



มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพธนบุรี  
BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY



# มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY

## บทความวิจัย

รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2565 เล่มที่ 5 ลำดับ 161- 184



คณะรัฐศาสตร์

สร้างบัณฑิต ผลิตผู้นำ เลิศล้ำวิชาการ บริหารสังคม อุดมคุณธรรม



## บทความวิจัย

### หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ปีการศึกษา 2565

#### ที่ปรึกษา

รศ.ดร.ประไพศรี ให้อำยอง	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
รศ.ดร.สถิตย์ นิยมญาติ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
รศ.ดร.ศักดา ศิริภัทรโสภณ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
รศ.ดร.ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผศ.ดร.จรินทร์ สวนแก้ว	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

#### บรรณาธิการ

รศ.ดร.กมลพร กัลยานมิตร	คณะบดีคณะรัฐศาสตร์
------------------------	--------------------

#### กองบรรณาธิการ

ผศ.ดร.สุทิน นพเกตุ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ดร.สมภพ ศรีสัมพันธ์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ดร.สมชาย รัตนภูมิภิญโญ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ดร.จุมพล โพธิสุวรรณ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ดร.ธวัชชัย แสงทรัพย์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ดร.ฉัตรชัย วณิชชนานันต์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ดร.ปรียาพร เหนระกุล	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

## ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศ.ดร.จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.กัญญามน กาญจนาทวีกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
รศ.ดร.อภิรักษ์ จันทร์ตะนี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
รศ.ดร.รุ่งภพ คงฤทธิ์ระจัน	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
รศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
รศ.ดร.ศิวัช ศรีโกกลางกุล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รศ.ดร.ศักร์ระภีร์ วรวัฒน์ประิญา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร.วาสีตา เกิดผล ประสบศักดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผศ.ดร.ไพศาล เครือแสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผศ.ดร.วรรณิตร วรวิวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ.ดร. อานุกาฬ รักษ์สุวรรณ	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผศ.ดร.อนันต์ อุปสอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผศ.ดร.เสาวนารถ เล็กกลอสินธุ์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร.สุวัฒน์ อินทรประไพ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผศ.ดร.อุทัย สติมัน	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.ธีรภัทร กิจจารักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผศ.ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผศ.ดร.เอกอนงค์ ศรีสำอังก์	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผศ.ดร.สุรสิทธิ์ อุดมธนวนงศ์	สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ผศ.ดร.พิชิต รัชตพิบูลย์ภพ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร.ปรรรจุมาศ์ พลิชัฐภักกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.นพพร บัวอินทร์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
อ.ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุพรรณมดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
อ.ดร.อาภรณ์รัตน์ เลิศไฝรอด	วิทยาลัยนครราชสีมา

## คำนำ

คณะรัฐศาสตร์ได้จัดเอกสารเผยแพร่บทความวิจัยผลงานของผู้สำเร็จการศึกษา  
ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกิดจากผลงานของนักศึกษาระดับ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2565  
เพื่อให้นักศึกษาได้มีช่องทางในการนำผลงานวิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มาเผยแพร่ให้สาธารณชนได้รับรู้และนำผล  
การศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ในวงกว้างต่อไป

บทความวิจัยนี้ จะแบ่งเป็น 5 เล่ม ดังนี้

เล่มที่ 1 จะมี ลำดับที่ 1 -40

เล่มที่ 2 จะมี ลำดับที่ 41 – 80

เล่มที่ 3 จะมี ลำดับที่ 81 - 120

เล่มที่ 4 จะมี ลำดับที่ 121 – 160

เล่มที่ 5 จะมี ลำดับที่ 161 - 184

ซึ่งคณะกรรมการบัณฑิตคณะได้คัดเลือกบทความจากนักศึกษที่สำเร็จการศึกษา  
ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ปีการศึกษา 2565 ซึ่งบทความดังกล่าวผ่าน  
การตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว คณะรัฐศาสตร์จึง  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คณะกรรมการบัณฑิตคณะรัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

## สารบัญ

ที่		หน้า
161	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร	หนึ่ง หยาน 2419
162	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตหนองแขม	หลิว จวินเยว่ 2434
163	ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลสาม พรานอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม	หลุย เจียเหมย 2449
164	SERVICE QUALITY OF PHEUTUDOM SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, LAM LUK KA DISTRICT, PATHUM THANI PROVINCE	ห่าว(HAO) จิ่ง(JING) 2464
165	ปัจจัยที่มีผลต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทยสาขาหนองแขม	เหอ เปยจิน 2479
166	ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอำนาจเจริญ	อนัฐชาฎา บุคคิงส์ 2494
167	การประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัด พิษณุโลก	อดุล หละโสะ 2509
168	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาล ตำบลแพรกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ	อนงค์นาค สุขประเสริฐ 2524
169	การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด นครปฐม	อนันต์ชาติ สุทธการ 2539
170	ภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์	อนุรักษ์ ต้อยหล้า 2554

## สารบัญ

ที่		หน้า
171	ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมตอำเภอมืองแพร์ จังหวัดแพร่	อภิญญา ทิดชอบ 2569
172	การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามนอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	อภิวัน ภูพันธ์ 2584
173	ภาวะความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภูมิศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก จังหวัดราชบุรี	อมรรัตน์ บุญแจ่ม 2599
174	ความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด่านศุลกากรเบตง	อรพรรณ มากเชื้อ 2614
175	การนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรตำบองทาบ จังหวัดสุรินทร์	พันตำรวจโทอรรถพร พุ่มห้วยรอบ 2629
176	การปฏิบัติธรรมของผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุย	อรรถพล สุขมี 2644
177	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในได้วันกรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่ง	อัจฉรี ศรีดีบ 2659
178	แนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราดภายใต้้นนโยบาย “ประเทศไทย 4.0”	อัครุชัย อันมาก 2674
179	คุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลาया จังหวัดนครปฐม	อัมพร กรอบทอง 2689

## สารบัญ

ที่		หน้า
180	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขต หนองแขม	อารยา วงษ์วาท 2704
181	แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2	อาริยา หารบัวคำ 2719
182	การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล สาธิตา อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก	แองเจิล สรสกุลชัย 2734
183	ความต้องการของประชาชนด้านการพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอโนนรมย์จังหวัดชัยนาท	โอฬาร ตั้งวงศ์กิจ 2749
184	การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะของเทศบาลตำบลยะหริ่ง จังหวัด ปัตตานี	อุษสาม ศรีท่าด่าน 2764

**PEOPLE'S PARTICIPATION IN THE ADMINISTRATION OF  
BAN PHAEOSUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,  
BAN PHAEO DISTRICT, SAMUTSAKHON PROVINCE**

(การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ้ว  
อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร)

Ning Yan (นิง หยาน)

**ABSTRACT**

The research objectives were: (1) to study the level of people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province, and (2) to study the recommendations of people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province.

The research was quantitative. The population consisted of people whose domiciles were in Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province consisted of 5,259 people using the Taro Yamane formula for sampling method. A total of 371 people were sampled. Data were collected by using questionnaires. The statistics used to analyze the data which were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, and analyzed the data with a ready statistic program.

The results found that: (1) The level of people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province, overall, and in 3 aspects, namely planning budget and supplies management and in the field of inspection and control moderate, each item, was at a moderate level, and having the highest average in each aspect. In terms of budget and supplies management, i.e., you had proposed asking for a budget from the sub-district administrative organization. In terms of inspection and control, i.e., you had participated in the inspection of the operations of sub-district employees and hired employees. And (2) the recommendations of people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province found that most people wanted the Sub-District Administrative Organization to have public relations to inform the public about the administration thoroughly. There were clarifications and training for knowledge and understanding, including listening to opinions and suggestions from the people by giving people the opportunity to participate in the administration.

**Keywords:** People Participation, Administration, Samutsakhon Province



## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร และ (2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 5,259 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 371 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการบริหารงบประมาณและพัสดุ และด้านการตรวจสอบและควบคุม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในแต่ละด้าน มีดังนี้ ด้านการวางแผน ได้แก่ ท่านได้เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารงบประมาณและพัสดุ ได้แก่ ท่านได้เสนอของบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการตรวจสอบและควบคุม ได้แก่ ท่านได้เข้าไปมีส่วนร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และ (2) ข้อเสนอแนะต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ประชาชนส่วนใหญ่ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบเกี่ยวกับการบริหารงานให้ทั่วถึง มีการชี้แจงและอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน

**คำสำคัญ:** การมีส่วนร่วมของประชาชน การบริหารงาน จังหวัดสมุทรสาคร

## **Background and Importance of the Problem**

Public participation was very important to support the governing body to analyze local problems and needs to lead to the determination of development goals assignment and systematic approaches to implementing to the destination. This would help to formulate programs and projects of local government organizations to have a consistent direction and to coordinate and support common goals which in addition to enabling problems and needs to be answered appropriately. It was also the management of limited resources for maximum benefit. By participation of the people in formulating the administration policy of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, they were able to solve various problems of the community and was able to develop the community to be in accordance with and best suited to the needs of the people in the area.

This was because public participation was a universal principle recognized as important and necessary. In a democratic society, constitutional law, which was the country's supreme law, clearly reflects the intention of promoting public participation, including administrative reform, government works under the concept of participatory public administration, and good governance: recognizing the importance of public participation, there were many laws that guarantee people's rights to participate and defined the duty of the government to allow people to participate, for example, the Government Information Act, B.E. 2540 (1997), the Royal Decree on Good Public Administration, B.E. 2546 and the regulations of the Prime Minister's Office on Public Hearing, BE 2548. In addition, the bureaucratic development strategic plan also stipulated public participation, especially for local government organizations. People's participation was considered the heart or an indispensable element. Local government was the opportunity for people to govern themselves or to determine the way of life and future of the community by the people in the community. The participation of the people was therefore a necessity as can be seen from the requirement that the local administrators and members of the local councils be representatives of the people arising from the participation of the people through the electoral process to promote people's participation in the administration and inspection of the work of local government organizations, responding to people's

needs at the point of solving problems quickly, creating transparency. It was also a method that helps to strengthen the community, community ownership and strengthen local democracy. Therefore, the local government must aim to strengthen the participation of the people in order to achieve the objectives of the emergence of local government organizations as the foundation of the development of democracy itself (Oratai Kokphon, 2009). It was considered the most important issue in relation to the people that the people would be decentralized. The decentralization of power to the local government organizations to be successful requires cooperation from both the government and the people's sector.

From the importance above, therefore, the researcher were interested in studying the subject people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samut Sakhon Province to use the information as a guideline to encourage people to participate in the administration more.

### **Research Objectives**

1. To study the level of people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province.
2. To study the recommendations for people's participation in the administration of the Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province.

## Research Conceptual Framework

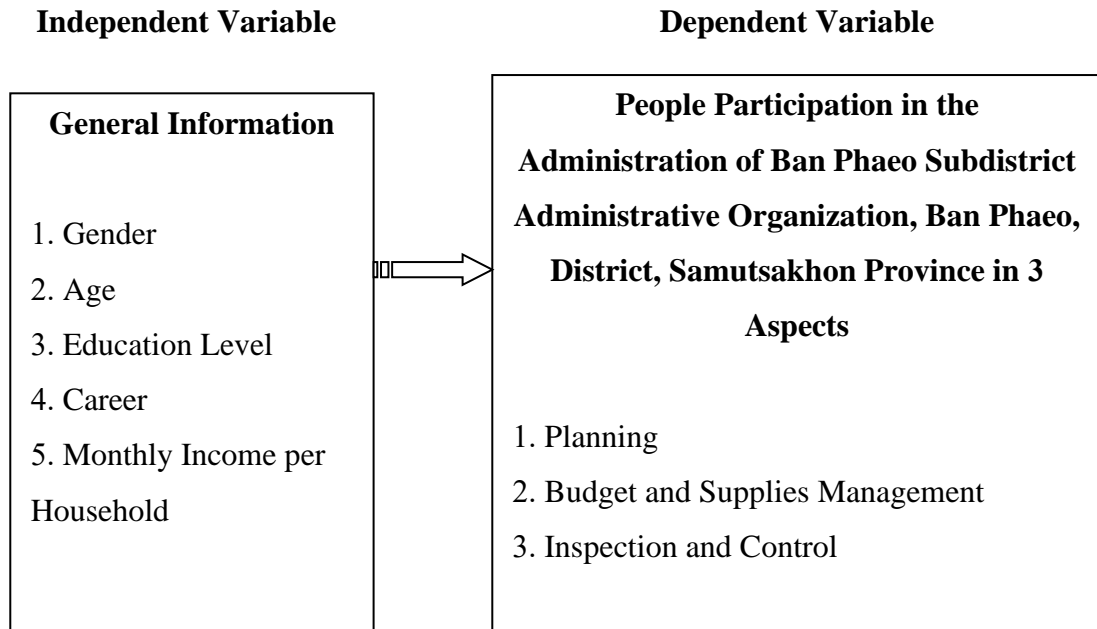


Figure 1.1 showed the research conceptual framework

## Scope of Research

### 1. Population Scope

The population used in this study were residents of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province, 5,259 people, using the Taro Yamane formula sampling method, received a sample of 371 people.

### 2. Research Variables

2.1 Independent variables were general characteristics of people in Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutaakhon Province was classified as followed:

- 1) Gender
- 2) Age
- 3) Education level

4) Career

5) Family income per month

2.2 The dependent variable was the people participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province in 3 areas, consisting of :

1) Planning

2) Budget and supplies management

2) Audit and control

### **Expected Benefits**

1. Making them aware of the level of people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province.

2. Making it known recommendations for people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province.

3. Bringing the results of the study as a guideline to promote people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samut Sakhon Province more.

## **Review of Literature**

### **Concepts and Theories about Participation**

#### **Definition of Participation**

The United Nations (United Nations, 1981) defined participation as:

1. Participation benefits from development.
2. Participation in the development
3. Participation in the development decision-making process

Lisk (1985) defined public participation as public participation had to be related to concepts of trust and self-acceptance in order to lead to sustainable public participation. Which could be observed from the level of satisfaction. The level of trust and must covered the attitudes, expectations and activities that must be done together.

Head, Fairchild et al. (Fairchild, et. al., 1964) defined the term participation that participation referred to participation in a common activity or interaction, and could also refer to a social situation.

William (Erwin, 1976) defined it as participation as a process for people to get involved in the implementation of joint thinking, joint decision making and solving their own problems, emphasizing active involvement with people, used the creativity and expertise of the people to edit together with the use of appropriate technology and support the follow-up of the operations of the organization and its stakeholders.

Arpornphan Chansawang (1979) described the participation of people as participation was the result of consensus on the need and direction of change and the consensus must be so great that the initiative of the project was implemented, that was, must be consensus. There must be so much that the initiative of the project for that action took place. Which should be aware that all operations or all actions performed by the group or performed on behalf of the group were done through the Organization, so the organization must be like a conductor to achieve change.

The level of participation could be categorized in a number of ways, depending on the purpose and the granularity of the division, the most commonly used division method. And the researcher would like to use in this research report was to divide the level of participation from the lowest level to the highest level. It was divided into six levels, and the number of people participating at each level corresponds to the level of participation. The people who participated would be very and when the level of participation was higher, the people's participation would decrease accordingly.

### **Theoretical Concepts of Decentralization**

There were definitions about the principle of decentralization as follows:

Chusak Tiengtrong (1997) explained the meaning of the principle of decentralization that it was a government delegating some of its administrative powers to other organizations to provide certain public services with reasonable autonomy. It did not have to be under the command of the central administration, but was in control only.

Saroj Kachmat (1998) defined the principle of decentralization as the central government agrees to delegate administrative and administrative powers in various affairs to the people of each locality as the operator. The people would elect their representatives to perform such duties. Administration of local government organizations according to the principle of decentralization local governments would have full autonomy in their operations. Did not fall under the command of the central in any way, had their own budget, staff as well as being able to set policies and make decisions by themselves.

Prayoon Kanchanadul (2002) had defined the principle of decentralization as a way for states to delegate some administrative powers to other organizations to provide public services with reasonable autonomy, and not be subject to the command of the central government. In other words, it was the state entrusts certain administrative duties which were operated by the central government officials in an organization that was not part of the central administration to operate by itself.

In conclusion, decentralization means the delegation of authority and administration in various affairs to the people in each locality as the operator.

#### Characteristics of the principle of decentralization

Decentralization of power had the following key characteristics:

1. There was a local government organization which was a juristic person (Artificial Person) separate from the central government.
2. Officers who worked in the local government organization were not subject to the central command.
3. Local government organizations must be independent of the central government.

## **Theoretical Concepts of Local Government**

Local government had given many different meanings. But in essence, government had such a meaning that it could not be separated from one another. Local government meant a central government delegated or decentralized government formed by the principle of decentralization had joint governance, wholly or partially responsible for administration under its jurisdiction and territories. Defined by the Chamber's Encyclopedia law (Choosak Tiengtrong, 1998) gave the meaning of the local self-government organization that "A local self-government organization was an organization that was responsible for the administration of each locality. Which was elected by the local people who were responsible for the administration independently as well as having the power to formulate the policies of the local self-government organization"

William V. Holloway (Choosak Tiangtrong, 1998) said, "A local self-government organization was an organization that has certain territories, had a population according to the established criteria self-governing had their own treasury management and local councils whose members were elected by the people."

Uthai Hiranto (2000) defined that local government. It was a government where the government empowered the local people to govern and took some action to satisfy their needs. Local administration was organized into an organization. There were officials elected in whole or in part by the people who were independent in their administration but the government must control by various means as appropriate.

From the meaning mentioned above characteristics of local government organizations could be distinguished as follows:

1. There was very little independence under federal control. Local employees were subject to their own laws, regulations.
2. Local government organizations be a legal entity established by law separated from the central had a certain scope of governance and executives were elected under the local people.
3. Having independent powers in fiscal matters such as collecting taxes and earning



4. Have independent powers to formulate policies and had their own administration. In this respect, if the local government had only the power and duty to offer advice or gave advice. Without the authority to offer advice or advice without the authority to act was not truly decentralized.

### **Research Methodology**

The research was quantitative. The population consisted of people whose domiciles were in Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province consisted of 5,259 people using the Taro Yamane formula for sampling method. A total of 371 people were sampled. Data were collected by using questionnaires. The statistics used to analyze the data which were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, and analyzed the data with a ready statistic program.

### **Summary of Research Results**

The level of people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province. Overall was at a moderate level. Classified by aspects, there were 3 moderate levels, namely planning, followed by budget and supplies management and in the field of inspection and control.

1. People's opinions towards the people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province. In terms of data planning, there was 1 item at a high level and 9 items at a moderate level. He attended the village community meeting, followed by to present the project to the council members Subdistrict Administrative Organization to operate and they presented the project to the Prime Minister Subdistrict Administrative Organization to operate.

2. People's opinions towards the people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province. In terms of budget and supplies management, the data were at a moderate level for 8 items. They proposed the budget from the

Subdistrict Administrative Organization, followed by visiting the project at SAO operates and they went to ask to see the budget of the Subdistrict Administrative Organization and it was at a low level for 1 item, that was, he participated in setting the average price of the Subdistrict Administrative Organization .

3. People's opinions on people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province. In terms of audit and control, each item was at a moderate level, 5 items. 2.3 people's opinions on people's participation, the items with the most averages and the second following were: They participated in the inspection of the operations of the Subdistrict employees and employees, followed by the participation in the inspection of various projects of the Subdistrict administrative organization and he participated in the project inspection. Various projects had been completed that met the objectives of the project. You had participated in checking the reimbursement of money SAO that it was in accordance with the rules of reimbursement of money at the lowest level.

### **Research Discussions**

From the results of the study on people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province. The researcher discussed the results as follows:

1. People's opinions towards the people's participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province as a whole was found to be at a moderate level. Classified by aspects, it was found that the average participation of the people was at a high level. One aspect was the aspect of joining the village community, which had an average value of 3.66. It was average in the middle was an average between 2.70 and 3.20. There was consistent with the research of Phusit Pongpaksa (2015) who had studied the subject. Administrative evaluation of the Subdistrict administrative organization: a case study of the Subdistrict administrative organization in Kham Khuean Kaeo district, Yasothon province, participation in decision making and participation in

the preparation of the Subdistrict development plan both in general and separately. Considered by item, the sample group had moderate participation in all items. The one that participated the most was that the Subdistrict Administrative Organization organized a community forum for people to suggest problems and needs. For information in planning was also consistent with the research of Meechai Khaokhamdee (2017), which had been studied on the subject of people's participation in the administration of the Subdistrict Administrative Organization: A Case Study of Mai Fat Subdistrict Administrative Organization, Sikao District, Trang Province. It was found that the level of participation in participation with the people in the village or various community groups to jointly determine the direction or goals for the development of the SAO in the future. It was found that most of the participation was at a moderate level.

2. People's opinions towards the participation in the administration of Ban Phaeo Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaeo District, Samutsakhon Province. In terms of budget and supplies management, overall, it was found that people's participation was at a moderate level. When considering each item, it was found that the participation of the people with a low average level consisted of 1 item, namely, participation in setting the central price of the Subdistrict administrative Organization which had an average of 2.38 the rest. It was average in the middle. The mean was between 2.51 and 2.99. The results of the research were consistent with the research of Meechai Khaokhamdee (2017) who studied people's participation in the administration of Subdistrict administrative organizations: A Case Study. Mai Phat Subdistrict Administrative Organization, Sikao District, Trang Province, found that the level of participation in the budget was the receipt of signboard tax payment, local maintenance tax or house tax and land to the Subdistrict Administrative Organization. Overall, the average participation rate was moderate. As for participation in the allocation of benefits, however, the research results revealed that people still attached importance to budget management of the Subdistrict administrative Organization at a certain level and there was a need for the budget allocation to be fair and evenly distributed. This could be seen from the participation in the proposal of the budget from the Subdistrict Administrative Organization. Participation in monitoring the performance of Subdistrict employees and employees, but there were still some

activities that people participate in at a low level, such as participation in setting the central price of the Subdistrict Administrative Organization.

3. Participation in inspection and control as a whole, it was found that people's participation was at a moderate level. When considering each item, it was found that the average public participation was at a low level. There were 6 items, namely, participation in checking documents for annual receipts and payments of Subdistrict Administrative Organizations. Jointly inspecting the reimbursement of money of the Subdistrict Administrative Organization that it complied with the reimbursement regulations, participating in the reimbursement of various projects, jointly inspecting the procurement-procurement operations of the Subdistrict administrative Organization in each step co-monitoring of spending and jointly checking the use of the budget whether it covered the area or not. The average level of participation was between 2.35 and 2.47. In addition, the participation of the people in monitoring and control was at a moderate level. There were 5 items as follows: Participation in the review of projects that had been completed whether the project objectives were achieved or not, participation in monitoring various projects of the Subdistrict administrative Organization, employee performance audit and receiving services from the Subdistrict Administrative Organization which had a mean between 2.59 and 2.75, the results of the research were consistent. Phusit Pongpaksa's research (2015) that had been studied on the subject of the evaluation of the administration of the Subdistrict administrative organization : A Case Study of the Subdistrict administrative organization in Kham Khuean Kaeo DwastRICT, Yasothon Province. In terms of the overall audit and considered separately People's participation was at a moderate level. The most participation was the inspection of the Subdistrict Administrative Organization's operations. Research section of Mechai Khaokhamdee (2017), the study titled People's Participation in Subdistrict Administrative Organization : A Case Study of Mai Fat Subdistrict Administrative Organization, Sikao District, Trang Province found that the level of participation in the audit of the people who participated moderate accounted for 35.04%. In addition, there was also a research by Sutha Gold Mine (2016) that studied people's participation in Subdistrict development: Case Study of Ban Na Pho Subdistrict, Phon Phwasai District Nong Khai Province. It was found that in the field of inspection, most of the people did not

participate accounted for 31.9%, which the results appeared like that, it might be that in the matter of inspection people still do not understand their roles and duties as they should. Therefore, participation was only low to moderate. Or, in other words, it might be because the Subdistrict Administrative Organization did not allow people to participate fully, because the management was not yet clear. As a result, the audit was unclear as well.

### **Bibliography**

- Amnat Phonprathan. (2014). **People's Participation in Local Administration administrative Organization Na Pho Klang Subdistrict Khong Chiam District Ubon Ratchathani Province**. Master thesis, Eastern University of Management and Technology.
- Chanpen Tuthesanan. (1998). **Satisfaction of Service Users towards the Operation of the Thana- Municipal Nursery in Thailand**. Master of Social Work Thesis, Thammasat University.
- Chanwit Phocharoen. (2007). **Participation of People of Ban Dan Na Kham in the Development of Dan Na Kham Community**. Master of Arts thesis. Uttaradit Rajabhat University.
- Chatchai Kongsuk. (2006). **Satisfaction of Service Recipients on the Service Provided by Inventory Department, Restaurant and Domestic Nutrition Department, Thai Airways Company Limited**. Bangkok: Thammasat University.
- Chatchawan Thatsiwat. (2009). **Service Quality**. Article in the Journal of Public and Private Management, National Institute of Development Administration.
- Kannikar Chomdee. (2011). **People's Participation Affecting Economic Development: A Specific Study on Saraphi Structure, Tha Chang Sub-district, Warin Chamrap District. Ubon Ratchathani Province**. Thesis, Master of Social Work Social Administration graduate school university Thammasat.

- Kobkiat Kanchana. (2007). **Manual for Solving Complaints, Learning about Suffering and Government Inspectorate of Ministry of Interior, May 2007**. Bangkok Metropolitan Administration: Office of Inspectorate and Complaints Office of the Permanent Secretary for the Interior.
- Patchaya Vesarat (1997). **Organization and Employees**. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Pennapha Phatthanasan. (2005). **Service to Visit Imates of Thonburi District Prison**. Thesis Bachelor of Political Science Department of Government Service Department of Management Science, University Sukhothai Thammathirat.
- Sansern Pongpipat. (2007). **Factors Affecting Satisfaction in Service of Civil Registration Service of Chiang Dao Subdistrict Municipality Office, Chiang Mai Province**. Independent Research, Master of Arts Department of Political Economy, Chiang Mai University.
- Sukhothai Thammathirat University. (2004). **Thesis Manual, Revised 2003. Second Edition. Nonthaburi: Office of Graduate Studies**. Sukhothai Thammathirat Open University.
- Waraporn Saprathum and Daraporn Sinthuchariwat. (2008). **Factors Affecting Satisfaction of Service Recipients at the Outpatient Department Phu Khiao Hospital Chaiyaphum Province**. In the Academic Fair of the NHSO Chaiyaphum.
- Weerapong Chalermjirarat (2006). **Quality of Service**. 2nd edition, Bangkok: Thai-Japanese Technology Promotion Association.

## PEOPLE'S PARTICIPATION IN SOLID WASTE MANAGEMENT IN NONGKHAEM DISTRICT

(การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตหนองแขม)

Lui Junyue (หลิว จวินเยว่)

### ABSTRACT

The research objectives were: (1) to study people's participation in solid waste management in Nongkhaem District; (2) to study recommendations and guidelines for people's participation in solid waste management in Nongkhaem District.

This research was quantitative. The population used in the study was 5,063 people living in Nongkhaem District. The sample was determined by Taro Yamane's computational method from the population. 371 samples were obtained in this research. The instrument used for data collection was questionnaires, statistical used to analyze the data such as percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results found that (1) the participation of the people in solid waste management in Nongkhaem District, decision-making practical benefit and in the assessment aspect, it was found that, overall, people's participation in decision-making was at some level ( $\bar{X} = 2.31$ ), overall, people's participation was at some level ( $\bar{X} = 2.68$ ), overall, people's participation was at some level ( $\bar{X} = 2.67$ ) and in the aspect of participation in assessment overall, people's participation was at a low level ( $\bar{X} = 2.25$ ). (2) Recommendations and guidelines for people's participation in solid waste management in Nongkhaem District, namely, people wanted to improve, participation in decision-making by organizing meetings and share the opinions of the people in order to formulate various policies including determining how to perform various actions at least once a month at most should campaign to help each other act in a concrete manner by starting to practice at their own home first as much as possible, participation in benefits should arrange for a waste bank project turning waste into money as much as possible and participation in assessment. The monitoring and evaluation committee should be appointed as much as possible.

**Keywords:** People's Participation, Management, Solid Waste, Nongkhaem District

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตหนองแขม (2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตหนองแขม

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตหนองแขม จำนวน 5,063 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณของทาโร ยามาเน่ จากประชากรได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 371 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตหนองแขม ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินพบว่า โดยภาพรวม ประชาชนมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับบางครั้ง ( $\bar{X} = 2.31$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ โดยภาพรวมประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับบางครั้ง ( $\bar{X} = 2.68$ ) ด้านการมีส่วนร่วมด้านรับผลประโยชน์ โดยภาพรวมประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับบางครั้ง ( $\bar{X} = 2.67$ ) และด้านการมีส่วนร่วมด้านการประเมิน โดยภาพรวมประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.25$ ) (2) ข้อเสนอแนะและแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตหนองแขม ได้แก่ ประชาชนต้องการให้มีการปรับปรุง ด้านการมีส่วนร่วมการตัดสินใจโดยจัดให้มีการประชุม และร่วมแสดงความคิดเห็นของประชาชนเพื่อกำหนดเป็นนโยบายต่างๆ รวมถึงกำหนดวิธีการดำเนินการต่างๆ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง มากที่สุด ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ควรรณรงค์ให้ช่วยกันปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยเริ่มปฏิบัติที่บ้านของตนเองก่อนมากที่สุดด้านการมีส่วนร่วมในด้านผลประโยชน์ ควรจัดให้มีการทำโครงการธนาคารขยะเปลี่ยนขยะให้เป็นเงินมากที่สุด และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน ควรจัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมิน มากที่สุด

**คำสำคัญ:** การมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดการ ขยะมูลฝอย เขตหนองแขม

### 1. Background and Importance of the Problem

Public participation in environmental and sanitation management, particularly the growing amount of solid waste, was vital and necessary. This due to the increase in the population within the community, the economic expansion and industrial



expansion in that area (Pollution Control Department, 2017). These had been a major problem in Bangkok which people's participation needed to manage and solve the problems of solid waste caused by human activities. Solid waste was an important problem for households, communities and countries. This was the behavior caused by the actions of humans that created an old culture that saw garbage as something we did not want and would be disposed of in any way with a lack of knowledge and understanding. This led to consequences in various fields, for example, having an impact on the environment, causing wastewater, toxic air, in waste management by burning outdoors or burning tires, plastics, etc. Lastly it would affect health as it became a breeding ground for various pathogens because contamination caused by infectious waste could spread disease to people.

Garbage in Bangkok arose on a daily basis and could not be getting rid of entirely. The rest would be left in houses, on roads, in the water, sewers, in vacant land, etc. Some would naturally dry or decompose, and some would be washed by water or rain. Then it became sewage in various places seeps into the underground and various water sources such as swamps, marshes, canals and rivers. The garbage that Bangkok could collect from buildings, shops, markets, hospitals, shopping centers, etc., partly, was used to produce organic fertilizers and was burned in incinerators and brought to the disposal process in the factory of Bangkok. While the remaining of solid waste was dumped outdoors. Allowing them to decompose naturally by dumping it at the waste disposal plant. However, the waste to be decomposed naturally which was piled outdoors, usually had a foul smell as a source of spreading germs. The waste that was piled up also contained wet waste. They usually caused foul-smelling sewage water to seep into the ground as the rain came. This continually flew swamps, marshes, canals, and finally rivers (Songsak Korchit Chaeng, 2012).

Solid waste was waste from human activities, which became a major problem in the modern world. The rapid growth of large cities might have different types of solid waste based on its origin. For example, most household waste was left over from food preparation and consumption including waste paper, plastic and unused items. Industrial waste had various characteristics, which varies according to the type of industry. For the garbage dumped in roads, rivers, canals, and public places most of them were leaves, paper scraps, plastic bags, soil scraps, etc. If the community was left

lacking cleanliness and order, it would finally cause many environmental pollution problems such as contamination of water sources, air contamination, a breeding ground and spread of germs as well as causing various nuisances from the smell of dust and the cause of fire. The issue of solid waste was therefore an important problem in the locality that must be managed and dealt with. Without a proper solution, this caused strong smell, a breeding ground for germs which would affect physical health and the mental health of the people directly. Moreover, it also affected tourism causing economic losses. Sanitary landfill composting method and burning in the furnace could be a correct approach in solving such problems. Nevertheless, each method had limitations. Disadvantages of operation varies. It depended on many elements such as the quantity and nature of solid waste, investment cost, system execution cost, system flexibility which must be studied to consider the suitability of each community to effectively solved the problems (Chaichit Santitham, 2018).

From the problem of waste management that arose, partly due to the neglect of people who did not give much importance to participation in waste management within their own communities. This included the lack of access to public participation in municipal solid waste management. The major solid waste came from a daily market, including dry waste such as plastic bags, water bottles, etc. There were also hazardous waste such as chemical cans or batteries. The waste would be disposed of on both sides of the road where some types of waste could not be decomposed naturally. It was the cause that destroys the environment and if accumulated for a long time might cause a fire. Moreover, due to the landscape of the Nongkhaem District, most of the occupation was industrial. Leaving trash on both sides of the road had created trouble and was troublesome to the people who saw it. This also destroyed the scenery in the Nongkhaem District.

From the mentioned problems, the researcher wanted to know how people in Nongkhaem District participated in community solid waste management in the area as well as how did people have suggestions and guidelines for their participation in solid waste management in Nongkhaem District in order to use the information as a guideline to improve public participation in Nongkhaem District.

## Research Objectives

1. To study people's participation in solid waste management in Nongkhaem District.
2. To study recommendations and guidelines for people's participation in solid waste management in Nongkhaem District.

## Research Conceptual Framework

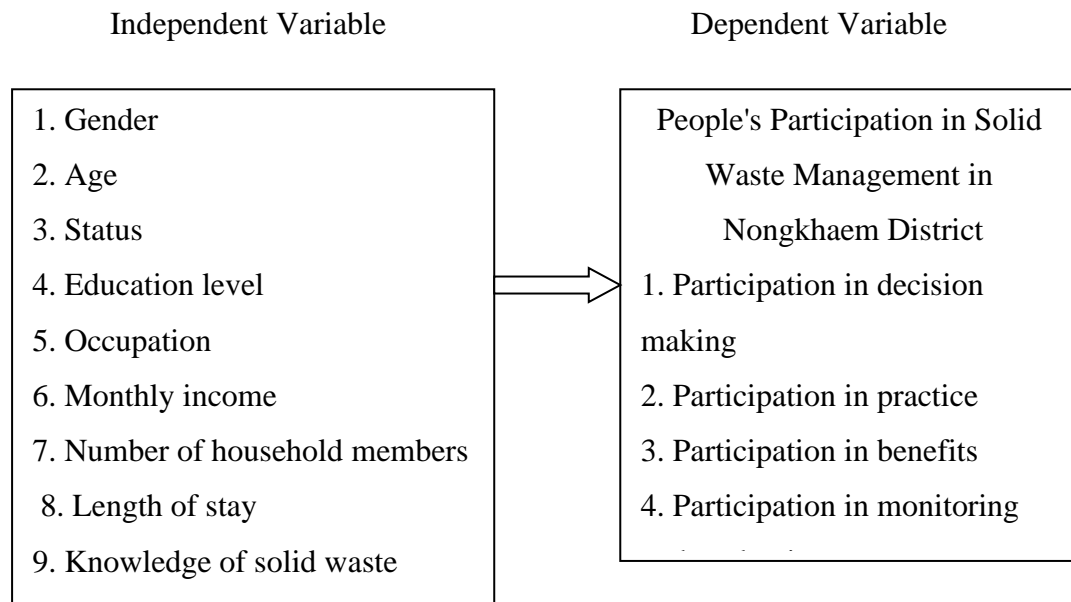


Figure 1.1 Research Conceptual Framework

## Scope of Research

### Time scope

Research on public participation in solid waste management in Nongkhaem District had started to study the data from October 2021 to December 2021.

### Area Scope

The study was conducted in Nongkhaem District.

### Content Scope

A study of participation in solid waste management in four areas as follows:

1. Participation in decision making
2. Participation in practice
3. Participation in benefits
4. Participation in monitoring and evaluation

#### **Population scope**

This research would study people's participation in solid waste management in Nongkhaem District.

#### **Expected Benefits**

1. To study people's participation in solid waste management in Nongkhaem District.
2. To study recommendations and guidelines for people's participation in solid waste management in Nongkhaem District.

#### **Review of Literature**

##### **Concept of Local Government**

The administration of state affairs in Thailand was divided into 3 forms: central administration, provincial administration and local administration. The central administration using the principle of consolidation of administrative powers, including the office of the prime minister, ministries, departments, and provincial administration that used the principle of division of administrative powers, namely provinces, sub-districts, sub-districts, and villages in local administration. This used the principle of decentralization of governance, namely municipalities, sub-district administrative organizations (TAOs), Provincial Administrative Organizations (PAOs), Bangkok and Pattaya City. Local government was a form of government that arose from a decentralized system of governance (Decentralization), from central to local for the purpose of giving local people the opportunity to learn and carry out various activities in local government on their own to meet their needs and solved problems by

themselves. Decentralization of government powers to the people in the aforementioned localities.

### **Concept and Theory of Public Participation**

Participation refers to the mental and emotional involvement of one person in a group situation. The result of such involvement was a stimulating cause to achieve the group's aims as well as to create a sense of responsibility for the group (Nirran Chongwuthiwet, 2004).

William W. Reeder (1974) defined public participation as participation in social gatherings. This included both individual participation and group participation.

William (William, 1976) proposed the concept of the definition of participation that participatory development was the process of getting people involved in the development work, participate in making decisions to solve their own problems with emphasis on active participation of the people, to be creative and the expertise of the people together with the use of appropriate technology to solve problems.

Alastair (Alastair, 1982) defined it was participation in 3D was the first dimension, participation in deciding what to do and how to do it and cooperate to act according to the decision. The second dimension was the participation and sacrifice in the development and the third dimension was to participate in the sharing of benefits resulting from operations.

Phairat Techarin (2006) said that participation was the process by which the government promotes, induces, supports and creates opportunities for people in the community, whether in the form of individuals, groups, clubs or associations, etc. in order to participate, working on one or more issues together, to support the objectives and development policies that had been defined.

Akin Rapeepat (2009) gave the meaning of public participation that people were to invent problems. He was the operator himself, not everything was determined by outsiders that people had to take part in any matter. Everything must be the people's own idea.

## **Concepts and Theories Related to Solid Waste Management**

### **Solid Waste Management**

Department of Environmental Quality Promotion Ministry of Science, Technology and Environment had determined that the garbage or now called solid waste was the waste from human use or from the production process from industrial and agricultural activities. Where did the waste come from? Garbage arose from various activities of human beings in everyday life, no matter what human beings do, there would be unused wastes occurring in different places would have different characteristics according to the origin.

Residential waste. This type of waste was classified as general waste. Most of these wastes were food waste, paper, glass, metal, wood and plastic. There were also other harmful wastes such as fluorescent lamps, old batteries household chemical cans, etc.

Waste from industrial activities included both hazardous waste such as toxic chemical wastes and compounds containing various heavy metals and non-hazardous solid wastes obtained from the offices and canteens of factories, for example.

Waste generated from agricultural activities, such as containers used for prevention and disposal of pests, plant residues, animal remains, manure, etc. These wastes need to be collected, treated or disposed of properly and in a comprehensive system in order not to cause problems for human health and the environment.

### **Research Methodology**

This research was quantitative. The population used in the study was 5,063 people living in Nongkhaem District. The sample was determined by Taro Yamane's computational method from the population. 371 samples were obtained in this research. The instrument used for data collection was questionnaires, statistical used to analyze the data such as percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

## Data Analysis Results

Finding number 1, according to objective number 1, survey results of people's participation in solid waste management in Nongkhaem District according to the decision practical benefit and in the assessment aspect, it was found that, as a whole, people participated in decision-making at some level ( $\bar{X} = 2.31$ ). Participation in practice: overall, people's participation was at some level ( $\bar{X} = 2.68$ ). Overall, people's participation was at some level ( $\bar{X} = 2.67$ ) and in the aspect of participation in assessment, overall, people's participation was at a low level ( $\bar{X} = 2.25$ ).

Finding 2 According to objective number 2, people need improvements in decision-making participation. On the issue of Nongkhaem District, a meeting was held and shared the opinions of the people in order to formulate various policies including determining how to perform various actions at least once a month at most on the subject Nongkhaem District should campaign to help each other to act in a concrete way. By starting to practice at their own home first as much as possible participation in benefits. On the issue of Nongkhaem District, there should be a waste bank project. Turning waste into money as much as possible and participation in the assessment on the subject Nongkhaem District should appoint a monitoring and assessment committee as much as possible.

## Research Discussion

1. In terms of participation in decision-making, it was found that people's participation at some level. This is consistent with the research conducted by Khammoon Suvarnabhumi (2017). People's Participation in Solid Waste Management in Kraisorn Phomvihan Municipality, Savannakhet Lao People's Democratic Republic found that participation in decision-making moderate.

2. Participation in practice found that the participation of the people the level was sometimes inconsistent with the research of Wilasinee Petchwong (2014) had conducted a study on people's participation in solid waste management : A case study of Khlong Rim Phra Khanong Community, Khlong Toei District, Bangkok, found that participation in practice was low.

3. The participation in the benefits found that the participation of the people at some level. This was consistent with the research conducted by Khammoon Suvarnabhumi (2017). People's Participation in Solid Waste Management in Kraisorn Phomvihan Municipality Savannakhet, Lao People's Democratic Republic found that participation in the benefits moderate and inconsistent with the research of Wilasinee Petchwong (2014) who had conducted a study on people's participation in solid waste management: A case study of Khlong Rim Phra Khanong Community, Khlong Toei District, Bangkok, found that participation in benefits were high level.

4. Participation in monitoring and evaluation found that the participation of the people at a low level consistent with the research of Wilasinee Petchwong (2014), a study of people's participation in solid waste management :A case study of Khlong Rim Phra Khanong Community, Khlong Toei District, Bangkok, found that participation in monitoring and evaluation was low consistent with the research of the demonstration Satit Prathipsukpakorn (2016) conducted a study on participation in waste disposal of people in Koh Sichang municipality, Sichang district, Chonburi province. It was found that participation in monitoring and evaluation was low consistent with the research of Wararit Chuen-rom (2017), the study was conducted on knowledge and participation in solid waste management of people in Nong Pla Lai Subdistrict Administrative Organization, Bang Lamung District Chonburi province found that participation in monitoring at a relatively low level and was inconsistent with the research conducted by Khammoon Suvarnabhumi (2017). People's Participation in Solid Waste Management in Kraisorn Phomvihan Municipality Savannakhet Lao People's Democratic Republic found that participation in monitoring and evaluation moderate inconsistent with the research of Duangjai Pintamun (2017) conducted a study Waste management with participation of people in Ban Sok Subdistrict Administrative Organization, Lom Sak District, Phetchabun Province.

### **Bibliography**

Akin Rapeepat. (2004). **People's Participation in Development**. Bangkok: Sak Sopha Printing.



- Ampai Lemsan. (2016). **The Participation of People on Both Sides of the Saen Saep Canal towards Waste Management.** in the Canals of Minburi District. PhD thesis M.A. (Social Development). Bangkok: National Institute of Development Administration. Photocopy.
- Charat Rungruengsilp. (2004). **Solid Waste Management by Landfill Methods.** Bangkok: Local Printing House Department of Provincial Administration.
- Department of Environmental Quality Promotion. (2018). **Handbook of Local Authorities. Public Participation in Solid Waste Management.** Bangkok: Department of Environmental Quality Promotion Ministry of Science Technology and the Environment.
- Nirand Chongwuthiwet. (2004). **Strategies, Guidelines, Methods for Promoting People's Participation in the Work.** Community Development. Thaweethong Hongwiwat, Editor. Bangkok: Policy Study Center Public Health, Mahidol University.
- Pollution Control Department. (2018). **Plan to Study the Guidelines for Reducing Pollution through the Development of Waste or Material Leftovers can be Reused.** Project to Prevent and Solve Pollution Problems from Toxic Substances and Waste. Bangkok: Pollution Control Department Ministry of Science Technology and the Environment.
- Suchart Prasitratasin. (2001). **Research Methodology in Social Sciences.** Bangkok : Bougainvillea Printing.
- Thaweethong Hongwiwat. (2004). **Community Participation in Rural Development in Society and Thai Culture.** Bangkok : Center for the Study of Public Health Policy Mahidol University. Rajabhat Rajanagarindra University.
- Theerapong Kaewhawong. (2011). **The Process of Building Strong Communities.** Civil Society Community. Khon Kaen : Nana Wittaya Treasury.
- Thienchai Burapachanok. (2009). **Community Participation in Sanitation Activities of Self-Reliant Villages.** in Primary Health Care in Rayong Province. Thesis M.Sc.(Administration Technology Environment). Bangkok: Mahidol University. Photocopy.

Wanna Limpanich. (2015). **People's Participation in Garbage Disposal in Pattaya City. Ph.D. thesis M.A. (Social Development)**. Bangkok : National Institute of Development Administration. Photocopy.

Wasan Aurat. (2004). **Legal Measures to Promote Plastic Recycling**.

**EFFICIENCY OF ADMINISTRATION ACCORDING TO  
GOOD GOVERNANCE OF SAMPRAN SUBDISTRICT  
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, SAMPRAN  
DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE**

(ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
สามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม)

Luo Jiemei (หลุย เจี้ยเหม่ย)

**ABSTRACT**

The objectives of this study were: (1) to study the efficiency of administration according to the principles of good governance of the Sampran Subdistrict Administrative Organization, Sampran District, Nakhonpathom Province; (2) to study the factors related to the efficiency of administration according to the principles of good governance of Sampran Subdistrict Administrative Organization, Sampran District, Nakhonpathom Province and (3) to study the recommendations on the efficiency of administration according to the principles of good governance of Sampran Subdistrict Administrative Organization, Sampran District, Nakhonpathom Province.

This research was quantitative. The population used in this research was the people who were the heads of the families or any one representative of the families who lived in Sampran Subdistrict, amounting to 100 households, one person per household. The sample was randomly stratified according to the proportion in each village. The sample was 337 households. The instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and hypothesis testing with t-test and One-Way ANOVA.

The results found that: (1) the efficiency of administration according to the principles of good governance of the Sampran Subdistrict Administrative Organization, Sampran District, Nakhonpathom Province, overall, it was at a high level ( $\bar{X} = 3.71$ ) (2) the factors related to the efficiency of administration according to the principles of good governance of Sampran Subdistrict Administrative Organization, Sampran District, Nakhonpathom Province was as a whole and each aspect classified by gender, age, status, education level, family size and different income. It was found that it was effective on the administration of Sampran Subdistrict Administrative Organization at no difference ( $p > .05$ ). And (3) the recommendations on the efficiency of administration according to the principles of good governance of Sampran Subdistrict Administrative Organization, Sampran District, Nakhonpathom Province wanted to be more involved in the project budget, auditing in Sampran Subdistrict Administrative Organization project, monthly income and expenses should be reported in a journal or pamphlet.

**Keywords:** Efficiency, Administration, Good Governance, Nakhonpathom Province

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่เป็นหัวหน้าครอบครัวที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลสามพราน จำนวน 100 ครัวเรือน ครัวเรือนละ 1 คน โดยกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบ่งชั้นตามสัดส่วนในแต่ละหมู่บ้าน ได้กลุ่มตัวอย่าง 337 ครัวเรือน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ขนาดของครอบครัว และรายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามพราน ไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ ) และ (3) ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ประชาชนต้องการให้เข้าไปมีส่วนร่วมในงบประมาณการจัดทำโครงการมากขึ้นการตรวจสอบ ในโครงการ องค์การบริหารส่วนตำบลสามพราน ควรแจ้งรายได้และรายจ่ายในแต่ละเดือนเป็นวารสาร หรือ แผ่นพับ

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ การบริหารงาน หลักธรรมาภิบาล จังหวัดนครปฐม

## Background and Importance of the Problem

Good governance was one of the methods of managing a country that has been adopted by many governments to solve the Administration problem. Thailand with a royal decree on good public affairs, B.E. 2 0 0 3 , which included the essence of a management model aimed at participation of all sectors of society, transparency, accountability based on fairness, morality, responsibility for performance results. This

was for the efficiency and effectiveness of the administration of the Royal Decree on Good Public Administration, B.E. 2003 was born out of a new concept of public administration under the State Administration Act, BE 2545, which emphasizes on the provision of government services aimed at the benefit of the people. As well as participation in the administration of the people according to the intent of the 1997 Constitution which could be considered from Section 285, which stipulated that members of the local assembly, executive committee or local administrators must be directly elected by the people; or local administrators can vacate office if such person behaved inappropriately with the position and many other sections have opened up opportunities allowing people to participate in decision making and carry out more government missions for the government to have a transparent administration could be examined by independent organizations and the public, including delegate powers and duties to local government organizations. Creation of an audit system for transparency and public participation in the prevention and suppression of corruption (Aueang Fah Khao Klom, 2019)

Decentralization to local was one of the strategies in government administration in democracy by aiming to reduce the role of the central government (decentralize) down to the main mission as much as must do as necessary and allowing the people to have more participation in local community administration according to the people's intentions which was the reason for decentralization to the local area according to the constitution to make the operation of the state more efficient, reduced the process of action due to delays in central decision-making by allowing people to participate in planning shared your opinion joint operation as well as jointly inspecting the work of the government sector to truly meet the needs of the community and to allow people to participate in decision making thereby promoting local development was efficient and effective, both politically, economically and socially. (Wutthisan Tanchai, 2015)

Because Thai society has changed in many aspects, especially political and administrative changes causing reform of the local government in the form of a sub-district administrative organization. Which occurred under the Tambon Council and Subdistrict Administrative Organization Act, 1994, was a local administrative organization that was politically important because it was an important basis for the

development of a democratic governance system. Emphasis was placed on local people to have the opportunity to manage their own locality, enabling people to participate in governance and had independent powers in administration and self-government, sub-district administrative organization, resource management both economic, social, community and group of people to achieve sustainable development in every aspect which would lead to the development of the nation. This could be demonstrated by several indicators that have served people with potential jobs, society and organizations in the most efficient way. Success in good management had the potential of people to receive worthwhile benefits. It was a good driving force and was a confirmation that good administration was highly effective. It could develop people, communities and society through ethical management. The six principles of governance are: The rule of law, the principle of morality, the principle of participation transparency principle, principle of responsibility and value principles (King Prajadhipok's Institute, 2004)

The principle of good governance had therefore become a concept that was accepted as a principle supporting a democratic society, increase management efficiency, create transparency and eliminate corruption in operations. Public administration and public service encouraged people to participate in the local administration, as well as arrange for the inspection and evaluation of the local government administration by creating a good governance management system or principles of good governance in public affairs and society as an important guideline for organizing society and the government private business sector and the public sector, including academic department, operations government and business could work together as a force for sustainable development and to be a part of strengthening or building immunity to the country in order to mitigate, prevent or remedy any dangerous crises that might arise in the future because the society would feel justice, transparency and participation, etc. (Phudis Norkhantod, 2021)

Therefore, the researcher was interested and had studied the efficiency of administration according to good governance of Sampran Sub-District Administrative Organization, Sampran District, Nakhonpathom Province. The assessment criteria were based on 6 principles, namely the rule of law, the principle of morality, the

principle of transparency, principles of public participation, principle of responsibility and the value principle at the efficiency level.

### **Research Objectives**

1. To study the efficiency of administration according to good governance of Sampran Subdistrict Administrative Organization, Sampran District, Nakhonpathom Province.

2. To study the factors related to the efficiency of administration according to good governance of Sampran Sub-District Administrative Organization, Sampran District, Nakhon- pathom Province.

3. To study the recommendations on the efficiency of administration according to the principles of good governance of Sampran Sub-District Administrative Organization, Sampran District, Nakhonpathom Province.

### **Scope of Research**

#### **Population Scope**

The population used in this research was people who were the head of the family or any representative of the family who lived in Sampran Subdistrict Administrative Organization, Sampran District, Nakhonpathom Province.

#### **Sample Group**

It was a population of 1 00 households, 1 person per household, obtained by randomly stratified by proportion in each village and a sample of 337 households was obtained as follows:

1. Once the total population was obtained, the sample size was calculated according to the Yamane formula (Ymane, 1973).

#### **Research Variables**

1. Independent Variables consist of

1.1 Gender

1.2 Age

1.3 Status

1.4 Education level

1.5 Family size

1.6 Income

2. Dependent Variables consisted of the efficiency of administration according to the good governance of Sampran Subdistrict Administrative Organization by separating the measurements into each side, namely:

2.1 Rule of law

2.2 Moral Principles

2.3 Principles of Transparency

2.4 Principles of Participation

2.5 Principles of Responsibility

2.6 Value Principle

### Research Conceptual Framework

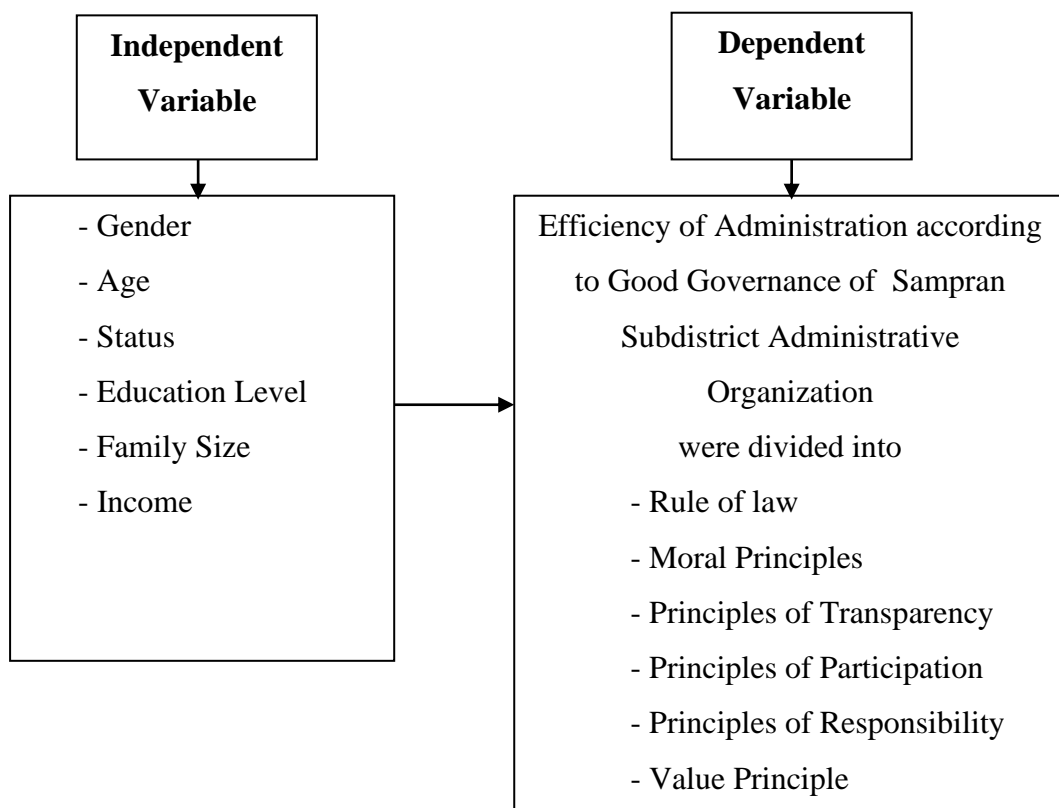


Figure 1.1 showed the Research Conceptual Framework



### **The Expected Benefits**

1. To know the efficiency of administration according to good governance of Sampran Subdistrict Administrative Organization, Sampran District, Nakhonpathom Province.

2. To know the factors related to the efficiency of administration according to good governance of Sampran Sub-District Administrative Organization, Sampran District, Nakhon- pathom Province.

3. To know the recommendations on the efficiency of administration according to the principles of good governance of Sampran Sub-District Administrative Organization, Sampran District, Nakhonpathom Province.

### **Review of Literature**

#### **Concepts and Theories about Efficiency**

##### **Definition of Efficiency**

Academics have defined efficiency as follows.

Wittaya Danthamrongkul (2 0 0 3 ) discussed efficiency as the ability to use resources that were cost-effectively available to achieve performance goals which were often measured in terms of cost or amount of resources that was spent compared to performance or output such as cost, labor, time spent, rate of return on investment.

Sanya Sanyawiwat (2 0 0 1 ) mentioned efficiency as a measure of the performance of that organization, how much work it did, how good was the work quality, how little it spent money, how much time it took, how much labor it took as a results, how good was the service to the recipient? Overall, efficiency meanted working to get a lot of quantity and quality. The organization was in solidarity, unity, peace and happiness together. It was good for the public and service recipients, but took less time, labor and budget.

Kantaya Permphon (2007) Efficiency refered to how well several inputs are combined or how well the work was accomplished, that was, the ability to produce productivity, more from the minimum input means maintaining high quality production with less time and less wastage, for example.

Warat Pruksakulnan (2007) said that effectiveness meant performance to achieve the objectives or goals set or the ability to achieve the objectives. A key point of effectiveness lied in the relationship between the expected output for the objectives and the actual output.

