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 100

1.3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสถิติจากกลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงผลไปยังค่าพารามิเตอร์ของประชากร โดยการทดสอบสมมติฐาน และใช้สถิติ ค่า  $t$ -test ใช้สำหรับการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ค่า  $F$ -test (One-way ANOVA) ใช้สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกระบี่ มีค่านัยสำคัญทางสถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

## 1.4 ผลการวิจัย

### 1.4.1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่งในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 126 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ระดับตำแหน่งปัจจุบัน สังกัดหน่วยงานและอายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน (ร้อยละ 68.24) ช่วงอายุที่พบมากที่สุดอยู่ในระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 72 คน (ร้อยละ 57.14) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีโดยส่วนใหญ่ จำนวน 102 คน (ร้อยละ 80.95) และระดับตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ 4- 6 มากที่สุด จำนวน 62 คน (ร้อยละ 49.20) รับราชการอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลลำทับมากที่สุด จำนวน 40 คน (ร้อยละ 31.70) และมีอายุราชการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มากสุด จำนวน 48 คน (ร้อยละ 38.10)

### 1.4.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระคือ กลุ่มตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ตัวแปรที่อยู่ในตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติของของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น 2) ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรของวรเดช จันทรศร และกลุ่มตัวแปรด้านบุคคล ประกอบด้วย 1) กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการในเรื่อง “I AM READY” 2) ปัจจัยจูงใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาคือ ในภาพรวมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลยอมรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมสำหรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ในภาพรวมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นประโยชน์ของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติชัดเจนมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 องค์การบริหารส่วนตำบลมีทีมงานที่มีสมรรถนะพร้อมรองรับการนำ

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 ในภาพรวมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 และภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีผลกระทบต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ

2) กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการพัฒนาองค์กรของวาระเจ็ด จันทรศรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการจูงใจบุคลากรให้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมา คือ ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานให้การยอมรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยคือ 3.71 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยคือ 3.68 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการติดตาม/ตรวจสอบการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยคือ 3.64 หน่วยงานให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยคือ 3.51 หน่วยงานท่านมีการร่วมมือกันในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยคือ 3.44 ตามลำดับ

3) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อกระบวนการวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความถูกต้องอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการให้บริการที่เสมอภาคเท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่



อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านยึดประโยชน์ในการทำงานต่อส่วนรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านพร้อมที่จะรับการตรวจสอบจากประชาชนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสนใจที่จะนำความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสนใจตื่นตัวต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 ตามลำดับ

4) กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานท่านปฏิบัติงานได้ทันเวลาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานท่านมีความสนใจตื่นตัวต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานท่านปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ผู้บังคับบัญชาชื่นชมและยอมรับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ในหน่วยงานของท่านมีการวางแผนทางความก้าวหน้าของบุคลากรไว้ชัดเจนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 ในภาพรวมหน่วยงานท่านมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำงานประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานรับผิดชอบงานที่มีลักษณะท้าทายและจำเป็นต้องอาศัยความคิดริเริ่มใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 ตามลำดับ

1.4.3 *ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม* กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม คือ ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในภาพรวมหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมา ในภาพรวมหน่วยงานของ

ท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคทั่วถึงและเท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 หน่วยงานของท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวังความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านตอบสนองความต้องการของประชาชนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะรับการตรวจสอบทุกกระบวนการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 ผู้บริหารในหน่วยงานท่านใช้อำนาจภายใต้หลักกฎหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ผู้บริหารในหน่วยงานท่านบริหารราชการมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการบริหารงานโดยมุ่งเน้นฉันทามติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้กับองค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งทางด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในตำบลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านสามารถให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมียุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและดำเนินการให้แก่บุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านตอบสนองปัญหาสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านแสดงบทบาทในการจัดการแก้ไขปัญหาสาธารณะได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านบริหารราชการโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อเทียบกับหน่วยงานที่มีระดับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลดี หน่วยงานของท่านมีความใกล้เคียงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 และหน่วยงานของท่านมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 ตามลำดับ

#### 1.4.4 การทดสอบสมมติฐาน

1) การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไปปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) การทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยทดสอบระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม มีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำทับมีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติต่ำกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง แต่สูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลดินแดงมีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทองมีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติต่ำกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