Tippawan Lorsuwanrat (2013) Efficiency meant the use of resources that was worthwhile or for maximum benefit and was measured as the ratio between output and input factors. Another term that was closely related to efficiency was productivity.

### **Management Concepts and Theories**

When referring to the administration, most people tended to think of public administration. The terminology used had two words: Administration was commonly used with public administration or management of policies. Another term was management, commonly used with private business administration or the implementation of a defined policy. The management was interchangeable, had the same meaning (Somkid Bangmo, 2003), management factors. There were the following important components:

1. A person or person (Man) was an important factor in management. Organizations or organizations needed people to work. Good results could be obtained by having qualified people who were responsible for that organization or agency.

2. Budget, the administration of the agency was difficult to achieve.

3. Resources or Material Management needed to have materials, equipment or resources in management. If the agency lacked materials, equipment or resources in management, it would be an obstacle or caused problems in management.

4. Management was the mission of executives or direct supervisors. It was the most important mechanism and coordinator in compiling, pushing and regulating all three factors in order to be able to operate effectively until the goal was achieved of the department as required.

Executives and academics defined the term management or management were different according to the views of each important person as follows.

Kasem Chankaew (1997) had defined that management meant the art of bringing raw materials into the system with a production process until the products

were specified. Management was therefore an operation for every project to act in relation to each other. It was hard to make combination if not well planned action which depended on the executives who planned how to manage. However, the executives were responsible for directing according to the authority from the organization that was responsible for controlling. Controlling in bringing the plans that has already been set to work together resources causing the production or use of administrative factors (such as people, budgets, tools, equipment, welfare, etc.) to produce the final output.

### **Concept of Good Governance**

#### **The Meaning of Good Governance**

Likhit Thiravekin (1998) good governance seemed to be an adaptation of the economic term, i.e. economic governance, into political science terminology, so it could be considered a term and had many meanings. But if you looked at it deeply, it should mean the administrative process based on the correct philosophy and principles that contributed to the benefit of society and the nation, effective in solving social problems and bringing prosperity in various fields.

Bowornsak Uwanno (1999) Good governance or good governance in this universal sense meant systems, structures and processes that governed the relationship between economies politics and society of the country so that different sectors of society could develop society and coexist peacefully.

Pornnop Phukkaphan (2003) defined good governance as the result of activities in which general individuals or institutions both the public and private sectors had mutual interests in many ways. It was characterized as a continuous process. This could lead to a wide range of benefits conflicting.

Nada Chansom (2015) said that good governance was defined as the decision-making process and the implementation of decision-making in relation to public affairs and human rights. In principle, good management must be free from misrepresentation and misuse and corruption and according to the law.

Srinuan Sathitwittayanan (2004) defined good governance as a good management structure and process, that was transparent. The relationship between the different elements of society was regulated by involving different sectors of society in

planning its operations as well as audits and assessments for everyone in the society to participate in planning, operations, as well as audits and assessments for everyone in the society to coexist peacefully.

Kasem Wattanachai (2003) gave the definition of good governance that meant good governance, good care. It was the principle for good management to insure that there would be no corruption in the organization.

Chai-anan Samutavanij (2014) had given the meaning of good governance as being good governance by the state and government was the main aspect. States and governments had systems and fair use of laws. This provide opportunities for people to participate be transparent and consistency could be checked.

### **Research Methodology**

This research was quantitative. The population used in this research was the people who were the heads of the families or any one representative of the families who lived in Sampran Subdistrict, amounting to 100 households, one person per household. The sample was randomly stratified according to the proportion in each village. The sample was 337 households. The instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and hypothesis testing with t-test and One-Way ANOVA.

### **Summary of Research Results**

1. Most of the people were male, 51.1%, female 48.9%, most were in the age range of 26-35 years, 56.6%, marital status found that they were married, 66.3% were single, 22.0% were widowed, and 11.7% divorced. Education level found that the most graduated with a bachelor's degree or higher, 46.6% followed by 41.4 percent graduating from secondary school, 12.0 percent graduating from primary school, most of the family had 7 or more people, 46.3% was the most, followed by 4-6 people, 42.9%. On average, it was found that most of them had incomes below 5,000 baht, 64.0%, and incomes above 7,500 baht were very few, 16.6%.

2. Efficiency of administration according to good governance of Sampran Subdistrict Administrative Organization, Sampran District, Nakhonpathom Province Overall, it was at a high level ( $\bar{X} = 3.71$ ) and when considering each aspect, it was found that morality and participation principles were at a high level ( $\bar{X} = 3.88$ ),

followed by the rule of law ( $\bar{X} = 3.83$ ), and transparency ( $\bar{X} = 3.97$ ), responsibility principle ( $\bar{X} = 3.34$ ) and value principle ( $\bar{X} = 3.37$ ), respectively.

3. People as a whole and by aspect classified by gender, age, status, education level family size and different income it was found that it was effective in the administration of Sampran Subdistrict Administrative Organization, no difference ( $p > .05$ )

4. People wanted to be more involved in the budget of the project, the audit in Sampran Subdistrict Administrative Organization, monthly income and expenses should be reported in a journal or pamphlet.

### **Research Discussions**

1. Most of the people were male, 51.1%, female 48.9%, most were in the age range of 26-35 years, 56.6%, marital status found that they were married, 66.3% were single, 22.0% were widowed, and 11.7% divorced. Education level was found that the most graduated with a bachelor's degree or higher, 46.6%, followed by a secondary education, 41.4%, having an elementary education level, the least, 12.0%. The size of the majority of families, with 7 or more people, the most, 46.3%, followed by 4-6 people, 42.9%. In terms of average income, it was found that most had incomes below 5,000 baht, 64.0%, with incomes higher than 7,500 baht, 16.6%.

2. Efficiency of administration according to good governance of Sampran Subdistrict Administrative Organization, Sampran District, Nakhonpathom Province Overall, it was at a high level ( $\bar{X} = 3.71$ ) and when considering each aspect, it was found that morality and participation principles were at a high level ( $\bar{X} = 3.88$ ), followed by the rule of law ( $\bar{X} = 3.83$ ), and transparency ( $\bar{X} = 3.97$ ), the principle of responsibility ( $\bar{X} = 3.34$ ) and the principle of value ( $\bar{X} = 3.37$ ), respectively, which correspond to Thanarat Kaewkalaya (2017) has studied the assessment of management according to the principles of good governance of schools in Nakhon Sawan province. Schools in Nakhon Sawan province. There was management in accordance with the principles of good governance as a whole at a high level. When considering school administration in all 4 areas, which were in each principle of good governance, it was found that all aspects were at a high level. The side with the

highest mean was budget management, followed by personnel management, general administration and academic work, respectively. The results of comparison of management according to good governance of schools in Nakhon Sawan Province classified by school size education level and experience in school administration found that in overall and in each digit no different. But when considering each item in principle, the value in terms of receiving academic awards. This was a result of promoting academic work between small and medium-sized schools and small and large including experiences in school administration, less than 10 years and more than 20 years, different and consistent with Ratchada Phumitasana (2017): The relationship between the administration according to the principles of good governance of educational institution administrators and the organizational health of educational institutions was studied. Under the Kamphaeng Phet Educational Service Area Office 1. It was found that the administration according to the principles of good governance of the administrators of the educational institutions and the organizational health of the educational institutions under the Kamphaeng Phet Educational Service Area Office 1, the overall and individual aspects were at a high level. When comparing the management according to the principles of good governance of educational institute administrators under Kamphaeng Phet Educational Service Area Office 1 classified by school size, it was found that the sizes of different educational establishments had different administrations according to the good governance of the school administrators at the statistical significance at the .05 level. The good governance of educational institute administrators had a statistically significant relationship with the organizational health of educational institutions under the Kamphaeng Phet Educational Service Area Office 1 at the .01 level.

3. People as a whole and by aspect classified by gender, age, status, education level family size and different income was found that it was effective in the administration of the Sampran Subdistrict Administrative Organization. No difference ( $p > .05$ ), which is consistent with Maneewan Rak Tham (2016); The study was conducted to study the behavior of school administration according to the good governance of the school director under the Pattaya city according to the opinions of teachers classified by position, status and work experience. as well as to study the level of management needs according to the principles of good governance in all 6

components: The rule of law, the principle of morality, the principle of transparency principle of participation principle of responsibility and the value principle of the school director According to the viewpoint of the school teachers under Pattaya City. The samples were obtained by simple random sampling and purposive sampling from teachers of schools affiliated with Pattaya City in the academic year 2007, amounting to 100%, representing 100% of the questionnaires sent. The study instrument was a 5-level estimation scale questionnaire. The statistics used for data analysis were mean scores, standard deviation and t-test. The results of the research found that (1) the administrative behaviors according to the good governance principles of the director of schools under the Pattaya City as a whole and each aspect showed behaviors at a relatively frequent level. Sorted from highest to lowest scores were: Rule of Law, Principles of Participation, transparency principle, Principles of responsibility and principles of value. (2) Administrative behavior according to the principles of good governance of the school director under Pattaya City classified by position and work experience overall and in every aspect, it was found that differed not statistically. When classified by status overall, the difference was not statistically significant. If classified by aspect, it was found that there was a statistically significant difference ( $p < .05$ ) on only one aspect, namely the principle of participation and (3) the need for administrative behavior in accordance with the principles of good governance of the school director under Pattaya City. According to the teacher's opinion, sorted in descending order of needs were moral principles, rule of law, principle of transparency, principle of responsibility principle of participation and value principle.

4. People wanted to be more involved in the project budget, auditing in the project. Sampran Subdistrict Administrative Organization should report income and expenses each month in a journal or pamphlet consistent with Suwit Kitinate (2016) had studied the principles of good governance with local government organizations of Nakhon Ratchasima Municipality. It was found that the management according to the principles of good governance resulted in the management according to the principles of good governance of Nakhon Ratchasima Municipality could win the contest and receive awards from various institutions and organizations many times. Management process according to good governance of Nakhon Ratchasima Municipality. It consisted of 6 important principles: Rule of Law and Moral Principle The ordinance

was issued with due regard to rights, liberties, equality and fairness, principle of participation had adopted the process of people's participation as a guideline for the operation under the concept of sharing awareness, thinking, doing, and checking principle of responsibility has set up a center for receiving complaints by the people. There was a system to monitor the results of the people's troubles and report the results directly to the complainants. The principle of transparency and accountability allowed people to examine the administration of the municipality in many ways, including radio, television, and the internet value principle It had created awareness among officers for cost-effective use of resources, reduce operational procedures and provide prompt, equitable and fair service.

### **Bibliography**

- Kantaya Pimphon. (2007). **Factors Influencing Expectations and Job Satisfaction of the Immigration Checkpoint Officer Suvarnabhumi Airport**. Bangkok: Faculty of Management Science Suan Dusit Rajabhat University.
- Kasem Chankaew (1997). **Environmental Quality Management**. Interdisciplinary Graduate Program Department of Environmental Science Graduate School Kasetsart University.
- Kasem Wattanachai. (2003). **Governance and the Role of Basic Education Committees**. Bangkok: Office of the National Education Commission.
- Chai-anan Samutwanich. (2014). **Government and Change**. Bangkok: Institute of Educational Policy.
- Pornnop Pukkaphan. (2003). **Business Ethics. The Globalization Era**. Bangkok: Chamchuri Product Printing House.
- Phra Prayut Chumso. (2016). **Efficiency of Management of the Sunday Buddhist Study Center at Wat Nakprok, Phasi Charoen District, Bangkok**. Master of Public Administration thesis Public Administration graduate school Siam University.
- Phudis Norkhunthod. (2561). **Principles of Good Governance and Public Administration**. Bangkok: University Suan Sunandha Rajabhat.



Suthan Wattanasittha. (2015). **Municipality Management according to Good Governance : A Case Study of Ban Phe Subdistrict Municipality**. Special Problems, Master of Public Administration Burapha University.

Sanya Sanyawiwat (2001). **Organizational Sociology**. Bangkok: Printing House of Chulalongkorn University.

Alisara Chuchat, Nawarat Suwanpong and Wilaiwan Koikaewpring. (2005). **Educational Techniques for Participatory Development**. Nakhon Pathom: ASEAN Institute for Health Development Mahidol University.

คุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลพีชอุดม อำเภอลำลูกกา

จังหวัดปทุมธานี

SERVICE QUALITY OF PHEUTUDOM SUB-DISTRICT

ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, LAM LUK KA DISTRICT,

PATHUM THANI PROVINCE

ท้าว จิ่ง<sup>1</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลพีชอุดม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี และ (2) ศึกษาข้อเสนอแนะต่อคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลพีชอุดม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนผู้ที่อาศัยอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลพีชอุดม จำนวน 4,526 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 355 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลพีชอุดม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ด้านคือ ด้านพนักงานผู้ให้บริการและด้านความรู้ของพนักงานผู้ให้บริการ รองลงมา คือ ด้านความสะอาดของสถานที่ให้บริการ ด้านคุณภาพของงานบริการ และด้านข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากการให้บริการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ (2) ข้อเสนอแนะต่อคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลพีชอุดม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ควรสร้างความพึงพอใจให้ประชาชนโดยการรับฟังคำแนะนำและข้อเสนอแนะของประชาชน ควรจัดให้มีระบบการนัดหมายเพื่อให้ทราบถึงจำนวนของประชาชนที่แน่นอนเพื่อการวางแผนในการให้บริการได้อย่างเหมาะสม ควรปรับการให้บริการโดยการเพิ่มเจ้าหน้าที่ชั่วคราวในช่วงเวลาที่มีผู้มาใช้บริการมากหรือการปรับปรุงระยะเวลาการบริการ เช่น มีการให้บริการระหว่างการพักเที่ยงด้วย

**คำสำคัญ:** การให้บริการ คุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพีชอุดม จังหวัดปทุมธานี

## ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study service quality of Pheutudom Sub-district Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province, and (2) to study the recommendations of service quality of Pheutudom Sub-district Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province.

The research was quantitative. The population used in this research consisted of 4,526 people living in Pheutudom Sub-district Administrative Organization. The sample was using a population size table and a sample of Krejcie and Morgan, a sample of 355 people was to use in this research. The research tool was a questionnaire. The statistics to analyze the data were percentage, mean and standard deviation.

The results found that (1) the service quality of Pheutudom Sub-district Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province, overall, was at a high level. And when considering each aspect, it was found that it was at a high level. The aspect with the highest average of 2 aspects were service personnel and knowledge of service personnel, followed by convenience of service place, in terms of quality of service and the information received from the service was the least average; and (2) the recommendations of service quality of Pheutudom Sub-district Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province was found that people should be satisfied by listening to the advice and suggestions of the people. Appointment system should be established to know the exact number of citizens for proper planning of services. Service should be adjusted by adding temporary staff during peak hours or improving service duration, such as service during lunch breaks.

**Keywords:** Service, Quality, Pheutudom Sub-district Administrative Organization, Pathum Thani Province

## INTRODUCTION

At present, the state had decentralized governance by supporting local self-reliance and made decisions in local affairs by themselves according to the Constitution of the Kingdom of Thailand, BE 2550 (2007), as well as empowering local people to operate self-government and establishing certain public services in response to the needs of local people. As defined in Section 78 and Section 281, local government organizations were free to implement policies, administration, personnel management. Financial and treasury independently within the scope of the law which was in accordance with the principle of decentralization. This was for the local people to have participate in solving their own problems and needs under the concept that no government organization was closest to the people. The problem was the most demanding. Therefore, the local government organization was considered an elected local government agency from local people had the powers and duties to manage the public under the law for the benefit of the local community.

Subdistrict Administrative Organization had the main task of management for the benefit of the local people in various fields, including infrastructure such as transportation develop public utilities and utilities quality of life promotion such as career promotion, education, public health, community/social organization and cleanliness such as promoting democracy disaster prevention maintaining order in

investment promotion, commerce and tourism planning, such as local development planning investment promotion commercial Management and conservation of natural resources and environment such as the protection and preservation of natural resources and public interest and cultural arts customs and local wisdom, such as preserving ancient sites and antiques, etc., the performance of good local government organizations. Therefore, the above mission must be fulfilled for the management to be successful could fix problems and responded to the needs of local people as well as cooperating with various agencies. Both the public and private sectors were involved in working together to develop the local area for progress.

From the above reasons, the researcher was interested in studying the subject Service Quality of Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province to use the information to be useful in improving, correcting, operating in the problematic part and creating satisfaction for the people to provide better and more efficient service.

## Research Objectives

1. To study the service quality of Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province.

2. To study problems and obstacles of service quality of Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province.

## Research Conceptual Framework

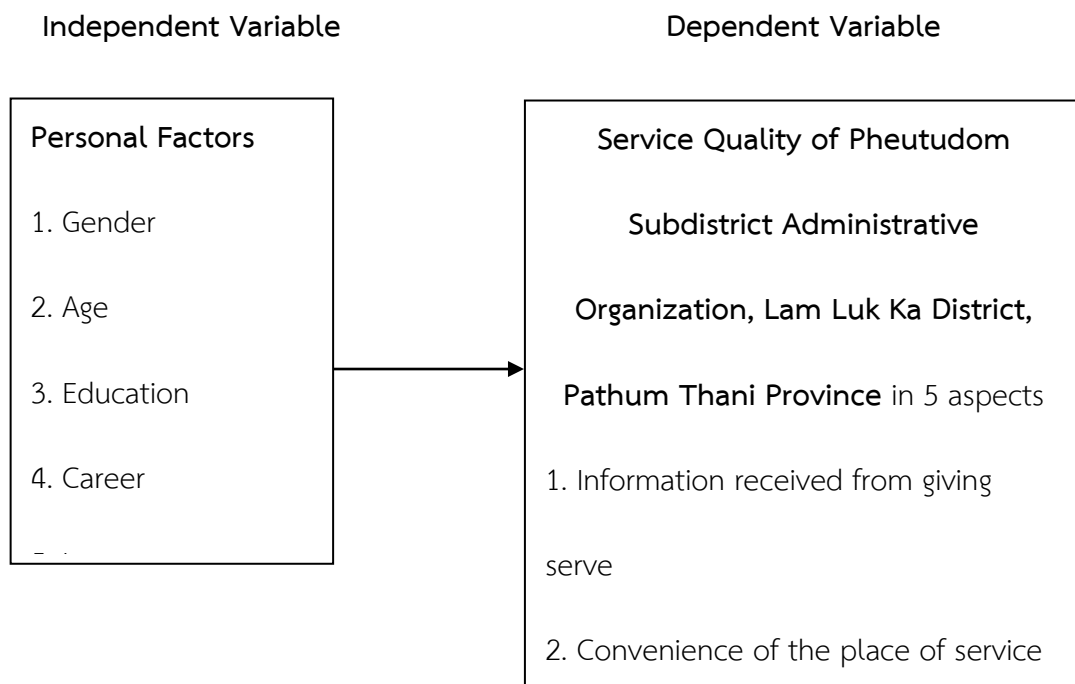


Figure 1.1 showed the research conceptual framework

## **Research Hypothesis**

People in Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province with differences in gender, age, education, occupation, and income, had different opinions on the service quality of Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province.

## **Scope of Research**

### **Content Scope**

This study aimed to study the service quality of Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province in 5 aspects consisted of information received from the service, the convenience of the property, service personnel, knowledge of service personnel and the quality of service.

### **Population scope**

The population used in this research was 4,526 people living in Pheutudom Subdistrict Administrative Organization (data from the local registration office, Lam Luk Ka District, August, 2021).

Sample group was by setting the size of sample from the population using the population size table and the sample of Krejcie and Morgan took a sample of 355 people.

## Research variables

1. Independent variables were general characteristics of the people in Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, classified as

### 1.1 Gender

- 1) male
- 2) female

### 1.2 Age

- 1) Under 20 years
- 2) 21 – 30 years
- 3) 31 – 40 years
- 4) 41 – 50 years
- 5) 51 – 60 years
- 6) from 61 years

### 1.3 Education level

- 1) Under Grade 6
- 2) Graduated from Grade 6 - 7
- 3) Completion of junior high school or equivalent
- 4) Graduated from high school or equivalent
- 5) High Vocational Certificate or Diploma
- 6) Bachelor's degree or higher

### 1.4 Occupation



- 1) Agriculture
- 2) Personal business / trading
- 3) General Contractor
- 4) Government service / state enterprise
- 5) does not engage in any occupation

1.5 Your average monthly income

- 1) less than 5,000 baht
- 2) 5,001 – 10,000 baht
- 3) 10,001 – 15,000 baht
- 4) From 15,001 baht or more

2. The dependent variable was service quality of Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province, classified into 5 aspects as follows:

- 1) Information received from the service
- 2) Convenience of the property
- 3) Service personnel
- 4) Knowledge of service personnel
- 5) Quality of service

## Terminology Definition

Service recipients meant people who came to use the service at Pheutudom Subdistrict Administrative Organization.

Service meant the performance of the service by the staff of the Pheutudom Subdistrict Administrative Organization to provide convenience, speed and quality to the people.

Opinion referred to the feelings of the people who received the response to the service from the Pheutudom Subdistrict Administrative Organization.

Information meant a form of public relations of an agency that provided knowledge or guidelines for practice when the service provider came to use the service or contact the government.

The convenience of the place meant the preparation of the location and the surrounding area in order to provide services to the service users to take a break during their visit to use the service.

The employee who provided service meant the officer who was the service provider which must undergo training and created a good awareness of the service of the people.

Knowledge of employees meant raising awareness of the main roles and tasks of the Pheutudom Subdistrict Administrative Organization and awareness of

what was right real knowledge and knowledge of both direct and related things in their own duties.

The quality of service referred to the results of services that met the needs or satisfaction of the service recipients without defected in service.

Personal factor meant the personal information of the service user, including gender, age, education level, occupation and income of different individuals.

### **Expected Benefits**

1.To know the people's opinions towards the service quality of Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province.

2.To know the problems and obstacles towards the service quality of Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province.

3. To use the research results and recommendations of the people receiving services as a guideline in improving service quality of Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province.

## CHAPTER V

### CONCLUSION, DISCUSSION, AND RECOMMENDATION

The objectives of this research were: (1) to study service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province, and (2) to study problems and obstacles of service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province. The population used in this research including 4,526 people living in Phut Udom Subdistrict Administrative Organization. The sample size was determined by determining the sample size from the population. Using a population size table and a sample of Krejcie and Morgan, a sample of 355 people was used. The research instrument was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were percentage, mean and standard deviation.

#### Summary of Research Results

From the study of information about service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province found that:

1. The general background information of the respondents were mostly females than males. They were between 20 and 30 years of age. The education level

of most respondents was at the level of Vocational Certificate or Diploma, and occupations of the respondents were mostly civil servants/state enterprises. The average monthly income. It was found that most of them had incomes of 10,001 – 15,000 baht.

2. Service quality level Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province, overall was at a high level (mean  $\bar{x} = 4.06$ ) and when considering each aspect, it was found that the public opinion towards Service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province was at a high level. The averages were arranged in descending order. It was found that the average was the highest in 2 aspects, namely, the service provider staff and knowledge of service providers (mean  $\bar{x} = 4.11$ ), followed by convenience of service (mean = 4.09), quality of service (mean  $\bar{x} = 4.04$ ) and information obtained received from the service had the lowest mean (mean  $\bar{x} = 3.96$ ).

3. Comparison of the level of people's opinion towards service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province classified by gender, age, education, occupation and income were different.

3.1 People receiving services of different gender had an opinion on the service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka

District, Pathum Thani Province, overall was no different with statistically significant at the .05 level. For each aspect, it was found that information received from service and knowledge of service providers, the difference was statistically significant at the .05 level, while the other aspects were not different. Females had their opinions on the service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province more than male.

3.2 People receiving services of different ages, opinions on the service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province. Overall and each aspect was different. It was statistically significant at the .05 level.

3.3 People receiving services with different education had opinions on the service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province, overall and each aspect was not significantly different at the .05 level.

3.4 People receiving services with different occupations, opinions on the service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province. The difference was statistically significant at the .05 level.

3.5 People receiving services with different incomes had a comment. The overall service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province was different. As for each side, it was found that

the information received from the service and the quality of the service were different. Other aspects were no different. It was statistically significant at the .05 level.

## **5.2 Discussions**

From the study of Service Quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province. The results of the analysis of each factor affecting service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province. It could be used to improve the operations of Phut Udom Subdistrict Administrative Organization. In general, the service Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, most of the people's opinions were at a high level which in detail. When sorted from highest to lowest average, it was found that there were 2 of the same highest averages, namely the service provider side and knowledge of service personnel (same mean 4.11), followed by convenience of the property (mean equal to 4.09). The quality of service (mean equal to 4.04) and information received from the service. The least average (mean equal to 3.96). This might be due to the availability of services of Ku Subdistrict Administrative Organization in various aspects ranging from location services. Providing academic information services, knowledge and understanding of operating procedures as well as the performance of duties of the SAO staff, etc.

Consistent with the results of the study of Ampha Phonpradit (2017) conducted research on the satisfaction of the people towards the service of Sop Prap Subdistrict Municipality found that the people who received the service had the satisfaction with the service of Sop Prap Subdistrict Municipality at a high level (mean 3.54). Satisfaction in each aspect, arranged in descending order of average, was convenience of the property (mean 3.87), knowledge of service personnel (mean 3.54), and service personnel (mean). Average 3.52) Quality of service (average 3.46) and information received from the service (average 3.30). And in accordance with the study of Sanya Chit Volunteer (2017). People's satisfaction towards the services of Muang Pu Chao Saming Phrai Municipality, Samut Prakan Province, 5 aspects (1) Information received from service (2) Convenience of the place of service (3) Service personnel (4) Knowledge of service personnel (5) Quality of work. The results of the research found that: (1) People who received services from Pu Chao Saming Phrai Municipality, most of them were female, aged between 31 - 40 years old, who were of working age. Has education at the end of grade 6-7, occupation of employees. Most of them had an average monthly income of 5,001 - 10,000 baht.

(2) The results of the research found that 1 in the picture, including 5 aspects, was at a high level with the sides at the highest level followed by service personnel at a high level and the information received from the service was at the lowest level.



Comparison of the level of public opinion towards service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province, classified, by gender, age, education, occupation and income. It was found that (1) people receiving services with different gender had opinions on the service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization. Overall, there was no difference. (2) The people receiving services were of different ages had a comment Service Quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization, overall and each aspect was different. (3) People receiving services with different education' opinions on the service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization. Overall, and each aspect was not different with statistical significance at the .05 level. (4) People receiving services with different occupations. There were opinions on the service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization. The difference was statistically significant at the .05 level, and (5) people receiving services with different incomes. There was an opinion on the service quality Pheutudom Subdistrict Administrative Organization. Overall was different which was in line with the study of Prarob Amnatkla (2018), research on Service Effectiveness of Bang Kadi Subdistrict Municipality, Muang District, Pathum Thani Province found that service users with different gender. There were opinions about the service results of the Bang Kadi Subdistrict Municipality. The overall picture was no different. When considering each aspect, it appeared that in terms of facilities female service users had more opinions about the service performance of Bang Kadi

Subdistrict Municipality than males. For users of different ages, were an overall opinion on the service provider staff and the building no different. The service users with different levels of education and income had no differences in opinions in general and in each aspect.

## **Recommendations**

### **Suggestions for Use**

1. Should train staff to provide good service and should encourage the development of the quality of staff who worked with regular training to increase knowledge to know the policies, rules, regulations, laws that were necessary to provide services to the people.

2. Should create satisfaction for the people by listening to the advice and suggestions of the people.

3. Should be an appointment system to know the exact number of people in order to plan the service properly.

4. Should be adjusted by adding temporary staff during peak periods or improving the service period, such as providing service during lunch breaks.

### **Suggestions for Future Research**

1. A comparative study of the opinions of service users towards the services provided by Pheutudom Subdistrict Administrative Organization in each department to study the service in various forms to be in the same way.

2. A comparative study of the achievement with the service quality of other sub-district administrative organizations of the same size to be the same standard of service.

3. Study the opinions about the time of service that people contacted the job the most.

## Bibliography

- Adul Jaturongkul et al. (2003). **Service Marketing**. Marketing Faculty of Business Administration, Chiang Mai: Payap University.
- Adulsak Teerachinda. (1992). **Planning, Management and Coordination in the Organization**. Teaching Documents for Organizational Service Academic Series 1, Units 1-7. 4<sup>th</sup> Edition. Bangkok: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Amornrat Wongchaisit. (2007). **People's Satisfaction towards Service of Municipality of Sop Prap Sub-District Municipality**. Term, M.A. Lampang: Lampang Rajabhat University.
- Auayporn Thongkham. (2012). **Satisfaction of Users of Goods and Services at the Post Office Nakhon Pathom Province**. Independent research, MBA. Bangkok: Bangkok Thonburi University.
- Benjamas Sirikamolsathien. (1999). **Measures of Service Quality Perceptions of Service Providers**. Bangkok: Bangkok business.
- Boonchom Srisaat. (2002). **Preliminary Research**. Bangkok: Suwiriyan.
- Boonlert Siripatvanich. (1998). **A Study of the Relationship between Work Motivation and Quality of Life in Working of Personnel Working with People with Disabilities in Bangkok and Its Vicinities**. Master thesis Faculty of Arts: Thammasat University.
- Brin Stipak. (1979). **Citizen Satisfaction with Urban Service**. Potential Misuse as a Performance indicator: Public Administration Review.
- Bunjob Kanchanadul. (2002). **People's Needs in Using Government Services**. Bangkok: Teachers Council of Thailand Ladprao.
- Fitzgerald, M. R. and Durant, R. F (1980). **Citizen Evaluation and Urban Management**. Service Delivery in an Era of Protest : Public Administration Review, 6(40).
- Kitima Pridi Dilok. (1986). **Introduction to Educational Administration and Supervision**. Bangkok: Aksara Phiphat.

- Kotler, P. (1991). **Marketing Management Analysis, Planning, and Control**. [online] Available: [http://alpha.lib.uwo.ca/search/ Marketing+Management.php](http://alpha.lib.uwo.ca/search/Marketing+Management.php)
- Krisada Narongrit. (1997). **Service is Our Job**. Bangkok: Odeon Store.
- Kultana Thanapongsatorn. (2005). **Benefits and Services**. 7<sup>th</sup> printing, Nonthaburi: University Sukhothai Thammathirat.
- Manee Jitmatthan. (2007). **People's Satisfaction towards Revenue Collection Services of Tha Kham Subdistrict Municipality, Bang Pakong District, Chachoengsao Province**. The Study of Special Problems, Chonburi University: Burapha University.
- Mattika Pholchivin. (2005). **Business Organization Management**. Bangkok: Chaisena.
- Narongrit Torit. (1999). **The Satisfaction of Service Recipients to the Services of Khamphai Health Center**. Minutes of meeting members of Kham Phai Subdistrict Administrative Organization.
- Narin Kamothip. (2005). **Organizational Management**. Bangkok: Noppakun Neramit.
- Nirut Mallikanon. (1997). **Comprehensive Management of Benefits**. Bangkok: Bangkok Business.
- Papanawin Siriruang. (2012). **People's Satisfaction towards the Service of Bang Somboon Subdistrict Service Organization**. Thesis, R.M. Chonburi: Burapha University.
- Pimpaka Boonpha. (2004). **Quality of Public Service of Sop Prap Subdistrict Municipality**. Independent Research. Master of Arts: Ramkhamhaeng University.
- Pitiporn Sakulnadilok. (2005). **Community and Government Services**. Bangkok: Teachers Council of Thailand Ladprao.
- Pranee Inthawong. (2007). **The Effectiveness of Services of Bangkadi Subdistrict Municipality**. Thesis M.A. Bangkok: Phranakhon Rajabhat University.
- Prateep Satphan. (2007). **People's Satisfaction in Nong Mai Daeng Subdistrict Municipality, Mueang Chonburi Chonburi Province on the Service of Police Officers in the Police Station Project for the People**. Thesis Material, Chonburi University: Burapha University.

- Sukhothai Thammathirat Open University. (2006). **Teaching Documents on Law Courses on Thai Public Administration Units 9-15**. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Rapee Kaewcharoen and Thitaya Suwanachat. (2002). **Tourism Industry**. Bangkok: Printing Business.
- Ratchaya Kulwanichchaiyanan. (2002). **The Satisfaction of the Insured with Medical Services under the Social Security Policy: A Case Study of the Insured in Bangkok and Its Vicinity**. Bangkok: Social Security Office.
- Sakchai Wongluang. (2006). **Trade Patterns in the Globalization Era**. Bangkok: Printing Business.
- Sakol Wongprai. (2011). **People's Satisfaction towards the Service of Mueang Pu Chao Municipality, Saming Phrai, Samut Prakan Province**. Bangkok University Research: Bansomdet Chaopraya Rajabhat University.
- Saowarat Busaranon and Arada Leechutiwat. (2014). **Customer Satisfaction. A Case Study of Na Khayat Subdistrict Municipality, Khuan Khanun District, Phatthalung Province**. Southern Journal of Technology, 7(1), 57.
- Saraj Saisombat. (2011). **To Excellence in Creating Satisfaction**. Bangkok: Teachers Council of Thailand Ladprao.
- Siriporn Tantipluwina. (2015). **Guidelines for Service in Business**. Bangkok: Teachers Council of Thailand Ladprao.
- Sirisak Metheewut. (2004). **Organization for Competition in the Free Trade Era**. Bangkok: DKRM.
- Siriwan Sereerat et al. (1998). **Marketing Strategy and Marketing Management**. Bangkok: Thira Film and SITEX.
- Sriprapha Hankawong. (2002). **Service for Satisfaction**. Bangkok: Teachers Council of Thailand Ladprao.
- Somchit Kahawong. (1997). **Survey of State Service Satisfaction**. Chiang Mai: World Vision.
- Suchin Monthong. (2000). **Organization and Management**. Bangkok: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Suthiporn Boonprom. (2001). **Service Culture**. Bangkok: Keeree Group.

Sutee Natavoratat. (1990). **Principles of Marketing**. 3<sup>rd</sup> Edition. Bangkok: University Press. Thammasat.

Wanwilai Chantrapha and Panee Sakasin (2002). **Administration of the Registration Department under the Sub-District Municipality**. Teaching Documents. Administration 1 Units 1-7. 4<sup>th</sup> Edition Bangkok: Sukhothai Thammathirat Open University.

Wirat Sanguanwongwan. (2003). **Organizational Management and Behavior**. Bangkok: Se-Education.

Woraphan Phongsak. (2010). **People's Satisfaction towards the Service of the Sub-District Municipality, Tha Muang District, Kanchanaburi Province**. Sarnniphon, R.P.M. Bangkok: Bansomdejchaopraya Rajabhat University.

**FACTORS AFFECTING THE SERVICE OF KRUNG THAI BANK,  
NONG KHAEM BRANCH**

(ปัจจัยที่มีผลต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทย สาขาหนองแขม)

He Beijin (เหอ เป่ย์จิน)

**ABSTRACT**

The objectives of this research were: (1) to study the factors affecting the service of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch, and (2) to study the service recommendations of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch.

The research model was quantitative. The population used in this research was 80 people who came to use the service at Krung Thai Bank Nong Khaem Branch during 1-30 June 2022. All populations were used as a sample in this study. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation.

The research found that: (1) factors affecting the service of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch, overall, it was at a high level. And when considering each aspect, it was found that the staffs who provided the most services, followed by the facilities and the least was process/procedure. And (2) the service recommendations of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch found that processes/service procedure must be fast, correct and accurate in providing services. Service personnel should have a smile, good conversation, knowledge, understanding, and the ability to solve problems and could give advice to those who came to use the service. Facilities should be adequate facilities for the people who came to use the service. There were facilities for people with disabilities such as restrooms, handicap entrances. Service promotion should be publicity to inform the people about the process, methods and duration of service to the people clearly.

**Keywords:** Factors Affecting, Service, Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทย สาขาหนองแขม และ (2) ศึกษาข้อเสนอแนะต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทย สาขาหนองแขม



รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนผู้มาใช้บริการที่ธนาคารกรุงไทย สาขาหนองแขม ระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน 2565 จำนวน 80 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทย สาขาหนองแขม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และ ด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอน และ(2) ข้อเสนอแนะต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทย สาขาหนองแขม พบว่า ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ต้องมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำในการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ต้องมีความยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถแก้ปัญหา และให้คำแนะนำกับผู้มาใช้บริการได้ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อประชาชนที่มาใช้บริการ มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ เช่น ห้องน้ำ ทางขึ้นคนพิการ ด้านการส่งเสริมการให้บริการ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงขั้นตอน วิธีการ และระยะเวลาในการให้บริการแก่ประชาชนให้ชัดเจน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผล การให้บริการ สาขาหนองแขม

## **Background and Importance of the Problem**

Changes in the environment that affect the business operations of various banks as a result of the liberalization of the country's finances and the implementation of the financial institution system development plan made a financial institution. There was an increasingly overlapping business affecting a competitive war between banks. Which all of them strived to provide a variety of services, fast and aim to create maximum customer satisfaction by bringing various technologies to develop the service and apply marketing strategies for the organization to achieve maximum success. Both parties were trying to focus on improving the quality of service more than the price competition of various banks. Therefore, it had turned to focus on adjusting service quality to meet customer satisfaction instead of providing services, which was an important point for the bank to operate efficiently. The good service

must respond to the needs of customers and make customers satisfied. If the bank failed to maintain service standards, it would result in lower customer satisfaction. In service business, service quality was important. Therefore, differentiating operations should offer the service quality that users expected in accordance with current conditions, for example, improving the management style to be concise and services with efficiency, speed, and improvement of policies, continuous product development and service quality to create competitive advantages and differentiation. The introduction of modern technology to help in providing services in order to speed up the service to customers, in particular, the Bank's service improvements (Chaiya Pornuthit, 2020).

Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch was a bank that had given importance to the development of technology which caused a change in the business model of all sectors to all over the world. Technological developments led to innovation, various service forms to make people more comfortable cause public learning. At the same time, during the digital technology era, there were still those who had not been able to keep up. In the service of Krung Thai Bank, it still has to maintain and develop the model. The same standard of service was maintained to keep customers loyal to the organization. Krung Thai Bank, therefore played an important role in carrying out its mission and role in driving the country's economy, contribute to supporting various types of investment businesses affecting the well-being of the people. The development and driving of the country, such as all kinds of financial transactions, in which the financial institutions of commercial banks and finance companies had to compete in providing services to the people in order to make investments or devote the potential to develop and change both forms of service and the environment related to the service. Whether it was providing technology and innovation, service atmosphere, to be impressed with the service by bringing various forms such as quality service, developing new innovations to benefit users, increasing options for service users. This was for the benefit of the competitive advantages of financial institutions.

Therefore, the researcher was interested in studying the factors affecting the service of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch. In order to bring the results of the study to be present as a guideline for Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch, to

use as information for the development of Krungthai Bank's service system, Nong Khaem branch to have more efficient service quality.

## Research Objectives

1. To study the factors affecting the service of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch
2. To study the recommendations about the strengths of the services that were impressed with the services of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch.

## Research Conceptual Framework

In this research, the researcher aimed to study people's opinions on factors affecting the service of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch, by using the survey research model, the researcher had set the research conceptual framework as follows:

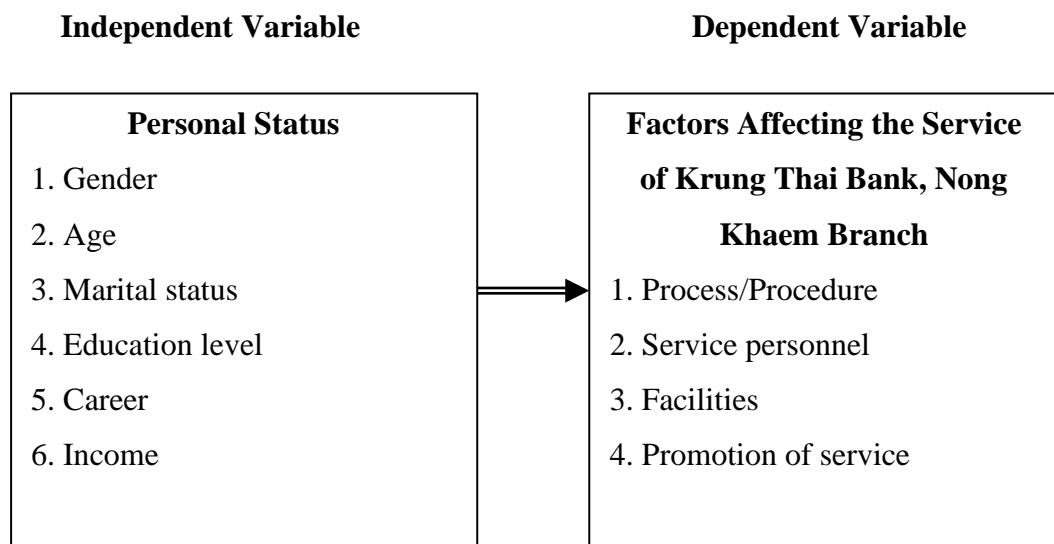


Figure 1.1 showed the research conceptual framework.

## **Scope of Research**

This research was to study public opinion on factors affecting the service of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch. The researcher defined the scope of research as follows:

### **1. Population and Sample**

Population were people who come to use Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch during 1-30 June 2022.

The sample included people who came to use the service at Krung Thai Bank., between 1-30 June 2022. Due to the time spent in this study was limited, therefore asked to use the number of samples who used the service during a period of 1 month and able to collect data from only 80 people who used the service as a sample.

### **2. Research variables**

#### **2.1 Independent Variables**

Independent variables were the respondents' personal status classified by gender, age, marital status, education, occupation and income.

#### **2.2 Dependent Variable**

The dependent variables were factors affecting the service of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch.

## **Expected Benefits**

1. To know the factors affecting the service of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch.

2. To get recommendations about the strengths of the service that were impressed with the service of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch.

3. The research results were the information for planning to improve and develop Krung Thai Bank's public service, Nong Khaem Branch to be more efficient.

## **Review of Literature**

### **The Concept of Opinion**

From the study of the meaning of relevant opinions, there were definitions of opinions as follows:

#### **Meaning of Opinion**

Praphapen Suwan (2003) said that "people's opinions were of various levels, namely superficial and profound. For an opinion that was an attitude, it was one that was profound and persists for a long time. It was a general opinion, not a specific one which had the characteristics of every individual negative, specific and short-lived opinions were called opinions. It was a type of opinion that was not based on sufficient evidence to prove it. There was little knowledge of emotion and it was easy to arise but it decays quickly."

Prasart Isarapreeda (2000) defined opinion as "was about one's thoughts, beliefs, opinions and knowledge or truth, including the feeling that we evaluated the words both positively and negatively."

Ladda Kittiwiphak (2002) defined that opinions were "thoughts that were composed of emotions which gave rise to readiness to react positively or negatively to something."

Sopha Chupikulchai (2002) had the meaning that "Opinion was a combination of thoughts, beliefs, opinions and truths which included various knowledge including feelings. This was an assessment of both positive and negative words that were all interrelated. An opinion once formed was difficult to change."

Ruangwet Saengrat (1999) gave the meaning of the opinion that "It was an emotional expression of something when spoken or written based on knowledge and experience and environment. This comment might be accepted or rejected by others."

### **Service Concepts and Theories**

Definition of service: There were many definitions of the service as follows.

According to the dictionary of the Royal Institute (Suchart Dichawong, 2014) had defined the service as serving, facilitating, providing assistance.

Sumana Yupho (2009) said that service referred to activities, benefit or satisfaction which was offered for sale or activities organized together to sell services

Chuenchit Chaengchenkit (2007) stated that service was any activity or operation that a person in one party could lead offer to another person where the activity or operation is intangible and did not create ownership of anything.

Amara Pookbuncherd (2006) had defined the service as the relationship between human beings that had conditions of giving both tangible and abstract in convenience, fast correct and hospitability was the basis

Office of the Permanent Secretary for Education (2010) stated that service meant facilitating and supporting operations or performing various tasks

Pornthep Piyawattanametha (2003) said that service meant giving customers what they want when they wanted it and the way he wants

Decha Thongsawan (2007) had defined the service as providing services meant facilitating and supporting operations or performing various tasks both within the organization and outside the organization for convenience and accuracy.

## **Concept of Good Service**

There were many people who offered characteristics of good service as follows:

Weerapong Chalermjirarat (2010) mentioned the characteristics of good service as follows:

1. S=Smiling & Sympathy smile and take care of him. Sympathy for the hardships of the customers.

2. E=Early Response responded to requests from customers quickly without even calling.

3. R=Respectful, showed respect, respect the customer

4. V=Voluntariness manner a service that was voluntary and willing to do, not in a bad way.

5. L=Image Enhancing showed the maintenance of the image of the service provider and enhance the image of the organization as well

6. C=Courtesy: Gentle, polite, and well-mannered behavior humble

7. E=Enthusiasm was active and enthusiastic while serving will always serve more than expected.

Thawat Suwuthikul (2004) mentioned the service providers as follows:

1. Be gentle
2. Reconciliation
3. Language aesthetics
4. A generous heart
5. Have patience

Pissamai Pachotikarn (2005) said about the qualities of a good receptionist as follows:

1. Have good character, dress clean, neat, neat, have a character that is quick and agile, ready to work to serve the guests, causing the guests to feel appreciated and was impressed from the first step in

2 . Have a gentle, polite, smile, know how to conscientiously and respect others, have a good relationship with everyone always optimistic

3 . Intelligent, well-versed in various tasks, and works in an orderly fashion, responsible for duty and have a psychology of work, try to remember and make the guest feel that he is important.

4 . Accent of speaking clearly and eloquently, able to convey meaning well. There is a rhetorical way to persuade guests to serve.

5. Good proficiency in foreign languages especially English. At the same time, you must have the ability to speak, read and write Thai correctly.

6. Be honest and punctual

7 . Love service and have a good attitude towards work are sympathetic and ready to helping others have patience willing to learn on a regular basis and be able to provide guests with the greatest comfort.

8. Be a good salesperson.

## **Research Methodology**

The research model was quantitative. The population used in this research was 80 people who came to use the service at Krung Thai Bank Nong Khaem Branch

during 1-30 June 2022. All populations were used as a sample in this study. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation.

## **Summary of Research Results**

Data analysis results could be summarized as follows:

1. The status of the respondents from the sample of 80 people, it was found that the same number of male and female respondents, aged less than 30 years, were the most, followed by 31-50 years and 51 years and over, marital status, divorced the most. Followed by single, married and widowed respectively by educational level Diploma or equivalent at most, followed by primary school High school or equivalent Junior high school, bachelor's degree and postgraduate. Most private company employees followed by other occupations, civil service/government employees, agriculture, state enterprise employees, equal to running a private business. For monthly income between 4,001 -6,000 baht, the most, followed by income between 6,001 - 8,000 baht, income more than 10,000 baht, income less than 2,000 baht, equal to Income between 2,000 – 4,000 baht and finally income between 8,001 – 10,000 baht.

2. Factors affecting the service of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch, it was found that the general and individual opinions of the people were at a high level.

## **Research Discussions**

From the research on factors affecting the service of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch, it was found that interesting issues that should be discussed were as follows:

Factors affecting the overall service of Krung Thai Bank, Nong Khaem Branch, at a high level. When considering each aspect, the opinions were at a high level. With the most opinions in terms of service promotion, followed by service providers Facilities and the last was the process/step. Corresponding to the study of Suthat Chaikiti (2017) Subject: Customer opinions regarding the use of TMB Bank service in Bangkok The objective was to study the opinions of customers on using the



service. TMB Bank in Bangkok, including the form of service quality, service personnel, customer care, classified by personal status. The population used in the research was customers who used the services of TMB Bank in Bangkok. The sample who answered the questionnaire consisted of 400 people. The instrument used for data collection was a questionnaire. The data was analyzed by using a computer program. The results showed that customer opinions on using the service TMB Bank in Bangkok. Overall, the opinion was at a high level, namely the quality of service, service personnel, customer care, building and service formats, respectively.

The results of the research were separated into each area. The results could be discussed further as follows:

In terms of service processes and procedures overall was at a high level of opinion on every point. This was consistent with the study of Jaru Wongphusit (2017), a study of customer opinions on using Krung Thai Bank services, Srichan Branch, Khon Kaen which had a purpose to study the opinions of customers in using the Krung Thai Bank service, Srichan Branch, Khon Kaen Province. Methods of study of data collection. A questionnaire was used from a sample of 400 customers who used the services of Krung Thai Bank Public Company Limited, Srichan Branch. Data were analyzed from the questionnaire by using descriptive statistics. Presented in the form of a table showing the frequency, percentage and mean, and inferential statistics. Test the hypothesis using Chi-Square. The results of the study revealed that the opinions of the respondents towards the service marketing mix factor found that there were opinions at a high level with averages arranged in descending order as follows: in terms of physical offerings and services products and services and the service process.

Service personnel, overall and item was a high level of opinion on every item. Consistent with the study of Ampha Khamkhueankaew (2017), a study on behavior and opinions of customers using ATM services of Krung Thai Bank Public Company Limited in Muang District, Lampang Province with the objective of studying service usage behavior. Factors affecting the decision to choose the service and the opinions of customers who chose to use the customer's ATM service Krung Thai Bank PCL. in Muang District Chiang Mai Province. In the analysis, the theory of demand and the marketing mix concept was used and opinion theory comes to the aid of analysis.

Data from the sample was collected. 400 samples were randomly selected using a questionnaire as a tool to collect data. It was found that the factor affecting the use of ATM services was the speed of service of employees had good human relations with ease and speed make accurate transactions

Overall amenities and items was at a high level of opinion on every item. This was consistent with the study of Chaichit Charoenphansa (2019), a study on Factors Affecting Opinions in the Use of the Siam Commercial Bank Public Company Limited. Commercial Public Company Limited. Overall amenities and items by using marketing mix factors (7Ps), i.e. product factors, price factors Distribution channel factors marketing, promotion factors, personal factors, process factor, and physical factors including demographic factors in terms of occupation and average monthly income to inform the bank operators of factors affecting user opinions Siam Commercial Bank Public Company Limited. Sorted according to the influences that affect opinions from the most to least, i.e. personal factors, service process management and the presence of a service point symbol factors of physical appearance and relationship with banks price factor and parking facility.

In terms of overall service promotion and item was at a high level of opinion. All items are consistent with the study of Somyot Ngamsomchit (2019), a study of factors affecting customer opinions of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Maha Sarakham Branch, Maha Sarakham Province. This research aimed to firstly, to study the level of customer opinions of the bank; secondly, to study the factors affecting customer opinions and third to study the recommendations for the service to the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives customers, Maha Sarakham Branch, Maha Sarakham Province. The study was conducted from a sample of 388 people by stratified random sampling and simple randomization. The research tool was a questionnaire of a 5-level estimation scale. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and linear multiple regression analysis. The results showed that the opinion level of bank customers in using the services of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Maha Sarakham Branch, Maha Sarakham Province found that overall, the opinion level was at a high level with many opinions on employee behavior, service period tools and equipment and service system, factors affecting customer opinions, Bank for Agriculture and

Agricultural Cooperatives, Maha Sarakham Branch, Maha Sarakham Province. In descending order of opinions was the service system.

### **Bibliography**

- A. B. Lewis. (1958). **Local Self Government: A Key to National Economic Advancement and Political Stability**. Philippine Journal of Public Administration. (January), 54-57.
- Amara Pookbuncherd. (2006). **Service. Chonburi: College of Commerce**. Burapha University.
- Chaichit Charoenphansa. (2019). **Factors Affecting Satisfaction in Service of The Siam Commercial Bank Public Company Limited**. Bangkok: Thammasat University Printing House.
- Chanya Siriporn. (2004). **Satisfaction of Service Recipients in the Obstetrics Department at Chulalongkorn Memorial Hospital**. Thesis, National Institute of Development Administration.
- Dilys M. Hill. (1961). **Democratic Theory and Local Government**. London: George Newness Ltd.,.
- Direk Plangdee (1997). **People's Satisfaction towards the Service of tMuang Nakhon Pathom Police Station**. Department of Social Development, Faculty of Social Development, National Institute of Development Administration.
- Donporn Rungpatchim. (2018). **People's Satisfaction with the Service Quality of the Government Savings Bank Nai Ranong Province**. Special Problems, Master of Public Administration Program Major General Administration, College of Public Administration Burapha University.
- Kittipat Inta9ranitodom. (2001). **A Study of People's Satisfaction towards the Services of Officers Working in Civil Registration and Identification Cards. A Case Study of Khlong Toei District Office**. Master of Public Administration Burapha University.
- Penchansky, R. & Thomas, W. J. (1961). **The Concept of Access Definition and Relationship to Consumer Satisfaction**. USA, New Jersey, Prentice-Hall.

- Pimpaka Bunpha. (2014). **Quality of Public Service of Sop Prap Subdistrict Municipality**. Independent research, Faculty of Education Master of Arts (Political Science), Ramkhamhaeng University.
- Pin Thongpoon. (2006). **Politics and Governance**. Bangkok: Emphan.
- . Suchart Dichawong. (2014). **People's Attitudes towards Service in the Duty of Administrative Affairs: A Case Study of Muang District**. Nakhon Sawan Province. Chiang Mai: Graduate School, University Chiang Mai.
- Sudarat Singhameechai. (2017). **Customer Satisfaction with the Service of TMB Bank in Bangkok**. Finance and Banking Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University.
- Sumana Yupho. (2001). **Service Market**. Bangkok: Big Four Press.
- Suthat Chaisathaporn. (2019). **Factors Affecting the Creation of Competitive Advantages of Business Entrepreneurs**. Bangkok: Thonburi Rajabhat University.

# ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

## จังหวัดอำนาจเจริญ

### ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TAMBON ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONAL OFFICIALS AMNATCHAROEN PROVINCE

นางสาวอณัฐชาญา บุคคิงค์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

#### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ และ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ( $\bar{x} = 3.60$ ) ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ( $\bar{x} = 3.66$ ) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $\bar{x} = 3.62$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{x} = 3.61$ ) และ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $\bar{x} = 3.48$ ) และ 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์กร เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอำนาจเจริญ

#### ABSTRACT

This study aims to (1) To study the level of organizational commitment of Sang Tho Noi Subdistrict Administrative Organization officials Tambon Sang Tho Noi Hua Taphan District Amnat Charoen Province and (2) Factors affecting organizational commitment of Sang Tho Noi Subdistrict Administrative Organization officials. Tambon Sang Tho Noi Hua Taphan District Amnat Charoen Province

The data of general information: (1) Overall commitment to the organization was high in all aspects ( $\bar{x} = 3.60$ ), sacrifice for the organization ( $\bar{x} = 3.66$ ), followed by willingness and dedication to work for the organization ( $\bar{x} = 3.62$ ). Pride in being a part of the organization and loyalty to the organization ( $\bar{x} = 3.61$ ) and the desire to maintain organizational membership ( $\bar{x} = 3.48$ ). and (2) Personal factors consisted of

age, work experience, different positions, opinions on organizational commitment of Sang Tho Noi Subdistrict Administrative Organization officials. Tambon Sang Tho Noi Hua Taphan District Amnat Charoen Province. There was a statistically significance level of 0.05.

**Keywords:** Organization commitment, Subdistrict Administrative Organization staff Amnat Charoen Province

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายรูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การบริหารองค์กรในปัจจุบัน ทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งและท้าทายความสามารถของผู้บริหาร เพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพล ต่อการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นอกจากนี้แล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลต่อ ความสำเร็จขององค์กรด้วย โดยจะเห็นว่าองค์กรต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับ องค์กรอย่างเต็มศักยภาพขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องการปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ถูกต้องตาม ภารกิจและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมและสร้าง ความพึงพอใจ เมื่อองค์กรและบุคลากรต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันแล้วนั้น ผู้บริหารต้องมีแนวทาง ในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร(เทียนศรี บางม่วงงาม 2562) ด้วยการปลูกฝัง หรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และ จงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป องค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษา ความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมี ความมุ่งมั่นที่จะสร้าง ชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และยากลำบาก แต่ การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดัน ให้บุคลากรเกิดความ ผูกพันต่อองค์กร (ธนวินท์ ทับสวัสดิ์, 2562)

ไม่ว่าแล้วแต่ การปกครองท้องถิ่นถือเป็นพื้นฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และมีความสำคัญต่อการ ฝึกหัดประชาธิปไตยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม ในชุมชนท้องถิ่นเพื่อตอบสนองปัญหา ความเป็นอยู่และทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนได้เป็น อย่างดีซึ่งถ้าพึ่งเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแล ประชาชนโดยรวมทั่วประเทศไม่สามารถ

ตอบสนองปัญหาและความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง และตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ทำให้รัฐบาลหลายประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลง การบริหารการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง มาเป็นการบริหารการปกครองแบบ การกระจายอำนาจมากขึ้น เพื่อมุ่งหมายให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินภารกิจของท้องถิ่น เป็นองค์กรหนึ่งที่มีอาณาเขตของตนเอง มีประชากรตามที่หลักเกณฑ์กำหนด มีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน โดยมีหน้าที่ให้บริการด้านต่างๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมี ส่วนร่วมในการบริหารและปกครองด้วยตนเอง (รศดร. รัตนเสริม พงศ์ 2554 อ้างถึงใน หนึ่งฤทัย ศรีอวยยอดทอง และโชติ บศิริรัฐ, 2564)

เช่นเดียวกับที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบายการทำงาน การเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำในระดับบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย หรือบุคลากรในหน่วยงานที่เป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกับนายคณะเดิม ซึ่งอาจไม่ได้รับความไว้วางใจ เมื่อคณะบริหารชุดใหม่ที่มาจากการเลือกตั้งเข้ามาปฏิบัติงานแทน ทำให้เกิดการโอน ย้าย เปลี่ยนสาย งาน จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดน้อยลง

จากสภาพปัญหาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อทราบว่า ลูกจ้าง พนักงาน เจ้าหน้าที่และ ข้าราชการ มีความผูกพันกับงานระดับใด และระดับความผูกพันในงานดังกล่าว ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ลูกจ้าง พนักงาน เจ้าหน้าที่และ ข้าราชการ มีความรักและความผูกพันในการทำงานต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ

### สมมติฐานของการวิจัย

1. เพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ แตกต่างกัน

2. อายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ แตกต่างกัน

4. ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ แตกต่างกัน

5. ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ แตกต่างกัน

### **ขอบเขตของการศึกษาวิจัย**

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

การศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร 2) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 4) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 5) ความเสียสละเพื่อองค์กร

#### **ขอบเขตด้านพื้นที่**

ผู้ศึกษาใช้ขอบเขตการศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ 37240

#### **ขอบเขตด้านประชากร**

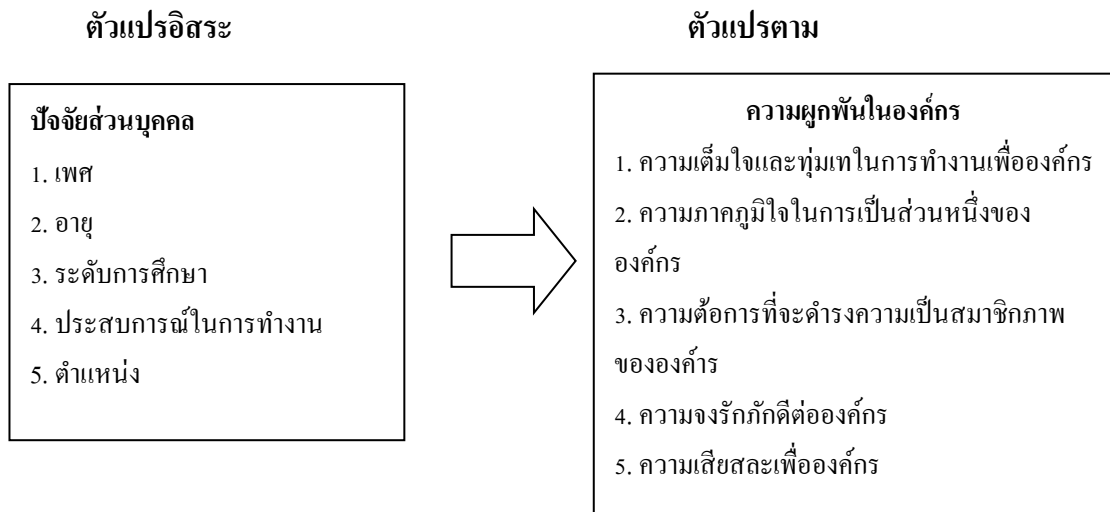
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ พนักงานราชการ ข้าราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย จำนวน 69 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมด

#### **ขอบเขตด้านเวลา**



ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 3 เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2565 - มกราคม 2566

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและองค์ประกอบ

แนวคิดของ John P. Meyer and Natalie J. Allen (1991 อ้างอิงใน พัชรภรณ์ อยู่หนูช, 2556; ธนวิมล ทับสวัสดิ์, 2562) ซึ่งให้แนวคิดไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นภาวะทางจิตใจที่ส่งผลให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร โดยความผูกพันนั้นสามารถแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ 2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการต่อเนื่อง 3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

แนวคิดของ Allen and Meyer (1990, อ้างอิงใน พัชรภรณ์ สุภมั่งมี, 2548; ธนรัฐ นาทอง, 2556) มีทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 แนวทางคือ 1. แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ 2. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน 3. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

แนวคิดของ Dr. Ed Gubman Dr. Ed Gubman (อ้างถึงใน ซัลวานา ฮะซานี, 2550) ได้มีมุมมองในเรื่องความผูกพันว่าจะเกิดขึ้นได้จะต้องเชื่อมโยงกันทั้ง 3 ส่วน ได้แก่ ค่านิยมและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) โครงการ (Program) และความสัมพันธ์

แนวคิดของ Hewitt Associates Hewitt Associates (สมจิตร์ จันทรเพ็ญ, 2557) เป็นบริษัทที่ปรึกษาที่ก่อตั้งโดย Ted Hewitt ในปี 1940 ที่ Illinois ในช่วงแรกเริ่มการก่อตั้ง บริษัทได้ดำเนินธุรกิจประกันภัยและวางแผนด้านการเงิน จนกระทั่งตั้งแต่ต้นปี 1950 เป็นต้นมา เมื่อกลุ่มลูกค้าขยายตัวทำให้เกิดความต้องการรับบริการด้านใหม่ๆ Hewitt Associates จึงเพิ่มงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและการวางแผนให้แก่ นายจ้างในเรื่องการจ่าย ค่าตอบแทน ตลอดจนรับปรึกษางานด้านทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ (Hewitt Associates, 2003a)

ส่วนการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้น Hewitt Associates ได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้โดยพฤติกรรม กล่าวคือสามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะพูดถึงองค์กรแต่ในแง่บวกและพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) คือพนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และดูได้จากการที่พนักงานได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือ สนับสนุนธุรกิจขององค์กร โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรตาม

แนวคิดของ Hewitt Associates 7 ประการ ดังต่อไปนี้ 1.ภาวะผู้นำ 2. วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร 3. ลักษณะงาน 4. ค่าตอบแทนโดยรวม 5. คุณภาพชีวิต 6. โอกาสที่ได้รับ และ 7. ความสัมพันธ์

จากการนำเสนอทฤษฎีและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ แสดงออกถึงสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น แนวโน้มของการออกจากองค์กรก็จะลดน้อยลง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้กรอบแนวคิดของ Buchanan (1974 อ้างถึงใน ซัลวานา ฮะซานี, 2550; สมจิตร์ จันทรเพ็ญ, 2557) มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากมีองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องเหมาะสมหน่วยงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร 2) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 4) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 5) ความเสียสละเพื่อองค์กร มีเนื้อหาครอบคลุม ถึงแม้ในบางเรื่องจะใช้คำอธิบายแตกต่างกันไป แต่โดยเนื้อหาเป็นเรื่องเดียวกัน และมีสิ่งสำคัญแตกต่างกันไปจากนักวิชาการท่านอื่น ๆ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ พนักงานราชการ ข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย จำนวน 69 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมด (องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย, 1 พฤศจิกายน 2565)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร 2) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 4) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 5) ความเสียสละเพื่อองค์กร รวมทั้งสิ้น 23 ข้อความ โดยมีมาตรวัด 5 ระดับ คือ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก และ 5 = มากที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจาก เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ รายงานการศึกษาวิจัย และสารสนเทศ อิเล็กทรอนิกส์ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รวมทั้งการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้ออ้างอิงและเป็นข้อสนับสนุนแนวคิดของการศึกษาในครั้งนี้ให้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด โดยกำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด และผู้ศึกษาเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ ให้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ใช้สถิติดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง สัดส่วนจำนวนต่อร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) คือ ถ้าคะแนนซึ่งเกิดจากการเอาภาพคะแนนทุกตัวมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนของคะแนนทั้งหมด ใช้วิเคราะห์แบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) คือ ถ้ารากที่สองของผลรวมของความแตกต่างระหว่างข้อมูลดิบกับค่าเฉลี่ยกำลัง 2 หารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด ใช้วิเคราะห์ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติดังนี้

2.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test แบบกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2541: 213-218)

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติ F-Test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One – Way Analysis of Variance) แบบสอบถามในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ข้อ 1-30 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544: 135)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 และส่วนใหญ่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ( $S.D. = .671$ ) ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.66 ( $S.D. = .765$ ) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (*S.D.* = .758 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.61 (*S.D.* = .651 และ *S.D.* = .722) และ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (*S.D.* = .667) ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหาร ส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ ตามแนวคิด ทฤษฎีของ Buchanan (1974 อ้างถึงใน ชวลีวานา สะธานี, 2550; สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557) โดยมี องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร 2) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 4) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 5) ความเสียสละเพื่อองค์กร ซึ่งผลการศึกษาพบว่าโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.60$ ) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และ โชติ บดีรัฐ (2564); มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564); ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562); เทียนศรี บางม่วงงาม (2562); ทวีช อุสุมา (2560); วาทีนิ เทียงตรง (2559); สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557); ฐิติมา หลักทอง (2557); วรวิทย์ จอดนอก (2557 อ้างถึงใน ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์, 2562); ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) และเมื่อ พิจารณาค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ( $\bar{x} = 3.66$ ) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อ ( $\bar{x} = 3.62$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x} = 3.61$ ) และ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $\bar{x} = 3.48$ ) มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.62$ ) อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัว ตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อ องค์กร เจ้าหน้าที่มีพยายามทุ่มเทความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กรบริหารส่วนตำบล สร้างถ่อน้อย ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและเต็มใจทุ่มเท ความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ประสบความสำเร็จ เช่น เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน การสืบสานงานประเพณีลอยกระทง ในโอกาสงานสืบสาน ประเพณีลอยกระทง ประจำปี 2565 และการแข่งขันพายเรือยาวในงานประเพณีลอยกระทงอำเภอ หัวตะพาน ประจำปี 2565 สอดคล้องกับงานวิจัยธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องความ ผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรศณีย์ บริษัท ไพรศณีย์ไทย

จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก

**ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร** พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.61$ ) อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย มีความภูมิใจและบอกกับคนอื่นว่า ทำงานกับหน่วยงานนี้ มีความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตลอดไป และหน่วยงานมีการพัฒนาองค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชนทั่วไปยอมรับ หน่วยงานได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ภายใต้โครงการตำบลสร้างถ่อน้อยนำอยู่ปี 2565 เพื่อร่วมรณรงค์เนื่องในวันอนามัยสิ่งแวดล้อมไทย (4 กรกฎาคม 2565) “ปกป้องโลก ปกป้องเรา สู่ออนามัยสิ่งแวดล้อมยั่งยืน” และนอกจากนี้เจ้าหน้าที่ยังช่วยตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัย ให้คำแนะนำแก่ประชาชนที่มาติดต่อ และช่วยแก้ปัญหาได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของมีทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก

**ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร** พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.48$ ) อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย แม้มีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่กับหน่วยงานอื่นและมีรายได้ที่สูงกว่าแต่เจ้าหน้าที่ก็สมัครจะทำงานในองค์กรต่อไป ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น มีพิจารณาปรับฐานโครงสร้างเงินเดือน จัดให้มีโครงสร้างเงินเดือนที่เข้าใจได้ง่าย เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ พร้อมทั้งจัดสรรสวัสดิการและ ผลประโยชน์อื่นๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพของเจ้าหน้าที่ เช่น โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี 2564 เพื่อสร้างเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับสูง

**ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร** พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.61$ ) อภิปรายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อยมีการบริหารงานมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และมีความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่กระทำการทุจริตต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ มีทัศนคติ

ที่ดีต่อองค์กร ที่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างชัดเจน ถึงแม้ในบางครั้ง จะเกิดความประมาทเป็นผลให้เกิดการประพฤติดีที่ไม่ได้เจตนาก็ตาม แต่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถหาทางออกร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไข ที่เป็นไปตามระเบียบ สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง เมื่อทำการเปรียบเทียบรายด้าน พบว่าด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.66$ ) อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ยินดีและเต็มใจมาปฏิบัติงานในวันหยุด และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงทันเวลา ในวันหยุดราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อยทำงานประสานงานกับประชาชน ซึ่งประชาชนจะมีเวลาว่างในวันหยุดงานเสาร์ อาทิตย์ ลงพื้นที่ดำเนินงานโครงการควบคุมป้องกันโรคไข้เลือดออก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เพื่อควบคุมป้องกันการแพร่ระบาด กำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ และทำลายยุงลายพาหะนำโรคไข้เลือดออก แม้ว่าอาจได้รับค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า หรือไม่ได้รับค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อยมีความตั้งใจในการให้บริการ และอำนวยความสะดวกกับประชาชนที่มาขอรับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง เมื่อทำการเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

### **การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอำนาจเจริญ**

จากการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 สอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และ โชติ บดีรัฐ (2564) ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี การศึกษา ประเภท/ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่าง

กัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัด พิษณุโลก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัว ตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความ ภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อ องค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้าน ความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการ ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการ ทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงาน เป็นทีม เงินเดือนและ สวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ องค์กรการบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ

### ข้อเสนอแนะ

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ควรให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมาย ภารกิจหน้าที่ของตน ร่วมกับผู้บังคับบัญชาซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความ กระตือรือร้น และเกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานงาน

ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หน่วยงานควร ช่วยกันทำงาน ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ และให้รางวัล และคำยกย่องกับผลสำเร็จของงาน ทำให้เจ้าหน้าที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย มีแรงบันดาลใจการทำงานมากขึ้น

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หน่วยงานควรเพิ่มระดับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ระดับความยึดมั่นผูกพันในงานด้านการอุทิศตนให้กับงาน และ ความกระตือรือร้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น



ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร หน่วยงานควรมีจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการในที่ทำงานที่ดี เพื่อให้รู้สึกมีความสุข ในขณะที่ปฏิบัติงาน และอยากไปทำงานในทุก ๆ วัน

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร หน่วยงานควรมีนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริการประชาชน เพื่ออำนวยความสะดวก เครื่องมือต่างๆ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สามารถประมวลผลการทำงานได้ทันที ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เทศบาล หน่วยงานราชการอื่น ๆ หรือทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้องค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษามีข้อแตกต่างกันหรือสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด

2. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในเชิงคุณภาพ เพื่อทราบรายละเอียดเชิงลึกของความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กรให้เหมาะสม และสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต่อไป

### บรรณานุกรม

#### ภาษาไทย

ชัลวานา สะธานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงงานแยก

ก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์.

สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์

ทวิช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู

จังหวัดสตูล. สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่าน

โครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.

สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยเกริก.

ธนวินท์ ทับสวัสดิ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์

ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเกริก.

ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5.

การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2541). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย** 1. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:

สุวีริยาสาตร์

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิ้น**

**อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).** สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พัชรภรณ์ สุกมั่งมี. (2548). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒน์**

**พิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่.** การค้นคว้าอิสระ.

มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

พัชรภรณ์ อยู่หนูช. (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทชาโต้ ออโต้-ไอดี**

(ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยเกริก.

ภาสิรี ปัญญา. (2553). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย**

**จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). **ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี**

**ความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์**

**แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรวิภา จอดนอก. (2557). **ความผูกพันกับองค์กรของคณาจารย์ในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ.**

สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

วาทีณี เทียงตรง. (2559). **ความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม**

**อุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด).** งานนิพนธ์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน**

(องค์กรมหาชน). การค้นคว้าอิสระ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และ โชติ บดีรัฐ. (2564). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร**

**ปกครอง**

**ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก.** วารสารการพัฒนาศึกษาการเรียนรู้

**สมัยใหม่ 6(3), 150-163.**

อรอุสา เกสรสังข์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์**

**สำนักงานใหญ่.** วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

## การประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย

### จังหวัดพิษณุโลก

#### ASSESSMENT OF PERSONNEL COMPETENCY IN BAN YAENG SUB-DISTRICT

#### MUNICIPALITY, NAKHON THAI DISTRICT, PHITSANULOK PROVINCE

อดุล หละโสะ<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก และ (2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 20,153 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่า (1) การประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ด้านการประสานงาน ได้รับความร่วมมือและคำแนะนำจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบได้ และ (2) ปัญหาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลลำพญา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ การติดต่องานมีขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อน ทำให้ล่าช้า สถานที่ทำงานยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และบุคลากรควรสร้างจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี

**คำสำคัญ:** การประเมิน สมรรถนะ การปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลบ้านแยง จังหวัดพิษณุโลก

## ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the assessment of personnel competency in Ban Yaeng Sub-District Municipality, Nakhon Thai District, Phitsanulok Province; and (2) to study the problems and obstacles for the assessment of personnel competency in Ban Yaeng Sub-District Municipality, Nakhon Thai District, Phitsanulok Province.

This research was quantitative. The population used in this research was 20,153 people living in Ban Yaeng Sub-District Municipality. The sample size was determined using Taro Yamane's table. The sample consisted of 100 people. The data collection was a questionnaire. The data analysis used statistics, percentage and mean.

The results found that: (1) the assessment of personnel competency in Ban Yaeng Sub-District Municipality, Nakhon Thai District, Phitsanulok Province had good human relations with all parties. In terms of motivation for work, there was a constant strengthening and development of personnel coordination, received cooperation and advice from relevant agencies morality and ethics in work; and (2) the problems and obstacles for the assessment of personnel competency in Ban Yaeng Sub-District Municipality, Nakhon Thai District, Phitsanulok Province, namely: the communication process was complicated, causing delays, and the workplace was not conducive to work operations, and personnel should create awareness of good service.

**Keywords:** Assessment, Performance, Ban Yaeng Sub-district Municipality, Phitsanulok Province

## บทนำ

การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จะต้องมีเครื่องมือที่สามารถแปลงกลยุทธ์ขององค์การไปสู่การบริหารคนให้เป็นไปอย่างมีทิศทางและมีความต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นระบบการสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การวัดและประเมินศักยภาพ การวางแผนอาชีพ เป็นต้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนด โดยยึดหลักสมรรถนะที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงานในมาตรฐานระดับสูง ( Height Performance ) เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ การที่เราจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเพื่อให้เป็นไปในทางที่ต้องการได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างน้อย 3 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในทุกองค์ประกอบด้วย 1) การพัฒนาให้มีความรู้ (Knowledge) เรียนรู้ทำความเข้าใจแล้วจึงนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้การเรียนรู้ จึงไม่ใช่ เพียงการรับรู้ที่จำๆ มาโดยไม่เข้าใจ การพัฒนาให้มีความเข้าใจ (Understanding) ต้องทำความเข้าใจข้อมูลต่างๆ ทบทวนวิเคราะห์ให้เห็นจุดต่างๆ เพื่อตอบตัวเองให้ได้ แล้วจึงเชื่อในแนวคิดนั้นๆ พร้อมจะนำไปปฏิบัติได้ การพัฒนาให้มีความชำนาญ (Skill) เมื่อเรียนรู้และเข้าใจในข้อมูลแล้วต้องมีโอกาสนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประสบการณ์ด้วยตัวเอง ผึกฝนและปฏิบัติบ่อยๆ จนเกิดความชำนาญ เพิ่มพูนสติปัญญา และมีความรอบรู้มากยิ่งขึ้น

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การที่มีประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ทั้งนี้เพราะสมรรถนะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์การให้ทำงานหรือผลิตผลงานที่องค์การต้องการได้ และจะทำให้สนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้เร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเช่นกัน สมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการระบบบริหารงานบุคลากรในองค์การได้เป็นอย่างดี (ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2557) การปฏิบัติงานราชการในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐทั้งในเชิงโครงสร้างการบริหารจัดการ วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของตัวข้าราชการเอง แนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นแนวคิดใหม่แนวคิดหนึ่งซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) ได้นำมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของภาครัฐไทย ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อต้องการสร้างภาครัฐให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะในสมรรถนะการแข่งขันองค์กรภาครัฐ เพื่อมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการมีศักยภาพเหมาะสมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น (จักรินทร์ กันวิสา. 2557) ในปัจจุบันมีหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานที่ได้นำหลักการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล

ส่วนท้องถิ่น (กถ.) กระทรวงมหาดไทย ได้จัดทำ สมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ 5 สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และ การทำงานเป็นทีม (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2558)

เทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้นภายในชุมชนตามประกาศพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชน และมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้ กล่าวคือ สามารถบริหารงานและปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานในระดับตำบลให้คล่องตัว

รวมทั้งได้มีทรัพยากรในการบริหารไม่ว่าจะเป็นงบประมาณหรือบุคลากรเป็นของตนเองเพียงพอที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เทศบาลจึงมีบทบาทและหน้าที่ในการบริหารบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสามารถแก้ปัญหาและสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างไร้ที่ติตามขณะที่สภาพแวดล้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรก็ย่อมเปลี่ยนแปลงไป

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาการประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก

## สมมติฐานของการศึกษา

เพศของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

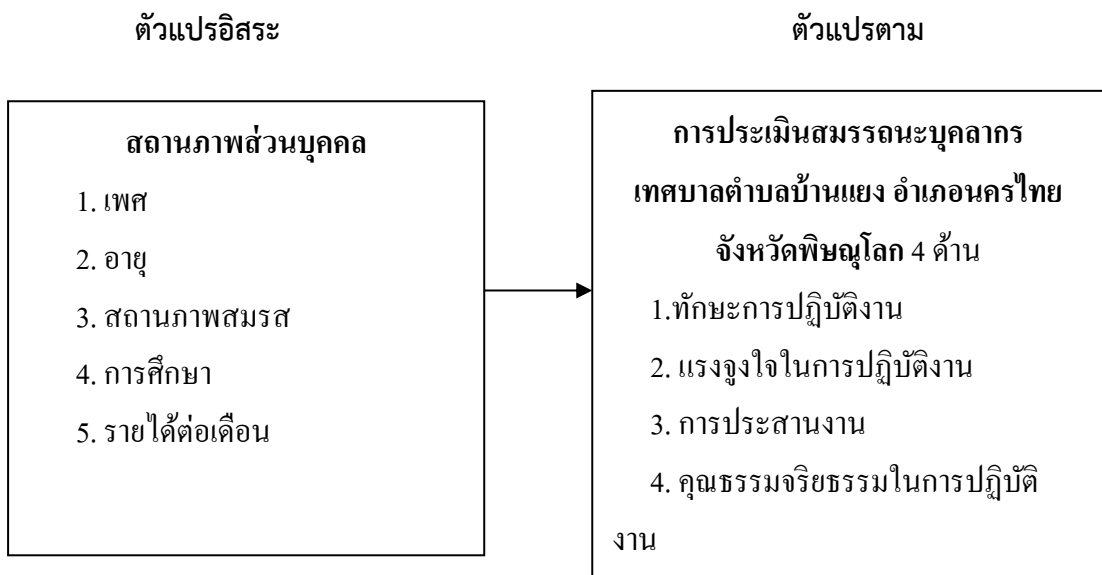
อายุของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อการประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีผลต่อการประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีผลต่อการประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อการประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องการประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ใน 4 ด้าน คือ ทักษะการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 4 ด้าน

### 1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 20,153 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane) เป็นตารางที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรโดยคาดว่าสัดส่วนของลักษณะประชากร เท่ากับ 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

### 1.5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพสมรส
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ใน 4 ด้าน คือ

- 1) ทักษะการปฏิบัติงาน
- 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 3) การประสานงาน
- 4) คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน



## นิยามศัพท์เฉพาะ

**สมรรถนะบุคลากร** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก

**ทักษะในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ เทคนิค การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ทักษะเชิงมนุษย์สัมพันธ์

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งผลักดันให้บุคคลมีพลังในการปฏิบัติงานหรือเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ พฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีแรงจูงใจ

**การประสานงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงไปตามความมุ่งหมายของหน่วยงานหรือตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำ

**คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม หรือคุณความดีที่นำไปประพฤติปฏิบัติ ก่อให้เกิดความสุขในชีวิตและสังคมแสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบการประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก

1.7.2 ทำให้ทราบการประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก

1.7.3 ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ให้เพิ่มขึ้น

## ผลวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก รวม 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 32 – 38 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาปริญญาตรี มีอายุราชการ 6 – 10 ปี และรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท

2. การประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ใน 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การประสานงาน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

3. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก มีทักษะในการทำงานเฉลี่ย ร้อยละ 84.0 ซึ่งส่วนใหญ่ พบว่า มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย รองลงมีความสามารถเชิงเทคนิคการใช้เครื่องมือสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์และการใช้ระบบโปรแกรมข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในความคิดและอิสระในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานทุกฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีการฝึกอบรมเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ในบางส่วน พบว่า มีบุคลากรเทศบาลตำบล อีกส่วนหนึ่งขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการทำงาน ไม่มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความสามารถหรือความถนัด

โดยสรุปแสดงให้เห็นว่า บุคลากรเทศบาลตำบล ยังขาดทักษะในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งไม่มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความสามารถหรือความถนัด ควรให้เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อแสดงถึงศักยภาพของการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ

1.1 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมบุคลากรเทศบาลตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ย ร้อยละ 85.0 ส่วนใหญ่พบว่าหน่วยงานที่สังกัดมีการเสริมสร้าง และพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้าในหน้าที่

การงานมากกว่าเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่น รองลงมา บุคลากรเทศบาลตำบล มีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถและพิจารณาตามผลงาน ผู้บริหารให้โอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ และหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถให้ขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

ในบางส่วน พบว่า ไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค ไม่มีแนวนโยบายในการทำงานที่ชัดเจนไม่ก้าวก่ายหน้าที่กัน ไม่มีการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานมีความเสมอภาคกัน ควรให้ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจัดให้มีการอบรมหรือการศึกษาต่อเพื่อเป็นแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปได้มีความก้าวหน้าเพื่อแสดงถึงศักยภาพของการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ

โดยสรุปแสดงให้เห็นว่า ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรเทศบาลตำบล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปยังขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค ไม่มีแนวนโยบายในการทำงานที่ชัดเจนไม่ก้าวก่ายหน้าที่กัน ตลอดจนไม่มีการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานมีความเสมอภาคกันและอาจทำให้มีการปิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้ ควรให้ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปได้มีความก้าวหน้าเพื่อแสดงถึงศักยภาพของการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการประสานงาน ในภาพรวมบุคลากรเทศบาลตำบล มีการประสานงานเฉลี่ย 88.0 ส่วนใหญ่ พบว่า การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างจริงจังและสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความร่วมมือและคำแนะนำจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ รองลงมาเป็นการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลเป็นรูปธรรม ที่เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน ฝ่ายติดตามประเมินผล มีกรอบและมาตรฐานที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ท่านมีโอกาสประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อวางแผนงานในการปฏิบัติตามนโยบาย

ในบางส่วน พบว่า ไม่มีการนำเทคโนโลยีและตัวชี้วัดที่ทันสมัยมาใช้ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีโอกาสแลกเปลี่ยนข่าวสารกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่มีการยอมรับจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีปัญหาการประสานงานกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ

1.3 ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมบุคลากรเทศบาลตำบล มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เฉลี่ย 84.0 ซึ่งส่วนใหญ่ พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร

เทศบาลตำบล สามารถตรวจสอบได้ รองลงมาเป็นการเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

2. ปัญหาในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล

#### **ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน**

##### **ปัญหาด้านทักษะในการปฏิบัติงาน**

การติดต่อกันมีขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อน ในกระบวนการดำเนินงานมีหลายขั้นตอน บางครั้ง ต้องใช้เวลานานทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า บางหน่วยงาน บุคลากรเทศบาลตำบลไม่ให้ความสนใจ และไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานด้านการบริการต่าง ๆ และไม่มีเจ้าหน้าที่แนะนำวิธีการที่ถูกต้อง ระหว่างการให้บริการ ทำให้เกิดความสับสนและรอคอยนาน

##### **ข้อเสนอแนะ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน**

ควรแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล หรือหาวิธีการปรับลดขั้นตอนในการ ให้บริการหรือการปฏิบัติงานของงานการให้บริการต่าง ๆ ให้มีความรวดเร็วและสะดวกต่อ ประชาชนผู้รับบริการ ปรับปรุงการบริการให้มีความเอาใจใส่ในงานบริการเพื่อให้เกิดความ ประทับใจในการบริการที่ตลอดเวลา มีการแนะนำหรือให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเทศบาล ตำบลเกี่ยวกับการขอรับบริการของประชาชนเพื่อให้สามารถติดต่อกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

#### **ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

##### **ปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาไม่มีเวลา ไม่มีโอกาสขอคำชี้แนะเมื่อมีปัญหาเฉพาะหน้าใน เรื่องการปฏิบัติงาน ขาดการให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกฎหมาย ขาดการติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลความดี ความชอบแก่บุคลากรเทศบาลตำบลเพื่อเป็น แรงจูงใจการทำงาน

##### **ข้อเสนอแนะ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล และผู้บังคับบัญชาต้องเปิดโอกาสให้เข้าพบ และปรึกษาหารือได้สะดวก รวมทั้งให้คำชี้แนะเมื่อมีปัญหาเฉพาะหน้าในเรื่องการปฏิบัติงาน ต้อง ให้กำลังใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกฎหมาย โดยมีการติดตามกำกับดูแลการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานการให้รางวัลความดีความชอบแก่บุคลากร บุคลากรบุคลากรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เพื่อเป็นแรงจูงใจการทำงาน

## **ด้านการประสานงาน**

### **ปัญหาด้านการประสานงาน**

สำนักงานควรจัดสถานที่ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบล ด้านสถานที่ทำงานหรือห้องปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีความเพียงพอและมีสภาพดี อาทิ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ เอกสาร ฯลฯ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ อาทิ ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร มีความเพียงพอ และใช้งานได้ดี และเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปไม่ประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอทำให้การดำเนินงานไม่ราบรื่น

### **ข้อเสนอแนะด้านการประสานงาน**

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ควรจัดมุมพักคอย จัดหาเอกสารวารสารต่าง ๆ ที่สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรือมีบรรยากาศที่ผ่อนคลายความรู้สึกของผู้ขอรับบริการที่ต้องใช้เวลาในการรอคอยนานกว่าการบริการประเภทอื่น ๆ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปต้องมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับกฎระเบียบ ความเชี่ยวชาญในการอธิบายข้อกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างแม่นยำและชัดเจน

## **ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน**

### **ปัญหา ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน**

ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ขาดการสร้างจิตสำนึกให้แก่เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในการให้บริการ ต้องสร้างความถูกต้องเป็นธรรมและความประทับใจแก่ผู้ขอรับบริการ บางส่วนยังขาดความซื่อสัตย์ สุจริต และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ขาดการประชาสัมพันธ์และการต้อนรับที่ดี ขาดการทักทายให้ความเป็นมิตรและการมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อการให้บริการแก่ประชาชน

### **ข้อเสนอแนะ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน**

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ควรสร้างจิตสำนึกให้แก่เจ้าหน้าที่ในการให้บริการ สร้างความถูกต้อง เป็นธรรม และประทับใจแก่ผู้ขอรับบริการ ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ต้องให้การต้อนรับที่ดี มีการทักทายให้ความเป็นมิตรและมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อการให้บริการแก่ประชาชน

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก มีผลการศึกษานำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย รองลงมา มีความสามารถเชิงเทคนิคการใช้เครื่องมือสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ และการใช้ระบบโปรแกรม ข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในความคิดและอิสระในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานทุกฝ่าย และมีการฝึกอบรม เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สอดคล้องกับผลการวิจัยของยุพิน มีมาก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ส่วนใหญ่เป็นการให้โอกาสบุคลากรทัศนศึกษานอกสถานที่และอนุญาตให้เดินทางไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มทักษะและความรู้ให้กับบุคลากร ผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลต้องการให้หน่วยงาน ที่สังกัด มีการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่น รองลงมา บุคลากรเทศบาลตำบลมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถและพิจารณาตามผลงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอำพล สังกัดศิลป์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตจตุจักร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ รวมถึงเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานเทศกิจ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่เทศกิจผู้ปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ข้าราชการและลูกจ้างฝ่ายเทศกิจที่ปฏิบัติงานของสำนักงานเขตจตุจักร จำนวนทั้งหมด 329 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน การวางแผน พบว่านโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด

การประสานงาน พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเป็นไปอย่างจริงจังและสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความร่วมมือและคำแนะนำจากหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง และการปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ รongลงมา เป็นการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลมีเป็นรูปธรรม ที่เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน ฝ่ายติดตามประเมินผลมีกรอบและมาตรฐานที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ท่านมีโอกาสประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อวางแนวทางในการปฏิบัติตามนโยบาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของจันรรค์ เฉิดใจโล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าภูมิภาค ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามารถตรวจสอบได้ รongลงมา เป็นบุคลากรเทศบาลตำบลมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และเห็นว่ายังมีบุคลากรบางส่วนที่ประพฤติตัวไม่เหมาะสม เช่น พุดจาไม่สุภาพ ไม่เห็นความสำคัญของผู้มารับบริการ ไม่สนใจในการให้บริการ สอดคล้องกับการศึกษาของ อานาจ ภูผากิจ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

## ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก โดยให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการศึกษาศึกษาอบรม ด้านกฎหมายและระเบียบที่จำเป็น
- 2) ผู้บริหารต้องสร้างความรู้ความเข้าใจในภารกิจของบุคลากรให้แก่ระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป เพื่อการสั่งการ มอบหมายงาน มีความถูกต้องชัดเจน
- 3) ควรมีการประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 4) บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ควรใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยได้ชำนาญ เป็นอย่างดี

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก
- 2) ศึกษาเปรียบเทียบการให้บริการที่ประทับใจแก่ประชาชนกับเทศบาลอื่นในจังหวัดมุกดาหาร
- 3) ศึกษาปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก



## บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ นิยมศิลป์. (2541). **แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : กนกการพิมพ์.
- กัจจร ภัคชาหาร. (2561). **ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านตำบลฉวาง อำเภอลำปาง จังหวัดนครศรีธรรมราช**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จเร ภัคชาหาร. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ อำเภอลำปาง จังหวัดตราด** การศึกษาอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จำนรรค์ เถิดไฉไล. (2560). **ปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของการไฟฟ้าภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญชัย อินทรประวัดี. (2545). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรจง อภินิธิกุล. (2547). **การบริหารงานบุคคล : การพัฒนาบุคลากรและเทคนิคการฝึกอบรม**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พงศธร สัจจชลพันธ์. (2541). **เอกสารชุดฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานองค์การส่วนจังหวัด**. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เพชรน้อย ม่วงงาม. (2549). **พฤติกรรมบุคคลในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- พิมพ์พิมล พลเวียง. (2543). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- พะยอม วงศ์สารี. (2548). **การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ร่วมกับสำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. **Competency-based Human Resource Management**. วารสารการบริหาร  
คน, 21, (ตุลาคม – ธันวาคม 2553).

- นิธินาถ สินธุเดชะ. (2548). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง: การเพิ่มขีดสมรรถนะขององค์กร**. เอกสารสรุปคำบรรยายการประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, วันที่ 1- 6 สิงหาคม 2548.
- ภิญโญ สาธร. (2547). **การพัฒนาทีมงานกับประสิทธิภาพการบริหาร**. YOUNG EXECUTIVE 6.
- ธานี ศิริโสภา. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย สาขาท่าพระ**. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ยุพิน มีมาก. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี**. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ, 31 มกราคม 2548.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด.
- สิทธิชัย สุวรรณประทีป. (2550). **คู่มือการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญผล.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2546). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 5 . กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมัยศ นาวิการ. (2546) . **การบริหาร (Management)**. พิมพ์ครั้งที่ 9 .กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ 1991.
- สายวสันต์ จันตา. (2542). **การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรพล อรุณรัตน์. (2548). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- สุพจน์ แจ่มวิจิตร. (2559). **ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในเขตภาคเหนือ**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุวิทย์ จันท์เพ็ชร. (2549). **การประเมินบุคคล (Personnel Evaluation)**. สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- สุวิทย์ จันทร์เพชร. (2549). ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน  
จังหวัดสงขลา . สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อนุชิต ฐานุกุลกิจ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงแรงงาน.
- อำนาจ ภูผากิจ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการ  
พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อำพล สังคีตศิลป์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค สำนักงานเขตจตุจักร  
การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2542). การวางแผนเพื่อการบริหาร . กรุงเทพมหานคร : ศรีโรจน์การพิมพ์.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล. วารสารบริหารคน, 21  
(ตุลาคม – ธันวาคม 2543).

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น  
กรณีศึกษาเทศบาลตำบลแพรกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ  
จังหวัดสมุทรปราการ

PEOPLE'S PARTICIPATION IN THE LOCAL DEVELOPMENT PLAN  
FORMULATION A CASE STUDY OF PRAKSA SUBDISTRICT  
MUNICIPALITY MUEANG SAMUTPRAKAN

อนงค์นาถ สุขประเสริฐ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (3) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแพรกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสิทธิเลือกตั้งจำนวน 20,183 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 392 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสำหรับข้อมูลแบบปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ความถี่ข้อมูลแล้วสรุปออกมาเป็นประเด็นแต่ละข้อ

ผลการวิจัยพบว่า (1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลมากที่สุด รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีส่วนร่วมในด้านผลประโยชน์น้อยสุด ปัญหาอุปสรรคที่พบ ได้แก่ ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันว่ากำลังรับฟังความคิดเห็นของประชาชนก่อนที่จะจัดทำแผน การเสนอความเห็นไปแล้วแต่ไม่ได้บรรจุความต้องการนั้นไว้ในแผน ควรมีการสรุปผลให้แก่ประชาชนทราบเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ และประชาชนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล (3) แนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ควรจะต้องรับฟังและนำปัญหาความต้องการของประชาชนที่แท้จริง ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง ควรให้

ผู้แทนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควรมีการสรุปผลให้แก่ประชาชนทราบเมื่อสิ้นสุด  
ปีงบประมาณ

**คำสำคัญ:** แผนพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชน เทศบาลตำบลแพรกษา  
จังหวัดสมุทรปราการ

### ABSTRACT

The objectives of this research are three-folds: (1) to study factors affecting people's participation in the preparation of local development plans (2) to study problems and obstacles related to participation in the preparation of local development plans. (3) To study ways to promote public participation in the preparation of local development plans.

The research is quantitative research. The population used in this research was the people in Praksa Subdistrict Municipality. Mueang Samut Prakan District Samut Prakan Province There were 20,183 eligible voters. The sample in the study, according to Taro Yamane's formula formula consisted of 392 people. Questionnaire using as a data collection tool. The statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, minimum, maximum and standard deviation. and for open-ended information which is qualitative data The researcher will analyze the data frequencies and summarize each issue.

Major Findings: (1) The overall public participation was at a moderate level. And the people participated in monitoring and evaluation the most, followed by participation in operations. and participate in decision-making with the least participation in the benefit Problems and obstacles encountered include not publicizing to the general public that they are listening to the opinions of the people before developing the plan. The opinions have already been presented but the requirements are not included in the plan. The results should be summarized to the public at the end of the fiscal year. And the people have participated in the evaluation. (3) Guidelines for promoting public participation, for example, should listen to and bring the real needs of the people. Public relations should be provided thoroughly. Representatives should be involved in decision making. And the results should be summarized to the public at the end of the fiscal year.

**Keywords:** Local Development Plan, Public Participation, Phraeksa Subdistrict  
Municipality, Samut Prakan Province

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีผลบังคับใช้เป็นต้นมา ทำให้ประเทศไทยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มุ่งเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจอิสระในการบริหารจัดการตนเอง ทั้งในด้านการกิจการทั่วไป การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และด้านการเงินและการคลัง ปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ก็ยังมุ่งส่งเสริมการกระจายอำนาจให้แก่การปกครองส่วนท้องถิ่นและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ รวมถึงการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น ซึ่งบทบาทหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้มีเพียงการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทหน้าที่ไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนด้วยเช่นกัน ทั้งในมิติการจัดการศึกษา เศรษฐกิจ และสาธารณสุข และที่สำคัญยังเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นด้วย

การวางแผน เป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจกรรมภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของตนเองให้บรรลุเป้าหมายผ่านการใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยจะเห็นได้จาก พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2550 มาตรา 16 (1) ที่ได้กำหนดให้การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลำดับแรก

อย่างไรก็ตามการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้มีเป้าหมายเพียงเพื่อการกระจายบทบาทหน้าที่และอำนาจในบางส่วนสำหรับการบริหารจัดการท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งส่งเสริมให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรงในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย โดยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นกิจกรรมด้านหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง โดยการวางแผน หรือจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นนั้นเป็นการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งในแง่ของการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้าง ร่วมแก้ไข ร่วมตัดสินใจ และร่วมตรวจสอบ ซึ่งตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นคือผู้ที่อยู่ใกล้ชีวิตปัญหา ย่อมทราบดีว่าปัญหาคืออะไร และความ ต้องการของตนเองคืออะไร โดยร่วมบูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง ในการรวบรวม วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของประชาชนอย่างแท้จริง

จากข้อมูลความสำคัญของแผนพัฒนาท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนดังกล่าว จึงนำมาสู่การศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานด้านการมีส่วนร่วมของ ประชาชน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และระดับ การมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแพรภษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัด สมุทรปราการ ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาเทศบาลตำบลแพรภษา ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามภารกิจและอำนาจหน้าที่มาอย่างต่อเนื่อง ผ่านการประชุมประชาคมท้องถิ่นในระดับหมู่บ้าน และในระดับตำบล เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะปัญหา สาเหตุของ ปัญหา ความต้องการ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขและดำเนินการ แล้วจึงได้ทำการรวบรวมปัญหา ความต้องการดังกล่าวไปดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ท้องถิ่น รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อที่จะทราบว่าประชาชนของเทศบาลตำบลแพรภษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัด สมุทรปราการ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างไรบ้าง ไม่ว่าจะเป็นการเข้าไป ร่วมประชุมจัดทำแผน การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลตำบลแพรภษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ รวมถึงปัญหาอุปสรรค หรือข้อเสนอนแนะต่าง ๆ ของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเป็นการพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนของท้องถิ่นให้เหมาะสม ก่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจน ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลแพรภษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลแพรภษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลแพรภษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

## ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแพรงษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 20,183 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลแพรงษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 392 คน

### ขอบเขตด้านพื้นที่

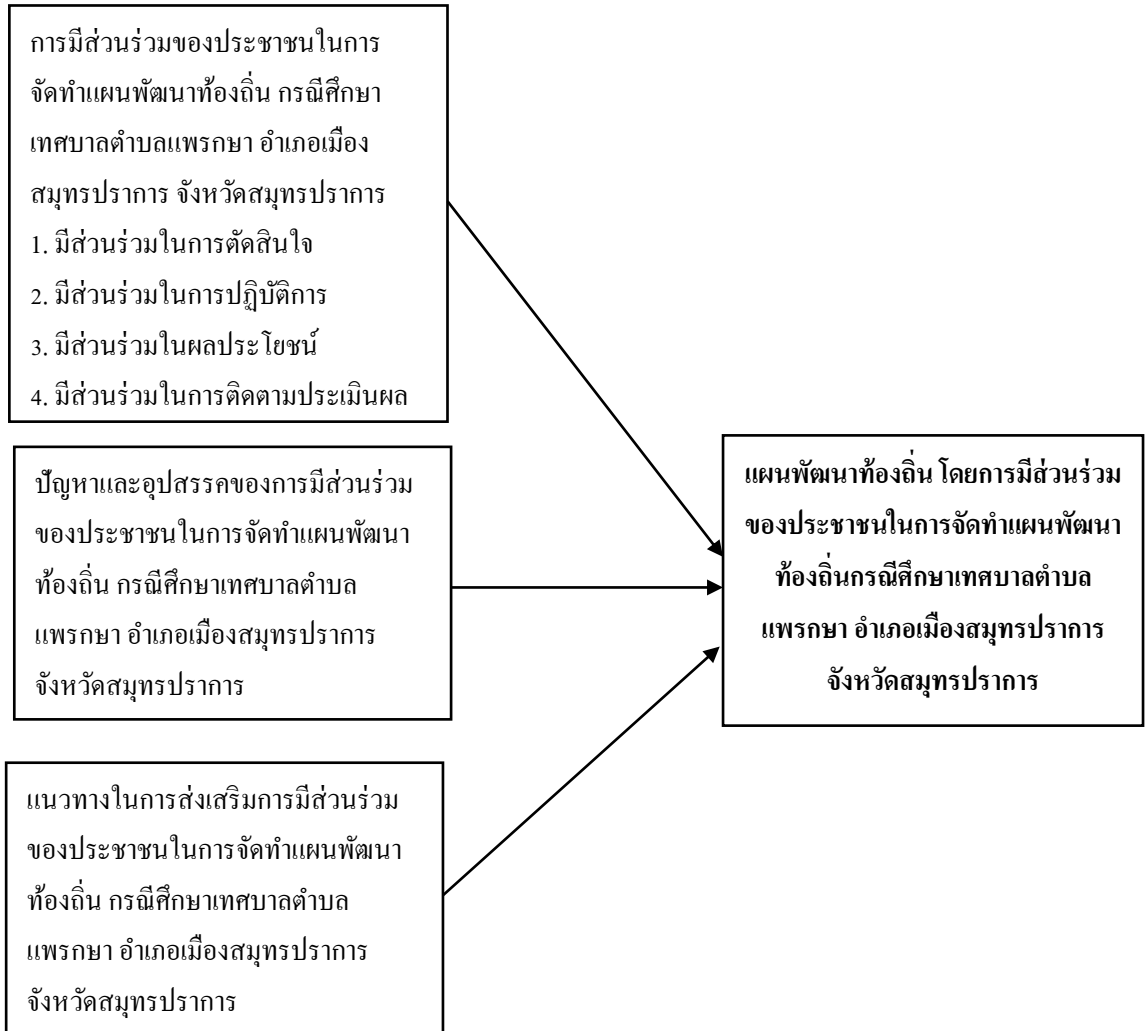
พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลตำบลแพรงษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

### ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2565 - เดือน กุมภาพันธ์ 2566 รวมระยะเวลา 4 เดือน



## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลแพรกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน
3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเทศบาลตำบลแพรกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัด

สมุทรปราการ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแพรงษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 20,183 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลแพรงษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 392 คน โดยใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้างนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการศึกษา และทฤษฎีการสร้างเครื่องมือจากตำราหลาย ๆ เล่ม ที่ผู้ศึกษาได้พิจารณาถึงความเหมาะสม ข้อดี ข้อด้อย ของแต่ละวิธี รวมทั้งคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่จะให้ข้อมูลว่าสามารถเข้าใจ ข้อคำถามได้ดีมากน้อยเพียงใด อันจะส่งผลกระทบต่อความถูกต้องเป็นจริงของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์ประมวลผลในขั้นต่อไป ซึ่งโครงสร้างของเครื่องมือในการศึกษาค้างนี้ แบ่งออกเป็นทั้งหมด 3 ส่วนในแต่ละส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 5 ประเด็น ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีพ โดยเป็นแบบคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบให้ข้อมูลเองโดยตรง

ส่วนที่ 2 คำถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ประเด็นใหญ่ ได้แก่ ประเด็นด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประเด็นด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประเด็นด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และประเด็นด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล โดยแต่ละประเด็นใหญ่ก็จะมีประเด็นย่อย ๆ สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ประเด็นย่อย ๆ แต่ละประเด็นว่าคิดเห็นเป็นอย่างไร โดยจัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

- |           |                                    |
|-----------|------------------------------------|
| 5 หมายถึง | เห็นว่ามีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | เห็นว่ามีส่วนร่วมในระดับมาก        |
| 3 หมายถึง | เห็นว่ามีส่วนร่วมในระดับปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | เห็นว่ามีส่วนร่วมในระดับน้อย       |
| 1 หมายถึง | เห็นว่ามีส่วนร่วมในระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ผู้ศึกษาอาจจะทบทวนสังเคราะห์ได้ไม่ครบถ้วนเท่าที่ควร ซึ่งจะให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ประกอบความสมบูรณ์ของการศึกษา โดยจะวิเคราะห์เชิงเนื้อหาใช้ค่าความถี่แล้วสรุปผลออกมาเป็นการอภิปรายผล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลแพรงษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีวิธีการรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ หนังสือทั่วไป เช่น ตำรา คู่มือ เอกสารบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น งานวิจัย วิทยานิพนธ์ต่าง ๆ และเอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ของการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น
2. วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจ ผู้วิจัยจะทำแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยจัดทำเอกสารในรูปแบบ Google Form เพื่อให้สะดวกแก่การเก็บรวบรวม รวดเร็ว และประหยัด โดยให้กลุ่มตัวอย่างคือประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 392 คน สแกน QR Code แล้วตอบแบบสอบถามผ่านทางโทรศัพท์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สำหรับข้อมูลแบบปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ค่าความถี่ข้อมูลแล้วสรุปออกมาเป็นประเด็นแต่ละข้อ

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 258 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.82 และเป็นเพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.18 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 – 41 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 37.24 รองลงอยู่ในช่วงอายุ 18 - 30 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 34.44 อยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 ช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.91 และอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.81 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 65.56 รองลงจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.13 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.27 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.04 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อาชีพรับราชการ จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.88 รองลงมาอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว และอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 อาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 อาชีพพนักงานราชการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.65 อาชีพแม่บ้าน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.55 และนักศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.04 ตามลำดับ ส่วนใหญ่รายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.59 รองลงมา รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.39 รายได้ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 รายได้ 30,001 - 50,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 รายได้มากกว่า 50,001 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และรายได้ 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลแพรภษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมทุกด้านที่มีระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ การมีส่วนร่วมในติดตามประเมินผล การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปพัฒนาชุมชน รองลงมาคือ ข้อ 3 ได้ร่วมกับเทศบาลในการริเริ่มกำหนดเสนอโครงการ และแผนงานต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมของชุมชนต่าง ๆ ข้อ 1 ได้เข้าร่วมประชุม เพื่อเสนอปัญหาความต้องการของท้องถิ่น ข้อ 2 ได้ร่วมคิดและตัดสินใจกำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชน

เพื่อแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น ข้อ 6 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ข้อ 7 เทศบาลเคยสอบถามความต้องการเพื่อนำไปประกอบในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่าง ข้อ 8 ความต้องการของท่านหรือชุมชนได้รับการบรรจุในโครงการหรือกิจกรรมของเทศบาล และข้อ 5 ได้เข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล ตามลำดับ

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ได้เข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารงานโครงการหรือแผนพัฒนาของเทศบาล รองลงมาคือ ข้อ 3 เคยเข้าร่วมการประชุมเพื่อกำหนดนโยบายการจัดสรรงบประมาณประจำปีของเทศบาล ข้อ 6 มีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ร่างแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล ข้อ 2 มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาล ข้อ 1 มีส่วนร่วมหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานของเทศบาลตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และข้อ 4 ท่านได้เข้าร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่เทศบาลจัดทำขึ้น ตามลำดับ

การมีส่วนร่วมในด้านผลประโยชน์ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ท่านเคยได้รับค่าตอบแทนหรือรับของรางวัลที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาล รองลงมาคือ ข้อ 2 ท่านได้ร่วมจัดทำแผนงาน/โครงการที่มีลักษณะเป็นการแจกวัสดุสิ่งของ เครื่องอุปโภค บริโภค เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการประกอบอาชีพของกลุ่มสตรี เพื่อแจกจ่ายให้กับประชาชนในท้องถิ่น ข้อ 3 ท่านได้ร่วมจัดทำแผนงาน/โครงการที่มีลักษณะเป็นการแจกวัสดุสิ่งของ เครื่องอุปโภค บริโภค เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการประกอบอาชีพของกลุ่มผู้สูงอายุเพื่อแจกจ่ายให้กับประชาชนในท้องถิ่น ข้อ 4 ท่านเคยได้ร่วมจัดทำแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวกับงาน ด้านสาธารณสุข โภค งานด้านการศาสนา และงานด้านการศึกษา ข้อ 1 ท่านได้ร่วมจัดทำแผนงาน/โครงการที่มีลักษณะเป็นการแจกวัสดุสิ่งของ เครื่องอุปโภค บริโภค เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการประกอบอาชีพของกลุ่มฝึกอาชีพ เพื่อแจกจ่ายให้กับประชาชนในท้องถิ่น ตามลำดับ

ด้านติดตามประเมินผลพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุมการจัดทำบัญชีของเทศบาล รองลงมาคือ ข้อ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุมการใช้งบประมาณพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล ข้อ 6 ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล ข้อ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งใส ในการบริหารงานของเทศบาล ข้อ 2 ท่านได้รับการแต่งตั้งหรือเข้าเป็นกรรมการประเมินผลแผนงานหรือโครงการตามแผนพัฒนาของเทศบาล และข้อ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาของเทศบาล ตามลำดับ

ปัญหาอุปสรรคที่พบจากการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลแพรงษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่

1. ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันว่ามีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ก่อนที่จะจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
2. ประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น หรือการเสนอความเห็นไปแล้วแต่ไม่ได้บรรจุความต้องการนั้นไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น
3. ประชาชนไม่ทราบว่าตอนนี้กำลังมีการจัดซื้อจัดจ้างอะไร ควรจะให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการตรวจรับงานจ้าง การควบคุมการก่อสร้าง
4. ประชาชนไม่ทราบว่ามีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างไร ควรมีการสรุปผลให้แก่ประชาชนทราบเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ และประชาชนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น
5. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการรับฟังความคิดเห็นในการทำแผน ไม่ทราบว่าเทศบาลมีมติแล้ว ไม่ทราบว่ามีการประชุมสภา หรือประชุมเกี่ยวกับการทำแผน หรือการมีส่วนร่วมในการจัด ประเพณี วัฒนธรรมพื้นบ้าน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลแพรงษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยเห็นว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย คือ ในภาพรวมระดับ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริกันต์ พุททเมฆ (2555) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาของเทศบาลตำบลบ้านด้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลมากที่สุด รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีส่วนร่วมในด้านผลประโยชน์ น้อยสุด โดยแบ่งเป็นแต่ละด้านดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็น การมีส่วนร่วมในการจัดทำบัญชีของเทศบาล การควบคุมการใช้งบประมาณพัฒนาท้องถิ่น การประเมินผลการพัฒนาท้องถิ่น การตรวจสอบความโปร่งใส ในการบริหารงาน มีการได้รับ

การแต่งตั้งหรือเข้าเป็นกรรมการประเมินผลแผนงานหรือโครงการตามแผนพัฒนา และการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาของเทศบาล

ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นการมีส่วนร่วมในการ เข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารงาน โครงการหรือแผนพัฒนา เข้าร่วมการประชุมเพื่อกำหนดนโยบายการจัดสรรงบประมาณประจำปี เข้าร่วมการประชุมพิจารณาพิจารณาแผนพัฒนาท้องถิ่น เข้าร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน มีส่วนร่วมหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเข้าร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่เทศบาลจัดทำขึ้น

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปพัฒนาชุมชน ได้ร่วมกับเทศบาล ในการริเริ่มกำหนด เสนอโครงการและแผนงานต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมของชุมชนต่าง ๆ ได้เข้าร่วมประชุม เพื่อเสนอปัญหาความต้องการของท้องถิ่น ได้ร่วมคิดและตัดสินใจกำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน และเคยได้นำความต้องการเพื่อนำไปประกอบในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และได้รับการบรรจุในโครงการหรือกิจกรรมของเทศบาล และได้เข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล

ด้านการมีส่วนร่วมในการผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นการมีส่วนร่วมจัดทำแผนงาน/โครงการที่มีลักษณะเป็นการแจกวัตถุสิ่งของ เครื่องอุปโภค บริโภค เครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับการประกอบอาชีพของกลุ่มฝึกออาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ เพื่อแจกจ่ายให้กับประชาชนในท้องถิ่น ร่วมจัดทำแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านสาธารณสุข โภค งานด้านการศาสนา และงานด้านการศึกษา และเคยได้รับค่าตอบแทนหรือรับของรางวัลที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาล

ปัญหาอุปสรรคที่พบจากการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลแพรภษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ไม่มีการประชุมสัมพันธให้ทราบโดยทั่วกันที่กำลังรับฟังความคิดเห็นของประชาชนก่อนที่จะจัดทำแผน ประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนในการจัดทำแผน หรือการเสนอความเห็นไปแล้วแต่ไม่ได้บรรจุความต้องการนั้นไว้ในแผน ประชาชนไม่ทราบว่าตอนนี้กำลังมีการจัดซื้อจัดจ้างอะไร ควรจะให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการตรวจรับงานจ้าง การควบคุมการก่อสร้าง ประชาชนไม่ทราบว่ามีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างไร ควรมีการสรุปผลให้แก่ประชาชนทราบเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ และประชาชนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการรับฟังความคิดเห็นในการทำแผน ไม่ทราบว่าคุณผู้ใดมีการอนุมัติแล้ว ไม่ทราบว่ามีการประชุมสภา หรือประชุมเกี่ยวกับการทำแผน หรือการมีส่วนร่วมในการจัดประเพณีวัฒนธรรมพื้นบ้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ แก้วแหยม (2563) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่พบ ดังนี้

- 1) ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- 2) ประชาชน บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- 3) ประชาชนบางส่วนยังมีข้อสงสัยในข้อมูลการเสนอปัญหา ความต้องการ และขาดความเชื่อมั่นต่อการเสนอข้อมูล

### ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรจะต้องรับฟังและนำปัญหาความต้องการของประชาชนที่แท้จริงนำมาจัดทำโครงการและสามารถดำเนินการได้จริง ไม่ใช่มีจัดทำแผนแต่ไม่ได้ดำเนินการตามแผน
- 2) ควรพัฒนาด้านการสื่อสารให้มากขึ้น การเพิ่มช่องทางการเข้าถึงการมีส่วนร่วมในการจัดแผน ช่องทางต่าง ๆ เช่น เฟสบุ๊ก ไลน์ จดหมายข่าว ประชุมออนไลน์ เป็นต้น
- 3) ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง เพื่อให้จะได้มีความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น
- 4) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรกำหนดการจัดทำแผนให้ง่าย ไม่ซับซ้อนกว่านี้ ซึ่งต้องผ่านหลายกระบวนการกว่าจะถึงขั้นตอนการประกาศใช้แผนพัฒนาท้องถิ่น เพราะพนักงานส่วนท้องถิ่นบางคนอาจทำงานหลายหน้าที่
- 5) ควรให้ผู้แทนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับฟัง ประชาชนในเทศบาลควรได้มีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง และการดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

- 1) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามา เพื่อจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
- 2) มีการเปรียบเทียบระหว่างท้องถิ่นอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง หรือพื้นที่ใกล้เคียง กันเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชน



## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2548). **คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กมลพร กัลยาณมิตร. (2563). **หนังสือประมวลสาระรายวิชาการบริหารจัดการที่ดี**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ. (2564). **แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570) เทศบาลตำบลแพรกษา อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ**. ค้นหาค้นหาเมื่อ 25 มกราคม 2566 <https://www.praksa.go.th/public/list/data/detail/id/3883/menu/1196/page/1/catid/2>

นริگانต์ พุทธเมฆ. (2555). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาของเทศบาลตำบลบ้านท่า อำเภอมือง จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล. **ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy)**. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า, 2548.