3) การทดสอบสมมติฐานที่ 3 โดยสมมติฐานกำหนดว่า กลุ่มตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และกลุ่มตัวแปรด้านบุคคลมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวแปรด้านบุคคล (ปัจจัยจิตใจและปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY”) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยเมื่อรวมตัวแปรทั้ง 2 ตัวเข้าด้วยกันแล้วสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 86.4 ส่วนตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มิเตอร์ และแวนฮอร์น กับตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการพัฒนาองค์กรของ วรเดช จันทรศร เป็นตัวแปรที่ไม่พบความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

## 2. อภิปรายผล

### 2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

จากสมมติฐานที่ 1 ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

จากการวิจัยพบว่า ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไปปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ดังตารางที่ 4.8) เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ เป็นส่วนราชการขนาดเล็ก เรื่องของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้ใหม่ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้จัดทำเป็นเกณฑ์สำหรับใช้ประเมินเพื่อจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) 10 ข้อ ซึ่งเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่ การรับรู้และการตีความของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเรื่องนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดินแดงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก แต่มีบุคลากรจำนวนมากที่สุด การดำเนินงานจึงมีความคล่องตัวสูง ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติ ทำให้บุคลากรมีทัศนคติในการทำงานที่ดีต่อองค์กร ทำให้ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอีก 3 แห่ง

ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับขนาดองค์กร ไม่ควรมีบุคลากรน้อยเกินไป เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่พัฒนางานให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้ อีกทั้งผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจโยมอบการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการให้แก่บุคลากรที่เป็นเจ้าของงาน ได้มีโอกาสในการกำหนดวิธีการ หรือแนวทางที่เหมาะสมได้เองเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

## 2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

จากสมมติฐานที่ 2 ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

จากการวิจัยพบว่า ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Different) พบความแตกต่างดังตารางที่ 4.10 ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดมมีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำทับมีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติต่ำกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง แต่สูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลดินแดงมีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทองมีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติต่ำกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม

จากการวิจัยพบความแตกต่างของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล อธิบายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลดินแดงมีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.04 เหตุที่องค์การบริหารส่วนตำบลดินแดงมีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น อาจเกิดจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดินแดงได้ให้ความสำคัญกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีซึ่งประกอบด้วย

1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness)
2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)
3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)
4. หลักการรับผิดชอบ (Accountability)
5. หลักความโปร่งใส (Transparency)
6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)
7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)
8. หลักนิติธรรม (Rule of Law)
9. หลักความเสมอภาค (Equity)
10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)

จะเห็นได้ว่า การที่องค์กรบริหารส่วนตำบลดินแดงได้มีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 10 หลัก มาเป็นกรอบหรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล จึงส่งผลให้ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรบริหารส่วนตำบลดินแดงสูงกว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลอีก 3 แห่งในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ น่าจะเกิดจากบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเหล่านั้นไม่ได้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงจึงส่งผลให้มีระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติต่ำกว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลดินแดง

### 2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

จากสมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ว่า กลุ่มตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติและกลุ่มตัวแปรด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

จากการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ เพียง 2 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรในกลุ่มตัวแปรด้านบุคคล จากทั้งหมด 4 ตัวแปร (ดังตารางที่ 4.11) มีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2. ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” ประกอบด้วย ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสมัย (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) และมุ่งเน้นผลงาน (Yield)

ตัวแปรอิสระดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งถูกพัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยจูงใจกับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ปัจจัยจูงใจเป็นตัวแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ (2543: 291) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ พลังที่ริเริ่ม กำกับ และค้ำจุนพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมาย หรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544: 254) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจคือภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ออกมาอย่างมีจุดหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด นรา สมประสงค์ (2544: 120) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการดังนี้ การจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลแต่ละกลุ่มในองค์การ ช่วยให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

การที่กลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ อาจจะเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ได้มีการมุ่งใจให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ 10 หลัก คือ หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักความเสมอภาค (Equity) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) ซึ่งหากบุคลากรได้นำหลักการดังกล่าวไปใช้ในการทำงานแล้วจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ได้ทำงานในลักษณะที่ท้าทาย และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ปัจจัยจึงมีอิทธิพลต่อต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ดังนี้

หลักประสิทธิผล (Effectiveness) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการมุ่งใจบุคลากรให้ปฏิบัติงาน โดยมีผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ของแผนการปฏิบัติราชการ ตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานรวมถึงมีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการมุ่งใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการ ออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

หลักการตอบสนอง (Responsiveness) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่มีการมุ่งใจให้บุคลากรให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจรวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง



หลักการรับผิดชอบ (Accountability) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการจูงใจให้บุคลากรการแสดงควมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะรวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

หลักความโปร่งใส (Transparency) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานโดยเน้นกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

หลักการมีส่วนร่วม (Participation) องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่มีการจูงใจให้ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหาร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ผู้บริหารมีการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่ หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควรรวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากรโดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

หลักนิติธรรม (Rule of Law) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการจูงใจให้บุคลากรมีการใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หลักความเสมอภาค (Equity) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการจูงใจให้บุคลากรให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีแบ่งแยก ด้านชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรดำเนินงานโดยถือหลักการหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้าน

2. การพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” กับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยอีกหนึ่งตัวแปร ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย แผนที่ 5 (พ.ศ.2546–2550) ได้กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการให้เอื้อต่อการนำพัฒนาระบบราชการ โดยเห็นว่าการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของข้าราชการไม่สามารถทำได้โดยใช้อำนาจสั่งการ การถ่ายทอดความรู้ในลักษณะให้การศึกษาฝึกรอบหรือการรณรงค์แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น จำเป็นต้องบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ด้วยตนเอง ด้วยความเต็มใจ เพราะเชื่อมั่นว่าการเรียนรู้ต้องเป็นเรื่องของผู้เรียน (อ้างถึงใน: 154) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549 : 3-4) ได้ให้ความหมายของกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการหมายถึงกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ที่พึงประสงค์สำหรับการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เพื่อใช้เป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ คือทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) และมุ่งเน้นผลงาน (Yield)

การที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่นั้น อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านั้น ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติจึงได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ช่วยเสริมการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 10 หลักไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น ดังนี้

หลักประสิทธิผล (Effectiveness) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานให้ปฏิบัติงานโดยมีผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุ วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย ของแผนการปฏิบัติราชการ ตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการรวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วน ราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานรวมถึงมีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานให้มีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

หลักการตอบสนอง (Responsiveness) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานบุคลากรให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

หลักการรับผิดชอบ (Accountability) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานให้มีการแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

หลักความโปร่งใส (Transparency) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานให้บุคลากรดำเนินงานโดยเน้นกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

หลักการมีส่วนร่วม (Participation) องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานให้ข้าราชการประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานให้มีและใช้อำนาจการตัดสินใจทรัพยากร และภารกิจจากที่ได้รับมอบอำนาจ โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากรโดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

หลักนิติธรรม (Rule of Law) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานให้บุคลากรมีการใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หลักความเสมอภาค (Equity) องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานให้บุคลากรให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานให้บุคลากรในองค์กรดำเนินงาน โดยถือหลักการหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้าน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจ และกระบวนทัศน์วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ ของข้าราชการ “I AM READY” กล่าวได้ว่าเป็นตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

ในส่วนของการไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติกับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ นั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรของวาระเดช จันทรศร กับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ซึ่งตัวแบบการพัฒนาองค์กรของวาระเดช จันทรศร ประกอบด้วย การจูงใจ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และความผูกพันและการยอมรับ สามารถอธิบายได้ดังนี้

การจูงใจ พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ อาจเป็นเพราะความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ เป็นเรื่องระดับบุคคลมากกว่าองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงเห็นว่า การจูงใจบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเท่านั้นที่มีอิทธิพลส่งเสริมความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

ภาวะผู้นำ พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ อาจเป็นเพราะผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านั้นล้วนมีภาวะผู้นำสูงในการที่จะนำองค์กรไปสู่สู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงเห็นว่า ภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

การมีส่วนร่วม พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ อาจเป็นเพราะประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านั้นมีส่วนร่วมในการที่จะนำองค์กรไปสู่ไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสูงอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงเห็นว่า การมีส่วนร่วมไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

การทำงานเป็นทีม พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านั้นล้วนมีการทำงานเป็นทีมอยู่แล้วในการที่จะนำองค์กรไปสู่ไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงเห็นว่า การทำงานเป็นทีมไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

ความผูกพันและการยอมรับ พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรขนาดเล็ก จึงมีความผูกพันและการยอมรับในการที่จะนำองค์กรไปสู่ไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสูงอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงเห็นว่า ความผูกพันและการยอมรับไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

2. การไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น กับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ซึ่งตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น ประกอบด้วย วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และทัศนคติของผู้ปฏิบัติสามารถอธิบายได้ดังนี้

วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านั้นล้วนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่แล้ว จากการมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง

ที่ดี พ.ศ.2546 ที่กำหนดให้ข้าราชการบริหารราชการโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การมีความโปร่งใสในการทำงาน มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า มีการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน มีการประเมินผลการทำงาน และมีการลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงเห็นว่า วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบายไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

ทรัพยากรนโยบาย พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านั้นล้วนมีความพร้อมในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ในการที่จะนำองค์กรไปสู่ไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงเห็นว่า ทรัพยากรนโยบายไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ อาจเป็นเพราะผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านั้นล้วนมีการสื่อสารระหว่างองค์กรและจัดกิจกรรมเสริมแรงอย่างสม่ำเสมอคือ มีความเข้าใจ และมีจุดมุ่งหมายในการที่จะนำองค์กรไปสู่ไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงเห็นว่า การสื่อสารระหว่างองค์กรและการจัดกิจกรรมเสริมแรงไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ อาจเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ล้วนมีขนาดเล็ก มีส่วนราชการภายในเพียง 4 ส่วนราชการ ซึ่งการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ สามารถหาแนวทางร่วมกันได้ง่ายและดำเนินการได้โดยมีเอกภาพอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จึงเห็นว่า ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านั้นเห็นว่า หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบสังคม ซึ่งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนจะต้องนำไปปฏิบัติร่วมกัน โดยการเชื่อมโยงเป็นพหุภาคีและประสานสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความสามัคคี เสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน ชุมชน และสังคม ตลอดจนประเทศชาติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงเห็นได้ว่า เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ กรณีพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านั้นมีความตั้งใจและให้ความร่วมมือที่จะนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอยู่แล้ว และผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงเห็นว่า ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ กรณีพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยด้านกระบวนการวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” ประกอบด้วย ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก



ทันสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) และ มุ่งเน้นผลงาน (Yield) ดังนั้น เพื่อให้การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติใน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ให้ประสบความสำเร็จมากขึ้นผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะดังนี้

### 3.1.1 ปัจจัยเชิงใจ

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลควรมี การจัดทำตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อตรวจสอบการทำงานของบุคลากรว่าสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดความ คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรที่เสียไปให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติราชการ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรมีการชื่นชมและยอมรับ บุคลากรที่มีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปรับใช้ในการทำงาน เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 10 หลักการนี้ไปสู่การปฏิบัติในการทำงานจริง โดยอาจจะมีการจัดทำในรูปประกาศหรือโล่เชิดชูเกียรติ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารหน่วยงานควรมีการมอบหมายงาน ในลักษณะที่ท้าทายกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ได้มีโอกาสแสดงความคิดสร้างสรรค์เข้า มาใช้ในการพัฒนางาน และควรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมี การส่งเสริมให้มีการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในหน่วยงานเพื่อให้เกิดการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่สูงขึ้นในการทำงาน

4) ความรับผิดชอบ ผู้บริหารหน่วยงานควรมีการมอบหมายงานใน ลักษณะที่ท้าทายกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสในการแสดงความคิด สร้างสรรค์งานใหม่ๆขึ้นมาและมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบด้วยตัว บุคลากรเอง

5) ความก้าวหน้า ผู้บริหารหน่วยงานควรมีการจัดทำเส้นทางความ ก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน และ ผู้บริหารหน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการ ปฏิบัติจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

### 3.1.2 ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY”

- 1) ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักในการทำงานแบบเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต และอุทิศตนในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
- 2) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานด้วยการมาทำงานตรงต่อเวลา ไม่มาทำงานสายกว่าที่กำหนด ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นการทำงานในเชิงรุก มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 3) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพ ไม่ทำผิดระเบียบกฎหมาย ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ในทางทุจริต และกรณีเกิดการกระทำผิดกฎหมายก็พร้อมรับผิดชอบในการกระทำนั้น
- 4) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม (Relevancy) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพและนำความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เช่น การเรียนการสอนผ่านหลักสูตรทางไกล (ระบบ E-learning) การใช้ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ในการรับส่งหนังสือ การประชุมทางไกลผ่านระบบ Video Conference
- 5) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) ผู้บริหารหน่วยงานควรมีการทำความเข้าใจเป้าหมายในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานและผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามประเมินผลได้ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่
- 6) รับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม (Accountability) องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักความรับผิดชอบต่อการทำงาน มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และให้ประชาชนสามารถขอข้อมูลหรือเข้ามาตรวจสอบผลการดำเนินงานได้ เช่น การจัดทำเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อบริการข้อมูลแก่ประชาชนและจัดทำกระดานสนทนาเพื่อรับฟังเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ เป็นต้น
- 7) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส (Democracy) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมสิทธิและความเสมอภาคระหว่างหญิงชายภายในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกพวกพ้อง