บุญเดิม พันรอบ. (ม.ป.ป.). **การวางแผน**. ค้นหาค้นหาเมื่อ 10 มกราคม 2566 จาก

<https://www.panrob.com/images/course/208121/208121-2553-00-03-planning.pdf>

พิมพ์พร เริงทัย. (2564). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลดงคอน อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท**. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) สาขาวิชาการเมืองการปกครองสำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ภาณุวัฒน์ แก้วแหยม. (2563) **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี**. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เรณูมาศ รักษาแก้ว. (ม.ป.ป.). **การมีส่วนร่วมของประชาชน** ค้นหาค้นหาเมื่อ 25 มกราคม 2566 จาก

<https://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การมีส่วนร่วมของ>

[ประชาชน&fbclid=IwAR1SKy6h4y1X\\_Fh5zQ0wTEyIKimDt-](https://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การมีส่วนร่วมของประชาชน&fbclid=IwAR1SKy6h4y1X_Fh5zQ0wTEyIKimDt-)

[IZ41GmHewxsc2z0\\_OvW8yathIV1hbU](https://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การมีส่วนร่วมของประชาชน&fbclid=IwAR1SKy6h4y1X_Fh5zQ0wTEyIKimDt-IZ41GmHewxsc2z0_OvW8yathIV1hbU)

- ส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2546). **คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนปฏิบัติการและการติดตามประเมินผล.** กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2554). **การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน.** กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). **การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการปกครองท้องถิ่น** กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ศิริลักษณ์ ตันตยกุล. (2565). **เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2543). **หลักการและเทคนิคการวางแผน.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

**การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของ  
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม**  
**APPLYING GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES IN THE OPERATIONS  
OF NAKHON PATHOM PROVINCIAL CULTURAL OFFICE**

อนันต์ตชาติ สุทธิการ<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานราชการ รับจ้างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม จำนวน 50 คน โดยเป็น 100 % ของบุคลากรทั้งหมด สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่า t (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือการทดสอบค่า

ผลการวิจัยพบว่า (1) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย หลักนิติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.97 หลักคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.97 หลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.97 หลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.96 หลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.97 และหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.96 ตามลำดับ (2) การเปรียบเทียบการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน และมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม ในด้านหลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ** การบริหารงาน หลักธรรมาภิบาล จังหวัดนครปฐม

<sup>1</sup>นักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

## **ABSTRACT**

The objectives of this research were: (1) to study the application of good governance principles in the performance of the Nakhon Pathom Provincial Cultural Office and (2) to study the opinions of personnel in applying the principles. Good governance was applied in the performance of the Cultural Office of Nakhon Pathom Province, classified by gender, age, status, educational level, occupation and average monthly income.

This research was a quantitative research. by using a questionnaire as a tool to collect information from government officials government employee Hire the Cultural Office of Nakhon Pathom Province, amounting to 50 people, which is 100% of all personnel. The basic statistics used to analyze the data are percentage, mean, and standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were t-test (t-test), ANOVA analysis of variance, or F-test (F-test).

The results found that: (1) the implementation of good governance principles in the performance of the Nakhon Pathom Provincial Cultural Office, the Good Governance Principles of the Nakhon Pathom Provincial Cultural Office Overall, it was at the highest level in all 6 areas, comprising the rule of law at the highest level, average 4.97, principle of responsibility It was at the highest level, with an average of 4.97 and the value principle. It was at the highest level, with an average of 4.96, respectively (2) the comparison of the application of good governance principles in the operation of the Cultural Office of Nakhon Pathom Province. Classified by sex, age, status, educational level, occupation and average monthly income were different and had different attitudes towards administration according to the good governance of the Nakhon Pathom Provincial Cultural Office. in the rule of lawPrinciples of integrity, principles of transparency principle of participation principle of responsibility Value principle The overall picture is no different.

**Keywords:** Administration, Good Governance, Nakhon Pathom Province

## บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสนใจเรื่องหลักธรรมาภิบาลเป็นอย่างมาก เนื่องจากภาคราชการเกิดจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงของไทยในปี พ.ศ. 2540 ทำให้ทุกฝ่ายในสังคมหันมาให้ความสนใจเรื่องธรรมาภิบาลมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหา ขั อ บ ก พ ร ่ อ ง อ น เ กิ ต ม า จ า ก การขาดระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการควบคุมและตรวจสอบถ่วงดุลอย่างเป็นระบบ ขาดการปลูกฝังจิตสำนึกจริยธรรม ทำให้เกิดรูรั่วไหล การกระทำผิด ฉ้อฉลและทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในส่วนของภาครัฐนั้น พบว่ามีความซ้ำซ้อนสิ้นเปลืองและปัญหาที่สั่งสมมาเป็นเวลายาวนาน จำเป็นต้องมีการรื้อปรับระบบราชการให้มีความทันสมัย และสามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ จึงได้มีการริเริ่มเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนการวางแผนและเสนอแนะมาตรการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้วางรากฐานของธรรมาภิบาล โดยมีหลักการที่สำคัญในการสร้างความโปร่งใสในการบริหารประเทศ ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การร่วมรับรู้ ร่วมคิด ไปจนถึงการร่วมดำเนินการ ร่วมตรวจสอบอย่างกว้างขวางและครอบคลุมในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติลงไปถึงระดับท้องถิ่น ชุมชน จึงจัดเป็นคัมภีร์สำคัญของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ที่ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ทั้งหมด รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้มีการกำหนดนโยบายแห่งรัฐให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ จึงกล่าวได้ว่ารัฐธรรมนูญนอกจากจะมุ่งก่อให้เกิดการปฏิรูปทางการเมืองแล้วยังมุ่งให้เกิดการปฏิรูปทางการบริหารราชการแผ่นดินโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเข้ามาบริหารกิจการบ้านเมือง เพื่อก่อให้เกิดและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนภายในประเทศ และเกิดผลลัพธ์ของการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมให้การพัฒนาระบบราชการไทย ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สุขของประเทศชาติและประชาชน ตามเจตนารมณ์ของมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อนำมาประกอบการปรับปรุงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใหม่ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น สะดวกต่อการจดจำและการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของประเทศไทย โดยได้นำเอาประเด็นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องรวมไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่ นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบทางการบริหาร โดยเพิ่มเติมในเรื่องการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันเป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 74 ซึ่งได้กำหนดให้บุคคลผู้เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ของหน่วยงานของรัฐ

รัฐวิสาหกิจหรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์รวมตลอดจนให้บริการแก่ประชาชนและอำนวยความสะดวกตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน สังคมไทยต้องเผชิญกับแรงกดดันท้าทายทั้งจากภายในและภายนอกที่สั่งสมจากการพัฒนาที่ไม่สมดุลและก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำ การทุจริตคอร์รัปชัน กระแสการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ Thailand 4.0 ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันของเทคโนโลยีดิจิทัล (Disruptive Technology) ทำให้เกิดปัญหาต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน ความล่าช้าในการปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่กำลังเคลื่อนเข้ามาอย่างรวดเร็ว ความคาดหวังของประชาชนในการแก้ไขปัญหาของภาครัฐมีสูงขึ้น ทำให้

ห น ว ย ง า น

ของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม เป็นองค์การหนึ่งของภาครัฐที่ใช้หลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (2561 - 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้าน การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยให้ภาครัฐยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งยึดหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์อื่นใด อันมิชอบด้วยกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อ ให้ เป็น ที่ เชื้อ มั่น แ ละ ว าง ใจ ของประชาชน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม จึงต้องสนองตอบต่อนโยบายดังกล่าว โดยให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง ซึ่งการขับเคลื่อนดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากข้าราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐมทุกคน เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความเป็นมาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม โดยตระหนักว่าธรรมาภิบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาบรรลุเป้าหมายและการพัฒนาองค์กร กล่าวคือ การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐมให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม

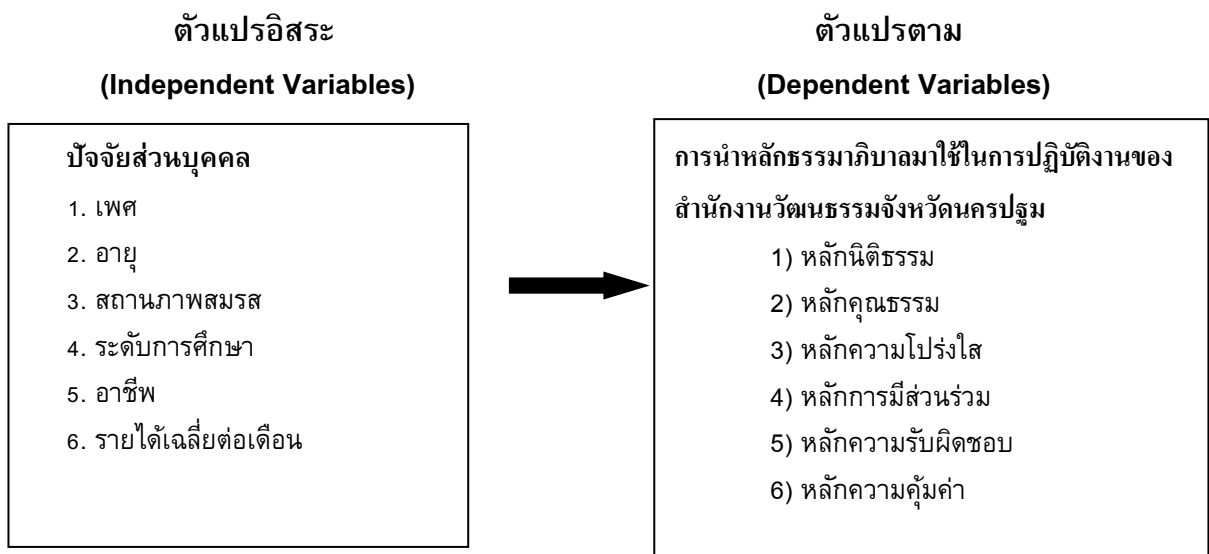
1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม แตกต่างกันไป

## ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม โดยนาระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 มากำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อ 2) เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม มีจำนวนทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบหลักความคุ้มค่า

## เครื่องมือที่การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบปลายปิดที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม โดยใช้แนวของ Likert Rating Scales โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม โดยพิจารณาอย่างละเอียด จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เอกสาร และคำถามที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ดำเนินการขออนุญาตผู้บริหารวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม
2. ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามและวิธีเก็บข้อมูล
3. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย
4. เก็บรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามในแต่ละข้อ
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน ๕๐ ชุด มาวิเคราะห์ข้อมูล

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้มข้นของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในการวิจัยซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย



เลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test และ One Way ANOVA (Analysis of Variance)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
  - 2.1 การทดสอบค่า t (t-test)
  - 2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA หรือการทดสอบค่า F (F-test)

## ผลการวิจัย

1. ด้านข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38 มีสถานภาพโสด จำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 78 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 42 คนคิดเป็นร้อยละ 84 มีอาชีพรับจ้าง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48 และส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 42
2. การศึกษาธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐมประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.97$ ,  $\sigma = 0.17$ ) และเมื่อแยกพิจารณาหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 ด้าน คือ หลักนิติธรรม ( $\mu = 4.97$ ,  $\sigma = 0.17$ ) หลักคุณธรรม ( $\mu = 4.97$ ,  $\sigma = 0.17$ ) หลักความโปร่งใส ( $\mu = 4.97$ ,  $\sigma = 0.17$ ) หลักความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.97$ ,  $\sigma = 0.17$ ) รองลงมา คือ หลักการมีส่วนร่วม( $\mu = 4.97$ ,  $\sigma = 0.17$ ) และหลักความคุ้มค่า ( $\mu = 4.97$ ,  $\sigma = 0.17$ )

## อภิปรายผล

จากการศึกษา การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม จากการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ธรรมาภิบาลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐมในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ แนวคิดธรรมาภิบาลของตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหาร

กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 มาสร้างกรอบแนวคิด และผลการศึกษาระดับธรรมดาภิ  
 บ ๑ ล  
 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจากการทบทวนสอดคล้องกับผลการศึกษาของอังสุมาตย์ อิ่ม  
 เพ็ง (2562) ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมที่ดิน ผลการศึกษา  
 พ บ ๑  
 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของกรมที่ดินทำให้บุคลากรมีความสุข มีขวัญกำลังใจใน  
 การปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความน่าเชื่อถือ ลดความ  
 รุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ  
 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนส่งผลให้เป็นประโยชน์ต่อ  
 การปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลที่ดีต่อการดำรงชีวิตประจำวันด้วย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงาน  
 วัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา  
 ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการนำหลักธรรมาภิ  
 บาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม ในด้านหลักนิติธรรม ด้าน  
 หลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบและด้าน  
 หลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมให้บุคลากร  
 ได้รับการฝึกอบรมทั้งจากหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัด หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก  
 เพื่อให้บุคลากรได้มีองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนา  
 อ ง ค์ ก ร ไ ต์ อ ย่ า ง ฎ ก ตั้ อ ง  
 และมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง องค์กร และประเทศชาติต่อไป

2. ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี  
 ให้แก่บุคลากรในองค์กร ในเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร และ  
 เน้นย้ำเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใต้หลัก  
 ธรรมาภิบาลขององค์กรมีศักยภาพเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสามารถตอบสนองต่อความ  
 ต้องการของประชาชนและผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี

3. สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมควรนำเรื่องหลักธรรมาภิบาลเข้ามาเพิ่มใน  
 หลักสูตรอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการที่บรรจุใหม่เข้าใจ  
 ถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลและนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน  
 หากบุคลากรมีความรู้ความสามารถมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการทำงานก็จะส่งผล

ใ ห้ ก า ร ทํ า ง า น น ี้ น  
มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทุกจังหวัด

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะในการศึกษาประเด็นครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบธรรมาภิบาลการปฏิบัติงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม ระหว่างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม กับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอื่นๆ ที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้จัดทำการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีหากแต่ไม่สามารถลงรายละเอียดเชิงลึกได้ การศึกษาครั้งต่อไปควรใ ช้ ก า ร ส ี ก ษ า  
เชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล (พิมพ์ครั้งที่ 1).  
กรุงเทพมหานคร: บริษัทแก่นจันทร์การพิมพ์จำกัด.

พระมหาชินวัฒน์ ธรรมเสฏฐโฐ (หาญกุล). (2557). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
เทศบาล

เมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.  
(2546, ตุลาคม 9). ราชกิจจานุเบกษา, 120(100ก), 2.

พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545. (2545, ตุลาคม 2.).  
ราชกิจจานุเบกษา, 119(99ก), 1-2.

มานะ อิ่มอุดม. (2558). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนคร  
พระนครศรีอยุธยา:

กรณีศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
สยาม.

มณฑิรา มีรส. (2558). รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด:

กรณีศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดาบตำรวจหญิงพิมพ์พรรณ ภัททีอุธรณ์. (2563ก). ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ นครบาลคันนายาว : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2563). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2563). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สถาบันพระปกเกล้า. (ม.ป.ป.). การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่. ค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2564, จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่>

สุภางค์ จันทวานิช. (2559). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

กมลพรรณ พิงด้วง . (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
สั ก ด้  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญา  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญา  
ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.กรุงเทพมหานคร.

ปธาน สุวรรณมงคล. (2558) การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า.

วีระยุทธ พรพจน์ธรรมาศ. "องค์ประกอบของธรรมาภิบาลในโรงเรียน." วารสารนักบริหาร 34,1  
(มกราคม – มิถุนายน 2557)

Asian Development Bank. Strategy2020 the Long-Term Strategic Framework of the  
Asian Development Bank 2008–2020. Mandaluyong City: Asian Development  
Bank, 2008.

Austeb Steven. "Governance and School Boards in Non-State Schools in Australia."  
Ed.D. Dissertation, Griffith University, 2012

ภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์  
LEADERSHIP OF THE CENTRAL CORRECTIONAL INSTITUTION FOR DRUG-  
ADDICTS, DEPARTMENT OF CORRECTIONS

อนรรักษ์ ต้อยหล้า<sup>1</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ และ (2) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ จำนวน 403 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของครุซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านผู้นำแบบเผด็จการ ( $\bar{X} = 3.98$ ) ด้านผู้นำแบบประชาธิปไตย ( $\bar{X} = 3.90$ ) และ ด้านผู้นำแบบเสรีนิยม ( $\bar{X} = 3.53$ ) และ (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานราชทัณฑ์ ที่มีเพศอายุระดับการศึกษาประเภทบุคลากรระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

## ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the leadership of the Central Correctional Institution for Drug-addicts, Department of Corrections., and (2) to study the comparative opinions of the Central Correctional Institution for Drug-addicts, Department of Corrections, classified by personal factors.

The research was quantitative. The population was correctional officers 403 prisoners in the Central Correctional Institution for Drug-addicts, Department of Corrections. The sample size was determined by Krejcie and Morgan's table. The sample was 197 people. The data collection tools were questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test.

The results found that (1) the leadership of the Central Correctional Institution for Drug-addicts, Department of Corrections, overall, was at a high level ( $\bar{x} = 3.80$ ). When classified by aspect, the leadership of the Central Correctional Institution for Drug-addicts, Department of Corrections was at a high level in all aspects by ordering the average from the most to the least, namely: authoritarian leadership ( $\bar{x} = 3.98$ ), democratic leadership ( $\bar{x} = 3.90$ ), and liberal leadership ( $\bar{x} = 3.53$ ), and (2) the comparison of the leadership of the Central Correctional Institution for Drug-addicts, Department of Corrections, classified by personal factors was found that the officers with gender, age, education level, personnel type, operational period. They had different opinions on the leadership of correctional officers, no difference.

**Keywords:** Leadership, Officers, Central Correctional Institution for Drug-addicts, Department of Corrections



## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานหรือสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น ทรัพยากรบุคคลถือว่ามีค่ามากในการขับเคลื่อนองค์กร (Steer & Porter, 1979) ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด แม้องค์กรจะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้ การปฏิบัติงานคล่องตัวขึ้นแต่ภารกิจทุกอย่างจะประสบความสำเร็จได้ก็เพราะคน เนื่องจากคนเป็นทั้งผู้ควบคุมและกำหนดระบบงานต่าง ๆ คนเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพได้การพัฒนา องค์กรจะประสบผลสัมฤทธิ์หรือไม่เพียงใดบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนให้งานด้านต่าง ๆ ให้ดำเนินงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทการพัฒนาในกระแสโลกาภิวัตน์ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยี (พรทิพย์ กันทวี, 2558)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จและการดำรงอยู่ขององค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใหม่ ๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายให้ได้ (แก้วมณี ปัทมะ, 2564) ในบางขณะคนที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ แต่ก็ไม่ได้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็อาจจะพูดว่าเขาไม่มีภาวะผู้นำ ตรงกันข้ามบางคนไม่ได้เป็นผู้นำ แต่กลับได้รับความเชื่อถือ ยอมรับและร่วมมือปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำปฏิบัติตาม ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวสอดคล้องกับคำพูดที่ว่า “ผู้นำอาจจะไม่มีภาวะผู้นำ ผู้มีภาวะผู้นำอาจจะไม่ได้เป็นผู้นำ” (วิเชียร วิทยอุดม, 2550) ภาวะผู้นำ ในที่นี้จะหมายถึงพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่เป็นแบบอย่างผู้นำ ไม่ใช่ว่าจะเป็นแต่ผู้นำเสมอไป บางครั้งองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ผู้นำบางคนก็เป็นผู้ตามได้ เพราะหาว่าทุกวันนี้ สังคมจะอยู่ได้ ก็ ต่อเมื่อ มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ทองใบ สุดซารี, 2550) ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะใช้อิทธิพลหรือจูงใจบุคคลอื่นในการปฏิบัติภารกิจส่วนรวมให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ (วรวิทย์ รังสรรค์สวัสดิ์, 2541) เป็นการกระทำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Tead, 1970) บุคคลผู้ที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในทุกระดับทุกองค์การต่างมีบทบาทของความเป็นผู้นำทั้งสิ้น (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2543)

ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 38/2519 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2519 เพื่อใช้เป็นสถานที่สำหรับควบคุมอบรมฝึกวิชาชีพและให้การบำบัดรักษาแก่ผู้ต้องขังชายที่มีกำหนดโทษสูงสุดถึงตลอดชีวิตที่กระทำความผิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติยาเสพติด พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท พ.ศ. 2518 และพระราชกำหนดป้องกันการใช้สารระเหย พ.ศ. 2533 ซึ่งการดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จได้ จำต้องประสานและร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตั้งแต่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน (ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง, 2564) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติ เกิดจุดมุ่งหมายขององค์กร บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญเพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด บางคนทำให้องค์กรที่เฉื่อยชา กลายเป็นกระฉับกระเฉง ว่องไว บางคนทำให้องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กลายเป็นองค์กรที่ทำงานอยู่ในขอบเขตที่แคบๆ ระบบราชการที่จะต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน ต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญ อดทน และต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (ประเวศ วะสี, 2544)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์

## สมมุติฐานของการวิจัย

เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการศึกษา

1. ประชากร ได้แก่ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ จำนวน 403 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ จำนวน 197 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Mogan

3. พื้นที่ที่ทำการศึกษาวิจัย หมายถึง ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

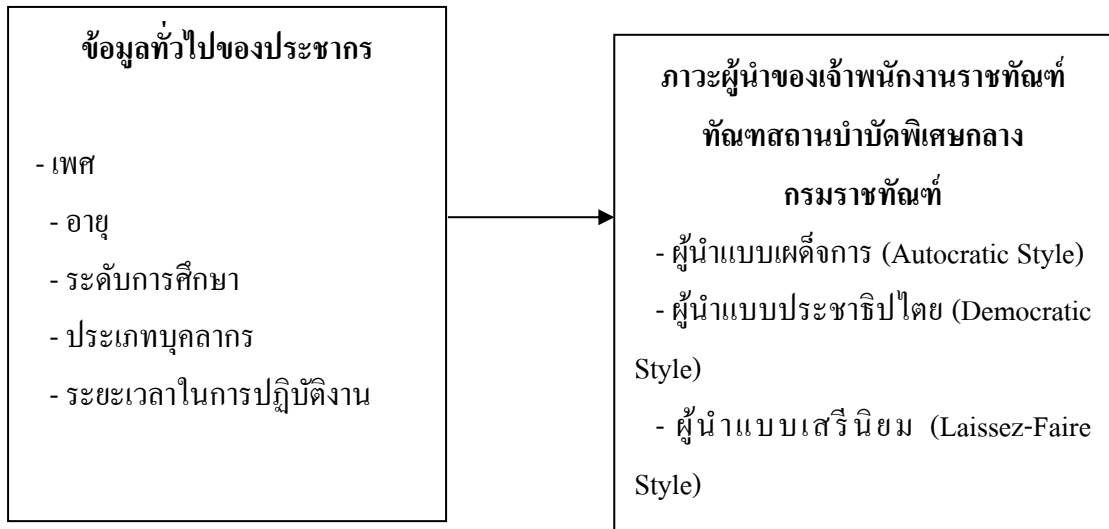
ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 3 ประเภท หมายถึง ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเสรีนิยม

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำของ Lippitt and White ซึ่งได้แบ่งภาวะผู้นำเป็น 3 ประเภท ตามวิธีการบริหารงาน หมายถึง ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Style), ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style), ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Style) (Lippitt and White, 1953)

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งใช้อำนาจและอิทธิพลกับกลุ่มบุคคลหนึ่งเพื่อให้บรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ หมายถึง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ซึ่งตั้งอยู่ 33/2 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กทม. 10900

เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ หมายถึง เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ของทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์

ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Style) หมายถึง ผู้นำที่จะรวมอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจทั้งหมดไว้ที่ผู้นำผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบายเป้าหมายเทคนิควิธีการและออกคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งหมดแล้วแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบและนำไปปฏิบัติการมอบหมายงานมีน้อยขนาดของการควบคุมแควบการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาทำอย่างใกล้ชิดคิดความเป็นผู้นำแบบเผด็จการ จะให้ความสำคัญเรื่องการออกคำสั่งเป็นสำคัญ

ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style) หมายถึง ผู้นำที่จะให้กลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวิธีการที่จะนำมาซึ่งบรรลุถึง

เป้าหมายที่ต้องการและยังเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่างๆ

ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Style) หมายถึง ผู้นำที่จะให้คำแนะนำโดยทั่วไปและปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอิสระที่จะทำหน้าที่หรือมีบทบาทที่จะกำหนดแนวทางที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามความต้องการของพวกเขาปัญหาที่สำคัญของความเป็นผู้นำแบบนี้ หมายถึง การขาดผู้นำที่มีความแข็งแกร่งกลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มีใครควบคุมและการสั่งการทุกคนจะปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์
2. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ต่อไป

### ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ผลการศึกษาได้นำมาสรุปผลปรากฏดังนี้

1. เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เห็นว่าภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลปรากฏดังนี้

2.1 เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ )

2.2 เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ )

2.3 เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ )

2.4 เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ที่มีประเภทแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ )

2.5 เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ )

3. สรุปข้อเสนอแนะภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ปรากฏว่าเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ด้านผู้นำแบบเผด็จการ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ควรมุ่งผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ไม่ควรตัดสินใจตามอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง ด้านผู้นำแบบประชาธิปไตย เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ควรเคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น และควรใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา ด้านผู้นำแบบเสรีนิยม เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ควรให้อิสระผู้ร่วมงานตัดสินใจดำเนินการได้เอง และไม่ควรเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้อื่น

## อภิปรายผล

จากผลการสรุปภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายตามความมุ่งหมายของการศึกษาดังนี้

1. เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ จังหวัดนครปฐม โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีนิยม เมื่อพิจารณาด้านผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.98$ ) เป็นรายชื่อปรากฏว่าภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ 3 ลำดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มุ่งผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ( $\bar{x} = 4.25$ ) ถืออำนาจให้คุณให้โทษตามหน้าที่ได้ตลอดเวลา ( $\bar{x} = 4.11$ ) มีความมั่นใจในตนเองสูง สามารถสั่งการต่าง ๆ ได้อย่างเด็ดขาด ( $\bar{x} = 4.03$ ) นั้นแสดงให้เห็นว่าเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ มีภาวะผู้นำที่มีความเด็ดขาดในการแก้ปัญหา กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยความเร็ว สอดคล้องกับ พิชามณชู ธีระวรรณธร (2559) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม ทุกแบบอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม มีแบบภาวะผู้นำแบบยึดคำสั่งมากที่สุด รองลงมาแบบที่ทีมงาน แบบเดินสายกลาง แบบสโมสรร และแบบตามสบาย ตามลำดับ

2. เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับนภัสกร ละลอกแก้ว และ โชติ บดีรัฐ (2560) ได้ศึกษา การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า บุคลากรที่มีอายุ อาชีพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลา ในการทำงาน และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับวัชรณรงค์ฤทธิเดช และคณะ (2564) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน แตกต่างจาก นภัสกร ละลอกแก้ว และ โชติ บดีรัฐ (2560) ได้ศึกษา การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า บุคลากรที่มีอายุ อาชีพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการทำงาน และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ที่มีความแตกต่างกันด้านประเภทบุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ธนบวร กิจวิรัตน์ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของข้าราชการ จำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า โดยรวมไม่ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

6. เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน แตกต่างจาก พิมพ์นิภา อินทพัฒน์ และอรนนท์ กลั่นทปุระ (2559) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากร

ท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง พบว่า บุคลากรท้องถิ่นที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสมาชิกสภาท้องถิ่นในเขตอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรท้องถิ่นที่มีอายุและรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ด้านผู้นำแบบเผด็จการ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ควรมุ่งผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ไม่ควรตัดสินใจตามอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง ด้านผู้นำแบบประชาธิปไตย เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ควรเคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น และควรใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา ด้านผู้นำแบบเสรีนิยม เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ควรให้อิสระผู้ร่วมงานตัดสินใจดำเนินการได้เอง และไม่ควรเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้อื่น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ไม่ควรถือการตัดสินใจของตัวเองเป็นหลัก
2. เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ควรเคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น และใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา
3. เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ ควรเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และพูดจาด้วยถ้อยคำที่ถ้อยที่ถ้อยอาศัย ในการปฏิบัติงานควรยึดระเบียบกฎหมายเพื่อสนองนโยบายของผู้บังคับบัญชา

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์
2. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรมราชทัณฑ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



3. การศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้สร้างภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อไป

## บรรณานุกรม

- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท.
- จรูญ สุภาพ. (2541). **สารานุกรมรัฐศาสตร์**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- จุมพล หนิมพานิช. (2547). **ผู้นำอำนาจและการเมืองในองค์การ**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณัฐพงษ์ ตติยนันทกุล. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดนครพนม**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ทองใบ สุดซารี. (2550). **ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง. (2564). **ข้อมูลเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง.
- \_\_\_\_\_. (2564). **ความเป็นมาและการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง.
- ธนบวร กิจวิรัตน์. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของข้าราชการ**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนภัทร ยศดำ. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **พฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior)**. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- นนทน์ภูตา ว่องประจันทร์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี.
- นภัสกร ละลอกแก้ว และ โชติ บดีรัฐ. (2560). **การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2548). **ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 3. อินโนกราฟฟิกส์จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.

- บุญชม ศรีสะอาดและคณะ. (2551). **พื้นฐานการวิจัยการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2547). **การปกครองท้องถิ่นไทยในบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปณิธาน ชุ่มบุตร. (2559). **ภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดขอนแก่น พบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเวศ วะสี. (2544). **ภูมิปัญญาชาวบ้านกับการพัฒนาชนบท เล่มที่ 2**. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์ปริ้นติ้งกรุ๊ป.
- พรชัย เทพปัญญา และคณะ. (2547). **การปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ**. กรุงเทพฯ : สัมพันธ์พานิชย์.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ (Leadership and Motivation)**. กรุงเทพฯ :จามจุรีโปรดักท์.
- พิชามณูชู่ ธีระวรรณธร. (2559). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2549). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภากการพิมพ์.
- พิมพ์นิภา อินทพัฒน์ และอรนันท์ กลั่นทบุระ. (2559). **ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง**. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 27(3), 102-114.
- มงคลชัย จตุพรชัยมงคล. (2550). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2**. วิทยานิพนธ์ศศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- วรวิทย์ รังสรรค์สวัสดิ์. (2541). **ภาวะผู้นำ (เอกสารอ้างอิงกองทัพเรือหมายเลข 7102)**. กรุงเทพฯ : กองทัพเรือ.
- วัชร ณรงค์ฤทธิเดช และคณะ . (2564). **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย**. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(7), 232-244.
- วิชาญ รัตนมงคลศักดิ์. (2546). **ภาวะผู้นำตามการรับรู้และตามความคาดหวังกับความพึงพอใจของพนักงานกรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะจังหวัดลำปาง**. การค้นคว้าแบบอิสระวท.ม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วิรัตน์ จันทรสุวรรณ. (2547). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**.  
วิทยานิพนธ์ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิเชียร วิทยอดม. (2548). **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2550). **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนรัชการพิมพ์จำกัด.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2547). **การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นความก้าวหน้าหลังรัฐธรรมนูญพ.ศ. 2540**. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- ศุภฤทธิ ธาราทิพย์นรา. (2551). **รูปแบบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบุณยวมจังหวัดแม่ฮ่องสอน**. วิทยานิพนธ์ร.ม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น. (2552). **เอกสารประกอบการปฐมนิเทศนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการเลือกตั้งใหม่**. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2543). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- สมพงษ์ วันดี. (2548). **พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดในการทำงานของครู**. วิทยานิพนธ์ศศ.ม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สัมพันธ์ ยศสมศักดิ์. (2548). **หลักรัฐประศาสนศาสตร์แนวคิดและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดเวสต์เทรตประเทศไทย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ**. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). **ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ต้นอ้อแกรมมี.
- Steers, R.M. and L.W. Porter. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hall.
- Stogdill, Ralph M. (1974). **Handbook of Leadership**. New York : Free Press.
- Tead, O. (1970). **The Art of Leadership**. New York: McGraw – Hill Book.



ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
เทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่  
Factors affecting the level of employees' organizational commitment of  
Pa-Maet subdistrict municipality Mueang Phrae district Phrae province  
อภิญญา คัดชอบ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน 124 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 95 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควร์

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $\bar{x} = 4.16$ ) มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา คือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{x} = 3.96$ ) มีความคิดเห็นในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{x} = 3.90$ ) มีความคิดเห็นในระดับมาก ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สถานภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

คำสำคัญ : ความผูกพัน, องค์กร, จังหวัดแพร่

ABSTRACT

The objectives of this research were two fold: (1) to study level of employees' organizational commitment of Pa-Maet subdistrict municipality Mueang Phrae district Phrae province and (2) to study factors affecting level of employees'

organizational commitment of Pa-Maet subdistrict municipality Mueang Phrae district Phrae province.

This research was quantitative research. The population used in this research was employees' of Pa-Maet subdistrict municipality Mueang Phrae district Phrae province consisted of 124 people. The sample size was determined according to the Taro Yamane formula 95 people. The study tool was questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and chi-square test.

Major Findings: (1) The level of employees' organizational commitment of Pa-Maet subdistrict municipality Mueang Phrae district Phrae province overall was at a high level ( $\bar{x} = 4.01$ ). Considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was the willingness to work for the organization ( $\bar{x} = 4.16$ ) There was a high level of opinion, followed by the need to maintain membership of the organization ( $\bar{x} = 3.96$ ). There was a high level of opinion. and the aspect with the least mean was the trust and acceptance of the organization's goals and values ( $\bar{x} = 3.90$ ), with high level of opinion respectively (2) It was found that factors affecting level of employees' organizational commitment of Pa-Maet subdistrict municipality Mueang Phrae district Phrae province, (i) the motivating factors for career advancement and (ii) supporting factors in terms of salary and welfare, opportunity to advance in the future, relationships with colleagues and supervisors, personal living status and the way of governing of supervisors.

**Keywords:** Commitment, Organization, Phrae province

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น เกิดจากการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทรัพยากรหลักในการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ 4'Ms คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ (Material) และการบริหารจัดการที่ดี (Management) และเป็นที่ยอมรับกันว่า "คน" หรือบุคลากรไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ปฏิบัติถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด และเป็นหัวใจหลักของการบริหารองค์การ เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับมนุษย์ บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร ถึงแม้ว่าองค์การจะมีเงินทุนซื้อเครื่องมือ เครื่องจักรกล อุปกรณ์ที่ทันสมัยที่มีราคาแพงมากเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็จะไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์อันใด การจัดคนเข้าทำงานหรือการบริหารงานบุคคลจึงถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งซึ่งจะมีผลทำให้การบริหารงานและการเพิ่มผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปราณี กองทิพย์และมังกร ปุ่มกิ่ง, 2542 : 84)

เมื่อทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์การแล้วนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์การนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์การนานที่สุด โดยเฉพาะในสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ

ที่แต่ละองค์การพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อความอยู่รอดและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นย่อมกระทบกับสมาชิกในองค์การไม่มากนักน้อย ดังนั้น นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์การและสร้างบรรยากาศที่ดีให้แก่สมาชิกในองค์การ พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ รวมถึงการเสนอสิ่งจูงใจภายนอกตามหลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้มีการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งซึ่งมากกว่าความพึงพอใจในงาน คือความผูกพันต่อองค์การ เพราะความผูกพันต่อองค์การ คือ ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การตลอดไปและพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ย่อมเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานในองค์การดีกว่าความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจนั้นสามารถแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการ รวมไปถึงปัญหาที่สมาชิกในองค์การต้องเผชิญหน้าในแต่ละวันในสถานที่ทำงาน ซึ่งต่างจากความผูกพันต่อองค์การที่มีแนวโน้มที่จะผูกพันตัวเองเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน (ปราณี กองทิพย์และมังกร ปุ่มกิ่ง, 2542 : 85)

ลักษณะความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว คือพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งซึ่งแสดงถึงความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์การและความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ สิ่งที่องค์การตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์การจะพัฒนากระบวนการหรือการบริหารจัดการอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพัน และพร้อมทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (ปราณี กองทิพย์และมังกร ปุ่มกิ่ง, 2542 : 86)

ความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์การใดถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง องค์การนั้นก็บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้ เพราะพนักงานจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ ไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ (ดวงพร พรวิทยา, 2540 : 1)

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

### สมมติฐานของการวิจัย



1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลป่าเมต อำเภอมืองแพร์ จังหวัดแพร่

- 1) เพศมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 2) อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 4) อายุงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 5) รายได้มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอมืองแพร์ จังหวัดแพร่

- 1) ความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอมืองแพร์ จังหวัดแพร่

- 1) เงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 2) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 4) สถานภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 5) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

### ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอมืองแพร์ จังหวัดแพร่ ได้แก่ ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษา

ความเป็นสมาชิกขององค์กร

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอมืองแพร์ จังหวัดแพร่ จำนวน 124 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากขนาดประชากรทั้งหมดโดยใช้วิธีคำนวณสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1970 : 886 - 887) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 95 คน

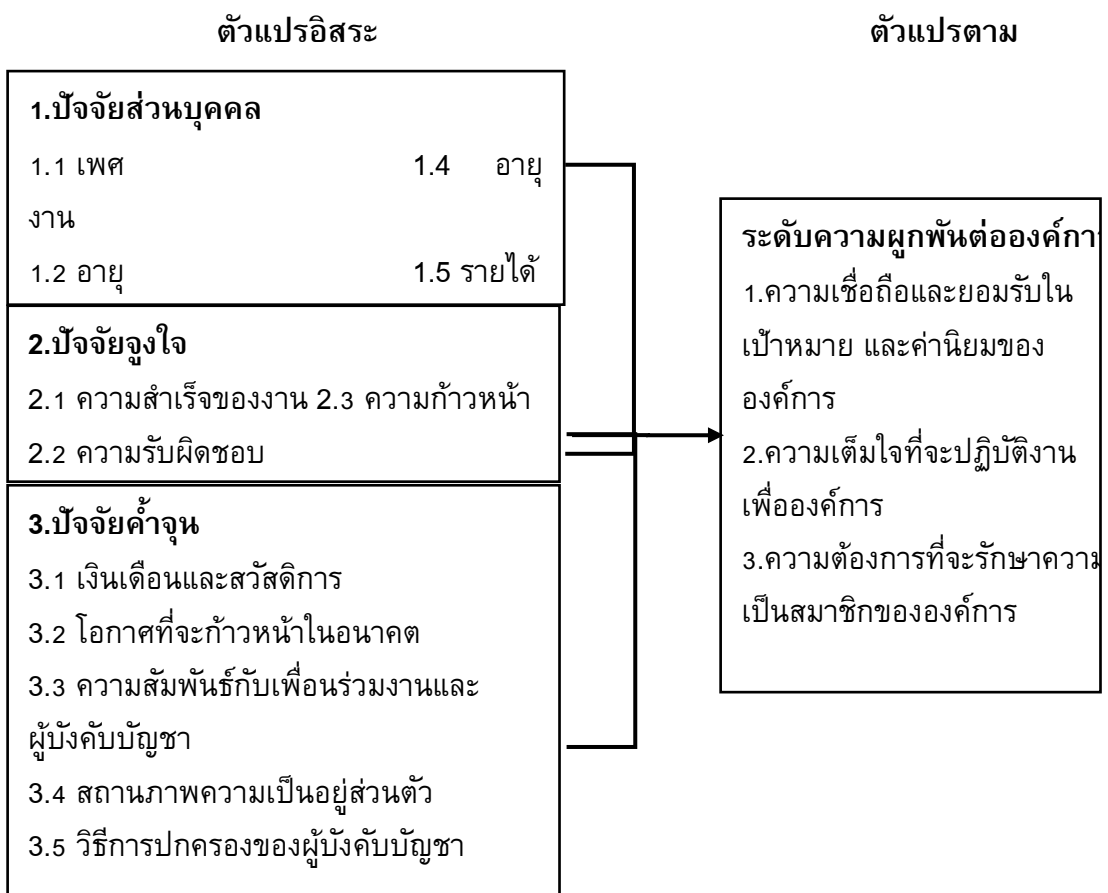
#### ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ เท่านั้น

#### ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน มิถุนายน - สิงหาคม พ.ศ.2565 รวม 3 เดือน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

### แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Mc Gregor
5. ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของ Maslow
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มพนักงานที่ทำงานอยู่ที่เทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ซึ่งกำหนดโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970 : 886 - 887)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา เทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือและแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1970, อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553 : 197) ซึ่งลักษณะของมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ต ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ

- 1) ส่วนที่เป็นข้อความ คำถาม หรือสถานการณ์ที่กำหนด มักจะมีลักษณะสอบถามความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่ต้องการวัด ซึ่งข้อความดังกล่าวอาจเป็นได้ทั้งทางบวกหรือทางลบ

- 2) ส่วนที่เป็นคำตอบ มักเป็นการกำหนดค่าระดับความรู้สึก ความคิดเห็น ทัศนคติ หรือพฤติกรรมที่แสดงออก โดยจะกำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับ ในระดับสนับสนุนถึงระดับไม่สนับสนุน ระดับเห็นด้วยถึงระดับไม่เห็นด้วย เป็นต้น

3. สร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้มีเนื้อหาและตัวแปร ครอบคลุมทุกตัวแปรตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอกิจกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบให้คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

5. วัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน

ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งคำถามออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed form) จำนวน 5 ข้อ ให้เลือกตอบ (Check list) เพียง 1 คำตอบ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed form) จำนวน 9 ข้อ ให้เลือกตอบเพียง 1 ระดับ (Rating scale) จากค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed form) จำนวน 16 ข้อ ให้เลือกตอบเพียง 1 ระดับ (Rating scale) จากค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สถานภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed form) จำนวน 18 ข้อ ให้เลือกตอบเพียง 1 ระดับ (Rating scale) จากค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open form) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. นำหนังสือจากสถาบันทางไกลมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

2. แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ณ เทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ และรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) ใช้ในการบรรยายคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ

2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สถานภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inference Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยที่ตั้งไว้ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (Chi-Square Test)

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอวิธีการดำเนินการศึกษาจากเอกสาร(Documentary) และควบคู่กับการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน 95 คน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ Chi-Square Test จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ 5 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 95 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศ

ชาย มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอายุงานระหว่าง 0 – 5 ปี และมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท / เดือน

### **ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 95 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้านมีระดับความคิดเห็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดกับปัจจัยด้านความสำเร็จ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านความก้าวหน้า ซึ่งทุกด้านมีความคิดเห็นในระดับมาก

#### **ด้านความสำเร็จของงาน**

พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพอใจกับความสำเร็จของงานที่ทำ รองลงมา คือ งานที่ท่านทำประสบความสำเร็จเสมอ และ ท่านได้รับการชื่นชมเสมอเมื่องานที่ท่านทำประสบความสำเร็จ ซึ่งทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก

#### **ด้านความรับผิดชอบ**

พิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ ท่านมีอำนาจหน้าที่เหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ และท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้เต็มที่ ซึ่งทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก

#### **ด้านความก้าวหน้า**

พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าโดยการฝึกอบรมและเพิ่มเติมทักษะต่าง ๆ อยู่เสมอ รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในสายงาน และองค์กรได้เปิดโอกาสให้ท่านเปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้าได้ ซึ่งทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก

### **ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 95 คน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้านมีระดับความคิดเห็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ปัจจัยด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสถานภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการและปัจจัยด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งทุกด้านมีความคิดเห็นในระดับมาก

#### **เงินเดือนและสวัสดิการ**

พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ เงินเดือนและสวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ซึ่งทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก

#### **โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต**

พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ รองลงมา คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคตเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านยังทำงานกับองค์กรนี้อยู่ และท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก

#### **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา**

พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการ รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสแก้ไขปัญหาร่วมกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ท่านมีโอกาสแก้ไขปัญหาร่วมกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา และท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้งเมื่อต้องการ ซึ่งทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก

#### **สภาพภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว**

พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่บ้านท่านในขณะนี้ รองลงมา คือ สภาพภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวของท่านไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในองค์กร และรายได้จากองค์กรสามารถรับภาระค่าใช้จ่ายส่วนตัวของท่านได้ ซึ่งทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก

#### **วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา**

พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความโปร่งใสในการปกครอง รองลงมา คือ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาได้ และ ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก

### **ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 95 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้านมีระดับความคิดเห็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดกับปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และ

ปัจจัยความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก

#### **ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร**

พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพยายามปกป้องและรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ท่านคิดว่าคิดถูกแล้วที่ทำงานที่องค์กรนี้และจะทำงานให้นานที่สุด ท่านเชื่อมั่นในองค์กรนี้ระดับใด ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นที่นำทำงานมากที่สุด เป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน และวัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ ซึ่งทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก

#### **ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร**

พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน รองลงมา คือ ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ และท่านทุ่มเทให้กับงานเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ในส่วนของท่านทำงานไม่ยอมหยุดจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ท่านคำนึงถึงงานของท่านเสมอแม้ไม่ใช่เวลางาน และท่านรู้สึกเสียใจถ้าท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี มีความคิดเห็นในระดับมาก

#### **ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร**

พิจารณารายข้อ พบว่า ท่านไม่เคยนำเรื่องเสียหายภายในองค์กรเผยแพร่สู่บุคคลภายนอก มีความเห็นในระดับมากที่สุด ในส่วนของท่านปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จแม้ว่าจะไม่มีค่าตอบแทน ท่านยกย่องชื่นชมองค์กรให้คนอื่นฟังด้วยความชื่นชมเสมอ ท่านชอบพูดถึงสิ่งที่ดีงามที่ทำให้ภาพลักษณ์องค์กรดูดีต่อสายตาบุคคลภายนอก องค์กรนี้ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและท่านรักที่จะทำงานที่องค์กรนี้ตลอดไป และแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่ที่องค์กรอื่นที่มีรายได้สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำงานที่องค์กรนี้ต่อไป มีความคิดเห็นในระดับมาก

### **ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน**

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่



ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สถานภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าปัจจัยคำจูนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิณบุญ บุญยี่ง (2544 : 82 - 83) ที่ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2. ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ พันธุ์บูรณะ ( 2542 ) ที่ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

3. เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สถานภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าปัจจัยคำจูนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุมา ศรีสว่าง

(2544) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ควรส่งเสริมพนักงานให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้หรือทักษะที่ได้มาใช้ในการทำงาน และยังเป็น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ย้ายสายงานเพื่อเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในองค์กร
2. ควรชี้แจงนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนขั้น โบนัส รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน
3. ควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาความดีความชอบ ระบบการให้รางวัล เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน
4. ควรจัดกิจกรรม เช่น กีฬาสีสัมพันธ์ เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในองค์กรมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดมากยิ่งขึ้น ทราบถึงข้อคิดเห็นและมุมมองที่แท้จริงของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

### 3. การศึกษาวิธีสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร

#### บรรณานุกรม

##### ภาษาไทย

- ดวงพร พรวิทยา. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์  
 พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงาน  
 ปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการ  
 บริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ :  
 เรือนแก้วการพิมพ์
- ปราณี กรองทิพย์ และ มังกร ปุ่มกิ่ง. (2542). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: พัฒนาวิชาการ.
- ปรัชญา พานทอง. (2548). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทในกลุ่ม  
 อินเทอร์เน็ตแดนซ์. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์กร,  
 มหาวิทยาลัยเกริก.
- พงศ์ศิริ ทัดศรี, ร.ต.อ. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษา  
 เฉพาะกรณี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรม  
 หาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. ศศ.ม.กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- ศุภวรรณ พันธุ์บูรณะ. (2552). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกองสาธารณสุข  
 ภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
 หารศาสตร.
- ศศิณบุญ บุญยิ่ง. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร  
 และสหกรณ์การเกษตร. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบัน  
 บัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร.
- สมยศ นาวิการ. (2540). ธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เอกชน  
 .วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารองค์กรและการ จัดการ) บัณฑิต  
 วิทยาลัย , มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

##### ภาษาอังกฤษ

- Yamame, T. (1970). **Statistic and introductory analysis**. Tokyo: John Weather Hill.

## การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล

### ตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

#### THE PARTICPATION OR PERSONNEL ADMINISTRATION ON GOOD GOVERNANCE OF NAMON SUBDISTRICT MUNICIPALITY NAMON DISTRICT KALASIN PROVINCE

#### อภิวัน ภูพันธ์

#### รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล ตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือบุคลากรในเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 80 คน ซึ่งเป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลนามนทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า (1) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.19$  , S.D = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านหลักการมีส่วนร่วม ( $\bar{x} = 3.96$  , S.D = 0.54) และด้านหลักความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.77$  , S.D = 0.49) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักคุณธรรม ( $\bar{x} = 2.94$  , S.D = 0.42) ด้านหลักความคุ้มค่า ( $\bar{x} = 2.94$  , S.D = 0.47) ด้านหลักความโปร่งใส ( $\bar{x} = 2.93$  , S.D = .45) และด้านหลักนิติธรรม ( $\bar{x} = 2.64$  , S.D = 0.56) (2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** การมีส่วนร่วม บุคลากร หลักธรรมาภิบาล จังหวัดกาฬสินธุ์

**Research Title: THE PARTICPATION OR PERSONNEL ADMINISTRATION ON GOOD GOVERNANCE OF NAMON SUBDISTRICT MUNICIPALITY NAMON DISTRICT KALASIN PROVINCE**

**Researcher:** Mrs.A-piwan Poopunhong, **Advisor:**

Kositkanin; **Degree:** Master of Business Administration; **Academic Year:** 2022

### ABSTRACT

The objectives of this research are two fold (1) to : study the level of personnel participation in the administration according to the good governance of the municipality, Namon Sub- District, Namon District, Kalasin Province, and (2) to compare the participation in the administration according to the good governance of Namon Sub-District Municipality, Namon District, Kalasin Province with gender, age, and education

This research was quantitative research. The population of the study was **80 persons working of** Namon Subdistrict Municipality, Namon District, Kalasin Province the whole population was wred as the sameple of the study. The study tool was a set of self adminstered questionnaire. The statistics used in the analysis were percentage, mean, and standard deviation.

Major Findings: (1) The participation of personnel in the administration according to the good governance of Namon Sub-District Municipality, Namon District, Kalasin Province in all 6 aspects were at moderate level. ( $\bar{x} = 3.19$  , S.D = 0.49) Considering each aspect, it was found that it was at a high level in 2 aspects: the principle of participation ( $\bar{x} = 3.96$  , S.D = 0.54) and the principle of responsibility ( $\bar{x} = 3.77$  , S.D = 0.49) It was at a moderate level in all aspects. In descending order, they were moral principles ( $\bar{x} = 2.94$  , S.D = 0.42) , value values ( $\bar{x} = 2.94$  , S.D = 0.47) , transparency ( $\bar{x} = 2.93$ , S.D = 0.45) and rule of law ( $\bar{x} = 2.64$ , S.D = 0.56)and (2) Personnel with different genders age education different in there participation in this administration according priwinciple of good governance of Namon Sub-District Municipality, Namon District, Kalasin Province was significantly different at the 0.05 level. personnel of different ages The participation in the administration according to the good governance of Namon Sub-District Municipality, Namon District, Kalasin Province was significantly different at the 0.05 level. and personnel with different educational levels The participation in the administration according to the good governance of Namon Sub-District Municipality, Namon District, Kalasin Province was significantly different at the 0.05 level.

**Keywords:** Participation, Personnel, Good Governance Kalasin Province

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักธรรมาภิบาลถือเป็นหลักการบริหารงานที่สำคัญถือเป็นแบบอย่างในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในที่นี้จะกล่าวถึงการบริหารงานที่ผสมผสานระหว่างข้าราชการที่มาจากการสอบคัดเลือกเพื่อเข้ามาทำงานในหน่วยงานและบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนให้เข้ามาบริหารงานในหน่วยงานนั้นเช่นกัน ซึ่งอยู่ในท้องถิ่นและมีความสำคัญในด้านการบริหารจัดการกับชุมชนก็คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นเป็นการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนภายในท้องถิ่นนั้นๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยทางานปกครองจำนวนเล็กๆ ที่มีมากมายกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยพื้นที่เหล่านั้นย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะกายภาพ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของผู้คนในท้องถิ่นนั้นๆ ทำให้การบริหารและการปกครองที่มีลักษณะของการรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่รัฐบาลกลางเพียงแห่งเดียว ไม่สามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนนั้นๆ จึงจำเป็นต้องกระจายระบบงานให้มีลักษณะคล่องตัว และปรับตัวให้ยืดหยุ่น นั่นคือการสร้างหน่วยการปกครองที่เรียกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ได้มาจัดทำบริการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นและยังจะเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับหลักความรับผิดชอบตามระบอบประชาธิปไตย (พระประจักษ์ กนฺตสาโร (ไชยเสนา), 2558 : 1)

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร นอกจากจะเป็นการจำกัดช่องทางหรือโอกาสของการนำมาซึ่งการนำามาซึ่งการทุจริตแล้ว จำเป็นจะต้องมีการกระตุ้น ผลักดัน หนุนแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องได้รับความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ลูกจ้าง ประชาชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อการปลูกกระแสการสร้างจิตสำนึก การระดมสมอง การระดมปัญญา เพื่อเป็นกลไกในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ชัยวาทย์จันทร์ คำมูล, 2559 : 3)

จากหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ที่ทางภาครัฐ ได้กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารงานองค์กรบริหารส่วนตำบลไว้ 6 ประการ ประกอบด้วยหลักนิติธรรม (Rule of law) หลักคุณธรรม (Virtues) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Effectiveness) รวมทั้งการจูงใจให้ใช้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (วรลักษณ์ วรรณกุล, 2559 : 4)

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น เป็นหลักประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสใน ของภาครัฐ ซึ่งภาครัฐอาจถูกตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้นขรรวมกิบาลจึงเป็นเครื่องมือใหม่ในการบริหารงานภาครัฐซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือการเน้นบทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐในฐานะที่เป็นผู้ให้บริหารงานภาครัฐซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือการเน้นบทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพสูงตามที่ประชาชนต้องการการสนับสนุนให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่ละระดับมากขึ้นและเป็นหลักประกันในเรื่องความมีประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารงานอย่างโปร่งใส หลักขรรวมกิบาล จึงเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของทุกองค์กรไม่ว่าหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน (กานุกพันธ์ ผดุงการณ, 2562 : 1)

การนำหลักขรรวมกิบาลหรือหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นหลักที่ได้รวมวิวัฒนาการทางการเมืองการปกครองสมัยใหม่ เข้าด้วยกันจึงมีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการบริหารงานของการของระบบราชการทุกหน่วยงานสำหรับประเทศไทยได้มีการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 ระเบียบดังกล่าวได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง วันที่ 10 สิงหาคม 2542 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากประกาศเพื่อประกาศให้องค์กรทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของภาครัฐให้สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพโดยเร็วระเบียบนี้จึงไม่ถูกยกเลิกเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ปรับปรุงระบบกลไกการบริหารจัดการภาครัฐรับทั้งทางราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่นเป็นการวางรากฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นกลไกการบริหารระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ (วันทีนิ ฐรรรม, 2563 : 2)

เพื่อความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนเร่งส่งเสริมความสนใจในบทบาทและการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานให้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญก็เพื่อให้การดำเนินงานของรัฐมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเหตุผลการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญก็เพื่อให้การดำเนินงานของรัฐมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดขั้นตอนการดำเนินการอันเนื่องจากการล่าช้าในการตัดสินใจจากส่วนกลาง โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมดำเนินการ ตลอดจนร่วมตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง เพื่อให้การพัฒนาส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งการเมือง เศรษฐกิจและสังคม (ภมร วงษ์ศรีจันทร์, 2559 : 35-46)

เทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นอีกหน่วยงานหนึ่ง que บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค้นคว้าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล ตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มี เพศ ที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มี อายุ ที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามกรอบแนวคิด 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม
2. ด้านหลักคุณธรรม
3. ด้านหลักความโปร่งใส
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ
6. ด้านหลักความคุ้มค่า



### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรทั้งหมด จำนวน 80 คน

### ขอบเขตด้านพื้นที่

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

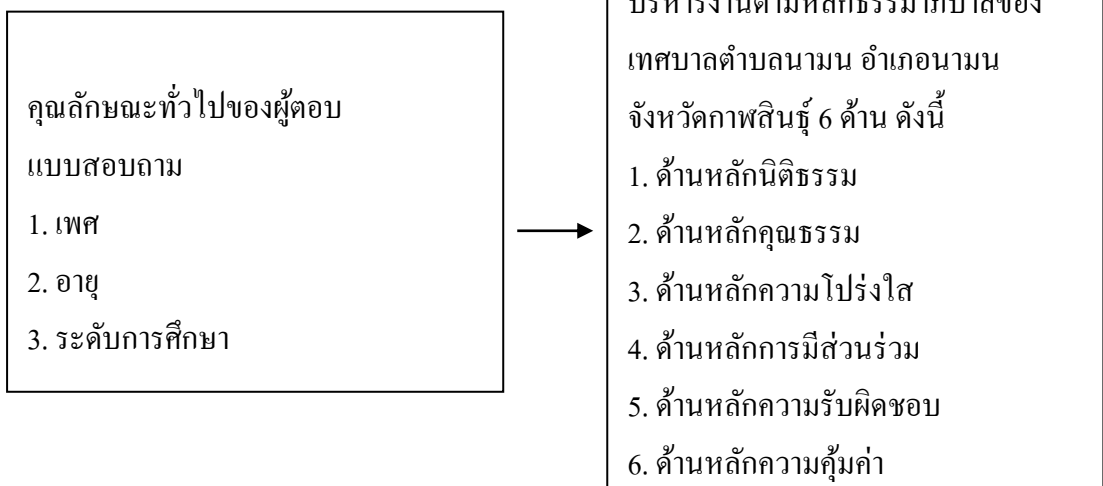
### ขอบเขตด้านเวลา

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน – 30 สิงหาคม 2565

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในองค์กรมีบทบาทต่อการดำเนินงานขององค์กร ผ่านกิจกรรมการรับรู้และทำความเข้าใจกับข้อเท็จจริงขององค์กรเพื่อการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร (ชัยมน กำแดง. 2558 :11)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาลหรือ (Good governance) หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาประเทศโดยมีการเชื่อมโยง องค์ประกอบ 3 ส่วน ของสังคมเข้าด้วยกัน คือ ภาครัฐภาค เอกชน และภาคประชาสังคมและให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างสมดุล ซึ่งจะส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่งมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศชาติเป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ (นิภาพรรณ ผิวอ่อน. 2559:26)

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลนามน อำเภอ นามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรทั้งหมด จำนวน 80 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมเนียมปฏิบัติของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุดมีน้ำหนัก  
 คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมเนียมปฏิบัติของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากมีน้ำหนัก  
 คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมเนียมปฏิบัติของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง  
 มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมเนียมปฏิบัติของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับน้อยมีน้ำหนัก  
 คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมเนียมปฏิบัติของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด  
 มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติ  
 ของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์เพื่อ  
 ขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามให้บุคลากรในเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์  
 ตอบแบบสอบถาม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และนำ  
 ข้อมูลไปประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์

#### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับ  
 การศึกษา สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และ ร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป

### สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมา มีอายุมากกว่า 51 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.25 มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.25 และมีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.50 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.75 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.75 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระราชชัย สุนทรชัยโม (วรรณาวิน) (2561:1-2) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมนายิ้มช้อย และคณะ (2560:1) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแฉก อำเภอลองโขง จังหวัดกำแพงเพชร ตามการรับรู้ของประชาชน ผลการศึกษาพบว่า 1.ระดับการรับรู้ของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแฉก อำเภอลองโขง จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทีนิ ภูธรรมะ (2563:1) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า 1.ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ดังนี้

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ฐัญมน กิ่งแสง (2558:1-2) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานมาตรฐาน ในสถานสงเคราะห์คนพิการ ผลการศึกษาพบว่า พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์

กับระดับการมีส่วนร่วมรับรู้การดำเนินงานมาตรฐานในสถานสงเคราะห์คนพิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ หยกจินดา (2558 : 71) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกร่าง ตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกร่าง ตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทีนิ ภูธรรมะ (2563:1) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า บุคคลมีอายุแตกต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ชัยรัตน์ มาสอนและคณะ (2565:336-337) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีอายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และหลักอิทธิบาท 4 ต่างกัน การมีส่วนร่วมการปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวัชชัย สนดิธมฺโม (วรรณาวิน) (2561:1-2) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีอาชีพ และระดับการศึกษา ต่างกัน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริชาญ สิงห์นิลและบุญเหลือ บุษพามาตา (2564:27-28) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว อำเภอเมืองอุดรธานีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การมีส่วนร่วมด้านหลักนิติธรรมอยู่ในระดับปานกลางและต่ำกว่าด้านอื่นๆ โดยการออกคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับต่างๆ โดยยึดหลักความยุติธรรม และเหมาะสมอยู่

ลำดับสุดท้าย จึงต้องมีการดำเนินการเกี่ยวกับการออกคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกับบุคลากรที่ดำเนินการและให้มีส่วนร่วมให้มากที่สุดเพื่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
2. ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

#### บรรณานุกรม

##### ภาษาไทย

- จิราภรณ์ สีไพร และ ธนัสถา โรจนตระกูล. (2564). การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลศาลาลาย อำเภอนามน จังหวัดเพชบูรณ์. มหาวิทยาลัยพิบูลสงคราม ปีที่ 6 ฉบับที่ 5 ประจำเดือน กันยายน-ตุลาคม 2564.
- ชัยรัตน์ มาสอน และคณะ. (2565). การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. Journal of Roi Kaensarn Academi ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม 2565 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- ชงเทพ สรรชนสมบัติ. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลบางประกงอำเภอบางประกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระวัชชัย สนุติธมฺโม. (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธัญมณ ก่ำแสง. (2558). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานมาตรฐานในสถานสงเคราะห์คนพิการ. สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ธัญวภาณูจน์ คำมูล. (2559). การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลข้างฝือก  
จังหวัดเชียงใหม่. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นฤมล สุยะราช. (2558). ธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิภาพรรณ ผิวอ่อน. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
กุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัย  
นวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โกลินทร์.
- นิตา ใจภักดี. (2559). การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลลูกคู่ อำเภอกัทพัตน์  
จังหวัดอุทัยธานี ตามการรับรู้ของประชาชน. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พระประจักษ์ กนุตสาโร (ไชยเสนา). (2558). ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัด  
ร้อยเอ็ด. สาขารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.
- ประภาส วรรณทอง และอลงกรณ์ อรรคแสง. (2559). การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ  
เทศบาลตำบลนาคู อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารการปกครอง วิทยาลัยการเมือง  
การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปัญญา เฉลียวชาติ. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาตำบลขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์.  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
นครสวรรค์.
- พิสิทธิ์ อุดชาชน และคณะ. (2558). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการ  
บริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านฝาง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น. รัฐศาสตร์การ  
ปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย.
- ภมร วงษ์ศรีจันทร์. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลตาดลี อำเภอ  
ตาดลี จังหวัดนครสวรรค์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.



- ภานุพันธ์ ผดุงการณ. (2562). ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง. รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา  
ยุทธศาสตร์และความมั่นคง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูริชาญ สิงห์นิลและบุญเหลือ บุบผามาลา. (2564). การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนา  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิจัย  
ธรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564) ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียน  
วัดอาวุธวิกสิตาราม วิทยาลัยพินิจบัณฑิต.
- เลิศชาย หอมหวน และพิชัยรัฐ หมื่นด้วง. (2564). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา  
ท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนอาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย. ปีที่ 6 ฉบับที่ 11  
ประจำเดือน พฤศจิกายน 2564 วิทยาลัยพินิจบัณฑิต.
- วันทีนิ ภูธรรมะ. (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ  
ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิไลจิตร เสนาราช. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม.  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิษณุ หยกจินดา. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกร่าง ตำบล  
ทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
จัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิสา วงศ์ทรัพย์. (2558). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด. รัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมนา ยิ้มช้อย และคณะ. (2560). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลวังแหม อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร ตามการรับรู้ของประชาชน.  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
นครสวรรค์.

เสาวลักษณ์ ฦ พัทลุง. (2561). **ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี**. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2561.

อรทัย หนูสงค์. **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเขตอนุรักษ์สัตว์น้ำ : กรณีศึกษา หมู่ที่ 1 ตำบลป่าขาด อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา**. วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Phra Khamla Xayyavong. (2561). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการน้ำของชุมชนบ้านศิลาดิน ตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม**. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาวะความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา  
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก  
จังหวัดราชบุรี

WORK STRESS OF PERSONNEL UNDER THE LOCAL GOVERNMENT  
ORGANIZATION A CASE STUDY OF DON TAKO SUBDISTRICT  
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION  
RATCHABURI PROVINCE

อมรรัตน์ บุญแจ่ม  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก จังหวัดราชบุรี (2) เปรียบเทียบระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก จังหวัดราชบุรี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 90 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 74 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด และ (2) ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก จังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา อายุราชการ ที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ และตำแหน่ง ไม่พบความแตกต่าง

**คำสำคัญ:** ภาวะความเครียด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากร การปฏิบัติหน้าที่ จังหวัดราชบุรี

## ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the levels of work stress of personnel under the local government organization a case study of Don Tako subdistrict administrative organization, Ratchaburi province and (2) to compare the levels of work stress of personnel under the local government organization a case study of Don Tako subdistrict administrative organization, Ratchaburi province.

This research was quantitative research. The population used research was personnel under the Don Tako subdistrict administrative Organization consist of subdistrict employees, regular employees, and hired employee 90 people. The sample group was determined by using the Taro Yamane formula a total of 74 samples. The results of the research showed that (1) The overall level of work stress of personnel under the local government organization a case study of Don Tako subdistrict administrative organization, Ratchaburi Province was moderate level, with an average of 2.86. Considering the causes, the stress affected by job duties was found at the highest level and that by coworker relationship was at the lowest level. (2) The results of the hypothesis test comparing the level of stress caused by the performance of personnel under the local government organization, a case study of Don Tako Subdistrict Administrative Organization. Ratchaburi Province Classified by personal factors, it was found that different levels of education, civil service life had significantly different levels of stress at the .05 level. Sex, age, status, income and position were not significantly different.

**Keywords:** Stress , Local government organization , Work , Personnel , Ratchaburi province

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันความเครียดจากการทำงานถือเป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงาน หากความเครียดเกิดขึ้นแล้วย่อมส่งผลต่อสุขภาพทางกาย อันได้แก่ อาการไม่สบายทางกาย เช่น ปวดหัว ปวดเมื่อยตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ความผิดปกติของหัวใจ ความดันโลหิตสูง นอนไม่หลับ เป็นต้น และยังส่งผลต่อสุขภาพจิตใจจนนำไปสู่ความวิตกกังวล ซึมเศร้า กลัวอย่างไร้เหตุผล อารมณ์ไม่มั่นคง เปลี่ยนแปลงง่าย หรือโรคประสาทบางอย่าง นอกจากความเครียดจะส่งผลต่อร่างกายและจิตใจแล้วยังส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน สัมพันธภาพต่อครอบครัวและบุคคลรอบข้าง เมื่อประสิทธิภาพในการทำงานตกต่ำ สัมพันธภาพในครอบครัวและบุคคลรอบข้างเสื่อมทรามลง จิตใจย่อมได้รับผลตึงเครียดมากขึ้นซ้ำซ้อน นับว่าความเครียดเป็นภัยต่อชีวิตอย่างยิ่ง ซึ่งความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นมาจากสาเหตุต่าง ๆ มากมาย อาจเกิดจากภายในตัวงานหรือจากสาเหตุอื่น ๆ ที่ไม่ได้เกิดจากงานโดยความเครียดในการทำงานก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในด้าน

ต่าง ๆ เช่น ขวัญกำลังใจความมุ่งมั่นในการทำงาน คุณภาพของงาน เป็นต้น (ชินพงษ์ ไกรสิงห์สม. 2553)

ปัญหาที่ทุกองค์กรส่วนใหญ่ต้องพบเจอ คือ ปัญหาความเครียดในการทำงานซึ่งมีที่มาจากหลายสาเหตุทั้งจากองค์กรและตัวบุคคล ความเครียดจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรและประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง ตัวอย่างของความเครียดที่เห็นกันโดยทั่วไป เช่น แรงแกตั้นในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด การที่จะต้องทำงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด แรงแกตั้นจากหัวหน้างานและแรงแกตั้นจากการทำงานกับผู้ร่วมงาน (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร.2555)

บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้บริการประชาชนตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากการบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ภายใต้การบริหารงานของนักการเมืองท้องถิ่น ผู้ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนที่มาจากการเลือกตั้งและเข้ามาบริหารจัดการวางแผนทางการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น วางแผนการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงตามนโยบายทางการเมืองของคณะรัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศ ทำให้บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวปรับกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายของคณะรัฐบาล นโยบายของนักการเมืองระดับท้องถิ่น สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อลักษณะงานที่ทำ ส่งผลกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร อีกทั้งประชาชนในท้องถิ่นยังคาดหวังว่าบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุนและให้บริการประชาชนได้ ตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ เป็นผลให้บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความเครียดในการทำงาน จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกายจิตใจและพฤติกรรมที่ไม่ปกติ อันเนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์กับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงผู้อื่นทำให้เกิดการกระทำที่ไม่เหมาะสมและไม่สมดุลต่อร่างกาย โดยเฉพาะปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ภาวะความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก จังหวัดราชบุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถใช้ข้อมูลจากผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุง พัฒนา เสนอแนะแนวทางการจัดการภาวะความเครียด เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนการดำเนินงานขององค์กรและลักษณะงานที่ปฏิบัติให้เหมาะสมกับบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นการลดความเครียดจากการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานและเป้าหมายขององค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก จังหวัดราชบุรี

### สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อภาวะความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก จังหวัดราชบุรีที่แตกต่างกัน

### ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 4 ด้าน ดังนี้

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหา คือ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

#### ขอบเขตด้านประชากร

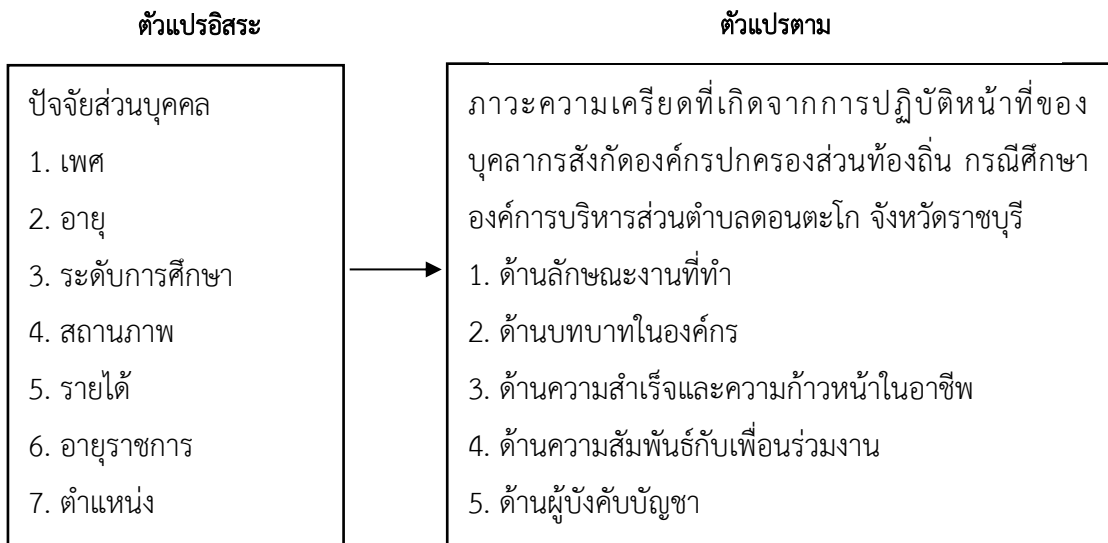
การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 90 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 74 คน

#### ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตด้านเวลา ในการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แปรผล และสรุปผลการศึกษา ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาตามแนวคิดความเครียดของ ฟาร์มเมอร์ (Farmer 1984) ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและความเครียดจากการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 90 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 74 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

### สร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและความเครียดจากการ ปฏิบัติงาน จึงได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นคำถามที่แสดงระดับความคิดเห็น (Scale questions) ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถาม ปลายปิด (Closed-Ended Question) โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ อายุราชการ และตำแหน่ง โดยผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดตัวแปร มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 เพศ วัดค่าตัวแปรด้วยมาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่ง ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) เพศชาย (2) เพศหญิง

1.2 อายุ เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple choices question) โดยระดับการวัด ข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ในการแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) น้อยกว่า 30 ปี 2) 30-35 ปี 3) 36-40 ปี 4) 41-45 ปี และ 5) มากกว่า 45 ปี

1.3 ระดับการศึกษา วัดค่าตัวแปรด้วยมาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 สถานภาพ วัดค่าตัวแปรด้วยมาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่ง ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) โสด 2) สมรส และ 3) หม้าย/หย่าร้าง

1.5 รายได้ต่อเดือน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple choices question) โดย ระดับการวัดข้อมูลเป็นระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) 9,000-15,000 บาท 2) 15,001-20,000 บาท 3) 20,001-25,000 บาท 4) 25,001-30,000 บาท และ 5) 30,001 บาทขึ้นไป

1.6 อายุราชการ เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Choices Question) โดยระดับการวัด ข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ในการแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) 0-5 ปี 2) 6-10 ปี 3) 11-15 ปี 4) 16-20 ปี และ 5) 21 ปีขึ้นไป



1.7 ตำแหน่ง วัดค่าตัวแปรด้วยมาตราวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่งออก เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) พนักงานส่วนตำบล 2) ลูกจ้างประจำ 3) พนักงานจ้าง และ 4) พนักงานจ้างเหมาบริการ

## ส่วนที่ 2

คำถามเกี่ยวกับระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก จังหวัดราชบุรี เป็นแบบสอบถามคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) จำนวน 30 ข้อ ด้านละ 6 ข้อ คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ทำ 2) ด้านบทบาทในองค์กร 3) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 5) ด้านผู้บังคับบัญชา โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) 5 ระดับ (Five Point Scale) ดังนี้ 5 หมายถึง ภาวะความเครียดมากที่สุด 4 หมายถึง ภาวะความเครียดมาก 3 หมายถึงภาวะความเครียดปานกลาง 2 หมายถึงภาวะความเครียดน้อย 1 หมายถึง ภาวะความเครียดน้อยที่สุด

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมจาก ตำรา บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง ภาวะความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก จังหวัดราชบุรี

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 74 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 74 ชุด

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่ได้คำตอบอันครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัสเพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ อายุราชการ และตำแหน่ง โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย เลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

1.2 ระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก จังหวัดราชบุรี โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

## 2. สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics)

2.1 ตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ผู้วิจัยใช้การทดสอบที (Independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ตัวแปรที่มี 3 กลุ่ม ขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ อายุราชการ และตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F test) โดยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมโดยการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ในกรณีที่ผลวิเคราะห์ F test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## สรุปผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 74 คน ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 18-30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมา อายุ 36-40 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 อายุ 41-45 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 อายุ 31-35 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมา มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 9,000 15,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมา มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 มี

รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 มีรายได้ 25,001-30,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และมีรายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

อายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 0-5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมามีอายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 มีอายุราชการ 16-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 มีอายุราชการ 11-15 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และมีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาดำรงตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และดำรงตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

### การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอนตะโก จังหวัดราชบุรี ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอนตะโก จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ด้านบทบาทในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 และด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

วัตถุประสงค์ (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอนตะโก จังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับการศึกษา อายุราชการ ที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ และตำแหน่ง ไม่พบความแตกต่าง ดังนี้

เพศ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอนตะโก จังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกันมีระดับความเครียดทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อายุ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอนตะโก จังหวัด

ราชบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอนตะโก จังหวัดราชบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นและในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง

สถานภาพ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอนตะโก จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

รายได้ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอนตะโก จังหวัดราชบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดมีระดับความเครียดทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อายุราชการ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอนตะโก จังหวัดราชบุรี จำแนกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านบทบาทในองค์กร ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในสายงานไม่พบความแตกต่าง

ตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอนตะโก จังหวัดราชบุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง “ภาวะความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอนตะโก จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยเห็นว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอนตะโก จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกฎหมายและระเบียบเป็นกรอบและแนวทางในการปฏิบัติให้บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปฏิบัติตาม หากบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดหรือฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดทางวินัยและได้รับโทษตามกฎหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ฟาร์เมอร์ (Farmer. 1984) ที่กล่าวถึง ความเครียดว่ามีสาเหตุเกิดจากอาชีพการงาน (Occupational Source) เป็นสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานและดำเนินชีวิต ซึ่งหมายถึงความรู้สึก ประสบการณ์ในอาชีพปัจจุบัน รวมถึงการคาดหวังในอนาคต คูเปอร์; และ คาร์ทไรท์ (Cooper; & Cartwright. 1997) ได้สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานไว้ดังนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน (Factor Intrinsic to the job) ปัจจัยด้านบทบาทในองค์การ (Organizational Roles) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (Relationship at Work) ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) โครงสร้างและบรรยากาศในองค์การ (Organization Structure and Climates) และปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน (Non-work Factor) และงานวิจัยของ กนกวรรณ ช่วยบำรุงศึกษา (2562) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้: กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองนราธิวาส ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้: กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเครียดเป็นครั้งคราว และเมื่อทำการหาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม จำนวนเหตุการณ์ความไม่สงบที่เผชิญในพื้นที่ในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมาและความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ รายได้ ศาสนา สถานภาพ ระดับตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับ ญัฐา มุลตา (2559) ที่การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองสุวรรณภูมิ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองสุวรรณภูมิแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล และบุคลิกลักษณะของบุคคล ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองสุวรรณภูมิต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองสุวรรณภูมิ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจและอารมณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมในภาพรวมมีความเครียด อยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองสุวรรณภูมิ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ บุคลิกลักษณะของบุคคล และปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

2. ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอนตะโก จังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา อายุราชการ ที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ตำแหน่งไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้เพราะการที่บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นตามความรู้ความสามารถ และการที่บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอายุราชการมากขึ้นทำให้ได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์การทำงาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวนันท์ คำมา (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับชำนาญการ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 4 ปี เงินเดือนและค่าตอบแทนต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ปัจจัยด้านการทำงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.54$ ) ความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.62$ ) เมื่อพิจารณา ลักษณะความรู้สึก พบว่า ความรู้สึกที่มากที่สุดคือ รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ ( $\bar{X} = 2.97$ ) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างกัน ทำให้ความเครียดในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ให้ลดน้อยลงเพื่อให้การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีแนวทางหรือนโยบายส่งเสริมการทำงานที่ไร้ภาวะความเครียด สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการทำงานที่ไร้ภาวะความเครียดของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อวิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กนกวรรณ ช่วยบำรุง. (2562). ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้: กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2556). บทความด้านสุขภาพจิตและจิตเวช. จาก <http://www.dmh.go.th/news>.
- กรมสุขภาพจิต. (2541). คู่มือการดำเนินงานในคลินิกคลายเครียด. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- \_\_\_\_\_. (2546). ความเครียดของคนไทย: การศึกษาระดับชาติปี 2546. กรุงเทพฯ: ปิยอนด์พับลิชชิง.
- ชวัลญา ชีวะพฤษ. (2547). ปัจจัยในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานสินเชื่อธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ซัชดา หลงพิมาย. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของทหารเรือในจังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน. ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชินพงษ์ ไกรสิงห์สม. (2553). **การรับรู้ความปลอดภัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชินโอสถ หัสบำเรอ. (2531). **สุขภาพจิตในการทำงานและพฤติกรรมของมนุษย์**. สารกองการพยาบาล. 10(12): 75-77.
- ณัฐา มุลท่า. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองสุวรรณภูมิ**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ; และ กลิ่นชบา สุวรรณรงค์. (2557, กรกฎาคม-กันยายน). **ความเครียด ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและการจัดการความเครียดของตำรวจ**. **วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล**. 32(3).
- ชนดล หาญอมรเศรษฐ์. (2539). **การจัดการความเครียดและการปรับปรุงผลผลิตในสถานที่ทำงาน**. **วารสารการบริหารคน**. 17(2): 37-38.
- นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์. (2542). **ความรู้เกี่ยวกับความเจ็บป่วยทางจิตความเครียดและสุขภาพจิต**. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวนันท์ คำมา. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมลพรรณ สุวรรณโณง. (2531). **อารมณ์เครียดหรือความเครียด**. **นิตยสารประชาสงเคราะห์**. 31.
- รัตติพร พนพิเชษฐกุล. (2544). **ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา: ธนาครไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัศมี เทียนปรุ. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำจังหวัดตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระ ไชยศรีสุข. (2539). **สุขภาพจิต**. กรุงเทพฯ: รุ่งแสงการพิมพ์.



- สนธยา พุทธิชัยยานนท์; และ นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2559). ความเครียดในงานของข้าราชการตำรวจไทย. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 3(2): 165-191.
- สมิต อาชนิจกุล. (2542). *เครียด...เป็นบ้า*. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร (ดอกหญ้า).
- สลิธร เทพตระการพร. (2542). *การยศาสตร์. ตำราอาชีพเวชศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เจเอสเค การพิมพ์.
- สาคร ดางาม. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

### ภาษาอังกฤษ

- Angleman, Amy J. (2014). *Firefighter Stress: Association between Work Stress Posttraumatic Stress Symptoms and Cardiovascular Disease Risk*. Florida: Nova Southeastern University.
- Beehr, T. A.; & Newman, J. E. (1974). Job Stress Employee Health and Organization Effectiveness: A Fact Analysis, Model and Literature Review, *Personal Psychology*. *Journal of Applied Psychology*. 61: 605-699.
- Brown, A. W.; & Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management: A Maco Approach*. New York: John Wiley and Son, Inc.
- Cooper, C. L.; & Davidson, M. J. (1987). Occupational Sources of Stress: a Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill-health. *Journal of Occupational Psychology*.
- Ji, An; Liu, Yun; Sun, Yujie; Liu, Chen. (2020). *Impact of Work-Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance*. Merchant Marine College, Shanghai Maritime University.
- Lazarus, R. S. (1971). The Concept of Stress Disease. *Society Stress and Disease*. 1: 53-58.
- Robbins, S. P. (2000). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prention Hill.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: Prentice Hall.
- Warshaw, L. J. (1979). *Managing Stress*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup> ed., New York: Harper and Row Publications.

ความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงาน  
ตามหลักธรรมาภิบาลของด้านศาลากรเบตง  
PEOPLE'S OPINIONS IN MULTICULTURAL SOCIETY TOWARD  
GOOD GOVERNANCE OF BETONG CUSTOMS HOUSE

อรพรรณ มากเชื้อ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านศาลากรเบตง และ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านศาลากรเบตง จำแนกตามเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล (1) ระดับความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านศาลากรเบตง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกประเด็น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านศาลากรเบตง ในด้านหลักความร่วมมือ มีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านหลักความคุ้มค่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านหลักคุณธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านหลักนิติธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านหลักความโปร่งใส มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านหลักความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านศาลากรเบตง จำแนกตามเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านศาลากรเบตง โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : สังคมพหุวัฒนธรรม การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านศาลากรเบตง

## ABSTRACT

This study aims to (1) to study the level of people's opinions in a multicultural society towards the administration according to the good governance of the Betong Customs House. and (2) to compare public opinion of people in a multicultural society towards the administration according to the good governance of the Betong Customs House, classified by gender, age, religion, marital status, education level, occupation, income and length of stay in the area.

The data of general information (1) The level of people's opinions in a multicultural society towards the administration according to the good governance of the Betong Customs House. Overall, the average was at a very high level in every issue. When considered in detail, The principle of participation is rated the highest of opinion, The aspects of value principle, morality, rule of law, transparency and responsibility are rated high respectively. (2) The results of a comparative analysis of opinion levels regarding the assessment of people's opinions in a multicultural society towards the administration according to the good governance of the Betong Customs House classified by gender, age, age, religion, status, level of education, occupation, income, length of stay in the area, overall not different with statistical significance at .05

**Keywords:** Multicultural Society, Good Governance, Betong Customs House

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (cultural diversity) หรือ มีความเป็นพหุวัฒนธรรม (cultural pluralism) ซึ่งประกอบด้วยชนกลุ่มใหญ่ ชนกลุ่มน้อย ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันทางด้านชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ความเชื่อ โดยตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนอย่างหนึ่งคือคนมลายูมุสลิม ซึ่งหากพูดถึงคนมลายูมุสลิมหลายคนอาจมองว่าเป็นคนมลายูที่อาศัยอยู่ใน 4 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ของไทย แต่แท้จริงแล้วยังมีคนมุสลิมกระจัดกระจายอยู่ในประเทศไทยอีกหลายกลุ่ม (อมราพงศาพิชญ์, 2547) การที่จะทำให้แต่ละคนสามารถอยู่ร่วมกันในชุมชนหรือสังคมเดียวกันด้วยการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือกัน ไม่มีการเบียดเบียนกัน ไม่ละเมิดสิทธิของกันและกัน สามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมได้อย่างสันติสงบ และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยไม่มีปัญหาขัดแย้งหรือความรุนแรงระหว่างกัน จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งทางภาครัฐและเอกชนในการบริหาร โดยกลไกการบริหารงานนั้น จะมี "ผู้นำ" ซึ่งจะมีหน้าที่ต่างๆ ในการบริหารจัดการองค์กร โดยผู้นำหมายถึง บุคคลในกลุ่มที่ได้รับ

มอบหมายให้กำกับและประสานงานให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้นำอาจเป็นผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือเป็นผู้ที่แสดงตัวเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่มเพื่อที่จะกำกับและประสานงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายด้วยพลังของกลุ่ม (Fiedler and Garcia, 1987) จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าการจะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติอย่างหนึ่ง ซึ่งจะทำให้ผู้นำคนนั้นเป็นที่ยอมรับและได้รับความเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชน ซึ่งคุณสมบัตินั้นคือการมี "ภาวะผู้นำ" สำหรับประเทศไทย การบริหารราชการแผ่นดินนั้น มีกลไกในการขับเคลื่อนที่สำคัญ ก็คือ "ข้าราชการ" ซึ่งข้าราชการถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่ามากทั้งในส่วนของบทบาทในการปฏิบัติราชการ การนำนโยบายต่างๆมากำหนดเป็นแผนงาน โครงการและนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐนั้นต้องมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นหลักของความรับผิดชอบ โปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วม และดำเนินการอย่างให้มีการตรวจสอบได้เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ตลอดจนช่วยกำกับทิศทางการพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน (ชนันชัย รัตนไทรแก้ว, 2549, หน้า 66) และถือเป็นหลักการบริหารที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนสามารถช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ ความขัดแย้งและสร้างความเป็นธรรมในสังคม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ, 2555, หน้า 1)

หลักธรรมาภิบาลจัดเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครองในปัจจุบัน เพราะโลกปัจจุบันได้หันไปให้ความสนใจกับเรื่องของโลกาภิวัตน์และธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี มากขึ้น แทนการสนใจเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรมดังแต่ก่อน เพราะกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจมีความสำคัญกระทบถึงกัน การติดต่อสื่อสาร การดำเนินกิจกรรมในที่หนึ่งมีผลกระทบต่ออีกที่หนึ่ง การพัฒนาเรื่องของการเมืองการปกครองได้มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น หากจะให้ประเทศมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน การมุ่งดำเนินธุรกิจ หรือปฏิบัติราชการต่างๆโดยไม่ให้ความสนใจถึงเรื่องของสังคม ประชาชน และสิ่งแวดล้อมจึงเป็นไปได้อีกต่อไป การมีการบริหารจัดการที่ดีจึงเข้ามาเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและเริ่มมีการนำไปปฏิบัติกันมากขึ้น ดังกล่าวแล้วธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดี เป็นประเด็นที่อยู่ในความสนใจของประชาชน โดยเฉพาะข้าราชการ และพนักงานบริษัทเอกชนเพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตั้งมั่นอยู่บนหลักการบริหารงานที่เที่ยงธรรม สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกในการทำงาน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ พร้อมตอบคำถามหรือตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพร้อมรับผิดชอบ มีศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน การคำนึงถึง

การมีส่วนร่วมในการรับรู้ ตัดสินใจ ดำเนินการและประเมินผล ตลอดจนร่วมรับผลจากการตัดสินใจร่วมกัน มีการส่งเสริมสถานภาพหญิงชาย และการให้ความสำคัญกับกลุ่มต่างๆ รวมทั้งคนด้อยโอกาส ตลอดจนการสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคมในการรับโอกาสต่างๆที่ประชาชนพึงจะได้รับจากรัฐอีกด้วย ธรรมนูญเป็นทั้งหลักการ กระบวนการและเป็นเป้าหมายไปในตัว การมีธรรมนูญอาจนำมาสู่การมีประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ได้ในที่สุดและการมีประชาธิปไตยก็นำมาสู่การมีผลทางสังคมคือการมีการพัฒนาประเทศไปในทางที่สร้างความสงบสุขอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำมาสู่การแก้ปัญหาความขัดแย้งต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้โดยสันติวิธี (ขงยุทธ กุ่มญาติ, 2559)

ด้านศุลกากรเบตงเป็นด้านศุลกากรทางบก สังกัดสำนักงานศุลกากรภาคที่ 4 กรมศุลกากรกระทรวงการคลัง ตั้งอยู่ที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา เป็นด้านศุลกากรที่ตั้งอยู่ตอนใต้สุดของประเทศไทย มีพื้นที่ติดต่อกับอำเภอเบ็งกอลันฮูลู รัฐเปรัก ประเทศมาเลเซีย ประชาชนของทั้ง 2 ประเทศไปมาติดต่อค้าขายกันโดยตลอด ใช้ภาษามลายูและภาษาจีนเป็นภาษาท้องถิ่น มีการนับถือศาสนาและความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่หลากหลายในพื้นที่ โดยหน้าที่หลักของด้านศุลกากรเบตง คือ ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติพิธีการศุลกากร การจัดเก็บภาษีอากรและรายได้อื่นสำหรับสินค้านำเข้าและส่งออก ทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมายศุลกากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติพิธีการศุลกากรสำหรับรถยนต์ส่วนบุคคลและรถยนต์โดยสารต่างประเทศที่เดินทางเข้า - ออก เพื่อการท่องเที่ยว ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการประสานงานให้ความร่วมมือและให้คำปรึกษาแนะนำในการอำนวยความสะดวกด้านการค้าชายแดนแก่ประชาชน การปฏิบัติงานของด้านศุลกากรเบตงในบางครั้งก็ประสบปัญหา หลายอย่าง เช่น ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการให้บริการ ปัญหาที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ ปัญหาที่เกิดจากขั้นตอนการบริหาร ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากประชาชน เช่น สื่อสารด้วยภาษาที่หลากหลายในพื้นที่ ทำให้ประชาชนเกิดความไม่เข้าใจในขั้นตอนการบริการ เป็นต้น ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของด้านศุลกากรเบตง

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในด้านศุลกากรเบตง จังหวัดยะลา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนูญของด้านศุลกากรเบตง ว่าในปัจจุบันประชาชนมีความคิดเห็นอย่างไรท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของด้านศุลกากรเบตงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อันจะทำให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานภาครัฐเป็นที่ศรัทธาและเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในสายตาของประชาชนภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมชายแดนภาคใต้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านศุลกากรเบตง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านศุลกากรเบตง จำแนกตามเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน ประกอบด้วยเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านศุลกากรเบตง ที่แตกต่างกัน
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านศุลกากรเบตง เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านศุลกากรเบตง โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักการมีส่วนร่วม 4) หลักความโปร่งใส 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า โดยวิเคราะห์ถึงความพึงพอใจ ใจกว้างใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวม

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ทำการศึกษานี้ คือ ประชาชนที่มารับบริการด้านศุลกากรเบตงในพื้นที่ความรับผิดชอบของด้านศุลกากรเบตง ในพื้นที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา ซึ่งประกอบด้วย 5 ตำบล ได้แก่ ตำบลเบตง ตำบลยะรม ตำบลตานาะแมเราะ ตำบลอัยเยอร์เวง และตำบลธารน้ำทิพย์ ประชากรตามโครงสร้างข้อมูลสถิติประชากรจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ประจำปี 2564 จำนวน 36,080 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ ประชาชนที่มารับบริการด้านศัลยกรรมตกแต่ง ในพื้นที่ความรับผิดชอบของด้านศัลยกรรมตกแต่ง จำนวน 36,080 คน โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ซึ่งจะใช้ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้มีจำนวน 395 คน

#### ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้ศึกษาจำกัดขอบเขตโดยเก็บข้อมูลเฉพาะพื้นที่ความรับผิดชอบของด้านศัลยกรรมตกแต่ง ในพื้นที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา ซึ่งประกอบด้วย 5 ตำบลได้แก่ ตำบลเบตง ตำบลยะรม ตำบลตานะแมเราะ ตำบลอัยเยอร์เวง และตำบลธารน้ำทิพย์ มีเนื้อที่ประมาณ 1,328 ตารางกิโลเมตร

#### ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึง เดือนกันยายน พ.ศ.2565

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ

##### คุณลักษณะของประชากร

##### เป้าหมาย

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ศาสนา
- 4) สถานภาพสมรส
- 5) ระดับการศึกษา
- 6) อาชีพ
- 7) รายได้
- 8) ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่

#### ตัวแปรตาม

##### ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านศัลยกรรมตกแต่ง ประกอบด้วย

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

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด่านศุลกากรเบตง ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและได้ทำการศึกษาประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
  - 1.1 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล
  - 1.2 หลักการของหลักธรรมาภิบาล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรม
  - 2.1 ความหมายของพหุวัฒนธรรม
  - 2.2 ลักษณะพหุวัฒนธรรม
  - 2.3 ข้อดีข้อเสียของพหุวัฒนธรรม
  - 2.4 บริบทของพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ทำการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มารับบริการด้านศุลกากรเบตงในพื้นที่ความรับผิดชอบของด่านศุลกากรเบตง จำนวน 36,080 คน โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ซึ่งจะใช้ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้มีจำนวน 395 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด่านศุลกากรเบตง โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด่านศุลกากรเบตง โดยกำหนดรายละเอียดคำถามในแบบสอบถามตามความมุ่งหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าตาม หลักธรรมาภิบาล 6 ประการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือถึงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 395 ฉบับ โดยทำการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. อธิบายและอ่านแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้สูงอายุหรือผู้ที่ไม่สามารถอ่านหนังสือได้
3. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม spss

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการจำแนกตามเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ใช้สถิติ t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนทางเดียว มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่วิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference :LSD)

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด่านศุลกากรเบตง สรุปได้ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 395 คน จำแนกตามเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 46-55 ปี นับถือศาสนาอิสลาม มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ระดับการศึกษาอยู่ในช่วงประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ประกอบอาชีพเป็นข้าราชการ/พนักงาน รายได้อยู่ในช่วง 10,000-15,000 บาท และมีระยะเวลาอาศัยอยู่ในพื้นที่อยู่ในช่วง 5-10 ปี

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านสุทธการเบตง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกประเด็นเมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านสุทธการเบตง ในด้านหลักความมีส่วนร่วม มีระดับความคิดเห็นมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านหลักความคุ้มค่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านหลักคุณธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านหลักนิติธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านหลักความโปร่งใส มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านหลักความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านสุทธการเบตง จำแนกตามเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสามารถแยกเป็นรายปัจจัยได้ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านสุทธการเบตง จำแนกตามเพศ ทั้งภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านสุทธการเบตง จำแนกตามอายุ ทั้งภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านสุทธการเบตง จำแนกตามศาสนา ทั้งภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านสุทธการเบตง จำแนกตามสถานภาพ ทั้งภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของประชาชนในสังคม พหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านสุทธการเบตง จำแนกตามระดับ การศึกษา ทั้งภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

6) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของประชาชนในสังคม พหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านสุทธการเบตงจำแนกตามอาชีพ ทั้ง ภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

7) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของประชาชนในสังคม พหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านสุทธการเบตง จำแนกตามรายได้ ทั้ง ภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

8) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของประชาชนในสังคม พหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านสุทธการเบตง จำแนกตามระยะเวลา ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ทั้งภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของด้านสุทธการเบตง ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนอยู่ใน ระดับมากทุกประเด็น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ธเนศ เขียรนันท์, 2556 ความคิดเห็น ของประชาชนต่อผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอ เมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ในด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับดีมากที่สุดโดยมีความคิดเห็นเป็น อันดับแรก รองลงมาคือด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีมาก ด้านหลักคุณธรรมอยู่ในระดับ ดีมาก ด้านหลักความ โปร่งใสอยู่ในระดับดีมาก ด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับดีมาก ตามลำดับ และด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับดีมาก แต่มีความคิดเห็น เป็นอันดับสุดท้าย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนในสังคมพหุ วัฒนธรรมต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านสุทธการเบตง จำแนกตามเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านสุทธการ เบตง ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ มัณศูรีย์ มณีมาศ กล่าวว่ ความเชื่อถือว่าไว้วางใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลัก

ธรรมาภิบาล ของหน่วยงานภาครัฐในสังคมพหุวัฒนธรรมชายแดนใต้: กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส พบว่า ระดับ ความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐในสังคมพหุวัฒนธรรมชายแดนใต้: กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อาชีพ ระยะเวลาที่อาศัย อยู่ในพื้นที่ และอำเภอที่อาศัยที่แตกต่างกัน มีระดับความเชื่อถือไว้วางใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีระดับความเชื่อถือไว้วางใจที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ควรกำหนดระบบกลไกการขับเคลื่อนนโยบายที่ชัดเจนเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พร้อมกับเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
2. ควรกำหนดแนวทาง วิธีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้มีความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
3. ควรกำหนดแนวทาง วิธีการหรือช่องทาง ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการบริหารหรือการวางแผนงาน/ โครงการต่าง ๆ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านบุคลากรเบตง
2. ควรทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านบุคลากรเบตง
3. ควรศึกษาในลักษณะเชิงเปรียบเทียบความความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของด้านบุคลากรเบตงกับหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดอื่น ๆ

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- จดหมายข่าว สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ปีที่ 10 ฉบับที่ 41 เดือนสิงหาคม 2555.  
(จุดสาร) พิมพ์ครั้งที่ 1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- เจน สุขศรีทอง. (2563). การพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายสังคมพหุวัฒนธรรมไปสู่การปฏิบัติ  
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถวิลวดี บุรีกุล, พัชรี สีโรรส, บรรเจิด สิงคะเนติ, อัมพร ชำรงลักษณะ, และมานวิภา อินทรทัต.  
(2561). **หลักสูตรมาภิบาล : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติในสังคมไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 1. สถาบันพระปกเกล้า.  
ทรงศักดิ์ ปรารักษ์วัฒนากุล, และสร้อยสวัสดิ์ อ่องสกุล. (2561). **สังคมพหุวัฒนธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 1.  
ศูนย์ล้านนาศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนศ เขียรนันท์. (2556). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลการบริหารงานตามหลักสูตรมาภิบาลของ  
เทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชนันชัย รัตน์ไตรแก้ว. (2549). **การประเมินการบริหารตามหลักสูตรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัด  
นครสวรรค์**.
- พระมหามงคลกานต์ จิตฺตมฺ โม. (2563). **การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย  
ไทยกรณีศึกษาสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. การอยู่ร่วมกันของคน  
ในสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทยกรณีศึกษาสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.
- แพร ศิริศักดิ์คำเกิง. (2549). **แนวคิดพหุวัฒนธรรม (Multiculturalism)**. สภาวิจัยแห่งชาติ สาขา  
สังคมวิทยา สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- มัมสุรีย์ มณีมาศ. (2562). **ความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสูตรมาภิ  
บาลของหน่วยงานภาครัฐในสังคมพหุวัฒนธรรมชายแดนใต้: กรณีศึกษาจังหวัด  
นราธิวาส**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- เลหลำ ตรีเอกานุกูล. (2560). **การฟื้นฟูอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรมของกลุ่ม  
สตรีชาติพันธุ์ไต-ไท ในอำเภอแม่สาย อำเภอแม่จัน และอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย**.
- ศรัณย์รักษ์ บุญสุทัศน์, Saranrak Boonsutas, และอภิษฐา ไชยวุฒิกรณวัฒน์. (2012). **ความสัมพันธ์  
ระหว่างการบริหารจัดการที่ดีด้วยหลักสูตรมาภิบาลวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรม  
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**.

อมรา พงศาพิชญ์. (2547). ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (กระบวนการทัศน์และบทบาทในประชาสังคม).  
พิมพ์ครั้งที่ 4. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

#### ภาษาอังกฤษ

Fiedler, F., & Garcia, J. (1987). **New Approaches to leadership**, cognitive resources and organizational performance. New York: John Wiley and Sons.

Denhardt, J. V., & Robert, B. D. (2003). **The New Public Service: Serving, not Steer**. New York: M. E. Sharpe.

# การนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ

## ในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์

### IMPLEMENTATION OF DRUG PREVENTION AND SUPPRESSION POLICIES TO PRACTICE IN THE AREA OF SAMRONG THAP POLICE STATION , SURIN PROVINCE

พันตำรวจโทอรุณพร พุ่มห้วยล้อม<sup>1</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ และ (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 50,274 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน่ ได้จำนวน 400 คน วิธีการสุ่มแบบบังเอิญโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจและของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลประโยชน์สาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และความเป็นธรรมและด้านคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ตามลำดับ โดยด้านผลประโยชน์สาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากมีการร่วมกันพัฒนาและให้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาเสพติด และด้านคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด เนื่องจากมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของครอบครัวและชุมชน และ (2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยจากมากไปหาน้อย คือ (2.1) ปัจจัยความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ( $\beta = 0.475$ ) (2.2) ปัจจัยการบริหารจัดการ ( $\beta = 0.165$ ) และ (2.3) ปัจจัยกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ( $\beta = 0.122$ ) ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัย สามารถอธิบายความผันแปรของผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ ได้ร้อยละ 69.00 ( $R^2 = 0.69$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** การนำนโยบายไปปฏิบัติ การป้องกันและปราบปราม ยาเสพติด สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์

<sup>1</sup>นักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

## ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the results of implementing drug prevention and suppression policies in the area Samrong Thap Police Station Surin Province; and (2) to study factors affecting drug prevention and suppression policy implementation in the area. Samrong Thap Police Station Surin Province.

This research is quantitative research. The population is people living in the area of Samrong Thap Police Station. Surin province in the amount of 50,274 people. The sample group was calculated by using the formula of Taro Yamane, a total of 400 people, blind random sampling method. by using the questionnaire as a tool for collecting data The statistics used in the analysis were percentage, mean, and standard deviation statistics. and stepwise regression analysis

Major findings: (1) the results of the implementation of drug prevention and suppression policies in the area Samrong Thap Police Station Surin Province of police officers and people involved in drug prevention and suppression Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that Public interest was at the highest level, followed by rights, liberty, equality, fairness and good quality of life of the people, respectively. Public interest was at the highest level. Due to joint development and knowledge in solving drug problems and the quality of life of the people at the lowest level because there is safety in life and property of family and community; and (2) factors Affecting Drug Prevention and Suppression Policy Implementation in Samrong Thap Police Station Area Surin Province, it was found that there were 3 factors in descending order of regression coefficients, namely (2.1) the policy leaders' cooperation factor ( $\beta = 0.475$ ), (2.2) the management factor ( $\beta = 0.165$ ), and (2.3). The policy implementation process factor ( $\beta = 0.122$ ), all 3 factors could explain the variation in the effect on drug prevention and suppression policy implementation in Samrong Thap police station area. Surin Province was 69.00 percent ( $R^2 = 0.69$ ) with a statistical significance at the level 0.05.