8) มุ่งเน้นผลงาน (Yield) องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Process) ที่ชัดเจน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ตรงกับความคาดหวังขององค์กร

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลควรผลักดันการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การนำไปสู่การปฏิบัติ และติดตามประเมินผล โดยมีการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมแก่องค์กร และควรมุ่งสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Work) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) และการใช้หลักประชาธิปไตย การสร้างภาวะผู้นำและผู้ตามในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนจัดกิจกรรมจูงใจเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่บุคลากร อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของหน่วยงาน

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาแนวทางการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จ
- 2) ควรศึกษาแนวทางการนำการบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ
- 3) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กองราชการส่วนตำบล (2543) ข้อมูลสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนประจำปี 2543  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อาสาศึกษาดินแดน
- การปกครองกระทรวงมหาดไทย (2538) คู่มือปฏิบัติงานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล  
กองราชการส่วนตำบล: โรงพิมพ์ท้องถิ่น
- \_\_\_\_\_. (2538) กฎหมายระเบียบข้อบังคับ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล  
กองราชการส่วนตำบล: โรงพิมพ์ท้องถิ่น
- โกวิท พวงงาม (2548) การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิชการพิมพ์
- กัญญา ไชยวงศ์ (2547) “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสถาน  
ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- จิตรภา คุณทลบุตร (2550) การวิจัยสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก
- ชัยภูมิ สีชมพู (2548) “รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล”  
การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
- ณัฐกร สิทธิชัย (2548) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา สาขา  
รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่แผนงาน บริษัท กฟผ. จำกัด (มหาชน)”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ดารณี พานทอง และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2542) ทฤษฎีการจูงใจ กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ (2545) โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบการบริหาร  
จัดการที่ดี นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า
- ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2547) “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ในการตรวจสอบ  
ถ่วงดุล” ใน ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทฤษฎีและหลักการทางรัฐประศาสนศาสตร์  
หน้าที่ 7 หน้า 370 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- ทองปาน แวงโสธรณ์ (2541) “แรงจูงใจในการเลือกเรียนสายสามัญหรือสายอาชีพของนักเรียน  
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2549) “รัฐประศาสนศาสตร์กับการปฏิรูประบอบราชการ” ใน *ประมวล  
สาระชุดวิชาแนวคิดทฤษฎีและหลักการทางรัฐประศาสนศาสตร์* หน้าที่ 11  
หน้า 205-206 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธีรยุทธ บุญมี (2541) “3 ยุทธศาสตร์ 10 แนวทางสู่ธรรมรัฐ” *มติชนรายวัน* หน้า 17
- นพพล สุรนักรินทร์ (2547) “การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล  
ทัศนะของประชาชน จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นรา สมประสงค์ (2544) “แรงจูงใจ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทฤษฎีและแนวปฏิบัติ  
ในการบริหารการศึกษา* หน้าที่ 6 หน้า 120 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นฤมล ทับจุมพล (2544) “แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วย “ธรรมรัฐแห่งชาติ” ” ใน *การจัดการ  
ปกครอง Governance*. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการในวาระครบรอบ  
50 ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นารีรัตน์ จำจด (2551) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการ  
บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณี กรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง”  
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พงษ์ธรา วิจิตรเวชไพศาล (2548) “ดัชนีชี้วัดที่มีอิทธิพลต่อการประเมินประสิทธิภาพการ  
สาธารณสุข: ศึกษากรณี โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พรทิพา สหกลจักร (2547) “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในเทศบาลนคร  
นนทบุรี: ความพร้อมในการนำมาใช้” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ไพโรจน์ พรหมสาสน์ (2545) *นานาชาติชนะว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี*  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ กองกลาง สำนักงาน ก.พ.
- ไพศาล ตั้งสมบูรณ์ (2548) “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

- ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนา** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- วรรณ จันทรศร (2540) **การนำนโยบายไปปฏิบัติ** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ
- วรพจน์ ทรัพย์สุนทรกุล (2548) “การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของพนักงานเทศบาล: ศึกษากรณี เทศบาลในจังหวัดภูเก็ต” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วรภัทร โตรณะเกษม (2545) **นานาทศนะว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ กองกลาง สำนักงาน ก.พ.
- ศุภชัย ยาวะประภาส (2538) **นโยบายสาธารณะ** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สถาบันพระปกเกล้า (2549) **ทศวรรษ: ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์
- สมบัติ ชำรงชัยวงศ์ (2545) **นโยบายสาธารณะ แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ** พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาธรรม
- สมยศ นาวิการ (2543) **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549) **คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี** พิมพ์ครั้งที่ 2 นนทบุรี: สหมิตรพรินต์ติ้ง
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) **คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)** กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรีเมียร์ โปร จำกัด
- สุดจิต นิमितกุล (2543) “กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี” ใน **การปกครองที่ดี (Good Governance)** กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล



## แบบสอบถาม

## เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ:  
ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม องค์การบริหารส่วนตำบลลำทับ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง และองค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามเพื่อวัดระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

ส่วนที่ 4 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ให้ประสบความสำเร็จ

3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด แต่จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น

4. ขอความกรุณานำแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ส่งคืนให้ฝ่ายอำนวยการ/ฝ่ายบริหารทั่วไปเพื่อรวบรวมจัดส่งให้ นางพรรณรายณ์ เวณูผล หัวหน้าสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ภายในวันที่ 15 กรกฎาคม 2554

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

นางพรรณรายณ์ เวณูผล

นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. 0 75650120 (มือถือ) 084 8480547

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าที่ข้อความที่เป็นจริง หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

- ( ) 1. ต่ำกว่า 30 ปี ( ) 3. 41-50 ปี  
( ) 2. 30 – 40 ปี ( ) 3. 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 3. สูงกว่าปริญญาตรี  
( ) 2. ปริญญาตรี ( ) 4. อื่นๆ โปรดระบุ .....

4. ระดับตำแหน่งปัจจุบัน

- ( ) 1. ระดับ 1 -3 ( ) 3. ระดับ 7 -8  
( ) 2. ระดับ 4 -6 ( ) 4. ระดับ 9 ขึ้นไป

5. สังกัดหน่วยงาน

- ( ) 1. องค์การบริหารส่วนตำบลดินอุดม  
( ) 2. องค์การบริหารส่วนตำบลลำทับ  
( ) 3. องค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง  
( ) 4. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง

6. อายุราชการ

- ( ) 1. ต่ำกว่า 1 ปี ( ) 3. 4-6 ปี  
( ) 2. 1-3 ปี ( ) 4. 6 ขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี  
ไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียดและพิจารณาให้ถ่องแท้ว่า ปัจจัยต่อไปนี้ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อความละ 1 คำตอบ

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ</b>					
1	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานท่านมีความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด					
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติได้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด					
3	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ในระดับใด					
4	หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติได้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
5	หน่วยงานของท่านมีการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด					
6	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมสำหรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ระดับใด					
7	หน่วยงานของท่านมีทีมงานที่มีสมรรถนะพร้อมรองรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านอยู่ในระดับใด					
8	ภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีผลกระทบต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในหน่วยงานท่านอยู่ในระดับใด					
9	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด					
10	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านเห็นประโยชน์ของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
<b>ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร</b>						
11	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการจูงใจบุคลากรให้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด					
12	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด					
13	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด					
14	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการติดตาม/ตรวจสอบการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด					
15	หน่วยงานของท่านมีการร่วมมือกันในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด					
16	หน่วยงานของท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือข้าราชการในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด					
17	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความผูกพันกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านให้การยอมรับในการนำหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ ในระดับใด					
<b>กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY”</b>						
19	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านเสียดสีและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ ของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด					
20	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความซื่อสัตย์ต่องานรับผิดชอบ มากน้อยเพียงใด					
21	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด					
22	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงใด					
23	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง มากน้อยเพียงใด					
24	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลักการ ให้บริการที่เสมอภาคเท่าเทียมกันมาก น้อยเพียงใด					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
25	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสนใจตื่นตัวต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด					
26	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสนใจตื่นตัวต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด					
27	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสนใจที่จะนำความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด					
28	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานมากนักน้อยเพียงใด					
29	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากนักน้อยเพียงใด					
30	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลามากน้อยเพียงใด					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
31	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่มากน้อยเพียงใด					
32	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีพร้อมรับการตรวจสอบความถูกต้องจากประชาชนอยู่ในระดับใด					
33	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากน้อยเพียงใด					
34	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด					
35	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของงานมากน้อยเพียงใด					
	<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
36	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้ทันเวลามากน้อยเพียงใด					
37	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด					