**Keywords:** Implementation Policy; Prevention and Suppression; Narcotic Samrong Thap Police Station , Surin Province

## บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันประเทศไทยของเรากำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่หยุดยั้ง ทั้งทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา โดยปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่ง คือ ปัญหายาเสพติดซึ่งเป็นปัญหาสังคมที่ซับซ้อนมาก ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อตัวผู้เสพเองรวมทั้ง ยังส่งผลกระทบต่อผู้ใกล้ชิด และประเทศชาตินำมาซึ่งความเสียหาย ทั้งชีวิต และทรัพย์สินอย่างมหาศาล ปัญหายาเสพติดจึงไม่ใช่เป็นปัญหาของ



คนใดคนหนึ่งเท่านั้น หากแต่เป็นปัญหาของทุก ๆ คนในสังคม ด้วยปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในประเทศไทยนั้น มีแนวโน้มที่จะขยายตัวและทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ โดยเฉพาะในช่วงระยะเวลา 4 ถึง 5 ปี ที่ผ่านมาไม่ว่าจะเป็นชุมชนเมืองที่เต็มไปด้วยปัญหาหรือสังคมชนบทที่มีความสัมพันธ์กันอย่างอบอุ่นตลอดจนสถานศึกษาซึ่งเป็นที่ให้ความรู้และสติปัญญาแก่เยาวชน ยาเสพติดก็สามารถเข้าถึงได้เท่าเทียมกัน ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะพยายามรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งทางภาครัฐและเอกชน โดยการประชาสัมพันธ์และอบรมให้ความรู้แก่เยาวชนอย่างเต็มที่แล้วก็ตามปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนก็ยังมีอัตราเพิ่มขึ้นและระดับการศึกษาของกลุ่มนักเรียนนี้ส่วนใหญ่ เริ่มตั้งแต่ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย อาชีวศึกษา รวมถึงในระดับอุดมศึกษาด้วย โดยนับวันแนวโน้มการใช้ยาเสพติดมีจำนวนสูงมากขึ้นในกลุ่มผู้มีอายุน้อย ซึ่งนับได้ว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญของชาติอย่างน่าเสียดาย

การแพร่ระบาดของยาเสพติดในประเทศไทยก่อให้เกิดปัญหาหลายด้าน ได้แก่ ด้านกำลังคน ผู้ติดยาเสพติดมีสภาพร่างกายและจิตใจที่อ่อนแอ เสื่อมโทรม กลายเป็นประชากรที่ไม่มีคุณภาพ นอกจากไม่สามารถประกอบกิจกรรมหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเป็นภาระที่สังคมต้องคอยช่วยเหลือ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ด้านเศรษฐกิจเมื่อประชากรติดยาเสพติดเป็นผลให้สูญเสียกำลังคนการผลิต ทำให้ผลผลิตทั้งภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมลดลง ก่อให้เกิดภาวะความยากจน ส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชนชาติในภาพรวมอีกด้วย ด้านสังคม ยาเสพติดเป็นเหตุให้ผู้เสพมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากปกติ คือไม่สามารถควบคุมตนเองได้ นอกจากจะสร้างความเดือดร้อนแก่คนในครอบครัวแล้ว ผู้เสวยังจะต้องพยายามหาเงินมาซื้อยาเสพติด และมักจะใช้วิธีการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น ลักขโมย จี้ ปล้น ฆ่า ชิงทรัพย์ หรือ ผู้เสพที่เป็นหญิงก็จะประกอบอาชีพพิเศษ กลายเป็นปัญหาที่บั่นทอนเสถียรภาพและความสงบสุขของคนในสังคม

ยาเสพติดถือเป็น "ภัยคุกคามที่กัดกร่อน บ่อนทำลายประเทศชาติ" ส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวางทั้งต่อปัจเจกบุคคล สังคมส่วนรวม และการพัฒนาประเทศ ทำให้สูญเสียทรัพยากรในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนเป็นกำลังสำคัญของประเทศ อีกทั้ง การแพร่ระบาดของยาเสพติดก่อให้เกิดการเสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติภูมิของประเทศ ไม่เป็นที่ไว้วางใจของนานาชาติในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้ไม่กล้าเข้ามาท่องเที่ยวหรือลงทุนทางการค้าและธุรกิจต่าง ๆ ดังนั้นการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดจะได้ผลอย่างจริงจัง ทุกภาคส่วนของสังคมต้องมีจิตสำนึกร่วมกันว่า การแก้ไขปัญหายาเสพติดไม่ใช่เป็นหน้าที่ของหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดโดยเฉพาะ แต่เป็นหน้าที่ของประชาชนทุกคนในชาติที่ต้องร่วมมือกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทุกกลุ่ม

อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ มีสภาพภูมิประเทศที่สะดวกในการเดินทางสัญจรผ่านไปมา ประกอบกับมีสภาพต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยและเหมาะสมต่อการดำเนินการเกี่ยวกับยาเสพติด เช่น

เป็นแหล่งย่านโรงงานอุตสาหกรรมที่มีพนักงานเป็นประชากรแฝงจำนวนมากยากต่อการตรวจสอบจากทะเบียนราษฎร์ เป็นแหล่งกระจายสินค้าผลผลิตทางการเกษตรทั้งปศุสัตว์และส่งระดับประเทศ เป็นแหล่งที่มีการทำงานของชาวต่างชาติเป็นจำนวนมากที่ยากต่อการตรวจสอบยอดจำนวนจริง เป็นแหล่งที่มีสถานที่ท่องเที่ยว สถานบันเทิงและเป็นแหล่งรวมที่มีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำนวนมาก มีเส้นทางการคมนาคมสัญจรไปมาที่สะดวกซึ่งถือเป็นศูนย์กลางทั้งภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคอีสาน ภาคตะวันออกและภาคตะวันตก และที่สำคัญเป็นจังหวัดที่มีทางเข้า ออก และผ่านไปได้สะดวกหลายทางยากต่อการสกัดกั้นของเจ้าหน้าที่จากสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ส่งผลต่อปัญหาอาชญากรรม โดยเฉพาะปัญหายาเสพติดที่พบว่า มีการแพร่ระบาดเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะยาบ้า และยาไอซ์ ในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เยาวชน นักศึกษา และนักเรียน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการวิจัยเรื่อง การนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในสถานีดำรวจภูธรสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ มีประโยชน์ทั้งด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตลอดจนเจ้าหน้าที่และประชาชนก็จะได้รับความพึงพอใจ ประกอบกับผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและเห็นว่าเรื่องดังกล่าวนี้ยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยสำหรับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับยาเสพติดนั้น หากเกิดการผิดพลาดจะนำมาซึ่งการสูญเสียหรืออาจถึงแก่ชีวิตได้ การวิจัยเรื่องนี้จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ประชาชน สังคม ตลอดจนประเทศชาติ และพร้อมจะนำเสนอผลงานวิจัยนี้ยังหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปเพื่อนำเสนอพิจารณาใช้ประกอบเป็นแนวทางในการวางแผนยุทธศาสตร์ ปรับปรุงแก้ไข การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีดำรวจภูธรสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีดำรวจภูธรสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

### สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 กระบวนการนโยบาย ส่งผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีดำรวจภูธรสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

สมมติฐานที่ 2 การบริหารจัดการ ส่งผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีดำรวจภูธรสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

สมมติฐานที่ 3 ความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ส่งผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีดำรวจภูธรสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย การนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการนโยบาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความร่วมมือ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับยาเสพติด นโยบายในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตลอดจนสภาพทั่วไปของสถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัย จึงได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1.3.1 ปัจจัยด้านกระบวนการนโยบาย ผู้วิจัยได้ศึกษาและใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการนโยบายของ โค้กรันและมาโลน (Cochran & Malone, 2005) ดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย
2. การนำนโยบายไปปฏิบัติ
3. การประเมินผลนโยบาย

1.3.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2546 มาตรา 6 ดังนี้

1. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
2. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
3. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
4. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
5. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
6. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

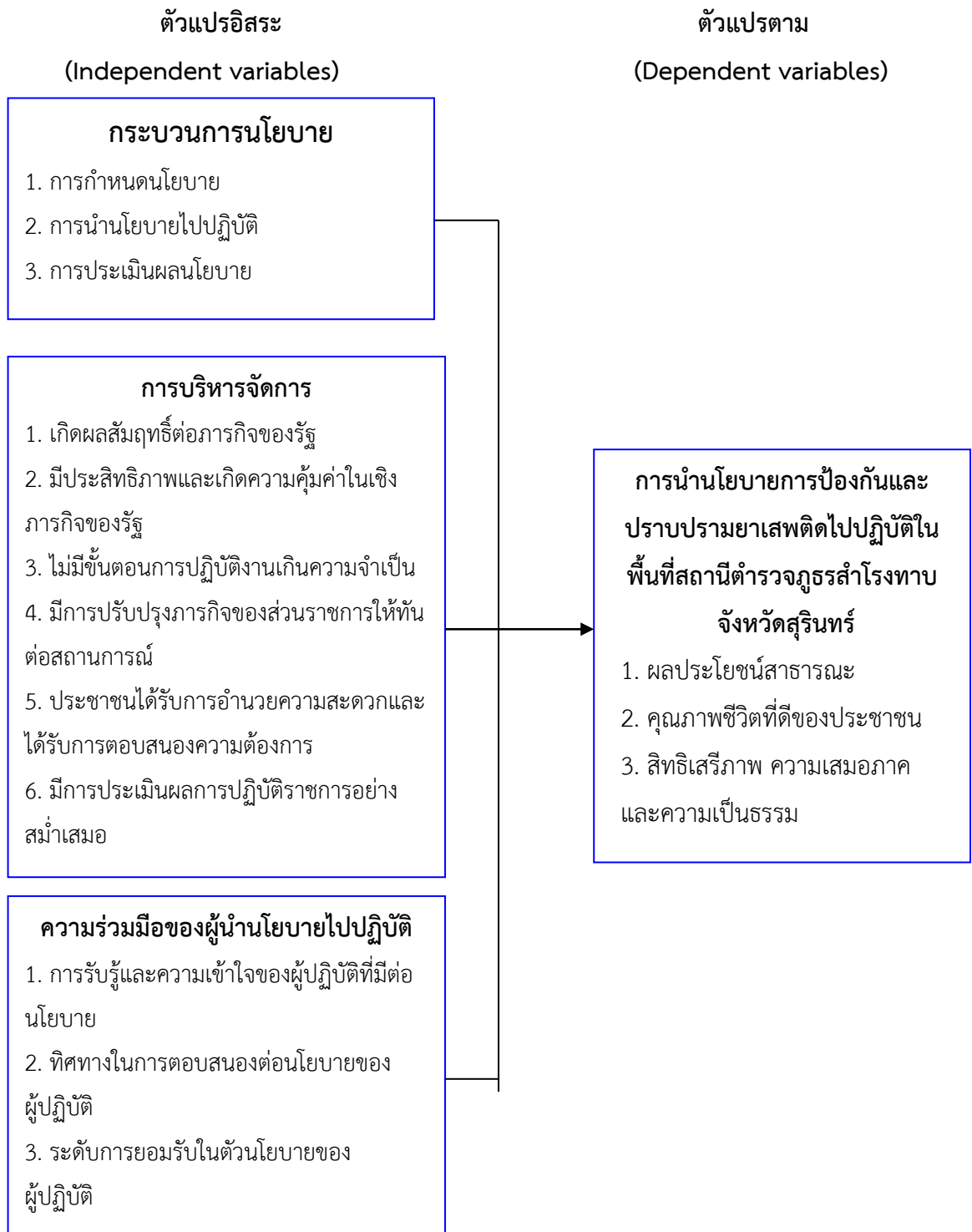
1.3.3 ปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือของ แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น ที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อนโยบายมากที่สุด ซึ่งเน้นไปที่ผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. การรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อนโยบาย
2. ทิศทางในการตอบสนองต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติ
3. ระดับการยอมรับในตัวนโยบายของผู้ปฏิบัติ

1.3.4 ผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่ สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรร และไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2564) ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. ผลประโยชน์สาธารณะ

2. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
3. สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และความเป็นธรรม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ โดยผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

### ด้านเนื้อหา :

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเนื้อหาของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) กระบวนการนโยบาย ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบาย 2) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ และ 3) ความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อ นโยบาย ทิศทางในการตอบสนองต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติ และระดับการยอมรับในตัวนโยบายของผู้ปฏิบัติ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการนำนโยบายในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย ผลประโยชน์สาธารณะ คุณภาพชีวิตที่ดี และสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และความเป็นธรรม

### ด้านพื้นที่ :

พื้นที่ในการศึกษาในสถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์

### ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง :

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนอำเภอสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 50,274 คน (กรมการปกครอง สำนักบริหารการทะเบียน, มกราคม 2566)

จากสูตรคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน การรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวให้เป็นตัวแทนของประชาชนที่มีอยู่ในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์แต่มีผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้ 395 ฉบับ จึงวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อลดความคลื่อนของข้อมูลที่อาจเกิดขึ้นได้

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ และการศึกษา เป็นการวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ โดยมีผลสรุป ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 90.50 และเพศหญิง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี คิด

เป็นร้อยละ 20.50 ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 และสุดท้ายอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.30 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.50 รองลงมาไม่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 24.50 และหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 9.00 รายได้ส่วนใหญ่ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.50 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32 มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.30 และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.50 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 56.50 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.80 และมีระดับปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.80

2. ผลการวิจัยกระบวนการนโยบาย พบว่า กระบวนการนโยบาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 ด้านการกำหนดนโยบาย มีค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และการประเมินผลนโยบาย มีค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84

3. ผลการวิจัยการบริหารจัดการ พบว่า การบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ด้านเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 ประชาชนได้รับ การอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการมีค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 และมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ มีค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71

4. ผลการวิจัยความร่วมมือของผู้นำไปปฏิบัติ พบว่า ความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทิศทางในการตอบสนองต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 การรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อนโยบาย มีค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 และด้านระดับการยอมรับในตัวนโยบายของผู้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53

5. ผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผลประโยชน์สาธารณะ มีค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 ด้านสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และความ

เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 และด้านคุณภาพชีวิตที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47

6 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความร่วมมือของผู้ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 การบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 และกระบวนการนโยบาย มีค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ ได้ผลลัพธ์ ดังนี้ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันพหุคูณ ( $R^2$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันพหุคูณปรับ ( $R^2$  Adjusted) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.83 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.69 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวประกอบด้วยความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ( $X_3$ ) การบริหารจัดการ ( $X_2$ ) และกระบวนการนโยบาย ( $X_1$ ) สามารถพยากรณ์ความผันแปรของผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ ได้ร้อยละ 69.00 ( $R^2 = 0.69$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปโดยรวมได้ ดังนี้

กระบวนการนโยบายมีผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ อาจเป็นเพราะ การกำหนดนโยบาย ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ ในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ เนื่องจากการปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดเป็นงานที่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน จำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านปราบปรามมีจำนวนน้อย เนื่องจากเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย รัฐบาลได้กำหนดนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ไว้อย่างชัดเจนและการแก้ปัญหาเสพติดของสถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ สอดคล้องกับนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของรัฐบาล แต่การปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่ก็อาจจะยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะการกำหนดนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีความเหมาะสมกับช่วงเวลาในการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมักใช้ประสบการณ์การทำงาน ความชำนาญส่วนตัว ในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรในพื้นที่อาจจะขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติ วิธีดำเนินการ ไม่เข้าใจข้อกำหนดนอกจากนั้นสภาพปัญหาเสพติดในพื้นที่ถึงจะมีการกำหนดนโยบายในการป้องกันปัญหาไว้ชัดเจนแต่ไม่สามารถบังคับใช้กฎหมาย

อย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ โพธิ์ศรีทอง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายการแก้ไขปัญหายาเสพติดไปปฏิบัติ กรณีศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ศึกษา กลุ่มตัวอย่างจากราชการกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่นและประชาชน ผลการศึกษาพบว่า วิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งกลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติและประชาชนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า อำเภอมีการนำนโยบายการแก้ไขปัญหายาเสพติดไปปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งมีการระดมความคิดเห็นและจัดทำ แผนปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามนโยบาย แต่วิธีการเกี่ยวกับการจัดทำ เอกสารข้อมูลยาเสพติด และความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติ ด้านยาเสพติดของเจ้าหน้าที่กลุ่มประชาชนเห็นว่า ข้าราชการยังขาดการจัดทำเอกสารคู่มือ ข้อมูลและยังขาดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านยาเสพติดอีกมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ จักนทรโชติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการรณรงค์นโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดสู่การปฏิบัติ : กรณีศึกษา กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ประเด็นปัญหาสำคัญที่เกี่ยวกับการรณรงค์นโยบายไปปฏิบัติ คือ ด้านสมรรถนะของเรือนจำกลางคลองเปรม ด้านบุคคลภายนอกที่ติดต่อเกี่ยวข้องกับเรือนจำกลางคลองเปรม ด้านผู้ต้องขังด้านโทรศัพท์มือถือ ด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้านการข่าว ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง 2) แนวทางการแก้ไขปัญหายาเสพติดและปรับปรุงนโยบาย ควรมีการเพิ่มอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ ควรพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่โดยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมในด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง ควรมีการตรวจสอบบัญชีทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ระดับบริหารของเรือนจำกลางคลองเปรม ควรมีการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น ควรจัดหางบประมาณให้มากขึ้นควรมีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาทำหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในเรือนจำกลางคลองเปรม

การบริหารจัดการ มีผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ อาจเป็นเพราะหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนในสถานีตำรวจภูธรสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ นำการบริหารจัดการ ด้านการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ไปปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งหน่วยงานด้านการปราบปรามยาเสพติดเป็นหน่วยงานที่ต้องมีการดำเนินงานในลักษณะที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน การเป็นหน่วยงานราชการที่ต้องดำเนินงานตามกฎหมายระเบียบ มีแบบแผนมีความเหมาะสมต่อการปราบปรามยาเสพติดอยู่แล้ว แต่การเป็นดำเนินงานตามรูปแบบระบบราชการมีความล่าช้าในด้านการสั่งการ ตามสายการบังคับบัญชาเป็นทอดๆ ประกอบกับความวุ่นวายทางการเมือง ทำให้องค์การ/หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติหยุดชะงัก รอรับคำสั่ง/นโยบายจากรัฐบาล ประกอบกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเปิดโอกาสรับข้อเสนอแนะจากประชาชนมาบรรจุในแผนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และมีการอบรมเพิ่มพูนทักษะและความรู้ต่าง ๆ ด้านยาเสพติดให้กับเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต สุขัง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองบุรีรัมย์ พบว่า ความคิดเห็นของ



เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นด้วยต่อปัจจัยที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของสถานีตำรวจภูธรเมืองบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลาดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลด ดังนี้ ด้านการกระตุ้นเสริมสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรู้พิษภัยยาเสพติดด้านป้องกันปราบปราม ด้านกฎหมายและด้านการบริหารจัดการ นอกจากนี้ หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยังมีการจัดทำเวทีประชุมให้ประชาชนเสนอแนะโครงการ กิจกรรม และปัญหาต่างๆ มีตัวแทนจากประชาชนร่วมเป็นคณะกรรมการในการแก้ไขปัญหา ยาเสพติด จึงทำให้ปัญหา ยาเสพติดในพื้นที่ลดลงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์รี สิงโตทอง (2556) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไปปฏิบัติในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า 1) นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 1 ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในปัจจุบัน ได้แก่ การสั่งการให้เจ้าหน้าที่มีการกวาดล้างในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างต่อเนื่องและอย่างเข้มข้นตามนโยบายรัฐบาลโดยยึดกฎหมายและหลักความยุติธรรมเป็นหลัก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดมุ่งเน้นการดำเนินนโยบายด้วยการมีส่วนร่วมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 1 คือ ประชาชนทุกภาคส่วนในเขตพื้นที่มีส่วนร่วมในการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับยาเสพติด และจำนวนผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับยาเสพติดได้รับการจับกุม และลงโทษรวมถึงการบำบัดรักษามากขึ้น 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา ยาเสพติดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 1 คือ การพัฒนาประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรม และการลดช่องว่างในขั้นตอนของพนักงานสอบสวนไปยังพนักงานอัยการ

ความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านระดับการยอมรับในตัวนโยบายของผู้ปฏิบัติ และทิศทางในการตอบสนองต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติมีอิทธิพลโดยตรงต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรลำปาง จังหวัดสุรินทร์ มีผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่ สถานีตำรวจภูธรลำปาง จังหวัดสุรินทร์ อาจเป็นเพราะผู้นำไปปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงประชาชน ทราบวัตถุประสงค์ของนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพราะในพื้นที่มีการประชาสัมพันธ์นโยบายการป้องกันและปราบปราม ยาเสพติดให้ทราบและสามารถนำไปปฏิบัติเองได้ และหน่วยงานทั้งภาครัฐในพื้นที่ระดับชุมชน ตำบล จังหวัด สามารถประชาสัมพันธ์ถ่ายทอดนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนทำให้ประชาชนในพื้นที่เต็มใจให้ความร่วมมือต่อนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเป็นอย่างมาก จึงสามารถสรุปได้ว่า การสื่อสารระหว่างองค์กร การบังคับใช้กฎหมายและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานส่งผลกระทบต่อ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ และแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด พบว่า การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป โดยการดำเนินการแบบบูรณาการมาตรการต่าง ๆ เข้า

ด้วยกันคือ มาตรการป้องกันมาตรการปราบปรามและมาตรการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด โดยใช้ มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นมาตรการปราบปรามยาเสพติด เพราะเป็นการ แก้ปัญหาที่ต้นเหตุอย่างแท้จริง ทั้งนี้วิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การให้การศึกษาแก่เยาวชนและ ประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยาและสารเสพติดอย่างถูกต้องจึงเป็นวิธีการที่สำคัญประการ หนึ่งที่จะช่วยให้กลุ่มประชาชนและเยาวชนไม่ตกเป็นทาสของยาเสพติดเนื่องจากชนิดของยาและสาร เสพติด ตลอดจนปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพทาง เศรษฐกิจและสังคม การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสารเสพติดและยาเสพติดจึงไม่ควรหยุดนิ่ง หนังสือ เล่มนี้จึงได้รวบรวมเนื้อหาสาระและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัทยาเสพติด และสารเสพติด สอดคล้องกับแนวคิดของ ไอรา ชาร์คานสกี (Ira Sharkansky, 1970) ให้ความหมายว่า นโยบายของ รัฐ คือ กิจกรรมต่างๆที่รัฐบาลกระทำ ครอบคลุม 3 ประเด็นที่สำคัญ คือ 1) กิจกรรมเกี่ยวกับบริการ สาธารณะด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา สวัสดิการ การคมนาคมและขนส่ง เป็นต้น 2) กิจกรรมนั้นต้องมี กฎข้อบังคับสำหรับบุคคลและหน่วยงานในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เช่น วินัยของทหารและตำรวจ ข้อบังคับของพนักงานควบคุมโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น และ 3) กิจกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับการ ควบคุมกระบวนการกำหนดนโยบาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ธันยวัฒน์ รัตนศักดิ์ (2555) กล่าวว่า การตัดสินใจของรัฐบาลในการเลือกแนวทางที่พึงประสงค์ เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นกรอบในการดำเนิน กิจกรรมของรัฐบาล โดยมีความมุ่งหวังที่จะแก้ไขปัญหา ป้องกันปัญหารวมทั้งให้เกิดสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ขึ้นในสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2555) กล่าวไว้ว่า การ นำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนนโยบาย ความซับซ้อนในการบริหารงาน สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสม ซึ่งปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว จะได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ข้อจำกัดทางกฎหมาย ความจำเป็นใน การพิจารณาตามหลักเหตุผลของระบบราชการ เป็นต้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในนโยบายมีผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้มากขึ้น โดยสื่อ ประชาสัมพันธ์
- รัฐควรมีนโยบายในการให้การศึกษาแก่ประชาชนในเรื่องเกี่ยวกับยาเสพติด การป้องกัน การปราบปราม การบำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพ รวมไปถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกัทยาเสพติด เพื่อ เป็นการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจให้กับประชาชนเป็นการนำไปสู่การมีส่วนร่วมมากขึ้น

3. รัฐโดยองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยกำหนดแผนการแก้ไขปัญหายาเสพติด สนับสนุนและจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ให้เพียงพอ เพื่อให้การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดหมดไปจากพื้นที่อย่างยั่งยืนต่อไป

4. สถานีตำรวจควรมีนโยบายด้านการป้องกันปราบปรามยาเสพติด ด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟู รวมทั้งให้มีการรณรงค์ต่อต้านการใช้ยาเสพติดในรูปแบบต่าง ๆ พร้อมนำหลักตำรวจชุมชนและมวลชนสัมพันธ์มาประยุกต์ใช้ โดยการจัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน เยาวชนและอาสาสมัครให้ทราบถึงพิษภัยของยาเสพติด โน้มน้าว และกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อหาแนวร่วมในการต่อต้านปัญหายาเสพติด และแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

5. สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรม อบรมให้ความรู้แก่นักเรียน นักศึกษา เพื่อให้ทราบถึงโทษและพิษภัยของยาเสพติดและนำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดให้แก่สมาชิกในครอบครัวและชุมชน เพื่อให้เกิดความตระหนักและเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหายาเสพติด

#### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงความร่วมมือเมื่อภาครัฐและภาคเอกชนในการป้องกันและปราบปรามอย่างเป็นรูปธรรมในเขตพื้นที่เสี่ยงหรือหล่อแหลมต่อการลักลอบการค้ายาเสพติด

2. ควรศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกสาธารณะกับประชาชน สถานีตำรวจภูธรสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ ให้เห็นโทษของการเสพ/การค้ายาเสพติดให้โทษ โดยร่วมมือกับหน่วยงานองค์การภาครัฐอื่น ๆ ในพื้นที่ใกล้เคียง

3. ควรศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการจัดตั้งหน่วยงานพิเศษหรือชุดปฏิบัติการพิเศษ มีอำนาจเต็มในพื้นที่ เพื่อปฏิบัติการหลักคือการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยคำนึงถึงโครงสร้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ต่างหากจากหน่วยงานองค์การอื่น ๆ

#### บรรณานุกรม

กัตัญญู แก้วหานาม. (2554). **ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล**

**ศึกษาเปรียบเทียบเทศบาลนครขอนแก่นกับเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์** ดุษฎีนิพนธ์

รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย

อุบลราชธานี.

กรมการปกครอง สำนักบริหารการทะเบียน .(2566).**สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร**(ราย

เดือน). Online สืบค้นจาก <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/view> เมื่อวันที่ 11มกราคม 2566.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2557). **แผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไข**

**ปัญหายาเสพติด ปี 2558.** กรุงเทพฯ : สำนักยุทธศาสตร์.

- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สำนักพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด. (2565). **ความรู้และแนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.
- อมรรัตน์ ผิวทอง. (2550). **การนำนโยบายโครงการคาราวานแก่นลงไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรณพ กาวิกุล. (2556). **การพัฒนารูปแบบกระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อป้องกันยาเสพติดสำหรับเยาวชนของตำรวจชุมชนมวลชนสัมพันธ์ในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 5**. ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อัญชลี ศีลาเกษ. (2565). **คู่มือการจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลผู้ป่วยจิตเวชในชุมชน**, พิมพ์ครั้งที่ 2 อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- Agranoff, R., & McGuire, M. (2003). **Collaborative public management: New strategies for local government**. Washington, DC: Georgetown University Press.
- Alexander, E.R. (1985). **From Idea to Action, Note for a Contingency Theory of the Policy Implementation Process Administration Process**. Administration and Society. 16(4), 403-426.
- Anderson, James E. (1975). **Public Policy Making**. New York: Holt, Winstone & Rinehart.
- Bardach, E. (2001). **Development dynamics: Interagency collaboration as an emergent phenomenon**. Journal of Public Administration Research and Theory, 11(2), 149-164.
- Becker, H. S. (1963). **Outsider: Studies in the Sociology of Deviance**. New York: The Free Press.
- Bridgman, Peter & Davis, Glyn. (2000). **The Australian Policy Handbook**. 2nd ed. Victoria: McPherson.
- Brown, W. (1995). **Drug and the Adolescent High School Student: A Three Year Survey Study**. Dissertation Abstracts International, 14(1), 748. Bryant.
- C. & White, L.G. (1976). **The Inefficiency of Interest-Bearing National Debt**. Journal of Political Economy. 4(2), 19-76.
- Cochran, Charles L. & Malone, Eloise F. (2005). **Public Policy: Perspectives and Choices**. 3rd ed. London: Lynne Rienner.
- Dye, T. R. (1984). **Understanding Public Policy**. Englewood Cliffs: Prentic-Hall.

- Easton, D. (1971). **The Political System: An Inquiry into the State of Political Science**. New York: Alfred A. Knopf.
- Elmore, R. (1979). “**Backward Mapping: Implementation Research and Policy Decision**”. *Political Science Quarterly* 94, 606-616.
- Pressman, J. L. & Wildavsky, A. (1973). **Implementation**. 3rd ed. Berkeley: University of California Press.
- Prewitt, K. & Sydney, V. (1983). **An Introduction to American Government**. 4<sup>th</sup> ed. New York: Harper & Row, Publishers.
- Rossi, P. H., & Freeman, H. E. (1982). **Evaluation: A Systematic Approach**. Beverly Hills, California: Sage Publications, Inc.
- Sharkansky, Ira. (1995). **Policy Analysis in Political Science**. Chicago: Markham.
- Sharkansky, Ira, ed. (1970). **Policy Analysis in Political Science I**. (ed.). Chicago: Markham Publishing Co.
- Simon, H. A. (1947). **Administrative Behaviors**. 1st ed. London: Macmillan.
- Sorg, Jame D. (1983). **A Typology of Implementation Behavior of Street-Level Bureaucrats**. *Public Studies Review*. 2(3), 391-396.
- Stokely, B. L. (1978). **An Evaluation of a school-Community Team for the Primary of Drug**. *Dissertation Abstracts International*. 38(2), 185.
- Teddlie & Tashakkori. (2009). **Foundations of mixed methods research**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Van Meter, D. & Van Horn, (1977). C.E. “The Implementation of Intergovernmental Policy” in Stuart S. Nagel. ed. **Policy Studies Review Annual**. Volume I, Beverly Hills, California Sage Publications.
- Van Meter, D. S. & Horn Van, C. E. (1975). “**The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework**”. *Administration and Society*. 3(2), 46-57.
- Vernis & Team. (2006). **Research in education**. Boston: Allyn and Bacon.
- Williams, W. (1971). **Social Policy Research and Analysis: The Experience in the Federal Social Agencies**. New York: American Elsevier Publishing Co.
- Woodman, E. C. (1994). **Patters of participation alcohol and other drug education/prevention Amongs Student in grades six through twelve**. *Dissertation Abstracts International*. 53(2), 77.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics; An Introductory Analysis 3<sup>rd</sup>**. Tokyo: Harper International Edition.

**การปฏิบัติธรรมของผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุย**  
**The Study of Acting in Dhamma Principles of Prisoners**  
**in Samui Prison**

อรรถพล สุขมี<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติธรรมของผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุย (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง (3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติธรรมของผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุย

การวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ (1) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม โดยที่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบ สวตมนต์ให้ไว้พระก่อนนอน ต้องการตักบาตร ต้องการฟังเทศน์ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็นการศึกษาและตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยวิธีการแบบสามเส้า (Triangulation) การวิจัยแบบผสมผสานการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ 1) การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การตีความและสรุปความ แล้วเสนอผลการวิเคราะห์ที่ได้ตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการปฏิบัติธรรมของผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุย สูงสุด อยู่ในระดับมากคือ หลักความความเข้าใจหลักธรรมและการฝึกสมาธิภาวนา รองลงมาคือด้านการบริหารงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และน้อยสุด คือหลักการกระจายอำนาจ คือมีการกระจายข้อมูลข่าวสารขององค์การอย่างเปิดเผยให้แก่ผู้ต้องขังเข้าใหม่รุ่นต่อไปได้อย่างทั่วถึง (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของหน่วยงาน กรมราชทัณฑ์ อยู่ในระดับมาก คือ คุณภาพชีวิตผู้ต้องขังและจิตใจ ด้านระบบการพิจารณาเลื่อนชั้นผู้ต้องขัง (3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติธรรมของผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุย ควรมีโปรแกรมให้ผู้ต้องขังได้ปฏิบัติธรรมและการปฏิบัติวิปัสสนา เพื่อกล่อมเกล่าจิตใจของผู้ต้องขังให้มีพฤติกรรม และความคิดเห็นต่อการปฏิบัติธรรมสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

**ศัพท์สำคัญ :** การปฏิบัติธรรมของผู้ต้องขังในเรือนจำ

## ABSTRACT

The purpose of this study is to study (1) the effectiveness of prisoners in Koh Samui District Prison (2) to study factors affecting the effectiveness of prisoners' mental development (3) ways to increase the effectiveness of prisoners in Koh Samui District Prison.

The research is divided into two parts: (1) as quantitative research. The tool used is a questionnaire. The data analysis uses descriptive statistics such as frequency, percentage, average, standard deviation and deductive statistics. It is a hypothesis test (2) Qualitative Research (K).The tool used is an interview. It's an in-depth interview. The key informant is the head of five trainers. Data analysis by summarizing the study issues and verifying content consistency by triangulation. The research combination is divided into two parts: (1) volumetric and qualitative research, population using a sample of 100 people. Data collection tools are confident questionnaires, interviews, data analysis by content analysis, and reviews.The conclusions and then presented the objective analysis results.

The research found that (1) the effectiveness of the prison administration of inmates in Koh Samui district is the highest, namely the principle of understanding dharma and meditation practice, followed by the administration, which is the principle of decentralization of the organization's information to future generations. In addition (2) factors affecting the management of the Department of Corrections are the quality of life of prisoners and minds. Concerning the system for the promotion of detainees (3) Guidelines for enhancing the effectiveness of the practice of the detainees in prisons, Koh Samui District.

**Keywords:** Dharma practice of inmates in Koh Samui District Prison

## บทนำ

ศาสนาพุทธ มีผู้นับถือกระจายไปทั่วโลก ประมาณ 700 ล้านคน ศาสนาพุทธจึงเป็นศาสนา  
สากล ซึ่งเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ว่าทุกคนสามารถพัฒนาจิตใจไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ด้วย  
ความเพียรของตนเอง กล่าวคือ ศาสนาพุทธสอนให้มนุษย์กำหนดวิถีชีวิตของตนเองด้วยผลแห่งการ  
กระทำของตน ตามกฎแห่งกรรม มิได้มาจากการอ้อนวอนขอจากพระเป็นเจ้าและสิ่งศักดิ์สิทธิ์นอก  
กาย คือ ให้พึ่งตนเองเพื่อพาตัวเองออกจากทุกข์ มีจุดมุ่งหมายคือการสอนให้มนุษย์หลุดพ้นจากความ  
ทุกข์ทั้งปวงในโลกด้วยวิธีการสร้างปัญญา ในการอยู่กับความทุกข์อย่างรู้เท่าทันตามความเป็นจริงพุทธ  
ศาสนานั้นสามารถแก้ไขปัญหาคือ ปัญหาสังคม ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับเอาหลักธรรมของพระพุทธองค์มา  
เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาชีวิต และปัญหาสังคม ศาสนาพุทธจึงสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือ  
กระทำผิดกฎหมายได้ เนื่องจากหลักธรรมนั้นสามารถนำไปใช้ได้โดยไม่ขึ้นอยู่กับกาลเวลา และสถานที่  
นั้นแสดงว่า หลักธรรมในศาสนาพุทธนั้น สามารถที่จะนำมาแก้ไขสภาพปัญหาสังคมในปัจจุบันได้การ  
กระทำผิดนั้นเป็นปัญหาที่สำคัญของสังคมและนับวันก็ยิ่งจะทวีความรุนแรงขึ้นเป็นลำดับพร้อม  
ๆ กับการเจริญเติบโตของประเทศ การกระทำผิดเป็นปัญหาที่เกิดจากการอยู่ร่วมกันของคนใน  
สังคม ยิ่งสังคมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นเท่าใดจำนวนผู้ที่กระทำผิดก็จะมีจำนวนเพิ่มมาก  
ขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอความรุนแรงของการกระทำผิดนั้นจะขึ้นอยู่กับ  
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แต่ในสังคมแต่ละสังคมนั้นก็จะมี  
กฎเกณฑ์สำหรับควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมเพื่อมิให้ เกิดปัญหาระหว่างกัน ผู้ที่ฝ่าฝืน  
กฎเกณฑ์ของสังคมจะต้องถูกลงโทษ เพราะถ้าหากในสังคมใด ไม่จัดการกับผู้ที่กระทำผิดก็  
เท่ากับว่ายอมรับว่าการกระทำผิดนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ในอดีตการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดใน  
สังคม มักจะปฏิบัติด้วยวิธีการที่รุนแรงและทารุณ โหดร้ายให้สาสมกับความผิดที่ได้กระทำไป ทั้งนี้  
เพื่อสร้างความยุติธรรมให้แก่สมาชิกในสังคม เป็นการมุ่งลงโทษเพื่อจะให้เกิดความเจ็บปวดทรมาน และ  
ไม่กล้าที่จะกระทำผิดซ้ำอีก ต่อมาเมื่อมีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นทำให้อัตราการกระทำผิดกฎหมาย  
ของสังคมเพิ่มขึ้นตามการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดจึงได้มีการพัฒนารูปแบบจากวิธีการลงโทษที่  
ทารุณโหดร้าย มาเป็นการปฏิบัติโดยใช้เรือนจำและทัณฑสถานแทนราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานลำดับ  
สุดท้ายในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีหน้าที่ในการควบคุม ผู้ต้องขังไว้ตามคำพิพากษาของศาล และให้  
การแก้ไขฟื้นฟูเพื่อพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้กระทำผิดให้กลับตนเป็นพลเมืองดี งานราชทัณฑ์นั้นจึงเป็น  
งานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่กระทำผิด หรือละเมิดกฎหมายของสังคม การจัดการหรือการปฏิบัติ  
ต่อผู้ที่กระทำผิดกฎหมายของสังคมเหล่านี้ขึ้นขึ้นอยู่กับปรัชญาความเชื่อ ทัศนคติของสังคมแต่



ละสังคม เพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูจิตใจของผู้ต้องขังให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคมการจัดการหรือการปฏิบัติต่อผู้ที่กระทำความผิดกฎเกณฑ์ของสังคมขึ้นอยู่กับปรัชญา ความเชื่อ ทศนคติของสังคมแต่ละสังคม ซึ่งเน้นในการฟื้นฟูจิตใจของผู้ต้องขังให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคม การพัฒนาจิตใจจึงเป็นรากฐานที่สำคัญและเป็นพื้นฐานของการพัฒนาในด้านอื่น ๆ เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ สติปัญญา การพัฒนาสังคมการพัฒนาดังกล่าวจะมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการพัฒนาคน ให้มีจริยธรรมเป็นสำคัญ แต่การพัฒนาผู้ต้องขังในปัจจุบันนั้นไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่าจะต้องพัฒนาด้วยวิธีการใดเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงจนสามารถกลับตัวเป็นคนดีของสังคมได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ภายหลังพ้นโทษแล้วแนวทางในการพัฒนาด้วยวิธีการใดเพื่อให้มีความรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงการหาคำตอบในเรื่องดังกล่าว จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมการนำเอาหลักธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานไปใช้ในการขัดเกลาผู้ต้องขังให้ปฏิบัติตนตามกฎหมาย มีความเคารพในกติกาสังคมสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ ดังนั้น การศึกษาการปฏิบัติธรรมของผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุยโดยการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานของผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุยจะทำให้เกิดความเข้าใจในตัวผู้ต้องขัง ปัญหา และอุปสรรคในการนำการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานมาใช้ในการพัฒนาผู้ต้องขัง เพื่อให้ผู้ต้องขังได้ปฏิบัติตน ตามหลักธรรมและไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำอีก ซึ่งเป็นการป้องกันสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมได้อย่างยั่งยืนตลอดไป

### **วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย**

- 1.2. เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกปฏิบัติธรรมให้ผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุย
- 1.2. เพื่อทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกปฏิบัติธรรมให้ผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุย

### **ขอบเขตของการศึกษา**

#### **ขอบเขตของการวิจัย**

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกปฏิบัติธรรมให้ผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุย และทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกปฏิบัติธรรมให้ผู้ต้องขัง โดยการประเมินประสิทธิผล

#### **ประชากร**

ประชากร ได้แก่ ผู้ต้องขังที่อยู่ในเรือนจำ อำเภอเกาะสมุยจำนวน 60 คน

#### **กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ต้องขังที่อยู่ในเรือนจำอำเภอเกาะสมุยที่นับถือศาสนาพุทธ  
ผู้ต้องขังที่ได้ฝึกการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน จำนวน 30 คน  
ผู้ต้องขังที่ไม่ได้ฝึกการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน จำนวน 30 คน

### **เครื่องมือและวิธีการศึกษา**

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานให้อบรมผู้ต้องขัง ในเรือนจำอำเภอเกาะสมุยและทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกปฏิบัติธรรม เป็นการวิจัยกึ่งทดลองเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นและการปฏิบัติผู้ต้องขังก่อนและหลังการเข้าอบรมการฝึกปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงกึ่งทดลองแบบ 2 กลุ่ม วัดผลก่อนและหลังการฝึกปฏิบัติประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ต้องขังที่อยู่ในเรือนจำอำเภอเกาะสมุย จำนวน 60 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ต้องขังที่อยู่ในเรือนจำอำเภอเกาะสมุยที่นับถือศาสนาพุทธ ผู้ต้องขังที่ได้ฝึกการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน จำนวน 30 คน และผู้ต้องขังที่ไม่ได้ฝึกการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นและการปฏิบัติธรรม โดยการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานโดยแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ฐานความผิด และแบบทดสอบระดับความคิดเห็นการปฏิบัติธรรมและการปฏิบัติวิปัสสนา

### **นิยามศัพท์**

**การปฏิบัติธรรม** หมายถึง การปฏิบัติทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน และการปฏิบัติธรรมตามหลักสูตรโดยให้ทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร

**ผู้ต้องขัง** หมายถึง ผู้กระทำผิดกฎหมาย ซึ่งศาลพิพากษาลงโทษให้จำคุก และอยู่ในระหว่างควบคุมตัวอยู่ในเรือนจำ หรือทัณฑสถาน

**เรือนจำอำเภอเกาะสมุย** หมายถึง เรือนจำควบคุมผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษ ไม่เกิน 15 ปี ตั้งอยู่เลขที่ ตั้งอยู่เลขที่ 95 ม.5 ต.มะเร็ต อ.เกาะสมุย จ.สุราษฎร์ธานี 84310

### **ประโยชน์ที่จะได้จากงานวิจัย**

1. ทราบการพัฒนาหลักสูตรการฝึกปฏิบัติธรรมให้ผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุย
2. ทราบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานระหว่างผู้ต้องขังที่ผ่าน กับ ไม่ผ่านการฝึกตามหลักสูตร

2. ทราบข้อเสนอแนะในการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานให้ผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุย  
หลักธรรมและไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำอีก ซึ่งเป็นการป้องกันสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมได้อย่าง  
ยั่งยืนตลอดไป

### ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องการปฏิบัติธรรมของผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุย เป็นการสร้าง  
และพัฒนาหลักสูตรการฝึกปฏิบัติธรรมให้ผู้ต้องขังในเรือนจำอำเภอเกาะสมุย และทดลองใช้และ  
ประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกปฏิบัติธรรมให้ผู้ต้องขัง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### ข้อมูลทั่วไปของผู้ต้องขัง

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังที่เป็นกลุ่มตัวอย่างร้อยเปอร์เซ็นต์เป็นเพศชาย มีอายุ 31-  
35 ปี และ 25-30 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.ต่ำกว่ามาก่อน โดยผู้ต้องขัง  
ต้องโทษในฐานความผิด เสพหรือจำหน่ายยาเสพติดมากที่สุด ส่วนภูมิลำเนาของผู้ต้องขังอยู่ก่อนถูก  
ดำเนินคดีส่วนใหญ่จะเป็นต่างจังหวัด และผู้ต้องขังส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพก่อนถูกดำเนินคดี

### ตอนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติธรรม และการปฏิบัติวิปัสสนาของผู้ต้องขังจำแนกตามกลุ่มผ่าน/ไม่ผ่าน

#### หลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ก่อนเรียน

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังกลุ่มทดลองทั้ง 2 กลุ่ม เข้ารับการฝึกอบรมการปฏิบัติธรรม  
และการปฏิบัติวิปัสสนาด้วยความสมัครใจ คิดเป็นร้อยละ 100.00 การสวดมนต์ไหว้พระก่อนนอน  
พบว่า ผู้ต้องขังทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่เคยสวดมนต์ไหว้พระก่อนนอนนาน ๆ ครั้ง โดยผู้ต้องขังกลุ่มที่ไม่  
ผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนาสวดมนต์ไหว้พระก่อนนอนมากกว่าผู้ต้องขังกลุ่ม  
ก่อนเรียนหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ความต้องการตัดบาตร พบว่า ผู้ต้องขังกลุ่ม  
ก่อนเรียนหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ส่วนใหญ่ไม่ต้องการตัดบาตรเลย ส่วน  
ผู้ต้องขังกลุ่มที่ไม่ผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ส่วนใหญ่ต้องการตัดบาตรนาน  
ๆ ครั้ง โดยผู้ต้องขังกลุ่มที่ไม่ผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ต้องการตัดบาตร  
มากกว่าผู้ต้องขังกลุ่มก่อนเรียนหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ความต้องการฟังเทศน์  
พบว่า ผู้ต้องขังกลุ่มทดลองทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่ไม่ต้องการฟังเทศน์ โดยผู้ต้องขังกลุ่มที่ไม่ผ่าน  
หลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนาต้องการฟังเทศน์นานๆ ครั้งมากกว่าผู้ต้องขังกลุ่มก่อน  
เรียนหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ความต้องการทอดผ้าป่าหรือกฐิน พบว่า  
ผู้ต้องขังกลุ่มทดลองทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่ไม่ต้องการทอดผ้าป่าหรือกฐิน โดยผู้ต้องขังกลุ่มที่ไม่ผ่าน

หลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ต้องการทอดผ้าป่าหรือกฐินมากกว่าผู้ต้องขังกลุ่ม  
ก่อนเรียนหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติ

วิปัสสนา

### **ตอนที่ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติธรรม และการปฏิบัติวิปัสสนาของผู้ต้องขังจำแนกตามกลุ่มก่อน/ หลังผ่าน**

#### **หลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา**

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังก่อน/หลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติ  
วิปัสสนา เข้ารับการฝึกอบรมการปฏิบัติธรรม และการปฏิบัติวิปัสสนาด้วยความสมัครใจคิดเป็นร้อยละ  
100.00 การสวดมนต์ไหว้พระก่อนนอน พบว่า ผู้ต้องขังก่อน/หลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรม  
โดยการปฏิบัติวิปัสสนา ส่วนใหญ่เคยสวดมนต์ไหว้พระก่อนนอนนาน ๆ ครั้ง โดยผู้ต้องขังหลังผ่าน  
หลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา สวดมนต์ไหว้พระก่อนนอนมากกว่าผู้ต้องขังก่อนผ่าน  
หลักสูตรความต้องการตัดบาตร พบว่า ผู้ต้องขังก่อนผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติ  
วิปัสสนา ส่วนใหญ่ไม่ต้องการตัดบาตรเลย แต่เมื่อผู้ต้องขังหลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการ  
ปฏิบัติวิปัสสนาแล้ว ส่วนใหญ่ต้องการตัดบาตรบ่อยๆ โดยผู้ต้องขังหลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรม  
โดยการปฏิบัติวิปัสสนา ต้องการตัดบาตรมากกว่าผู้ต้องขังก่อนผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการ  
ปฏิบัติวิปัสสนาความต้องการฟังเทศน์ พบว่า ผู้ต้องขังก่อนผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการ  
ปฏิบัติวิปัสสนา ส่วนใหญ่ไม่ต้องการฟังเทศน์ แต่เมื่อผู้ต้องขังหลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดย  
การปฏิบัติวิปัสสนาแล้ว ส่วนใหญ่ต้องการฟังเทศน์บ่อยๆ โดยผู้ต้องขังหลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติ  
ธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ต้องการฟังเทศน์มากกว่าผู้ต้องขังก่อนผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดย  
การปฏิบัติวิปัสสนาความต้องการทอดผ้าป่าหรือกฐิน พบว่า ผู้ต้องขังก่อนผ่านหลักสูตรการปฏิบัติ  
ธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ส่วนใหญ่ไม่ต้องการทอดผ้าป่าหรือกฐิน แต่เมื่อผู้ต้องขังหลังผ่าน  
หลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนาแล้ว ส่วนใหญ่ต้องการทอดผ้าป่าหรือกฐินบ่อยๆ โดย  
ผู้ต้องขังหลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ต้องการทอดผ้าป่าหรือกฐิน  
มากกว่าผู้ต้องขังก่อนผ่านหลักสูตร

### **ตอนที่ 4 พฤติกรรมการปฏิบัติธรรม และการปฏิบัติวิปัสสนาของผู้ต้องขังจำแนกตามกลุ่มที่ไม่ผ่าน หลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา**

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังที่ไม่ผ่านหลักสูตรที่ตอบคำถามครั้งที่ 1 และ 2 เข้ารับการ  
ฝึกอบรมการปฏิบัติธรรม และการปฏิบัติวิปัสสนาด้วยความสมัครใจ คิดเป็นร้อยละ 100.00 การสวด  
มนต์ไหว้พระก่อนนอน พบว่า ผู้ต้องขังที่ไม่ผ่านหลักสูตร ที่ตอบคำถามครั้งที่ 1 และ 2 ส่วนใหญ่เคย



ต้องการต่ำกว่ามากกว่าผู้ต้องขังที่ไม่ผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา และตอบคำถามครั้งที่ 2 ความต้องการพึ่งเทศน์ พบว่า ผู้ต้องขังหลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ส่วนใหญ่ต้องการพึ่งเทศน์บ่อยๆ ส่วนผู้ต้องขังที่ไม่ผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา และตอบคำถามครั้งที่ 2 ส่วนใหญ่ต้องการพึ่งเทศน์นานๆ ครั้ง โดยผู้ต้องขังหลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ต้องการพึ่งเทศน์มากกว่าผู้ต้องขังที่ไม่ผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา และตอบคำถามครั้งที่ 2 ความต้องการทอดผ้าป่าหรือกฐิน พบว่า ผู้ต้องขังหลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ส่วนใหญ่ต้องการทอดผ้าป่าหรือกฐินบ่อยๆ ส่วนผู้ต้องขังที่ไม่ผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา และตอบคำถามครั้งที่ 2 ส่วนใหญ่ต้องการทอดผ้าป่าหรือกฐินนานๆ ครั้ง โดยผู้ต้องขังหลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ต้องการทอดผ้าป่าหรือกฐินมากกว่าผู้ต้องขังที่ไม่ผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา และตอบคำถามครั้งที่ 2

#### **ตอนที่ 6 ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติธรรม และการปฏิบัติวิปัสสนาของผู้ต้องขัง จำแนกตามกลุ่มผ่าน/ไม่ผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ก่อนเรียน**

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังที่ไม่ผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา และตอบคำถามครั้งที่ 1 มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติธรรม และการปฏิบัติวิปัสสนาโดยรวม และรายชื่อทุกชื่อมากกว่าผู้ต้องขังก่อนผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ผู้ต้องขังก่อนผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรม โดยการปฏิบัติวิปัสสนา และผู้ต้องขังที่ไม่ผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนาและตอบคำถามครั้งที่ 1 มีความคิดเห็นในเรื่องการให้คำแนะนำสั่งสอนผู้อื่นในสิ่งที่ถูกต้องเป็นสิ่งที่ดี ผู้ต้องขังก่อนผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา เป็นอันดับแรก แต่ผู้ต้องขังที่ไม่ผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา และตอบคำถามครั้งที่ 1 มีความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติธรรมและวิปัสสนากรรมฐานทำให้สามารถพบกับความสุขได้ และการฝึกการปฏิบัติธรรมและวิปัสสนากรรมฐานทำให้เราสามารถแก้ปัญหาชีวิตได้ เป็นอันดับท้ายสุด ในขณะที่ผู้ต้องขังก่อนผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา มีความคิดเห็นในเรื่องการไหว้พระ ปฏิบัติธรรมและวิปัสสนากรรมฐาน จะทำให้พบกับความสุขในชีวิตเป็นอันดับท้ายสุด

#### **ตอนที่ 7 ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติธรรม และการปฏิบัติวิปัสสนาของผู้ต้องขัง จำแนกตามกลุ่มก่อน/หลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา**

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังหลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติธรรม และการปฏิบัติวิปัสสนา โดยรวม และรายชื่อทุกชื่อมากกว่า



กรรมฐานทำให้เราสามารถแก้ปัญหาชีวิตได้ เป็นอันดับท้ายสุด แต่ผู้ต้องขังหลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนาแล้ว มีความคิดเห็นในเรื่องการไหว้พระ ปฏิบัติธรรมและวิปัสสนากรรมฐาน จะทำให้พบกับความสุขในชีวิต เป็นอันดับแรก และมีความคิดเห็นในเรื่องคนที่มึสติเป็นคน ที่ควรคบหาเป็นอย่างยิ่ง เป็นอันดับท้ายสุด

### อภิปรายผล

ความเห็นของผู้ต้องขังเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมและการปฏิบัติวิปัสสนา จำแนกตามกลุ่ม ก่อนและหลังผ่านหลักสูตร พบว่า ผู้ต้องขังหลังผ่านหลักสูตรสวดมนต์ไหว้พระก่อนนอนมากกว่า ผู้ต้องขังก่อนผ่านหลักสูตร ผู้ต้องขังก่อนผ่านหลักสูตรส่วนใหญ่ไม่ต้องการตัดบาตรเลยแต่เมื่อผ่านหลักสูตรแล้ว ส่วนใหญ่ต้องการตัดบาตรบ่อยๆ ผู้ต้องขังก่อนผ่านหลักสูตรส่วนใหญ่ไม่ต้องการฟังเทศน์ แต่เมื่อผ่านหลักสูตรแล้วส่วนใหญ่ต้องการฟังเทศน์บ่อยๆ ผู้ต้องขังก่อนผ่านหลักสูตร ส่วนใหญ่ไม่ต้องการทอดผ้าป่าหรือกฐิน แต่เมื่อผ่านหลักสูตรแล้ว ส่วนใหญ่ต้องการทอดผ้าป่าหรือกฐินบ่อย ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของนางจุฑาทิพย์ ประทินทอง (2550) เรื่องผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกต่อภาวะซึมเศร้าของผู้ต้องขังวัยรุ่นชายในเรือนจำจังหวัดพิจิตรพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาสรุปได้ว่าโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกมีประสิทธิภาพในการ ช่วยลดภาวะซึมเศร้าของผู้ต้องขังวัยรุ่นชายในเรือนจำได้ ดังนั้นจึงควรนำโปรแกรมนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อลดภาวะซึมเศร้าในผู้ต้องขังวัยรุ่นต่อไป

ความเห็นของผู้ต้องขังเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมและการปฏิบัติวิปัสสนาจำแนกตามกลุ่มผ่านและไม่ผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา หลังเรียน พบว่า ผู้ต้องขังหลังผ่านหลักสูตรสวดมนต์ไหว้พระก่อนนอน ต้องการตัดบาตร ต้องการฟังเทศน์ ต้องการทอดผ้าป่าหรือกฐิน มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวเยาวณา เชื้อเมืองพาน (2549) เรื่อง การจัดการความเครียดของผู้ต้องขังหญิงโทษสูงในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การส่งเสริมสุขภาพ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการตามกระบวนการมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุของการเกิดความเครียดได้ด้วยตัวเองกำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ ในการดำเนินชีวิตอยู่โดยไม่เครียดมากเกินไป กำหนดแนวทางจัดการความเครียด เขียนโครงการเสนออนุมัติเพื่อดำเนินการได้เองจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจที่เข้าร่วมกิจกรรม เกิดความรักความผูกพันกัน เกิดความภาคภูมิใจ เจ้าหน้าที่ของทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ควบคุมผู้ต้องขังกลุ่มตัวอย่างได้ง่ายขึ้น วิทยาการจากภายนอกที่ร่วมจัดกิจกรรมตามโครงการพึงพอใจต่อการแสดงออกของกลุ่มตัวอย่าง

### ข้อเสนอแนะ



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 จะเป็นข้อเสนอแนะทั่วไป และส่วนที่ 2 เป็นข้อเสนอแนะในเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ผลการวิจัยในเรื่องนี้ควรจะไปแก้ไข หรือปรับปรุง และพัฒนา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติธรรม และการปฏิบัติวิปัสสนาของผู้ต้องขัง และความคิดเห็นต่อการปฏิบัติธรรม และการปฏิบัติวิปัสสนาของผู้ต้องขัง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังหลังผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา จะมีพฤติกรรม และความคิดเห็นต่อการปฏิบัติธรรม และการปฏิบัติวิปัสสนาสูงขึ้นก่อนที่จะได้รับการปฏิบัติธรรม และการปฏิบัติวิปัสสนา ดังนั้นทางผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือเรือนจำต่างๆ ควรมีโปรแกรมให้ผู้ต้องขังได้ปฏิบัติธรรม และการปฏิบัติวิปัสสนา เพื่อกล่อมเกลาจิตใจของผู้ต้องขัง ให้มีพฤติกรรม และความคิดเห็นต่อการปฏิบัติธรรมสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจหลังจากการปฏิบัติธรรมของผู้ต้องขัง ในเรือนจำเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา เพื่อให้ผู้ต้องขัง มีความรู้ความเข้าใจในธรรมะมากยิ่งขึ้น

2) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ต้องขังที่มีเพศอายุ และฐานความคิดในการต้องโทษต่างกัน ว่ามีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติธรรมแตกต่างกันหรือไม่ หลังจากผ่านหลักสูตรการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาหลักสูตรหลังผ่านการปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนา ให้สอดคล้องเข้าใจง่าย และสามารถพัฒนาจิตใจของผู้ต้องขังให้มีความคิดเห็น ที่ดีขึ้นต่อการปฏิบัติธรรม ไม่ว่าจะผู้ต้องขังที่เป็นเพศหญิงหรือเพศชาย มีอายุมากหรือน้อย ต้องโทษในคดีที่ต่างกัน

3) ควรมีการศึกษาผลการวิจัยในระยะติดตามผล เพื่อศึกษาว่าผู้ต้องขังมีพัฒนาพฤติกรรม และความคิดเห็นต่อการปฏิบัติธรรมที่สูงขึ้นนั้นจะคงอยู่ในระยะยาวหรือไม่ เพื่อที่จะได้ฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องให้เกิดประสิทธิภาพต่อพฤติกรรม และความคิดเห็นต่อการปฏิบัติธรรมให้คงอยู่ตลอดไป

## บรรณานุกรม

- กมลวิทย์ โสภิกุล. (2552) กระบวนการยุติธรรมในสหัสวรรษหน้า: มุมมองของนักวิชาการ.  
กรุงเทพมหานคร: ดุลพาฬ
- กรมราชทัณฑ์.(2548) คู่มือการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์
- คณะพัฒนาสังคม. (2549) การเยี่ยมญาติที่ส่งผลต่อการปรับตัวของผู้ต้องขัง. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จุฑาทิพย์ ประทินทอง. (2550) ผลของโปรแกรมการฝึกพูดกับตัวเองทางบวกต่อภาวะซึมเศร้าของผู้ต้องขังวัยรุ่นชายในเรือนจำจังหวัดพิจิตร. รายงานการวิจัย พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชาญคณิต ก.สุริยะมณี. (2549) ความต้องการของนักโทษ ที่ได้รับการปลดปล่อย. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล
- นวลจันทร์ ทศนชัยกุล. (2541) อาชญากรรม (การป้องกัน: การควบคุม). นนทบุรี: พรทิพย์การพิมพ์
- นที จิตสว่าง. (2542) หลักทัณฑ์วิทยา. กรุงเทพมหานคร: กรมราชทัณฑ์
- \_\_\_\_\_.(2546) โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด. กรุงเทพมหานคร: วัฒนพงศ์การพิมพ์
- ผจงจิตต์ อธิคมนันท์.(2546) สังคมวิทยาว่าด้วยอาชญากรรมและการลงโทษ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2538) พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- เพ็ญพิไล ฤทธาคนานนท์. (2546) พัฒนาการทางพุทธิปัญญา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2550). พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

\_\_\_\_\_.(2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์**

**พระบรมราชินีนาถ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.(2547). **เอกสารการสอนวิชาการบริหารงานยุติธรรม หน่วยที่ 8-**

**15. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**

เยาวณา เชื้อเมืองพาน. (2549).**การจัดการความเครียดของผู้ต้องขังหญิงโทษสูงในทัณฑสถานหญิง**

**เชียงใหม่.** รายงานการวิจัยคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สงวน สุทธิเลิศอรุณ.(2547). **ทฤษฎีการปฏิบัติการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพมหานคร:

อักษรบัณฑิต

สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์.(2550). **สภาวะสุขภาพจิตของนักโทษคดีความผิดต่อชีวิตและ**

**ร่างกาย.**นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

สำนักทัณฑวิทยา กรมราชทัณฑ์. (2550).**การศึกษาข้อกำหนดของการดำเนินการจัดงานวันพบ**

**ญาติที่มีผลต่อการฟื้นฟูจิตใจของผู้ต้องขัง.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์. (2549).**เบื้องหลังชีวิตของอาชญากรมือ**

**อาชีพ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์

\_\_\_\_\_.(2550).**การศึกษาวิเคราะห์กลุ่มผู้ต้องขังที่ยากต่อการแก้ไข กรณีศึกษาผู้ต้องขังใน**

**เขตควบคุมพิเศษ .**กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์

\_\_\_\_\_.(2550).**ระยะเวลาการถูกคุมขังของผู้ต้องขังระหว่างพิจารณาคดี.**กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์ราชทัณฑ์

\_\_\_\_\_. (2550).**รอยสักผู้ต้องขังปัญหาในการปรับตัวและการยอมรับจากสังคม .**

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์

\_\_\_\_\_. (2551).**งานราชทัณฑ์เปรียบเทียบ: มาตรการในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง.**

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์

\_\_\_\_\_.(2553).**มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในเรือนจำ.**กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์ราชทัณฑ์

โสภา ชูพิกุลชัย.(2532).**ความรู้เบื้องต้นทางบุคลิกภาพอันมีแนวโน้มต่อการประกอบอาชญากรรม**

**ในประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล,

Allen. Harry E. (1998).**Correction in America.** California: Glencoe Publishing Co. Inc.

Edward ,Sagavin and Donal E.J. Macnamara. (2001).**Corrections: Punishment and Rehabilitation.** Boston: Praeger Publishers.

Edwin H. Sutherland and Donald R. Cressey. (1966).**Principles of Criminology.** New York:Lippincott Company

Federal Bureau of Justice. (2007).**Recidivism Study.** Washington. D.C: U.S.Department of Justice,

Freda Adler, Gerhard O.W.Mueller and Williams S. Laufer. (2000).**Criminological.** New York: Willam Publishing,

Gibson,J.T.and Chandler, L.A. (1998).**Educational Psychology.** Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Hampton, B. (2000) **Prisons** New South Wales: New South Wales University Press,

Levince, P. Musheno, C. and Palumbo, J. (1980).**Criminal Justice.** New York: Brace Jovanovicle Inc.,

Mark, L. Earley. (2004).**Criminal Justice Ethics.** Verginia: Winter Publishing,

M.J.A., Glickman. (2005). **From Crime to Rehabilitation.** London: Gower Publishing Company Limited



# แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน

กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่ง

Achievement Motivation of Thai labors to work in Taiwan

a case study of sent by private employment agency

นางสาวอัจฉรี ศรีตีบ

รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่ง (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ในการกระตุ้นให้คนหางานเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรจำนวน 15,959 คน เป็นค่าเฉลี่ยจำนวนคนหางานที่เดินทางไปทำงานในไต้หวัน ด้วยวิธีการบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง 5 ปีย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564 กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 391 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาร์โย ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีและค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่ง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.766) (2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า คนหางานที่มีเพศ สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนา และตำแหน่งงานที่จะเดินทางไปทำในไต้หวันต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และพบว่า คนหางานที่มีช่วงอายุและระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ การสร้างสื่อการเรียนรู้และจัดรูปแบบกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญในสิทธิหน้าที่ของตนขณะที่ทำงานในต่างประเทศ เพื่อกระตุ้นให้คนหางานมีทักษะในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ตลอดจนสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะพาตนเองไปสู่ความสำเร็จตามที่ปรารถนา

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คนหางาน บริษัทจัดหางานจัดส่ง

## ABSTRACT

The research objectives were (1) to study achievement motivation of Thai Labors to work in Taiwan a case study of sent by private employment agency (2) to compare achievement motivation of Thai labors with their personal factors and (3) to study procedures for developing quality an enhancing achievement motivation of Thai labors.

This research was a quantitative research. The population in this research were Thai Labors to work in Taiwan that sent by Private Employment Agency Who attended a training at pre-departure training center from 2017 – 2021 A.D. Calculate sample size by Taro Yamane formula, therefore 391 labors were selected as the samples from all population 15,959, by simple random sampling method. The research instrument was the questionnaire about personal factors and achievement motivation. The data received were analyzed by percentage, mean, standard deviation, a t-test and an F-test.

The results found that: (1) The overall level of achievement motivation of samples was in good levels ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.766), (2) the hypothesis testing to compare sex, status, home town and employment position had no different achievement motivation. Therefore, rejected the research hypothesis and found that age and educational levels are different achievement motivations that affect performance therefore accept the hypothesis Research with statistical significance at the 0.05 level. and (3) The researcher offers the guideline development quality and promotes pre- departure training activities which affect the achievement motivation of Thai Labors by designing instructional media and managing training programs that help labors to have knowledge about the responsibilities and rights of a labor. Moreover, to support labors to have greater scale of learning skill, self-improvement and the high motivation to achieve their targets.

**Keywords:** Achievement Motivation, Thai Labors, Sent by Private Employment Agency

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นการย้ายถิ่นของประชากร จากประเทศด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนา ที่มีอัตราค่าจ้างที่ต่ำเพื่อไปทำงานตามสัญญาจ้างงานยังประเทศที่ให้อัตราค่าจ้างที่สูงกว่า ซึ่ง Raven stein นักเศรษฐศาสตร์กลุ่ม Neo-classic ได้พัฒนา แนวคิดทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันการย้ายถิ่นของ Lee (1996) ว่าการย้ายถิ่นของแรงงานนั้นเกิด จากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด โดยปัจจัยผลักดันสำคัญของประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้าย ประกอบด้วยอัตราการว่างงานและการจ้างงานในระดับต่ำ ซึ่งแรงงานส่วนหนึ่งไม่สามารถหางานทำได้ และแรงงานบางส่วนกลับไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ประกอบกับอัตราค่าจ้างที่ต่ำเมื่อ เทียบกับงานประเภทเดียวกันในต่างประเทศ ส่งผลให้แรงงานมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายออกไปยัง

ต่างประเทศ นอกจากนี้ปัจจัยด้านสังคมและการเมืองตลอดจนสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ก็เป็นปัจจัยหลักดันที่ไม่สามารถมองข้ามได้

ในด้านปัจจัยดึงดูดของประเทศปลายทางที่แรงงานเคลื่อนย้ายไปทำงานนั้น ได้แก่ รัศมีค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศต้นทาง รวมถึงผลประโยชน์ สวัสดิการอื่นๆ ปัจจัยต่อมาคือการขาดแคลนแรงงานในบางสาขา เมื่อมีแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของนายจ้าง โอกาสที่จะเกิดความก้าวหน้าในอาชีพก็มีมากขึ้นไปด้วย และปัจจัยสุดท้ายคือ ปัจจัยทางสังคมและการเมืองที่เป็นสิ่งดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งประเทศที่ปราศจากความขัดแย้งทางการเมืองหรือของสังคม รวมถึงสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีเยี่ยมเป็นที่ปรารถนาของทุกคน (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2562)

สำหรับประเทศไทยแล้ว การเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศมีมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2513 โดยในระยะแรกเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานกลุ่มที่มีฝีมือ และเป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง โดยมีจำนวนคนที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525 - 2529) เป็นต้นมา ซึ่งถือว่าเป็นนโยบายที่สำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมให้คนมีงานทำ นอกจากนี้จะช่วยลดปัญหาการว่างงานในประเทศแล้ว ยังสามารถนำเงินกลับเข้าประเทศได้เป็นจำนวนมาก ทั้งยังนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานมาสร้างอาชีพในเมืองไทยได้อีกด้วย (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, 2560)

โดยการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของที่ถูกต้องตามกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติจัดงานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 คนหางานสามารถเลือกวิธีการเดินทางได้ 5 วิธี คือ 1) คนหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง 2) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ 3) บริษัทจัดหางานจัดส่ง 4) นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงาน และ 5) นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

ข้อมูลการจัดส่งแรงงานระหว่างปี พ.ศ. 2560 – 2564 ไม่รวมกรณีการ Re-Entry พบว่า มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 244,448 คน โดยประเภทการเดินทางที่แรงงานเดินทางมากที่สุดคือ การใช้บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง จำนวน 101,871 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ของจำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปต่างประเทศ รองลงมาคือ การเดินทางโดยกรมการจัดหางานจัดส่ง (หรือรูปแบบการจัดส่งโดยรัฐ) จำนวน 46,953 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และ การที่นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน มีจำนวน 44,076 คน คิดเป็นร้อยละ 18.03 โดยการเดินทางรูปแบบบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งนั้น จำแนกตามกลุ่มประเทศหรือทวีปในปี พ.ศ. 2560 - 2564 มีจำนวนแรงงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2564 ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ได้หวั่นมีแรงงานไทยไปทำงานมากที่สุดถึง 79,795 คน รองลงมา



คือ ประเทศญี่ปุ่นมีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานจำนวน 13,253 คน และสาธารณรัฐโปรตุเกส มีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานจำนวน 1,563 คน ตามลำดับ

จากข้อมูลของสำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 1) กรุงเทพฯ คนหางานที่เดินทางไปทำงานในไต้หวัน แล้วประสบปัญหาหรือล้มเหลวในการทำงานมีมากพอสมควร โดยปัญหามักจะเกิดจากการประพฤติปฏิบัติตัวของแรงงานไทย ได้แก่ 1) การดื่มสุราจนขาดสติ อันจะก่อให้เกิดปัญหาอื่นตามมา ทั้งการเมาสุราก่อเหตุทะเลาะวิวาท ฆาตกรรม อุบัติเหตุจากการขับรถส่งผลให้พิการหรือทุพพลภาพ 2) การใช้จ่ายเงินอย่างฟุ่มเฟือย เนื่องจากในไต้หวันมีแหล่งธุรกิจและสถานบันเทิงมากมายที่ดึงดูดให้แรงงานไทยไปใช้บริการ ทั้งร้านอาหาร ผับ ร้านคาราโอเกะ โดยสามารถแบ่งชำระค่าบริการได้ ซึ่งมีอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 20 ต่อเดือน 3) ปัญหาเสพยาเสพติดที่แพร่ระบาดอย่างมากในกลุ่มคนงานไทย เนื่องจากคนงานไทยที่เป็นผู้เสพยาถูกชักนำให้กลายเป็นผู้ขาย 4) ปัญหาการกู้เงินนอกระบบ ซึ่งมีอัตราดอกเบี้ยที่สูงมากถึงร้อยละ 20 ต่อเดือน หรือร้อยละ 10 ต่อ 10 วัน 5) ปัญหาการเล่นการพนัน ซ้ำลอตเตอรี่ และหวยใต้ดิน ทำให้แรงงานติดหนี้กับเจ้ามือการพนันเป็นจำนวนมาก จนส่งผลไปถึงปัญหาสุดท้าย คือปัญหาการหลบหนีนายจ้าง หากคนงานไม่กลับเข้าโรงงานเกินกว่า 3 วัน นายจ้างมีสิทธิแจ้งว่าคนงานหลบหนี และหากคนงานต้องการกลับเข้าประเทศ จะต้องข้ามอบตัวและชำระค่าปรับระหว่าง 1,000 – 10,000 เหรียญไต้หวัน (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, 2562)

จะอย่างไรเพื่อให้คนหางานประสบความสำเร็จในการทำงานที่ต่างประเทศ เป็นแรงงานที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายจ้าง และไม่เกิดปัญหาจากการประพฤติปฏิบัติตัวของแรงงานขณะที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ หรือตลอดระยะเวลาของสัญญาจ้างงาน ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการสร้างองค์ความรู้ให้แก่คนหางาน ซึ่งไม่เพียงแต่ความรู้ด้านวิชาการเท่านั้น แต่รวมไปถึงทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ที่เป็นที่ยอมรับในสังคม เพื่อที่คนหางานจะได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันเป็นที่พึงประสงค์ของนายจ้างและเพื่อนร่วมงานต่อไป

ซึ่งการที่คนหางานจะเป็นแรงงานที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นอกจากจะได้รับการบ่มเพาะความรู้ อย่างครอบคลุมแล้ว การจะประพฤติดีหรือประสบความสำเร็จได้ ก็ต้องเกิดจากตัวตนหรือแรงขับภายในของตัวคนหางานเอง ซึ่งแรงขับภายในดังกล่าวจะทำให้แรงงานมีพฤติกรรมที่จะพยายามดำเนินกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น มีความรับผิดชอบต่องานสูง พยายามทำงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้น ขยัน กล้าทำในสิ่งที่แปลกใหม่ ไม่หนีปัญหา รับผิดชอบต่อความผิดที่ได้กระทำ ตลอดจนมีทักษะในการทำงาน ซึ่งลักษณะเหล่านี้ เป็นลักษณะที่แสดงถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพนั้น เกิดจากความต้องการภายในของบุคคลนั้นที่ต้องการประสบความสำเร็จ จึงมีความ

พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เมื่อสามารถก้าวผ่านอุปสรรคเหล่านั้นได้แล้วก็จะเกิดความภูมิใจ แต่ถ้าไม่ประสบความสำเร็จก็จะไม่ย่อท้อ แต่จะมุ่งมั่นและพยายามต่อไปจนประสบผลสำเร็จให้ได้ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้สามารถกระตุ้นให้เกิดขึ้นในบุคคลได้ (โมลี สุทธิ, 2563)

ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงาน ณ ฝ่ายฝึกอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน จึงต้องการที่จะทราบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน โดยยกกลุ่มตัวอย่างกรณีบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง เนื่องจากเป็นกลุ่มแรงงานที่เข้ารับการอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นสามารถคาดเดาได้ถึงว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงาน เพราะเป็นความตั้งใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นหากทราบว่าระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือไม่ ผู้วิจัยจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตลอดจนสื่อการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อที่คนหางานจะได้ประสบความสำเร็จในการไปทำงานที่ต่างประเทศ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่ง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ในการกระตุ้นให้คนหางานเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

### สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน: กรณีบริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีตำแหน่งงานที่ไปทำในไต้หวันต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลจากการสร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่ง

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ คนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน ด้วยวิธีบริษัทจัดหางานจัดส่ง ที่เข้ารับการอบรม ณ ศูนย์อบรมคนงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ โดยมีจำนวนประชากร 15,959 คน และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ซึ่งมีค่าความเคลื่อนที่ยอมรับได้ คือ 0.05 โดยจำนวนคนงานมีทั้งสิ้น 15,959 คน จะมีกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 390.29 และเก็บข้อมูลทั้งหมดจำนวน 391 คน

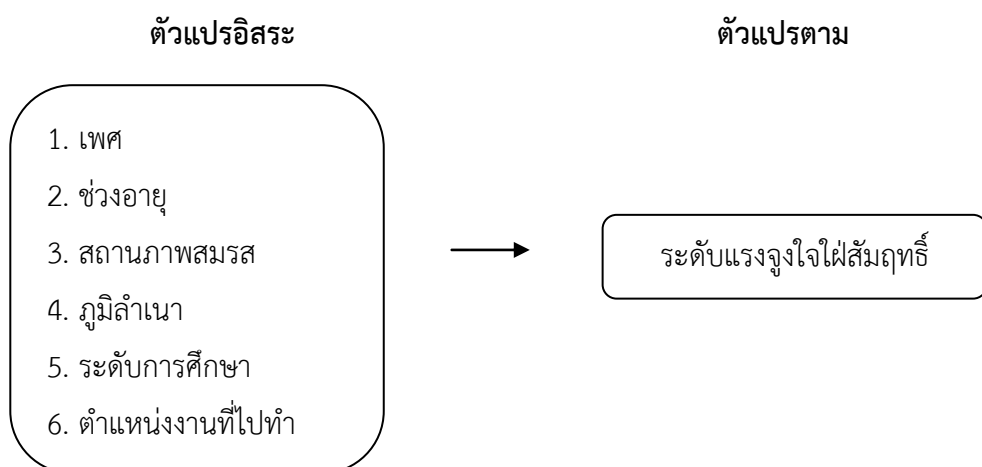
#### ขอบเขตด้านพื้นที่

เก็บข้อมูล ณ ศูนย์อบรมคนงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

#### ขอบเขตด้านเวลา

ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2565 – เดือนสิงหาคม 2565

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน ด้วยวิธีบริษัทจัดหางานจัดส่ง ที่เข้ารับการอบรม ณ ศูนย์อบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ กำหนดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่ง แบบปลายปิด โดยแบ่งรายละเอียดออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และตำแหน่งงานที่จะเดินทางไปทำในไต้หวัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่ง โดยศึกษาตามแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961), Mehrabian (1968), Dallard and Miller (1941), กิริติภาพพัชร กษิติศ (2560) และงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้น 28 ข้อ โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ประกอบด้วย นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการไปทำงานในต่างประเทศ ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. การรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจ ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 391 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเข้าเก็บข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ธานี ถึงผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ณ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ณ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนการวิจัย

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มสถิติเชิงพรรณนา คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ t-test, F-test รายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และตำแหน่งงานที่จะเดินทางไปทำในไต้หวัน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน: กรณีบริษัทจัดหางานจัดส่ง วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน มีดังนี้

3.1 สมมุติฐานที่ใช้สถิติ t-test

3.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

3.2 สมมุติฐานที่ใช้สถิติ F-test

3.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีช่วงอายุต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

3.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

3.2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

3.2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

### 3.2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน

กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีตำแหน่งงานที่จะเดินทางไปทำในไต้หวันต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

#### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 391 คน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ไปทำในไต้หวัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีสถานะโสด ภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและไปทำงานในตำแหน่งภาคการผลิต (งานโรงงาน) มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

#### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีตำแหน่งงานที่ไปทำในไต้หวันต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. ผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน

**กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่ง** พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน : กรณีบริษัทจัดหางานจัดส่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.29$  , S.D. = .766) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนงานทุกคนต่างก็มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนส่งรายได้กลับมาให้ครอบครัว เนื่องจากอัตรารายได้ขั้นต่ำในไต้หวัน ณ ปี พ.ศ. 2565 รายเดือนคือ 25,250 เหรียญไต้หวัน หรือประมาณ 29,724 บาท (โดย 1 เหรียญไต้หวัน = 1.17 บาท ซึ่งเป็นอัตราแลกเปลี่ยน ณ วันที่ 12 สิงหาคม 2565) เมื่อเปรียบเทียบกับอัตรารายได้ขั้นต่ำในประเทศไทยเฉลี่ยประมาณ 325 บาท ต่อวัน หรือ 9,750 บาท หากทำงาน 30 วัน ถือว่าค่อนข้างสูงมาก

### 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน

**กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่ง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของพัศรินทร์ ก่อเลิศพงศ์ และคณะ (2560). กล่าวว่า เพศไม่ได้ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็มีความมุ่งมั่นในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ไม่แตกต่างกัน ทุกเพศต่างมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสังคมในปัจจุบันต่างให้ความเคารพและความเสมอภาคระหว่างเพศชายและเพศหญิง ทุกเพศต่างมีความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการที่จะไปทำงานในต่างประเทศอย่างไร้ข้อจำกัดด้านเพศสภาพ จึงส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะไปทำงานในไต้หวัน : กรณีบริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ว่าจะไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพัศรินทร์ ก่อเลิศพงศ์ และคณะ (2560). กล่าวคือ อายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุตั้งแต่ต่ำกว่า 20 ปี ไปจนถึงช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ซึ่งถือว่ามีหลากหลายหลายค่อนข้างสูง โดยทุกช่วงอายุต่างก็มีความคิด และความเชื่อมั่นในตนเองที่แตกต่างกันออกไป และอาจขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตหรือประสบการณ์ส่วนตัวที่ประสบมาก็เป็นได้ และบางช่วงอายุอาจจะมีเป้าหมายในการไปทำงานต่างประเทศที่แตกต่างกันจึงส่งผลให้ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นแตกต่างกันออกไปด้วย

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คนหางานไม่ว่าจะมีสถานภาพสมรสในสถานะไหน ล้วนได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นบิดา มารดา คู่สมรส บุตร หรือคนรัก และทุกคนต่างก็มีภาระทางครอบครัว และความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน คนหางานจึงปรารถนาที่จะสร้างความมั่นคงในสายงานปรารถนาความก้าวหน้าในอาชีพ และที่สำคัญคือการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เพื่อนำมาพัฒนาทักษะของตนเองต่อไป ดังนั้นสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจึงไม่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางาน

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่ง ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัศรินทร์ ก่อเลิศพงศ์ และคณะ (2560). กล่าวคือ ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าคนหางานจะมีภูมิลำเนาอยู่ในภูมิภาคใดต่างก็ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานเหมือนกันเนื่องจากมีภาระ หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เมื่อคนหางานตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศก็พร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคม สภาพแวดล้อม และลักษณะงานที่ประเทศปลายทาง ดังนั้นภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน จึงไม่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางาน

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ



0.05ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทว่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศธร บริสุทธิ์นฤดม. (2557). กล่าวไว้ว่า ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษานั้นเป็นสิ่งที่สำคัญต่อทุกคน แม้ว่าการศึกษามีได้บ่งบอกถึงระดับความสำเร็จในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต แต่หากทุกคนสามารถเรียนรู้และยกระดับการศึกษาของตนเองให้สูงขึ้น ก็จะสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาต่อยอดหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองได้รวดเร็วและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผู้ที่ได้รับการศึกษาส่วนใหญ่จะได้รับการพัฒนาระบบความคิด ระบบการจัดการ ตลอดจนด้านอารมณ์และจิตใจ ทั้งยังได้รับใบรับรองคุณวุฒิที่สามารถนำไปสู่งานที่มีรายได้สูงกว่าเดิม

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน  
 กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีตำแหน่งงานที่จะเดินทางไปทำในไต้หวันต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่งที่มีตำแหน่งงานที่จะเดินทางไปทำในไต้หวันต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการไปทำงานในต่างประเทศไม่ว่าจะไปทำด้วยตำแหน่งงานใดก็มีเป้าหมายในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ การเป็นลูกจ้างที่นายจ้างให้ความยอมรับและและพึงพอใจในการทำงาน และประสบความสำเร็จในการทำงานเพื่อนำรายได้ที่ได้รับส่งกลับมาให้ครอบครัว และที่สำคัญที่สุดไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งงานใด ล้วนเป็นงานที่สุจริตต่างก็มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจและมีเกียรติของตนเอง คนหางานจึงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งใดก็ตาม

### 3.แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ในการกระตุ้นให้คนหางานเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน กรณีศึกษา : บริษัทจัดหางานจัดส่ง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาคุณภาพและปรับปรุงการอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ เพื่อกระตุ้นให้คนหางานเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการสร้างสื่อการเรียนรู้และจัดรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับคนหางาน สร้างสื่อการเรียนรู้ที่สามารถทำให้คนหางานเข้าใจง่ายและตระหนักถึงความสำคัญในสิทธิ หน้าที่ของตนขณะที่ทำงานในต่างประเทศ เพื่อกระตุ้นให้คนหางานมีทักษะในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ตลอดจนสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะพาตนเองไปสู่ความสำเร็จตามที่ปรารถนา เช่น การสร้างภาพยนตร์สั้นจำลองชีวิตของคนหางาน หรือการเล่าประสบการณ์จริงจากคนหางานทั้งที่ประสบความสำเร็จและความล้มเหลวในการ เป็นต้น นอกจากนี้วิทยากรหรือเจ้าหน้าที่บรรยายในแต่ละหัวข้อ ต้องพัฒนาทักษะการพูดในที่สาธารณะของตนเองให้มีความหลากหลาย ตลอดจนความรู้ในเนื้อหาที่บรรยายให้มีความถูกต้องมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการปรับปรุงสื่อการเรียนรู้และรูปแบบที่ใช้ในการอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้คนหางาน
2. หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดให้มีการฝึกอบรมวิทยากร หรือเจ้าหน้าที่ผู้บรรยายการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการเป็นวิทยากรที่ดี

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. ควรเพิ่มตัวแปรต้นอื่นๆ ในการศึกษา เช่น เหตุผลในการไปทำงานต่างประเทศ ความคาดหวังในการประกอบอาชีพ ประสบการณ์ในการทำงาน หรือประสบการณ์การไปทำงานในต่างประเทศ
2. ควรศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศอื่นๆ เช่น ประเทศญี่ปุ่น รัฐอิสราเอล สาธารณรัฐเกาหลี และสาธารณรัฐโปรตุเกส เป็นต้น และการจัดส่งในรูปแบบอื่นๆ เช่น รูปแบบการจัดส่งโดยรัฐ และการแจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง

### บรรณานุกรม

#### ภาษาไทย

- กรมการจัดหางาน.(2562). การเคลื่อนย้ายแรงงานอาเซียนในมิติของกรมการจัดหางาน. กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <https://www.doe.go.th/>
- กรมการจัดหางาน.(2562). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ. กรุงเทพฯ.สืบค้นจาก <https://www.doe.go.th/>
- กันยา สุวรรณแสง. (2544). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรวิทยา.
- กิริติภาพัชร์ กษิตติศ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรี วรรณษาเจริญกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสยาม.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ณัฐจิภา บุรณกุล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงาน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่.** การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดร.รชนี จิตคำรพ. (2561). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.**
- ดลฤดี ไชยศิริ. (2563). **การส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การเรียนรู้แบบ ผสมผสานร่วมกับแนวคิดเกมิฟิเคชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียน ผดุงนารี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราช ภัฏมหาสารคาม.**
- ต้อย ชุมสาย, ม.ล. (2508). **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน.** พิมพ์ครั้งที่ 2. พระนคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- เต็มศักดิ์ คทวนิช. (2546). **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทัศนาศ พูทอง. (2544). **ผลของการอ่านหนังสือสารคดีชีวประวัติต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- บุญเลิศ คำปิ่น และคณะ. (2558). **การใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์**
- ประกิจ อยู่กรุง. (2561). **การขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของ กรมการจัดหางาน : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล. สาร นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม.**
- พัชรินทร์ ก่อเลิศวรพงศ์, อัมพร ศรีประเสริฐสุข, พรเพ็ญ ไตรพงษ์และยุทธพงษ์ ลีลาภิไพศาล. (2560). **การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต**
- ภทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ, ปารีชาติ จันท์เพ็ญ, ทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์, กมล โพธิเย็น. (2554). **การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโต กรณีศึกษานักเรียนชั้น ประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนนทบุรี. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**

- ภักพอล นันทาวีราช. (2551). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อการออกกำลังกาย และความเชื่ออำนาจภายในตน ที่พยากรณ์พฤติกรรมออกกำลังกายของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภารตี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนตรี.
- โมลี สุทธิโมลิโพธิ. (2563). **ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.** วารสารพุทธจิตวิทยา, 5(2), 12-17. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jbp/article/view/246154/167745>
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : SK Booknet.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. (2555). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่.** วารสาร Foe Quality Vol.18 No.174 April 2012. น.86-87
- วรรณฐิยา ไชยลา. (2550). **การศึกษาทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเรียนต่างกัน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศธร บริสุทธิ์นฤดม. (2557). **คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริพร ยศชนาวรรกุล. (2561). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย.
- สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา. (2557). **ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อนันต์ เสรมสุวรรณ. (2559). **การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในนักเรียนที่ประสบความสำเร็จของนักเรียนโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา.
- อารีย์ พันธมณี. (2542). **จิตวิทยาการเรียนการสอน.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ต้นอ้อ 1999.
- เอี่ยมพร บัวสรวง. (2551). **รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

**แนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราด**  
**ภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0”**  
**Guidelines For the Development of Thai Bureaucracy In Trat Province**  
**Under “Thailand Policy 4.0”**  
**อัฐชัย อันมาก**  
**รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราด ภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราด ภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0”

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า (1) แนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราด ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 บุคลากรของหน่วยงานราชการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน การกำหนด แนวทางในการให้บริการประชาชนต้องยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการบูรณาการฐานข้อมูล และการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การบริการประชาชนเกิดความสะดวกรวดเร็ว มุ่งแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราดภายใต้ นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านนวัตกรรม และด้านผู้รับบริการ

**คำสำคัญ :** การพัฒนา ระบบราชการไทย นโยบาย 4.0 จังหวัดตราด

**ABSTRACT**

This study aims to 1) To study the development of Thai bureaucracy in Trat province under the policy Thailand 4.0. 2) To study the factors affecting the adoption of digital technology in the development of Thai bureaucracy in Trat province under the policy Thailand 4.0.

The data of general information (1) Thai Bureaucratic Development in Trat province under Thailand Policy 4.0. Personnel of government agencies must have an understanding of the implementation of appropriate technology systems to facilitate the service of the public. The approach designation for serving the people must be based on the principles of Citizen – Centric Government. Database integration and collaboration with other agencies are integrated to make public services convenient and fast. Government Aim to solve the needs of the people without waiting for the public to contact us for services. (2) Factors affecting the adoption of

digital technology in the development of Thai bureaucracy in Trat province under the Thailand 4.0. policy including personnel, service processes, innovation and service recipients.

**Keywords:** Development, Thai Bureaucracy, Policy 4.0, Trat Province

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศ (International Technology : IT) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก อุปกรณ์ดิจิทัลต่าง ๆ ที่เชื่อมต่อกับระบบอินเทอร์เน็ต มีจำนวนมากขึ้นซึ่งเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของมนุษย์ส่งผลให้เกิดข้อมูลจำนวนมาก การได้รับข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์ ทันเวลา และตรงกับความต้องการใช้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทันเหตุการณ์ หลายประเทศทั่วโลกเริ่มมีการปรับตัวไปสู่ความเป็นดิจิทัล โดยภาครัฐในหลายประเทศเริ่มเปลี่ยนแปลงจากระบบรัฐบาลแบบเดิมไปสู่ระบบรัฐบาลดิจิทัล สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าในอนาคตทิศทางการพัฒนารัฐบาลมีแนวโน้มเกิดขึ้นอย่างแน่นอน แนวคิดที่จะมีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานของรัฐสู่การเป็นหน่วยงานดิจิทัล เป็นแนวคิดที่มาจากการประชุมคณะกรรมการเตรียมการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจดิจิทัลและสังคม ครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2559 ที่ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุม การประชุมในครั้งนี้มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นการปฏิรูปประเทศไปสู่ DIGITAL THAILAND กล่าวคือ ประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนานวัตกรรม พัฒนาข้อมูล พัฒนาทุนพัฒนามนุษย์ และพัฒนาทรัพยากรอื่นใด เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (อนันต์ โพธิกุล, 2563, หน้า 106)

รัฐบาลภายใต้การนำของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี จึงได้ประกาศนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้รองรับเทคโนโลยีที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับตัว จัดระบบการให้บริการประชาชนให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลักสามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่ยึดของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยได้มีนโยบายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างชัดเจน โดยได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผน Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (อนันต์ โพธิกุล, 2563, หน้า 92)

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงระบบการบริหารราชการแผ่นดิน โดยมีการผลักดันให้ทุกองค์กรของรัฐเข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation) หรือการเป็นภาครัฐที่เชื่อมโยงเสมือนเป็นองค์กรเดียว เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม การบริการและการทำงานให้กับชุมชน สังคม และประเทศ โดยมีภาครัฐเป็นฐานต่อยอดการพัฒนา และสร้างคุณค่าร่วมกันกับทุกภาคส่วน จัดเตรียมและบูรณาการข้อมูล และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์ ทั้งในด้านการตัดสินใจเชิงนโยบาย การกำกับติดตาม การพัฒนาบริการ และการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงเปิดให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึง แบ่งปัน และนำไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการจัดบริการรูปแบบใหม่ที่บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยเริ่มต้นจากบริการสำคัญที่ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน จัดทำระบบกลางหรือแอปพลิเคชัน (Application) สนับสนุนการทำงานที่ได้มาตรฐานและได้รับการกำกับดูแลมาตรฐานความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัวบุคคล เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบนิเวศด้านดิจิทัล ที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับระหว่างกัน เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน บนหลักความสมดุล

แผน Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นโมเดลเศรษฐกิจที่จะทำให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุล เพื่อเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ประเทศในโลกรุ่นใหม่ ตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้วางไว้ โดยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยขับเคลื่อนผ่านกลไก “ประชารัฐ” (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2559, หน้า 8 – 9)

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม คือการพัฒนาประเทศให้สามารถสร้างสรรค์เทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้วยการปรับปรุงและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน สร้างสรรค์นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (อนันต์ โพธิกุล, 2563, หน้า 93)

ความท้าทายของระบบราชการในบริบท “ประเทศไทย 4.0” คือทำอย่างไรให้การบริหารราชการ มีธรรมาภิบาล เพื่อให้ประชาชนมีความสุขจากการได้รับบริการของภาครัฐ โดยมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการประชาชน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการเป็นเสาหลักในการขับเคลื่อนประเทศแบบเชิงรุก ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตได้ แต่เนื่องด้วยภาครัฐมีข้อจำกัดเกี่ยวกับขีดความสามารถของบุคลากรในภาครัฐ ซึ่งต้องเร่งปรับตัวรองรับการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นการยกระดับระบบราชการไทย ให้สอดคล้องกับนโยบาย “ประเทศไทย 4.0”

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราดภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0”
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราดภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0”

## ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราด ภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านกระบวนการการให้บริการ ด้านนวัตกรรม และด้านผู้รับบริการ

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ขนาดตัวอย่าง 9 คน

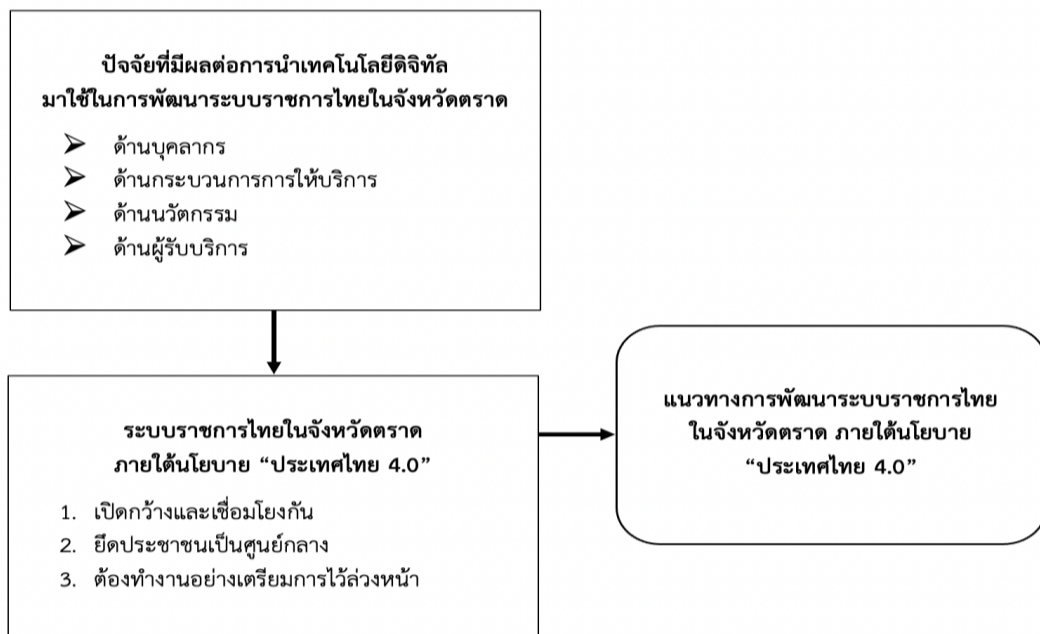
### ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ศาลากลางจังหวัดตราด

### ขอบเขตด้านเวลา

ทำการศึกษาตั้งแต่ เดือนมิถุนายน ถึง เดือนสิงหาคม พุทธศักราช 2565

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



## แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราด ภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบราชการ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบราชการไทย
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบาย “ประเทศไทย 4.0”
5. ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดตราด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธี คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ขนาดตัวอย่าง 9 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย

1. การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) จากแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารการวิจัย และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบราชการไทย ภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0”
2. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เป็นการลงพื้นที่ภาคสนาม เข้าไปศึกษาข้อมูลด้วยตัวของผู้วิจัยเอง โดยผู้วิจัยเข้าร่วมในการสนทนากับบุคลากรภายในหน่วยงาน ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่และระหว่างการให้บริการประชาชนที่เข้ามาติดต่อขอรับบริการภายในหน่วยงาน โดยการจดบันทึกสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานและการให้บริการ
3. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราด ภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” โดยการใช้คำถามปลายเปิดในการสัมภาษณ์ เพื่อให้ข้อคำตอบมีความยืดหยุ่น และเปิดกว้าง สามารถแสดงความคิดเห็นหรือทรรศนะได้อย่างหลากหลาย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) และการลงพื้นที่ภาคสนามในการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ประกอบด้วย

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่ภาคสนามในการสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 9 คน ซึ่งแบบสัมภาษณ์นี้ ผู้วิจัยสร้างมาจากกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย โดยคำถามในแบบสัมภาษณ์เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อเปิด

โอกาสให้แก่ผู้ให้สัมภาษณ์มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่หรือแสดงทรรศนะได้อย่างหลากหลาย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหนังสือ และเอกสารงานวิชาการต่างๆ ทั้งที่เป็นหนังสือและสื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ งานเขียนทางวิชาการ บทความทางวิชาการ ตลอดจนหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร สื่อสิ่งพิมพ์ ประเภทต่าง ๆ ในการนี้ผู้วิจัยจะเลือกเฉพาะในส่วนที่เชื่อมโยง หรือที่มีส่วนสัมพันธ์กับเนื้อหาสาระ และกรอบแนวคิดในการวิจัย และเป็นข้อมูลที่มีส่วนสัมพันธ์กับบทสัมภาษณ์

### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราด ภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาตามแนวคิดทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์และการสัมภาษณ์เชิงลึก มาทำการสังเคราะห์และรวบรวมประเด็นที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์และสรุปเป็นผลการศึกษามาวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

### **สรุปผลการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราดภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด จำนวน 9 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ 4 ส่วน ดังนี้

#### **ส่วนที่ 1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราด ภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0”**

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรของหน่วยงานราชการภายในจังหวัดตราดจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน การกำหนดนโยบาย ขั้นตอน และแนวทางในการให้บริการประชาชน ต้องยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลาง ขับเคลื่อนงานด้วยการใช้นวัตกรรมให้สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0 โดยการเน้นให้ความสำคัญกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ประยุกต์เข้ากับเทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพื่อให้การบริการประชาชนมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ภาครัฐจะต้องนำหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาปรับเปลี่ยนแนวคิด และวิธีการทำงานใหม่โดยเน้นให้ความสำคัญกับประชาชนเป็นหลัก ในด้านข้อมูลต่าง ๆ ส่วนราชการภายในจังหวัดตราดจะต้องมีการบูรณาการฐานข้อมูลและการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การบริการประชาชนเกิดความเหมาะสม สะดวก และรวดเร็ว หน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตราดเองต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบเดิมเป็นการทำงานในเชิงรุก แก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

## ส่วนที่ 2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราดภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0”

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ในการพัฒนาระบบราชการ ต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงานของรัฐ โดยจัดให้มีรายละเอียดขั้นตอนและวิธีการในการติดต่อขอรับบริการให้ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการได้ศึกษา และจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่สามารถให้คำแนะนำขั้นตอนหรือวิธีการติดต่อขอรับบริการไว้คอยอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในกรณีที่มีข้อผิดพลาดเกี่ยวกับระบบในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐต้องสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในเบื้องต้น หรือมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญคอยสนับสนุนช่วยเหลือ เพื่อให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว และที่สำคัญเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ต้องมีความทันสมัย สามารถใช้งานได้จริง ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย มีขั้นตอนการใช้งานที่ไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อน ตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อให้ประชาชนที่มาขอรับบริการสามารถใช้งานได้สะดวก และได้รับการด้วยความรวดเร็ว

## ส่วนที่ 3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราดภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0”

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัญหาในเชิงโครงสร้างของระบบราชการไทย โดยที่ส่วนกลางกำหนดนโยบายที่ราชการในส่วนภูมิภาคยังไม่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายที่ส่วนกลางกำหนด และระบบราชการมีขนาดใหญ่ตามอายุที่เพิ่มขึ้น มีการแบ่งโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ที่มีความซับซ้อน ส่งผลให้มีสายการบังคับบัญชาและการกำกับดูแลหลายชั้น เพราะฉะนั้นการทำงานของระบบราชการจึงมีขั้นตอนมาก สร้างความล่าช้าต่อการให้บริการและการพัฒนาระบบราชการให้เป็นระบบราชการ 4.0 กระบวนการในการพัฒนาระบบราชการ 4.0 จะต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน เพื่อที่จะได้พัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ สำหรับข้าราชการที่มีอายุราชการมาก หรือมีอายุมาก จะต้องปรับตัว ปรับกระบวนการทำงาน รวมทั้งค่านิยมผิด ๆ ในเรื่องของการทำงานที่มีการสืบทอดกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่ยังคงไม่ได้หายไปจากระบบราชการดังจะเห็นได้ชัดคือเรื่องของระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบราชการไทยอย่างมาก ทำให้ข้าราชการที่มีความสามารถไม่สามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ การดำเนินการต่าง ๆ ของภาครัฐ ยังคงต้องมีการครอบงำของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ มาควบคุมการปฏิบัติงาน อีกทั้งประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผล ขาดความโปร่งใส และการเปิดเผยในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้ทั้งหมด และยังไม่สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ซึ่งจะต้องมีการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานดังกล่าวด้วย

## ส่วนที่ 4. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาระบบราชการในจังหวัดตราดภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0”

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า การพัฒนาระบบราชการให้สอดคล้องกับนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ต้องเริ่มจากการผลักดันภาครัฐไปสู่ระบบราชการ 4.0 ด้วยการปฏิรูปทัศนคติและพฤติกรรม

ของบุคลากรควบคู่ไปกับการปฏิรูปโครงสร้างและกฎระเบียบ เพื่อให้ระบบราชการสนองต่อความต้องการของประชาชน และปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว การทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนร้องขอความช่วยเหลือ หรือเข้ามาติดต่อขอรับบริการ การใช้ประโยชน์จาก Big Government Data และระบบดิจิทัลสมัยใหม่เพื่อจัดการบริการสาธารณะให้ตรงกับความต้องการของประชาชน และประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของราชการได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนผ่านการติดต่อได้หลากหลายช่องทางผสมผสานกัน เช่น การเข้ามาติดต่อด้วยตนเอง การติดต่อผ่านระบบอินเทอร์เน็ต หรือการติดต่อผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ ข้าราชการในฐานะเป็นกลไกการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงานราชการกระทรวงหรือกรมใดจะต้องร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม บูรณาการการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา แนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราดภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราด ภายใต้ นโยบาย “ประเทศไทย 4.0”

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราดภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” เป็นไปตามแนวคิดและทฤษฎีเรื่องระบบราชการไทย 4.0 ซึ่งอยู่ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 เนื่องจากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราด สามารถสรุปเป็นแนวทางของส่วนราชการในจังหวัดตราด โดยบุคลากรของหน่วยงานราชการภายในจังหวัดตราดจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน ตรงกับแนวคิดของระบบราชการไทย 4.0 ในเรื่องของภาครัฐ มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) คือ การประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง ปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ ด้วยการนำหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการทำงานแบบพลิกโฉม โดยเน้นให้ความสำคัญกับประชาชนในด้านข้อมูลเป็นส่วนราชการภายในจังหวัดตราดจะต้องมีการบูรณาการฐานข้อมูลและการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่นในจังหวัดตราด เพื่อให้การบริการประชาชนเกิดความสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งตรงกับแนวคิดของระบบราชการไทย 4.0 ในเรื่องของภาครัฐเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) กล่าวคือ ประชาชนหรือบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ สามารถตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้มีกลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม เข้ามามีส่วนร่วม ขณะเดียวกันต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องกัน ทั้งการบริหารราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น และแนวทางสุดท้าย

ส่วนราชการของจังหวัดตราดจะต้องทำงานในเชิงรุก มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งตรงกับแนวคิดของระบบราชการไทย 4.0 ในเรื่องของภาครัฐยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) คือ การจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลา

สอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญตา เบ็ญจะจันทร์ (2564) “ไทยแลนด์ 4.0 กับการปรับตัวของข้าราชการไทย” ในแนวทางของการปรับตัวของข้าราชการ มุมมอง ทิศนคติการทำงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 แนวทางการทำงานที่ต้องเชื่อมโยงและบูรณาการร่วมกันกับทุกภาคส่วน และแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราด ภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0”

ผลการวิจัยพบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้การบริการประชาชนมีความสะดวกรวดเร็วและลดขั้นตอนการดำเนินงาน รวมทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาระบบราชการของจังหวัดตราด เพื่อให้ระบบราชการในจังหวัดตราดมีประสิทธิภาพสูงตามแนวคิดระบบราชการ 4.0 เพื่อรองรับการเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) อันเป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บข้อมูลและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง real time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่างสูงและมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการได้ในทุกที่ ทุกเวลา ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

การประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการเตรียมรับมือกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างคุณค่าให้องค์กร มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างฉับพลัน ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวพร้อมรับกับการเป็นสำนักงานสมัยใหม่ เพื่อสร้างนวัตกรรม (Innovation) คิดค้นและแสวงหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้มีการปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะ และนโยบายสาธารณะที่ตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

การปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ดังนั้นการพัฒนาระบบราชการของจังหวัดตราด จึงต้องตอบสนองนโยบายประเทศไทย 4.0 รวมกันบูรณาการระหว่างหน่วยงานในจังหวัดตราด เพื่อเป็นการประสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) อันเป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกันหรือทำงานด้วยกัน

ไปสู่การร่วมมือกันอย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบประชาธิปไตย

สอดคล้องกับการศึกษาของ วิชชุตตา ธนพูนไพศาล (2560) “การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง” นรินทิรา ผิวโต (2562) “กลยุทธ์การบริหารงานภายใต้ระบบราชการ 4.0: กรณีศึกษา เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จังหวัดฉะเชิงเทรา” และ ขวัญตา เบ็ญจะจันทร์ (2564) “ไทยแลนด์ 4.0 กับการปรับตัวของข้าราชการไทย” ในปัจจัยของบุคลากรภาครัฐจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านกระบวนการทำให้บริการที่จะต้องมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน เพื่อลดความซับซ้อนของงาน ปัจจัยด้านการนำนวัตกรรม เข้ามามีส่วนในการปรับปรุงและออกแบบการให้บริการประชาชนให้มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็ว และปัจจัยด้านผู้รับบริการที่ส่วนราชการจะต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการแก้ไขปัญหาให้ประชาชน และบริการประชาชนโดยที่ไม่ต้องรอให้ประชาชนร้องขอความช่วยเหลือ

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยในจังหวัดตราด ภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” หน่วยงานของส่วนราชการในจังหวัดตราด จะต้องมีการปรับเปลี่ยนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0 ผู้บริหารของส่วนราชการไม่ควรมีทัศนคติเกี่ยวกับอำนาจนิยม การปรับเปลี่ยนแนวความคิดหรือการให้ความรู้แก่ผู้บริหารเป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยการจัดตั้งโครงการอบรมผู้บริหารระดับต้น เพื่อสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างระบบราชการในจังหวัดตราดกับระบบราชการในจังหวัดอื่นข้างเคียงภายในภูมิภาคตะวันออก ที่ดำเนินการภายใต้ นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” เพื่อนำข้อมูลที่ศึกษาดังกล่าวไปใช้เป็นตัวอย่างในการเปรียบเทียบระหว่างระบบราชการภายในภูมิภาคตะวันออก

2. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป อยากรู้ให้มีการศึกษามุมมองของผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” เพราะจะได้ทราบวิธีการและขั้นตอนในการจัดการปัญหาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559, พฤศจิกายน). **พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน.**
- การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง). (2564, 25 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 138 ตอนพิเศษ 44 ง. หน้า 23 - 62.
- กิตติคุณ สีทองคำ. (2564). **ทัศนคติและผลกระทบของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร.** วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ขวัญตา เบ็ญจะจันทร์. (2564). **ไทยแลนด์ 4.0 กับการปรับตัวของข้าราชการไทย.** วารสารการพัฒนาระบบบริหารนวัตกรรมสังคม, ปีที่ 3 (2). กรกฎาคม - ธันวาคม 2564.
- ชลาทิพย์ ชัยโคตร. (2560). **การบริหารราชการไทย.** อุดรธานี: เอกสารการสอน.
- ณัฐพงษ์ คันธรส, อัมฤตา สารธีวงศ์, อัญชิชา รุ่งแสง, และ ฐาปนี ชุมพลวงศ์, (2564). **การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม: จากแนวคิดสู่การพัฒนาภาครัฐในยุคประเทศไทย 4.0..** วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, ปีที่ 7 (2). กรกฎาคม - ธันวาคม 2564.
- นรินทิรา ผิวโต. (2562). **กลยุทธ์การบริหารงานภายใต้ระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษา เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จังหวัดฉะเชิงเทรา.** (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562\\_1582276144\\_6114830052.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1582276144_6114830052.pdf)
- ประยูร อัครบวร, (บรรณาธิการ). (2558). **ระบบบริหารราชการของราชอาณาจักรไทย.** กรุงเทพฯ: กรรณการพิมพ์
- ปรียวรรณ สุวรรณสุนย์. (2562). **ระบบราชการไทย 4.0.** สืบค้น 20 มิถุนายน 2565 สืบค้นจาก <https://library.parliament.go.th/sites/default/files/assets/files/works/academic%20office/radio%20scripts/pdf/2562-04/NALT-radioscript-rr2562-apr6.pdf>
- ไททัศน์ มาลา. (2561). **การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance: NPG): แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการจัดการปกครองท้องถิ่น.** วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 8 (1), หน้า 179 - 194.
- มณีนุช ภูยงดี, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์, และจากรุวรรณ เขียวน้ำชุม. (2564). **สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.** วารสารรัชต์ภาคย์ มหาวิทยาลัยนครพนม ปีที่ 15 ฉบับที่ 40
- วิชชุดา ธนพูนไพศาล. (2560). **การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง.** (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2560\\_1561118462\\_6014830022.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2560_1561118462_6014830022.pdf)

- สุพรรณณี รัตนโรจน์มงคล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารของรัฐขนาดใหญ่ ABC. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุรัชพงษ์ สิกขาบัณฑิต, (2560) นโยบายประเทศไทย ๔.๐ : โอกาส อุปสรรค และผลประโยชน์ของไทยในภูมิภาคอาเซียน. สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560). แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (มติคณะรัฐมนตรีวันที่ 26 กันยายน 2560). ค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2565, สืบค้นจาก [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/process\\_devskill\\_digital.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/process_devskill_digital.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). ประเทศไทย 4.0 - ระบบราชการ 4.0 โครงการห้องปฏิบัติการนวัตกรรม. สืบค้นจาก <https://www.opdc.go.th/content/Mzk>
- สำนักงานจังหวัดตราด. แผนพัฒนาจังหวัดตราด พ.ศ. 2561 - 2565 (ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565). สืบค้นจาก [http://www.trat.go.th/admin/upload/file/plandev2561-2565\\_review2565\\_2.pdf](http://www.trat.go.th/admin/upload/file/plandev2561-2565_review2565_2.pdf)
- อนันต์ โพธิกุล, ว่าที่ร้อยตรี, (บรรณาธิการ). (2563). **สัมมนาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในภาครัฐ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- เอกวิทย์ มณีธร. (2549). ระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนของไทย. ชลบุรี: เอกสารการสอน.
- อำนาจ บัวศิริ, (2559) **มหาวิทยาลัยสงฆ์กับนโยบายประเทศไทย 4.0**. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มจร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ปีที่ 14 ฉบับที่ 2



# คุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาล ตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม

## QUALITY WELFARE SERVICES OF SALYA SUB-DISTRICT

### MUNICIPALITY, NAKHON PATHOM PROVINCE

อัมพร กรอบทอง<sup>1</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาล ตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม และ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีสิทธิรับเบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม จำนวน 790 คน กลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก แล ด้านคุณภาพในการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

**คำสำคัญ:** คุณภาพการให้บริการ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ เทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม

## ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the quality welfare services of Salaya Sub-district Municipality, Nakhon Pathom Province, and (2) to study the relationship between variables affecting the quality of sub-district welfare service of Salaya Municipality, Nakhon Pathom Province.

The research was quantitative. The population was the elderly who were entitled to the living allowance of Salaya Sub-district Municipality, Nakhon Pathom Province, totaling 790 people. The sample using the method of Taro Yamane was a sample of 266 people. The tools used in the study were questionnaires. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, and deviation.

The results found that (1) the quality of sub-district welfare services of Salaya Sub-district Municipality, Nakhon Pathom Province were in 4 areas, namely: processes and procedures for providing services, personnel facilities service and quality of service, overall, it was at a high level and, (2) the relationship between the variables affecting the quality of sub-district welfare service of Salaya Sub-district Municipality, Nakhon Pathom Province was a positive correlation with the effectiveness of the welfare allowance service of Salaya Sub-district Municipality, Nakhon Pathom Province, statistically significant at 0.01.