ข้อ ที่	คำถาม	ระดับที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
38	ผู้บังคับบัญชาชื่นชมและยอมรับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด					
39	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการยก ย่องชมเชยบุคลากรที่ทำงานประสบ ความสำเร็จมากน้อยเพียงใด					
40	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของ ท่านรับผิดชอบงานที่มีลักษณะท้าทาย และจำเป็นต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ใหม่ๆมากน้อยเพียงใด					
41	ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานของ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อ ความสำเร็จของงานมากน้อยเพียงใด					
42	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านได้มีการ วางเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด					
43	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านได้มีการ ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรอยู่ ในระดับใด					

**ส่วนที่ 3 ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ  
ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียดและพิจารณาให้ถ่องแท้ว่า ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อความละ

1 คำตอบ

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)</b>						
44	หน่วยงานของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายอยู่ในระดับใด					
45	เมื่อเทียบกับหน่วยงานที่มีระดับของผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลดีหน่วยงานความใกล้เคียงอยู่ในระดับใด					
46	หน่วยงานของท่านมียุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนอยู่ในระดับใด					
47	หน่วยงานของท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานอยู่ในระดับใด					
48	หน่วยงานของท่านมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบอยู่ในระดับใด					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
49	หน่วยงานของท่านมีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุนแรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในตำบลอยู่ในระดับใด					
50	หน่วยงานของท่านมีสามารถให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดมากน้อยเพียงใด					
51	หน่วยงานของท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวังความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างอยู่ในระดับใด					
52	หน่วยงานของท่านตอบสนองความต้องการของประชาชนในระดับใด					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
53	หน่วยงานของท่านแสดงบทบาทในการจัดการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขได้ในระดับใด					
54	หน่วยงานของท่านตอบสนองปัญหาสาธารณสุขได้ในระดับใด					
55	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบมากน้อยเพียงใด					
56	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณสุขมากน้อยเพียงไร					
57	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะรับการตรวจสอบทุกกระบวนการมากน้อยเพียงใด					
58	ในภาพรวมในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงไร					
59	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากรมากน้อยเพียงใด					
60	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านใช้อำนาจภายใต้หลักกฎหมายมากน้อยเพียงใด					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
61	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านบริหาร ราชการมีความเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด					
62	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านบริหาร ราชการโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากน้อยเพียงใด					
63	หน่วยงานของท่านให้บริการ ประชาชนอย่างเสมอภาคทั่วถึงและ เท่าเทียมกันในระดับใด					
64	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านเปิด โอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นใน ระดับใด					
65	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านมีการ บริหารงานโดยมุ่งเน้นฉันทามติใน ระดับใด					

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อเสนอแนะแนวทางการนำหลักการ  
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่  
ให้ประสบความสำเร็จ

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความคิดเห็นของท่าน

**สภาพแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่าน**

จุดแข็ง หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตัวเสริมประโยชน์  
ต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

**1. จุดแข็ง ได้แก่**

- 1.1.....  
1.2.....  
1.3.....  
1.4.....  
1.5.....

จุดอ่อน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อการนำหลักการ  
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแล้วไม่ประสบความสำเร็จ

**2. จุดอ่อน ได้แก่**

- 2.1.....  
2.2.....  
2.3.....  
2.4.....  
2.5.....

### สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลของท่าน

โอกาส หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้น และเห็นว่าควรจะนำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การสร้างเครือข่าย การให้ความรู้ความเข้าใจ และคำแนะนำแก่ข้าราชการ

#### 3. โอกาส ได้แก่

- 3.1.....
- 3.2.....
- 3.3.....
- 3.4.....
- 3.5.....

อุปสรรค หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อจำกัดในการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและไม่สามารถควบคุมได้ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

#### 4. อุปสรรค ได้แก่

- 4.1.....
- 4.2.....
- 4.3.....
- 4.4.....
- 4.5.....

5. ข้อเสนอแนะแนวทางการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่

- 5.1.....
- 5.2.....
- 5.3.....
- 5.4.....
- 5.5.....

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางพรรณรายณ์ เวณูผล
วัน เดือน ปีเกิด	22 เมษายน 2519
สถานที่เกิด	อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2543
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลคินอูคม อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่
ตำแหน่ง	นักบริหารงานทั่วไป ระดับ 6