**Keywords:** Service Quality, Salaya Sub-district Municipality,  
Nakhon Pathom Province

## บทนำ

ประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในแง่ของจำนวนและอัตราส่วน ต่อประชากรทั้งประเทศ อันสืบเนื่องมาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ การพัฒนาทางด้านการแพทย์ และสาธารณสุข และนโยบายการวางแผนครอบครัวที่ทำให้การเกิดลดลงอย่างมาก ความสำเร็จจากนโยบายวางแผนครอบครัว เพื่อลดอัตราการเกิดของประชากรไทย และการพัฒนามาตรฐาน คุณภาพ การให้บริการด้านสาธารณสุขได้ส่งผลให้ประชากรไทยมีอายุยืนขึ้น ในอัตราที่รวดเร็ว ผลกระทบดังกล่าวทำให้โครงสร้างประชากรไทยในอนาคตอยู่ในสภาวะที่เรียกว่า ประชากรสูงอายุ (กมลชนก เบญจภุมริน, 2556) เมื่อผู้สูงอายุมีจำนวนมากขึ้น ความต้องการในการได้รับความดูแลจากหน่วยงานภาครัฐจึงมากขึ้น ซึ่งสิ่งหนึ่งที่ผู้สูงอายุจะได้รับ คือ การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ (สุตารัตน์ สุดสมบูรณ์, 2557)

เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หมายถึง สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุรูปแบบหนึ่ง เพื่อจัดสรรงบประมาณของรัฐบาล ในการสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้กับผู้สูงอายุในชุมชน หรือในหมู่บ้านต่างๆ ทั่วประเทศ ซึ่งประสบปัญหาความเดือดร้อน เนื่องจากไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู ถูกทอดทิ้ง และไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง ได้ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและชุมชนได้โดยปกติตามควรแก่สภาพ โดยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ เป็นเงินจุนจลตลอดชีพ (เทศบาลตำบลตลาด, 2560) การจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และเพื่อให้ผู้สูงอายุ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างเหมาะสม สามารถช่วยสนับสนุนและบรรเทาความเดือดร้อนในภาวะวิกฤตให้ ผู้สูงอายุ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานอันเป็นแนวทางที่จะช่วยให้คุณภาพชีวิต ของผู้สูงอายุดีขึ้น และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ตั้งไว้ แต่อย่างไรก็ตามมีผู้สูงอายุที่ยังไม่สามารถเข้าถึง สวัสดิการที่รัฐบาลจัดสรรได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากอาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล และเป็นผู้สูงอายุที่ไม่มีผู้ดูแลหรือไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ (เมธี ฤกษ์แบบ, 2555)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 จึงได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น และได้บัญญัติหมวดที่ 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้เป็นการเฉพาะ ตั้งแต่มาตรา 281 ถึงมาตรา 290 เพื่อกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ว่า รัฐต้องให้ความสำคัญแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ โดยทั่วไปในการดูแลประชาชนในท้องถิ่น และได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัด สวัสดิการแก่ผู้สูงอายุไว้ ดังนี้

คือ มาตรา 53 บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้ เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสม คักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ (พิมพ์ลภัส รัชชวงศ์, 2554)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางการปฏิบัติในการจ่ายเงินตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ซึ่งเป็นการดำเนินงานเพื่อรองรับนโยบายรัฐบาลเพื่อใช้ดำเนินการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้ได้รับความสะดวกในการรับเงิน และสามารถตรวจสอบสถานะมีชีวิตของผู้รับเงินได้ รวมถึงมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ที่ได้รับสิทธินำไปใช้ประโยชน์และนำเงินไปดำรงชีพในชีวิตประจำวันได้โดยงบประมาณสำหรับการจัดสรรเป็นเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุนั้น เป็นการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลที่จัดสรรงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในลักษณะของเงินอุดหนุนทั่วไปสำหรับสนับสนุนเป็นเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุโดยเฉพาะ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการเบิกจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายงานขอรับจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ นับตั้งแต่เดือนตุลาคม 2554 เป็นต้นมา การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจ่ายในอัตราแบบขั้นบันได ตามช่วงอายุของผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2554 (ฤทธิเดช ภูจิรัง, 2558)

เทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ด้านต่าง ๆ รวมถึง การจ่ายเงินสงเคราะห์ เพื่อการยังชีพผู้สูงอายุตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 เดือนละ 1 ครั้ง ตามวงการจัดสรร งบประมาณของรัฐ ผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 60 – 69 ปี ได้รับเงินเดือนละ 600 บาท ผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 70 – 79 ปี ได้รับเงินเดือนละ 700 บาท ผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 80 – 89 ปี ได้รับเงินเดือนละ 800 บาท ผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 90 ปีขึ้นไป ได้รับเงินเดือนละ 1,000 บาท (กองวิชาการและแผนงานพัฒนาชุมชน, 2559) แต่การดำเนินงานที่ผ่านมา ยังพบปัญหาในการบริการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญด้านการบริการ ด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร มักประสบกับปัญหาการจัดบริการที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุได้รับการร้องเรียนบ่อยครั้ง (อาภรณ์รัตน์ เลิศไฝรอด, 2553)

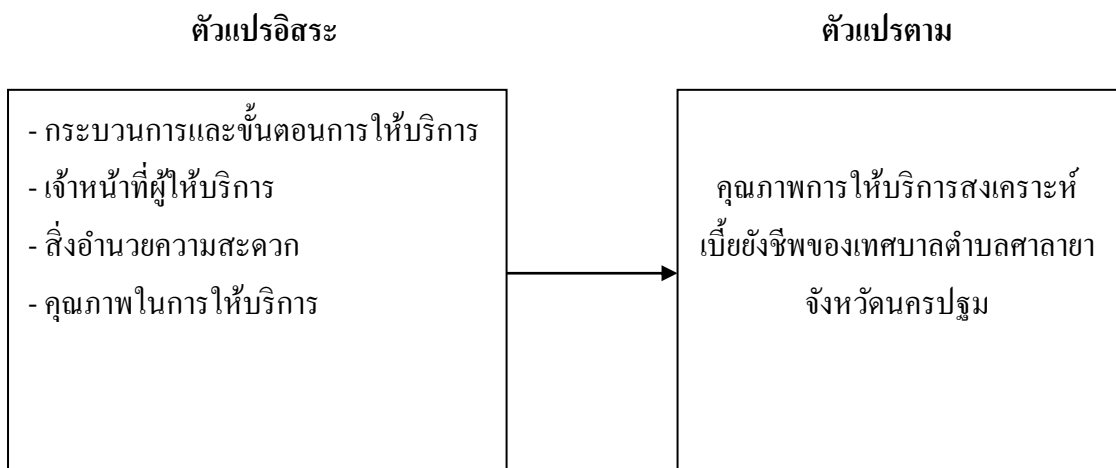
จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเรื่อง คุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม เพื่อศึกษาการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพในแต่ละด้าน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็น

แนวทางปรับปรุง กระบวนการบริการให้ได้มาตรฐานและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อทราบข้อบกพร่องและนำมาปรับปรุงคุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐมให้ดียิ่งขึ้น

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

ผู้สูงอายุที่มีสิทธิรับเบี้ยยังชีพในเขตเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพ หมายถึง คุณภาพของการให้บริการในด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้จัดไว้ให้บริการแก่ผู้มารับบริการของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม จนเกิดความพึงพอใจและประทับใจแก่ผู้มารับบริการในระดับมากที่สุด

2. การสงเคราะห์เพื่อการยังชีพ หมายถึง การจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพแก่ผู้สูงอายุตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยความพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2553

3. ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสัญชาติไทย และมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม

4. ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดความสำเร็จของการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุผู้ขอรับบริการของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบคุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม
2. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม
3. นำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการและขั้นตอนการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐมให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

## ผลการวิจัย

### ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 266 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 165 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 และเป็นเพศชาย 101 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9

กลุ่มตัวอย่าง อายุมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 60-69 ปีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 70-79 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ช่วงอายุ 80-89 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และต่ำสุดมีอายุมากกว่า 90 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษามากที่สุดอยู่ที่ประถมศึกษา มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 84.9 รองลงมา คือ ไม่ได้รับการศึกษามีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และมัธยมศึกษา มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างประกอบอาชีพเกษตรกรรมมากที่สุด มีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมาคือ ไม่ประกอบอาชีพ มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และอาชีพรับจ้าง มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีรายได้มากที่สุดอยู่ในช่วง 500 บาท – 1,000 บาท มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมามีรายได้ช่วง 300 บาท – 500 บาท มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 และรายได้ช่วงมากกว่า 1,000 บาท มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างได้รับเบี่ยงชีพเป็นระยะเวลาานานที่สุดอยู่ในช่วง 4 ปี- 6 ปี มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาอยู่ในช่วงต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และช่วง 7 ปี- 10 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ18.7 ตามลำดับ

### **คุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี่ยงชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม**

1. ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก
2. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก
4. ด้านคุณภาพในการให้บริการ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก

**สรุป** จากการวัดระดับความคิดเห็นแต่ละด้านตามวัตถุประสงค์และคำถามในการวิจัยตั้งเอาไว้ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการให้บริการการสงเคราะห์เบี่ยงชีพผู้สูงอายุจากเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลตาพระยาในระดับมาก

### **ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้รับบริการการสงเคราะห์เบี่ยงชีพผู้สูงอายุจากเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม**

1. พบว่าเพศผู้ใช้บริการเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นในแนวทางการดำเนินการทั้งในภาพรวมและรายละเอียดทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน
2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้รับเบี่ยงชีพที่ตอบแบบสอบถามต่อแนวทางในการดำเนินการจำแนกตามอายุในภาพรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ และ ด้านคุณภาพในการให้บริการ ไม่มีความแตกต่าง ส่วนด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05
3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้รับเบี่ยงชีพที่ตอบแบบสอบถามต่อแนวทางในการดำเนินการจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความแตกต่าง ยกเว้นด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05
4. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้รับเบี่ยงชีพที่ตอบแบบสอบถามต่อแนวทางในการดำเนินการจำแนกตามอาชีพพบว่าในภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้านไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05



5. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้รับเบี้ยยังชีพที่ตอบแบบสอบถามต่อแนวทางในการดำเนินการจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่าในภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

6. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้รับเบี้ยยังชีพที่ตอบแบบสอบถามต่อแนวทางในการดำเนินการจำแนกตามระยะเวลาที่ได้รับเบี้ยยังชีพพบว่าในภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ยกเว้นด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่มีความแตกต่าง

## อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง **คุณภาพการให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม** พบว่า ความคิดเห็นในการให้บริการอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

### ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ

ผลการศึกษาจากผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พบว่า ความคิดเห็นต่อแนวทางในการดำเนินการให้บริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดของการให้บริการเป็นรายข้อในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระยะเวลาในการได้รับเบี้ยยังชีพมีความเหมาะสม จำนวนเงินที่ได้รับเบี้ยยังชีพมีความเหมาะสม และระยะเวลาในการรับลงทะเบียนมีความเหมาะสม สอดคล้องกับ ฉวีธัญญา แม่นศรี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการสวัสดิการสังคมเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ของเทศบาลเมืองลาดสวาย อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการให้บริการสวัสดิการสังคมเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองลาดสวาย อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านกระบวนการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ด้านเจ้าหน้าที่

### ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

การศึกษาจากผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อแนวทางในการดำเนินการให้บริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดของการให้บริการเป็นรายข้อในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงรายละเอียดของโครงการ ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอรายชื่อผู้สูงอายุเพื่อรับ เบี้ยยังชีพ และประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของผู้สูงอายุเพื่อรับเบี้ยยังชีพ สอดคล้องกับ ราเชนทร์ นพณัฐ วงศกร รวิวงศ์ ศรีทองรุ่ง และวิเชียร วิทยอดุม (2561) ความพึงพอใจของผู้ สูง อ า ยู ต่ อ ก า ร

ให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพขององค์การบริหารส่วนตำบล บางพูด อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่ใช้บริการรับเบี้ยยังชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพูด อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 65-75 ปี มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา หรือเทียบเท่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการเบี้ยยังชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ อันดับที่สองคือ ด้านขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี

### **ด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวก**

การศึกษาจากผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อแนวทางในการดำเนินการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดของการให้บริการเป็นรายข้อในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เจ้าหน้าที่ให้บริการมีมนุษยสัมพันธ์ และพูดจาสุภาพ เจ้าหน้าที่ในการให้บริการมีความกระตือรือร้น เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการให้คำแนะนำให้บริการ เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความรวดเร็ว และการจ่ายเบี้ยยังชีพตรงตามกำหนด สอดคล้องกับ พิษขานา เหลืองอ่อน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ อำเภอพนสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยรวม เห็นด้วยกับ การบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในอันดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวก ด้านการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงาน ด้านการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ และด้านการขึ้นทะเบียนผู้มีสิทธิรับเบี้ยยังชีพ

### **ด้านคุณภาพในการให้บริการ**

การศึกษาจากผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อแนวทางในการดำเนินการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดของการให้บริการเป็นรายข้อในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นต่อการได้รับเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพมีชีวิตที่ดีขึ้นทั้งสุขภาพกายและจิตใจ ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ และประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สูงอายุเพื่อรับเบี้ยยังชีพ สอดคล้องกับ ทศนีย์ สุวดิษฐ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการจ่ายเบี้ยยังชีพ ศึกษากรณีเทศบาลตำบล เจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุมีระดับความคิดเห็นที่เป็นความพึงพอใจต่อการจ่ายเบี้ยยังชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค มีระดับความ

คิดเห็นที่เป็นความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา โดยด้านการให้บริการอย่างเสมอภาคเจ้าหน้าที่มีความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เรียกร้องผลประโยชน์ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ มีวัสดุ อุปกรณ์สำหรับให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามเอาใจใส่หลังรับบริการอยู่เสมอ และด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา ขั้นตอนในการติดต่อขอรับบริการสะดวกรวดเร็ว และไม่ยุ่งยาก

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. เทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไว้รองรับการให้บริการผู้สูงอายุตามนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เพื่อให้การดำเนินงานให้บริการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพเกิดความคล่องตัวมากขึ้น
2. เทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม ควรสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ในการปฏิบัติตนตามระเบียบและกฎหมาย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่าง ๆ
3. เทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม ควรมีการติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบผลการดำเนินงานโครงการตามนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เพื่อสอบถามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และให้การดำเนินงานสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการตามนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อนำไปพัฒนาการให้บริการของเทศบาลตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กมลชนก เบญจภูมริน. (2556). ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการให้บริการการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกระดังงา อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์. (2548). คู่มือเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานรองรับพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์.
- กองวิชาการและแผนงานงานพัฒนาชุมชน. (2559). สถิติของผู้สูงอายุ. ลพบุรี: เทศบาลเมืองบ้านหมี่.
- กิติมา ปรีดีติติก. (2549). การปฏิบัติงานบนพื้นฐานความพึงพอใจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล.
- จรัส สุวรรณมาลา และคณะ.(2547). นวัตกรรมท้องถิ่นไทย เล่มที่ 6: กรณีศึกษาด้านการจัดสวัสดิการสังคม ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและด้านสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.
- ฉรัญญา แม้นศรี. (2562). ประสิทธิภาพการให้บริการสวัสดิการสังคมเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ของเทศบาลเมืองลาดสวาย อำเภอลาดสวาย จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 11(2), 153-163.
- เฉลิมพร โทธีศรีขาม. (2559). ความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่มีต่อการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพองค์การบริหารส่วน ตำบลวัชบุรี อำเภอวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 5(1), 41-60.
- ชวงค์ ฉายะบุตร. (2540). การปกครองท้องถิ่นไทย กรมการปกครอง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2546). บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: แอดิชั่นเพรสโปรดักส์.
- ณัฐกร เอี่ยมบำรุง. (2544). การรับรู้และการปฏิบัติตนเกี่ยวกับสุขภาพของผู้สูงอายุ ในสถานสงเคราะห์คนชรา บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ดำรง ลัทธพิพัฒน์. (2535). สังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทวีชัย วิริยะโกศล. (2541). ความพึงพอใจกับการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สายเจริญพานิช.

- ทองใบ สุตชาลี. (2551). **การวิจัยธุรกิจ**. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทัศนีย์ สุวดิษฐ์. (2554). **ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการจ่ายเบี้ยยังชีพ ศึกษากรณีเทศบาลตำบล เจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทศบาลตำบลตลาด. (2560). **คู่มือการปฏิบัติงานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ**. นครราชสีมา: เทศบาลตำบลตลาด.
- เทศบาลตำบลศาลายา. (2564). **ข้อมูลเทศบาล**. นครปฐม: เทศบาลตำบลศาลายา.
- เทศบาลตำบลอัมผาง. (2563). **ประวัติความเป็นมา**. ตาก: เทศบาลตำบลอัมผาง.
- นลินี โล่ชิงชัยฤทธิ์. (2549). **การประเมินผลการดำเนินงานสวัสดิการสังคมด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิสิต กุศลกีบาง. (2546). **ปัจจัยคัดสรรที่เป็นตัวทำนายความสามารถในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ ไร้ที่พึ่งในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตา ชูโต. (2548). **การประเมินโครงการ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.การพิมพ์.
- นุติพงษ์ ทะวาทักแว่น และคณะ. (2564). **ความพึงพอใจต่อการให้บริการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์**. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 1(5), 47-58.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บงอร อินศิริ. (2544). **องค์ประกอบทางกายภาพของหนังสือที่ทำให้ผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราเลือกหนังสือ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยากร หวังมหาพร.(2547). **นวัตกรรมการนำนโยบายผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- พจนา อินสว่าง. (2555). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข.
- พิชชาภา เหลืองอ่อน. (2559). **การบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิทยา สุราวุธ.(2550). **คุณภาพการให้บริการผู้เสียภาษีอากรของทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากร พื้นที่อุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบอลราชธานี.
- พิมพ์ภัส รัชชวงค์. (2554). **นโยบายสวัสดิการสังคมของภาครัฐที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.** นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2543). **การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. (2562). **การประเมินคุณภาพและความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารราชการงาน อบต. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การบริหารงาน อบต. สำหรับปี 2562.** กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- มาลี รัชตะนาวิน. (2554). **ความต้องการในการรับบริการทางการศึกษาของระบบโรงเรียนของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา.** ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- มิ่งขวัญ ภิวิสัย. (2544). **การศึกษาแนวทางการให้การส่งเสริมสวัสดิการสังคมสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ คนชรา : ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุตรธานี.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เมธี ถูกแบบ. (2555). **ประสิทธิผลการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ.** เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2542). **การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤทธิเดช ภูจิรัง. (2558). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลโนนดินแดง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์.** มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ราเชนทร์ นพณ์ฐวงศกร รวิวงศ์ ศรีทองรุ่ง และวิเชียร วิทยอุดม. (2561). **ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพขององค์การบริหารส่วนตำบล บางพูด อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี.** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์.
- วรเวศม์ สุวรรณระดา และ อาภาพรรณ คำวชิรพิทักษ์. (2552). **ปัญหาเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วันพูนีย์ วาสิกะสิน. (2546). **สวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์**, วารสารสมาคมเศรษฐศาสตร์.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพร เขียวไสว. (2551). **การนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาง จังหวัดสุพรรณบุรี**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภฤทธิ ธาราทิพย์นรา. (2561). **ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ : ศึกษา กรณีเฉพาะเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอ เมือง จังหวัดกำแพงเพชร 1**. รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2543). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2548). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวสู่การศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ**. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). **สถานการณ์และแนวโน้มสังคมผู้สูงอายุไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2547). **พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ: เจ.เอส. การพิมพ์.
- ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย. (2548). **กรม. มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2547). **พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : มปป.
- \_\_\_\_\_. (2542). **พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ: มปป.
- สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์. (2557). **สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย**. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 7(1): 73-82.
- สุนันทา คุ่มเพชร. (2545). **อิทธิพลของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพตนเอง การมีส่วนร่วมในชุมชน และความต้องการบริการสวัสดิการสังคมต่อภาวะสุขภาพจิตผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง ระนอง จังหวัดระนอง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิญา เวชชัย และคณะ. (2548). **การศึกษาโครงการกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุและครอบครัวในชุมชนโครงการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ**. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- อาภรณ์รัตน์ เลิศไพบรود. (2554). **ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะตามหลัก สาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์**.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการคณะสงฆ์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Abraham K. Korman. (1977). **Organizational Behavior. Englewood Cliffs.**New Jersey:  
Prentice Hall.

Barker, A. N. (1980). **Transformational Nursing Leadership : A Vision for the Future.**  
New York: Macmillan Publishing.

French. (1964). **Consumer Satisfaction.** San Francisco: Jersey.

Korman, A.K. (1977). **Organizational Behavior.** New Jersey: Prentice Hall.

Manford, E. (1972). **Job Satisfaction.** London: Longman.

Morgan, Phillip. ed. (1970). **Privatization and the Welfare State.** England : Dartmouth.

Robson, William A. (1953). **Local Government.** in Encyclopedia of Social Science.  
New York: The Macmillan.

Smith. . (1965).**The Management of People at Work.** New York: Macmillan.

Stufflebeam, D. L. (1971). **Educational Evaluation and Decision Making** Itasca.  
Illinois: Peacock.

Wolman Benjamin B. (1973). **Dictionary of Behavior Science.** Von Nestrend:  
Reinhold Company

Wright, Olive Reces Louise (2006). **Client Preferences for Food Services in Acute  
and Chronic Care Facilities: Implication for Services Delivery for an Ageing  
Population.** University of Queensland.





การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19  
ในเขตหนองแขม

PEOPLE'S PARTICIPATION IN PREVENTION AND CONTROL OF COVID-19  
IN NONGKHAEM DISTRICT

อารยา วงษ์วาท <sup>1</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขม และ (2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขม

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนในเขตหนองแขม จำนวน 340 ครัวเรือน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 340 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขม พบว่า อยู่ในระดับน้อย โดยในภาพรวมประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันโรคและควบคุมโรคโควิด-19 อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์เป็นเพียงประเด็นเดียวที่อยู่ในระดับมาก ส่วนการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการค้นหาปัญหาและการตัดสินใจ ขั้นตอนการวางแผนดำเนินงาน ขั้นตอนการปฏิบัติการณ์ และขั้นตอนการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขม ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจทำให้ประชาชนให้ความสนใจในการทำมาหาเลี้ยงชีพและช่วงเวลาดำเนินกิจกรรมฯ ไม่สอดคล้องกับวิถีการดำรงชีวิตประจำวันทั้งสองประการเป็นปัญหาในระดับมากที่ทำให้ประชาชนไม่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว

**คำสำคัญ:** การมีส่วนร่วม การป้องกันและควบคุม โรคโควิด-19 เขตหนองแขม

<sup>1</sup> นักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

## ABSTRACT

The research objectives were: (1) to study people's participation in prevention and control of COVID-19 in Nongkhaem District and (2) to study problems and obstacles to people's participation in prevention and control of COVID-19 in Nongkhaem District.

This research was quantitative. The population consisted of people who were heads of households or representatives in Nongkhaem District of 340 households. The sample size was determined using Yamane's formula at the percentage confidence level.95, samples of 340 samples were obtained. The data collection tools were questionnaires. The statistics used for analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation.

The results found that: (1) the people's participation in the prevention and control of COVID-19 in Nongkhaem District was found to be at a low level. In general, people were involved in the prevention and control of COVID-19, moderate except for participation in receiving benefits was the only issue at a high level. Participation in problem-finding and decision-making processes operational planning stage operating procedure and the evaluation process was at a moderate level; and (2) the problems and obstacles of people's participation in the prevention and control of COVID-19 in Nongkhaem District, namely economic status, causing people's interest in doing, earning a living and during the activities. The inconsistency with the two ways of living was a problem to a large extent that prevented people from participating in such activities.

**Keywords:** People Participation, Prevention and Control, COVID-19,

Nongkhaem District

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (Coronavirus Disease 2019(COVID-19)) ที่กำลังระบาดหนักอยู่ในขณะนี้ จัดอยู่ในกลุ่มเชื้อไวรัสโคโรนาซึ่งเป็นเชื้อไวรัสที่มีรูปร่างคล้ายมงกุฎพบครั้งแรกกลางทศวรรษที่ 1960 แต่ยังไม่ทราบแหล่งที่มาอย่างชัดเจนว่ามาจากที่ใด เป็นไวรัสที่สามารถติดเชื้อได้ทั้งในมนุษย์และสัตว์ปัจจุบันมีการค้นพบไวรัสสายพันธุ์นี้แล้วทั้งหมด 6 สายพันธุ์ส่วนสายพันธุ์ที่กำลังแพร่ระบาดหนักทั่วโลกตอนนี้เป็นสายพันธุ์ที่ยังไม่เคยพบมาก่อน คือ สายพันธุ์ที่ 7 จึงถูกเรียกว่าเป็น “ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019” และในภายหลังถูกตั้งชื่ออย่างเป็นทางการว่าโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (Coronavirus Disease 2019(COVID-19)) เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ.2562 แรกเริ่มถูกค้นพบจากสัตว์ โดยเป็นสัตว์ทะเลที่มีการติดเชื้อไวรัสนี้แล้วคนที่อยู่ใกล้ชิดคลุกคลีกับสัตว์เหล่านี้ก็ติดเชื้อ

ไวรัสมาอีกที โดยเริ่มต้นจากเมืองอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ประเทศจีน อันตรายที่ทำให้เสี่ยงถึงชีวิต จะเกิดขึ้นเมื่อระบบภูมิคุ้มกันด้านโรคของเราไม่แข็งแรง หรือเชื้อไวรัสเข้าไปทำลายการทำงานของปอด โดย เชื้อไวรัสจะแพร่กระจายลูกกลมอย่างรวดเร็วและเพิ่มมากขึ้นจนทำให้ปอดเกิดการเสียหายและสูญเสียการทำงาน หากไม่ได้รับการรักษาอย่างทันที่ที่จะทำให้ผู้ป่วยเสียชีวิตได้อย่างรวดเร็ว

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทาง สาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม พ.ศ.2563 และประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่วไป ในวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ.2563 และวันที่ 15 มกราคม 2564 มีผู้ติดเชื้อยืนยันแล้วมากกว่า 93,612,520 คน ใน 213 ประเทศ มีผู้เสียชีวิตจากโรคระบาดแล้วมากกว่า 2,004,449 คน และมีผู้หายป่วยแล้วมากกว่า 66,917,580 คน โรคโควิด-19มีการแพร่เชื้อระหว่างคนในลักษณะเดียวกับไข้หวัดใหญ่โดยผ่านการติดเชื้อจากละอองเสมหะ จากการไอ ระยะเวลาระหว่างการสัมผัสเชื้อและเริ่มมีอาการ โดยทั่วไปแล้วอยู่ที่ 5 วันแต่มีช่วงอยู่ระหว่าง 2 ถึง 14 วัน อาการที่พบบ่อยได้แก่ มีไข้ ไอ และหายใจลำบาก ภาวะแทรกซ้อนอาจรวมไปถึงปอดบวม และ กลุ่มอาการหายใจลำบากเฉียบพลันโดยยังไม่มียาคี ที่ได้รับอนุญาตหรือยาคัดค้านไวรัสจำเพาะ แต่กำลังมีการ วิจัยอยู่ขณะนี้การรักษาจึงพยายามมุ่งเป้าไปที่การจัดการกับอาการและการรักษาแบบประคับประคอง มาตรการป้องกันที่มีการแนะนำคือการสวมหน้ากากอนามัย การล้างมือการอยู่ห่างจากบุคคลอื่น (โดยเฉพาะ

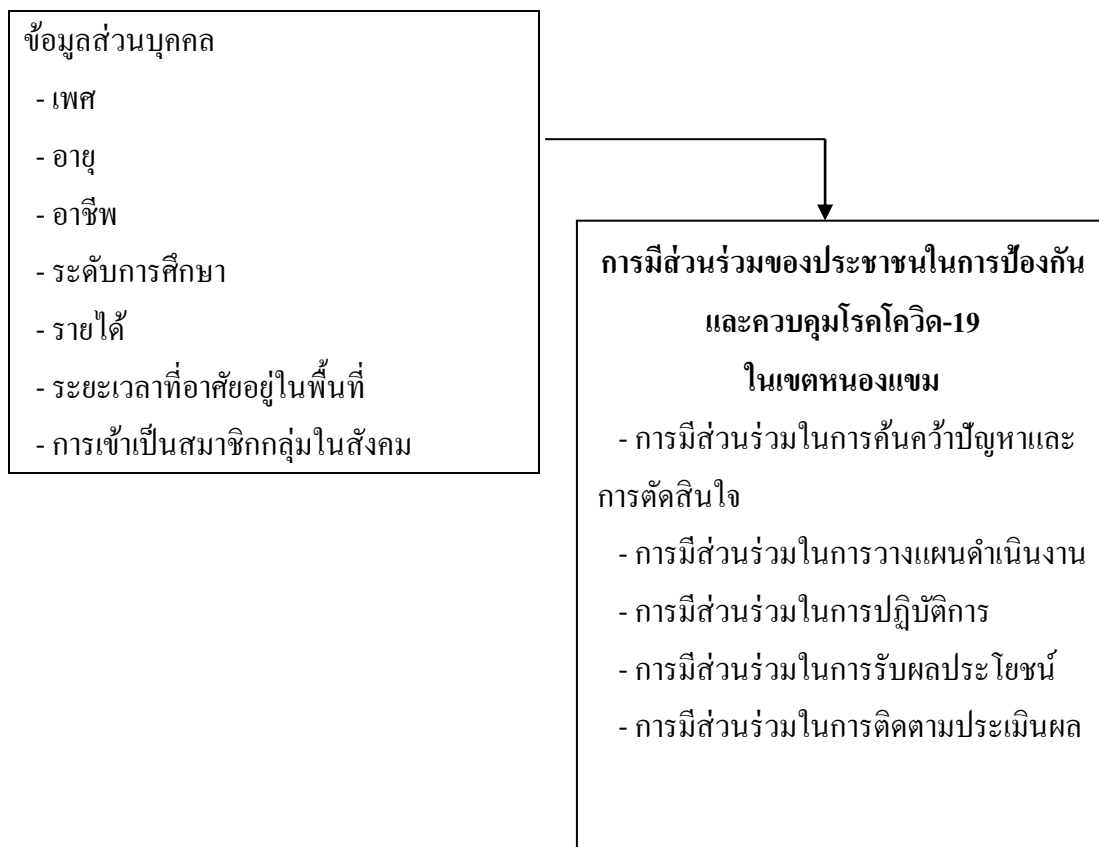
กับบุคคลที่ป่วย) ติดตามอาการ และกักตนเองเป็นเวลา 14 วันในกรณีที่สงสัยว่าตนอาจติดเชื้อจาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (COVID-19 ย่อมาจาก Coronavirus Disease 2019) ในทั่วภูมิภาคของโลกองค์การอนามัยโลกได้ประกาศว่าการระบาดครั้งนี้เป็น ภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of Concern : PHEIC) และ คณะกรรมการโรคติดต่อแห่งชาติได้มีมติให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโรคติดต่ออันตรายตาม ประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่2) พ.ศ.2563 ถึงแม้ องค์การอนามัยโลกจะประกาศให้โควิด-19 เป็นโรคระบาดที่เกิดจากไวรัสโคโรนาเป็นครั้งแรกแต่ไวรัสสายพันธุ์ใหม่นี้ก็ไม่ได้ถือว่าร้ายแรงเมื่อเทียบกับโรคระบาดอื่นๆในอดีตที่ผ่านมา

ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญยิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจ เพื่อประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ แม้ในปัจจุบันแม้ว่าโดยภาพรวมของคนไทยจะมีสุขภาพอนามัยที่ดี ขึ้นกว่าในอดีตเนื่องจากการปรับปรุงพัฒนาสาธารณสุขระดับพื้นฐานวิทยาการทางการแพทย์ที่ก้าวหน้าและ มีการจัดสวัสดิการการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น แต่ปัญหาการระบาดของโรคโควิด-19 ก็ยังคงเป็นปัญหาที่ยัง ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขต่อเนื่องไป เพราะเป็นโรคติดต่อร้ายแรงแต่สามารถป้องกันได้ เพราะหากเจ็บป่วย ด้วยโรคโควิด-19 อาจมีอันตรายจนถึงแก่ชีวิต หากละเลยหรือแก้ไขรักษาไม่ทันการณ์เป็นการยากที่จะ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขของรัฐเพียงฝ่ายเดียว ดังนั้น การ ที่จะให้ได้ผลเต็มที่จึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นอย่างมาก และการป้องกันการเกิดโรค โควิด-19 ให้ได้ผลดี จะต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และที่สำคัญที่สุดต้องได้รับความร่วมมือ จากชุมชน จึงต้องหาวิธีให้ประชาชนทราบถึงการป้องกันโรคโควิด-19 เป็นหน้าที่ของตนเอง โดยเน้นความ

ครอบคลุมและความต่อเนื่องในการดำเนินการเป็นสำคัญ เพื่อให้ประชาชนมีความสำนึก และมีบทบาทสำคัญที่จะรับผิดชอบป้องกันบุตรหลานและชุมชนของตนให้ปลอดภัย

ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ว่าปัญหาใดที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม โดยการศึกษาในเขตหนองแขม เพราะเป็นเขตที่มีประชากรอยู่หนาแน่นมาก

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### วัตถุประสงค์การศึกษา

1.3.1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขม

1.3.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขม

## ขอบเขตของการศึกษา

### 1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาเรื่องนี้ มีเนื้อหาครอบคลุมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขม

### 1.4.2 ขอบเขตพื้นที่

พื้นที่เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

### 1.4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขมประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล และตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19ในเขตหนองแขม

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการค้นหาปัญหาและตัดสินใจ ในการวางแผนดำเนินกิจกรรม ในการร่วมปฏิบัติการ ในการรับผลประโยชน์ และในการประเมินผลการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19

ประชาชน หมายถึง ประชาชนที่มีอาศัยอยู่ในพื้นที่เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ความรู้ของประชาชน หมายถึง ประชาชนมีความรู้ตามทฤษฎีของการเกิดโรคโควิด-19 ได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

การป้องกันและควบคุมโรค หมายถึง การวางแผนและการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อสกัดกั้นไม่ให้เกิดโรคโควิด-19

โรคโควิด-19 หมายถึง การติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19ในเขตหนองแขม

1.6.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19ในเขตหนองแขม

1.6.3 นำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ประชาชนในเขตหนองแขม ตระหนักถึงปัญหาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานป้องกันโรคโควิด-19

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขม เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขม

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตหนองแขม หัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนในเขตหนองแขม จำนวน 340 ครัวเรือนกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 340 ตัวอย่าง

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

โดยที่  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5

### 3.2 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ข้อมูลการมีส่วนร่วมของประชาชนและข้อมูลปัญหาอุปสรรคการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขม โดยรายละเอียดของข้อมูลการมีส่วนร่วมแยกได้ดังนี้ คือ

- การมีส่วนร่วมในการค้นคว้าปัญหาและการตัดสินใจ
- การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม
- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
- การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
- การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุอาชีพ ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน และการเป็นสมาชิกกลุ่มอื่นทางสังคม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19

เกณฑ์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 โดยวิธีการคำนวณจากสูตร การหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weighted mean score) (อ้างใน โกวิท ไชยเมือง, 2543: 37)

$$WMS = \frac{3F_3 + 2F_2 + 1F_1 + 0F_0}{TNR}$$

โดยกำหนดให้

WMS = ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก

F<sub>3</sub> = จำนวนผู้ตอบที่ตอบว่ามีส่วนร่วมมาก

F<sub>2</sub> = จำนวนผู้ตอบที่ตอบว่ามีส่วนร่วมปานกลาง

F<sub>1</sub> = จำนวนผู้ตอบที่ตอบว่ามีส่วนร่วมน้อย

F<sub>0</sub> = จำนวนผู้ตอบที่ตอบว่าไม่เคยมีส่วนร่วม

TNR = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

เกณฑ์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก

ค่าระดับเฉลี่ยระหว่าง 2.33 – 3.00 มีส่วนร่วมมาก

ค่าระดับเฉลี่ยระหว่าง 1.67 – 2.32 มีส่วนร่วมปานกลาง

ค่าระดับเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.66 มีส่วนร่วมน้อย

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามในการศึกษาค้างนี้ มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามดังนี้

3.4.1 กำหนดเนื้อหา และตัวชี้วัด โดยศึกษาจากแนวความคิด ทฤษฎี วรรณกรรม ตำรา เอกสารอ้างอิงต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 นำเนื้อหาและตัวชี้วัดที่ได้มาประยุกต์เป็นข้อคำถาม ซึ่งศึกษาเนื้อหาเพิ่มเติมจากวรรณกรรม ตำรา เอกสาร งานวิจัย เสร็จแล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปหาความสัมพันธ์ของเนื้อหา โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้



3.4.2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบความชัดเจน ที่เที่ยงตรง (Validity) ความเหมาะสมของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องตามคำแนะนำให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.4.2.2 นำแบบสอบถามเรื่อง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ไปทดลองใช้กับประชาชนในพื้นที่เขตบางแคที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน

3.4.2.3 นำแบบสอบถามมาทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรความเชื่อมั่นแบบแอลฟาของครอนบาค Cronbach (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2548)

จากสูตรดังต่อไปนี้

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ  $r_{tt}$  = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

$n$  = จำนวนข้อคำถาม

$s_i^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

$s_t^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

และได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม = 0.85

โดยค่าที่มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ดี จะมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป

## 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยใช้แบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 340 คน และได้รับคืนแบบสอบถามทั้งหมด 335 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.61 ของจำนวนประชากรตัวอย่าง

## 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้เมื่อตรวจสอบความเรียบร้อยแล้ว นำมาจัดระเบียบข้อมูลเพื่อเตรียมการสำหรับการใช้การวิเคราะห์สถิติ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยค่าความถี่และ ร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการมีส่วนร่วมของประชาชน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามเกณฑ์ทางสถิติดังนี้คือ

- กลุ่มมีส่วนร่วมน้อย                      มีค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.00 – 1.66
- กลุ่มมีส่วนร่วมปานกลาง                มีค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.67 – 2.32
- กลุ่มมีส่วนร่วมมาก                        มีค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2.01 – 3.00

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของประชาชน วิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยใช้ สถิติค่าความถี่ และร้อยละ

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขมในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขมรวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขมโดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าความสัมพันธ์โดยการเก็บข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตหนองแขมจำนวน 340ครัวเรือนสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งสิ้น 335คนคิดเป็นร้อยละ 98.61 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 6 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของประชาชน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-

### ลักษณะส่วนบุคคลของประชาชน

1. ลักษณะส่วนบุคคลของประชาชนประกอบด้วยเพศอายุอาชีพระดับการศึกษาสูงสุดรายได้ต่อเดือนระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชนและการเป็นสมาชิกกลุ่มอื่นทางสังคมโดยข้อมูลดังกล่าวจะทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละดังแสดงในตาราง 1

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขม โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขม และ 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ในเขตหนองแขม เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยศึกษาจาก ประชากรที่เป็นหัวหน้าครัวเรือน จำนวนรวม 3,657 ครัวเรือน กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 340 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย สามารถเก็บแบบสอบถามสมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่างได้ 335 คน คิดเป็นร้อยละ 98.61 แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า Chi-Square ค่า Cramer, s V และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

## สรุปผลการศึกษา

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชาชน

ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 56.6 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 43.4 อายุของประชาชนส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงไปอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.7 และอาชีพค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 23.1 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุด ในระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 35.2 และ ระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 33.5 มีระดับรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.0 รายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.5 ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชนส่วนใหญ่มากกว่า 26 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.0 อาศัยอยู่ในชุมชนระหว่าง 16 -12 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.8 และการเป็นสมาชิกกลุ่มอื่นทางสังคม พบว่า ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 71.8 ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมของชุมชนตนเอง มีเพียงร้อยละ 28.2 ที่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม โดยส่วนใหญ่เป็นสมาชิกของกองทุนหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 18.87 เป็นอาสาสมัครสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 3.38

### ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณตามระดับการมีส่วนร่วมทั้ง 5 ประเด็น พบว่า แต่ละประเด็นของการมีส่วนร่วม ปรากฏผลดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและตัดสินใจ พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน พบว่าประชาชน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96

3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ พบว่าประชาชน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04

4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่าประชาชน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40

5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่าประชาชน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกประเด็นแล้ว พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07

### ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค ที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19

#### ปัญหาระดับมากในเรื่อง

1. ฐานะทางเศรษฐกิจทำให้ประชาชนให้ความสนใจในการทำมาหาเลี้ยงชีพจึงขาดการมีส่วนร่วม จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1

2. ช่วงเวลาดำเนินกิจกรรมของการป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19ไม่สอดคล้องกับวิถีการดำรงชีวิต โดยเฉพาะเวลาทำงาน มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9

#### ปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง

1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านในชุมชนทำให้ประชาชนขาดความสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2

2. ด้านการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3

3. การดำเนินกิจกรรมป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่รับผิดชอบฝ่ายเดียว จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 50.1

โดยภาพรวมปัญหาที่ปรากฏว่าเป็นปัญหาสำคัญในระดับมากและปานกลาง 5 ปัญหา เรียงตามลำดับ ได้แก่

1. ฐานะทางเศรษฐกิจทำให้ประชาชนให้ความสนใจในการทำมาหาเลี้ยงชีพจึงขาดการมีส่วนร่วม จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1

2. การเข้าร่วมกิจกรรมเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายสาธารณสุขของสำนักงานเขตกับประชาชนในชุมชน จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 87

3. ช่วงเวลาดำเนินกิจกรรมฯ ไม่สอดคล้องกับวิถีการดำรงชีวิตประจำวัน จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 85.9

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านในชุมชนทำให้ประชาชนขาดความสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5

5. ด้านการประชาชนสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 84

### บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การใช้ SPSSfor Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : หจก. ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.

โกวิท ไชยเมือง. (2543). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์น้ำ: กรณีศึกษา ตำบลเวียง อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา.การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการมนุษย์ กับสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เจริญศรี แซ่ตั้ง. (2542). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า บ้านสัน ช้าง มูบ ตำบลต้นเปา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ สาธารณสุข ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ฉลาดชาย รมิตานนท์. (2547). สภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมของสังคม หมู่บ้าน ชนบทกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาวิเคราะห์หมู่บ้านภาคเหนือ. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภการพิมพ์.

ชาคริต ถิ่นจันทร์. (2554). ความร่วมมือของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในเขตท้องที่ ส ต า นี ตำรวจภูธรอำเภอเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชาตรี สองศรี. (2542). การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดำเนินงาน สุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในชุมชน: กรณีศึกษา อำเภอเมือง อุดรธานี. การค้นคว้าแบอิสระศิลป ศาส ต รมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เชษฐชัย ศรีชูชาติ. (2551). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายสาธารณะ: กรณีศึกษา การจัดหาที่อยู่อาศัยใหม่ให้แก่ชาวชุมชนแออัดในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่. วิท ยานี พ น ธ์ ร ัฐ ศาส ต ร มหาบัณฑิต บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ถนัด ไบยา. (2554). สถานภาพและการพัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชนในการป้องกันและการแก้ไข ปัญหายาเสพติด จังหวัดน่าน: รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุน สนับสนุนการวิจัย.

ทวีทอง หงส์วิวัฒน์. (2547). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภการ พิมพ์.

ธีรพงษ์ แก้วหาวยงษ์. (2543). กระบวนการเสริมสุขชุมชนเข้มแข็ง. ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาศาธารณสุข  
มูลฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

นำชัย ทนุผล. (2540). วิธีการเตรียมโครงการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. เชียงใหม่: สาขาวิชาบริหารการ  
พัฒนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2544). คู่มือวิทยานิพนธ์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญเสริม ศรีทา. (2554). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัด  
แพร่. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประเวศ วะสี. (2551). ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และศีลธรรม. กรุงเทพฯ:  
หมอชาวบ้าน.

ปรัชญา เวสารัชช. (2548). การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชนบท: รายงานการ  
วิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนัก ทดสอบทาง  
การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
ฉบับที่ 9 (พ.ศ 2545-2549). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี มปป.

ไพบยน์ คำใหญ่. (2546). การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการนำนโยบายด้าน สาธารณสุข  
ไปปฏิบัติในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่.

มนตรี กรรพุมมาลัย. (2549). การพัฒนาชุมชน แนวคิดการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. เชียงใหม่: คณะ  
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เมธี จันท์จารุภรณ์ และสุธิดา รัตนวานิชย์พันธ์. (2551). วิทยาการชุมชน: การแลกเปลี่ยน  
ประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างประชาชน. ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาศาธารณสุขมูล  
ฐาน  
ภาคกลาง. นครสวรรค์: สุขุมและบุตร.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ: บริษัท โรง  
พิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

\_\_\_\_\_. (2534). การแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+. กรุงเทพฯ:  
ชมรมผู้สนใจงานวิจัยทางการศึกษา.

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. 2537. การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบูรณ์ นันทวงศ์. (2552). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาคุณภาพการบริการด้าน สาธารณสุข ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีอนามัยกระทู้มด้อม อ.สามพราน จ.นครปฐม. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

สุทัศน์ ทาวงศ์มา. (2554). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดทำแผนแก้ไขปัญหาสาธารณสุขของ หมู่บ้านบ้านแม่ตำ ตำบลเสริมซ้าย อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร. การค้นคว้าแบบอิสระ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เสาวลักษณ์ สุทธิไส. (2552). การมีส่วนร่วมของพยาบาลในการพัฒนาบริการสาธารณสุขใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์. การค้นคว้าแบบอิสระ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อคิน รพีพัฒน์. (2527). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในการสภาพสังคมและ วัฒนธรรม ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภารการพิมพ์.

อรอนงค์ ธรรมกุล. 2549. การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา นอกกระบบ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

John M.Cohen and Norman T.Uphoff. ( 1980) . **Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity through Specificity.** World Development. 8(3), 219-222.

**แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2**  
**The Guideline to Develop Personnel Administration under Good  
Governance of Sakon Nakhon Primary Education Area Office 2**

อาริยา ทารบัวคำ<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 (2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส และรายได้ และ (3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ทั้งหมด 2,533 คน โดยใช้สถิติการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครชีและมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน ใช้รูปแบบการแจกแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ใช้สถิติหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านหลักความคุ้มค่า รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม และหลักนิติธรรม ตามลำดับ (2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส และรายได้ แตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศและ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า



**คำสำคัญ :** การบริหารงานบุคคล หลักธรรมาภิบาล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

### Abstract

This research aims to study were (1)The personnel administration according to good governance of Sakon Nakhon Primary Education Area Office 2 in order. (2) To compare the processes by considering the personal aspects consist of gender, age, educational level, length of time in the position, job position, marital status and personal income. Z2) To demonstrate the processes of developing personnel administration according to good governance of Sakon Nakhon Primary Education Area Office 2.

This research is quantitative. The population consisted of a total of 2,533 staff members of Sakon Nakhon Primary Education Area Office 2, using statistics to determine the sample size of Krejcie & Morgan, so the sample was 335 staffs. to distribute the questionnaire for data collection. Use statistics to determine consist of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F test, and variance analysis methods.

The result found that : (1) the personnel administration according to good governance in overall aspect appeared on average. However, considering on each of facets showed that the highest average of the personnel administration according to good governance was principles of worthiness, principles of responsibility, principles of transparency, principles of public participation, principles of morality, and principles of legality. (2) The comparison of the personnel administration according to good governance of Sakon Nakhon Primary Education Area Office 2 categorized under the personal aspects established into the differences in ages, educational levels, length of time in the position, job position, marital status and personal income affected by the statistical significance at the level of 0.5; on the other hand, there was no difference in gender factor. (3) The processes of developing personnel administration according to good governance of Sakon Nakhon Primary Education Area Office 2 included of 6 perspectives these were principles of legality, principles

of morality, principles of public participation, principles of transparency, principles of responsibility and principles of worthiness.

**Keywords:** Personnel administration, Good governance,

Sakon Nakhon Primary Education Area Office 2

## บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รวมทั้ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ ปรับปรุง ฉบับ พ.ศ. 2560 เป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นฐานในการ จัดการศึกษา และใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล และประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้ มาตรฐานในการประเมินตนเอง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นเครื่องมือใน การติดตามและพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความ เปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและบทบาทภารกิจของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาในปัจจุบัน รวมทั้งเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหาร และจัดการศึกษา มีการบูรณาการและเชื่อมโยงในการพัฒนางานไปสู่สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป รวมถึง การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การจัดการศึกษาด้วย ขณะเดียวกันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องนำมาใช้เป็นกรอบการ ประเมินตนเองในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพได้ มาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 14 ตัวบ่งชี้ คือ มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการสู่ความ เป็นเลิศ 3 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 5 ตัวบ่งชี้และ มาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา 6 ตัวบ่งชี้ (สุริขศา ริมศิริและคณะ, 2561)

การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารไม่ว่าองค์กรนั้นจะปฏิบัติงานด้านใด ถ้ามีการบริหารงานบุคคลบกพร่ององค์กรนั้นก็พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะงาน ทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลที่ได้รับมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากร เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจน เทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้

เปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำวิธีการต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้น ๆ อีกด้วย และยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถ มีความทุ่มเทและมีความสุขในการทำงาน (ศศิวิมล คนเสงี่ยม.2564.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจต่างๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ ตลอดจนเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ การที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในการในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ทุกฝ่าย โดยหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีปริมาณเพียงพอต่อการดำเนินภารกิจ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรก็จะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (กันตภณ สามทองกล้า,2563)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 โดยนำระเบียบหลัก ธรรมาภิบาลของสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ.2552 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ.2552 เป็นต้นมา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในระบบต่าง ๆ ของประเทศทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ภายใต้หลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บริหารเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นแนวทางการศึกษา โดยกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง สถานภาพสมรส และรายได้ สำหรับตัวแปรตาม คือ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 โดยยึดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2552 ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ ได้แก่ (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักการมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ และ (6) หลักความคุ้มค่า มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

(Independent Variables)

(Dependent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
1. เพศ	1. หลักนิติธรรม
2. อายุ	2. หลักคุณธรรม
3. ระดับการศึกษา	3. หลักความโปร่งใส
4. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	4. หลักการมีส่วนร่วม
5. ตำแหน่งงาน	5. หลักความรับผิดชอบ
6. สถานภาพสมรส	
7. รายได้	



แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

#### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรสและรายได้ แตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แตกต่างกัน

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการศึกษา

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. การรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 จำนวน 335 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นโดยปรับปรุงและพัฒนาให้มีความเหมาะสม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามปัจจัยส่วนบุคคลของซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรสและรายได้ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดตามระเบียบสำนัก

นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2552 ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ทสเกล(LikertScale)ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความเห็นได้อย่างอิสระ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่(Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและการบรรยาย

### ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 6-10 ปี มีตำแหน่งงานข้าราชการ มีสถานภาพสมรส และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท

2. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำนักงานเขตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านหลักความคุ้มค่า รองลงมาคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ด้านตำแหน่งงาน ด้านสถานภาพสมรส และด้านรายได้ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรมและด้านคุณธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักนิติธรรม ได้แก่ (1) สำนักงานเขตฯ ควรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งความรู้ ความสามารถ ตามที่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง (2) สำนักงานเขตฯ ควรมีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ (3) สำนักงานเขตฯ ควรมีกระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานให้เป็นไปตามกฎหมายและ/หรือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด (4) สำนักงานเขตฯ ควรมีการกำกับดูแลส่งเสริมให้มีการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้ และ (5) สำนักงานเขตฯ ควรมีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ เงื่อนไข ข้อบังคับในการพิจารณา

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักคุณธรรม ได้แก่ (1) สำนักงานเขตฯ ควรมีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อยกย่อง ชมเชย ฯลฯ เป็นไปตามระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน (2) สำนักงานเขตฯ ควรมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษบุคลากรเป็นไปด้วยความชอบธรรม และสามารถตรวจสอบได้ และ (3) สำนักงานเขตฯ ควรมีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและทั่วถึง

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ (1) สำนักงานเขตฯ ควรให้โอกาสกับบุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมกับหน่วยงาน (2) สำนักงานเขตฯ ควรมีการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร และ (3) สำนักงานเขตฯ ควรมีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตฯ เพื่อส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักความโปร่งใส ได้แก่ (1) สำนักงานเขตฯ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้และ (2) สำนักงานเขตฯ ควรมีการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักความรับผิดชอบ ได้แก่ (1) สำนักงานเขตฯ ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรในองค์กร (2) สำนักงานเขตฯ ควรมีกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลและใส่ใจปัญหาของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และ (3) สำนักงานเขตฯ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักคัมค่า ได้แก่ (1) สำนักงานเขตฯ ควรมีการ

มอบหมายงานโดยคำนึงถึงบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ (2) สำนักงานเขตฯ ควรมีการแต่งตั้งบุคลากรในองค์การเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีบุคลากรในตำแหน่งนั้นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และ (3) สำนักงานเขตฯ ควรมีกระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานอย่างคุ้มค่าและสอดคล้องกับแผนและงบประมาณ

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทรารุณี หนองเรือ (2554) ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาและความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ บังอร กันสุข (2554) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตตำบลท่าแร่ อำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตตำบลท่าแร่ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของประชากรภายในเขตสำนักงานเขตตำบลท่าแร่ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตตำบลท่าแร่ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ อมร เทียมภักดี (2553) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะคติของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะคติของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตตำบลธาตุพนมอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมตามปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของสำนักงานเขตตำบล รวมทั้งเพื่อหาแนวทางส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ วิโรจน์



สาขา (2553) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ของประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพแตกต่างกัน ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล คือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ และหลักคุณค่า ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ คำสั่ง และหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัด และยืดหยุ่นได้เมื่อพิจารณาแล้วว่ามีเหตุผลจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ตามข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารยังไม่ได้นำเอาหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติอย่างจริงจังจึงทำให้ผลการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส และรายได้ แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นบุคลากรที่มีเพศ แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ บังอร เบ็ญจาธิกุล (2563) ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตเมืองในพื้นที่สำนักงานเขตมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตเมืองในสำนักงานเขต ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ พระสวัสดิ์ ชินวิโส (เชื้อคำฮุด)(2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลดงหลวง อำเภอ ดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตตำบลดงหลวง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร 2) เพื่อเปรียบเทียบ

ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตตำบลดงหลวง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร ที่มีเพศ อายุ และการศึกษา แตกต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตตำบลดงหลวง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบการนำหลักธรรมาภิบาล ไปใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตตำบลดงหลวง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร โดยจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่าผู้บริหารและบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตตำบลดงหลวง มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เนื่องจากผู้บริหารยังใช้ระบบอุปถัมภ์หรือระบบเครือญาติมาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การ จึงส่งผลให้การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส และรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีได้เจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ได้ทั้งในระบบและนอกระบบ ไม่ว่าจะอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส และรายได้ แตกต่างกันไปเพียงใด การเรียนรู้หรือการแสวงหาความรู้ในปัจจุบันไม่ใช่เรื่องยากลำบากอีกต่อไป แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีบุคคลที่ไม่อาจเข้าถึงเทคโนโลยี หรือมีข้อจำกัดในการที่จะแสวงหาความรู้ ตลอดจนถึงปัจจุบันมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูงมาก ทำให้บุคลากรมีภาระหน้าที่หลายอย่างในเวลาเดียวกัน อาจทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานบกพร่องไปบ้าง เหล่านี้ล้วนส่งผลให้บุคคลมีปัจจัยแตกต่างกัน ดังนั้น ทำให้บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักนิติธรรม ได้แก่ (1) สำนักงานเขตฯ ควรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งความรู้ ความสามารถ ตามที่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง (2) สำนักงานเขตฯ ควรมีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการบริหารงานบุคคลให้เป็นไป

ตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ (3) สำนักงานเขตฯ ควรมีกระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานให้เป็นไปตามกฎหมายและ/หรือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด (4) สำนักงานเขตฯ ควรมีการกำกับดูแลส่งเสริมให้มีการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้ และ (5) สำนักงานเขตฯ ควรมีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ เงื่อนไข ข้อบังคับในการพิจารณา

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักคุณธรรม ได้แก่ (1) สำนักงานเขตฯ ควรมีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อยกย่อง ชมเชย ฯลฯ เป็นไปตามระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน (2) สำนักงานเขตฯ ควรมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษบุคลากรเป็นไปด้วยความชอบธรรม และสามารถตรวจสอบได้ และ (3) สำนักงานเขตฯ ควรมีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและทั่วถึง

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ (1) สำนักงานเขตฯ ควรให้โอกาสกับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมกับหน่วยงาน (2) สำนักงานเขตฯ ควรมีการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร และ (3) สำนักงานเขตฯ ควรมีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตฯ เพื่อส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักความโปร่งใส ได้แก่ (1) สำนักงานเขตฯ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และ (2) สำนักงานเขตฯ ควรมีการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักความรับผิดชอบ ได้แก่ (1) สำนักงานเขตฯ ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรในองค์กร (2) สำนักงานเขตฯ ควรมีกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลและใส่ใจปัญหาของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และ (3) สำนักงานเขตฯ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักคัมค่า ได้แก่ (1) สำนักงานเขตฯ ควรมีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ (2) สำนักงานเขตฯ ควรมีการแต่งตั้งบุคลากรในองค์กรเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีบุคลากรในตำแหน่งนั้นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และ (3) สำนักงานเขตฯ ควรมีกระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานอย่างคัมค่าและสอดคล้องกับแผนและงบประมาณ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า (1) โครงสร้างการบริหารหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ควรที่จะเอื้ออำนวยต่อการคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และควรจะมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารให้ชัดเจนมากกว่านี้ (2) หน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ควรที่จะมีการกำหนดลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และ (3) จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ควรที่จะปรับปรุงและแก้ไขในหลักนิติธรรม เช่น การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ให้ชัดเจน และทั่วถึง ตลอดจนมีกระบวนการที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร การกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เป็นต้น

1.2 ด้านการสนับสนุน จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในด้านหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรจะมีดำเนินการดังนี้ (1) ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด วิธีการทำงานซึ่งกันและกัน เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้เพิ่มเติม สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นอกจากนี้ ควรมีการรณรงค์ให้บุคลากรมีการร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผน/โครงการต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จ เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน เป็นต้น

1.3 ด้านการสร้างโอกาสการพัฒนาความสามารถบุคลากรและค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตลอดจนค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ได้แก่ การมีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ลดการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการสรรหาบุคลากรหรือการปฏิบัติความดีความชอบ เหล่านี้เป็นต้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรนำผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไปใช้เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาลึกเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และในหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงานอื่น เพื่อเปรียบเทียบว่าควรมีการพัฒนาในด้านใดอีกบ้าง

### เอกสารอ้างอิง

- กันตภณ สามทองกล้า. (2563). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
- บ้งอร กันสุข. (2554). การบริหารงานหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลห้วยโพธิ์ อำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- บ้งอร เบ็ญจาธิกุล. (2563). ไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน: มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2564)
- พระสวัสดี ชินวิไล (เชื้อคำฮอด). (2555). การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลดงหลวง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร.
- ภัทรารุณี หนองเรือ. (2554). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ). มหาวิทยาลัยสารคาม, มหาสารคาม.
- วีโรจน์ สาขา. (2553). ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์.

วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,  
มหาสารคาม.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหาร  
กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.  
อมร เทียมภักดี. (2553). **ทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของเทศบาล ตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,  
สกลนคร.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.  
Educational and Psychological Measurement, 30(3)

การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลสาธิตา อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก  
ADMINISTRATION ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF GOOD  
GOVERNANCE OF SALIKA SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATION, MUEANG NAKHON NAYOK DISTRICT, NAKHON NAYOK  
PROVINCE

แองเจิล สรสกุลชัย<sup>1</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก และ (2) ศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป จำนวน 6,566 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก มีการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความโปร่งใส และมีการประเมินนโยบายอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม และ (2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ที่มากที่สุดคือ ความต้องการได้รับการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญ โดยเฉพาะด้านสาธารณูปโภคให้เพียงพอมากขึ้น รองลงมาคือต้องการให้เทศบาลดำเนินงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้

**คำสำคัญ:** การบริหารงาน หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา  
จังหวัดนครนายก

## ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the administration according to the principles of good governance of Salika Sub-district Administrative Organization, Mueang Nakhon Nayok District, Nakhon Nayok Province, and (2) to study the suggestions for administration according to the principles of good governance of Salika Sub-district Administrative Organization, Mueang Nakhon Nayok District, Nakhon Nayok Province.

The research model was a quantitative. The population consisted of people living in the area of Salika Sub-district Administrative Organization, Mueang Nakhon Nayok District, Nakhon Nayok Province, aged 18 years or more, 6,566 people were determined by using Taro Yamane's formula. The sample group was 377 people. The data collection tool was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were percentage, frequency, standard deviation t. -test and F-test.

The results found that (1) the administration according to the principles of good governance of Salika Sub-district Administrative Organization. Mueang Nakhon Nayok District Nakhon Nayok Province was managed according to the principles of good governance. The overall level was moderate. When considering each side, it was found that there were at least two aspects, namely: the principle of participation. and the principle of transparency and the evaluation of the policy was at a moderate level in 4 aspects, with the items having the average values in descending order of the 3 ranks, namely: the rule of law aspect, morality and the principle of responsibility and (2) the suggestions for administration according to the principles of good governance of Salika Sub-district Administrative Organization, Mueang Nakhon Nayok District, Nakhon Nayok Province, the most was the need for local development to prosper, especially in terms of public utilities to be more adequate, followed by wanting municipalities to operate with transparency, fairness and accountability.



**Keywords:** Administration, Principles of Good Governance,

Salika Sub-district Administrative Organization, Nakhon Nayok Province

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาล ภายใต้ระบบโครงสร้างของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ มีแนวโน้มเข้าสู่ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ที่เกิดขึ้นจากระเบียบ ข้อกำหนดทางราชการ การเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั่วโลก ประกอบกับ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการผลิต การเคลื่อนย้าย ข้อมูล ข่าวสาร เงินทุน สินค้า และคน ทำให้เกิดผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว จึงเป็นแรงกดดันที่ท้องถิ่นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของประชาชนที่ต้องพิจารณาแก้ไขดำเนินการตลอดเวลา ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยได้มีหนังสือสั่งการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติตาม (กัลยา ทรัพย์มา, 2557)

องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นหน่วยงานส่วนหนึ่งของภาครัฐ โดยการบริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายและต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องยึด หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นหลักในการบริหารองค์กร และแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลายแห่งเข้าร่วมการประกวดในด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และได้รับรางวัลทั้งประเภทองค์กรและ ประเภทผู้บริหาร มีองค์กรและผู้บริหารในท้องถิ่นได้รับรางวัลเป็นประจำทุกปี และเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ขึ้น อย่างไรก็ตาม ปัญหาการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นภาระของภาครัฐที่ต้องแก้ปัญหา อย่างต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา การ

ทูลจรีไว้ใ้ในร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 -2564) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559)

การกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นในสาระสำคัญ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแจ้งข้อมูลรายละเอียดให้ประชาชนทราบก่อนกระทำการเป็นเวลาพอควร และกรณีให้เห็นสมควรหรือได้รับการร้องขอจากประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดให้มีการแสดงความคิดเห็นก่อนการกระทำนั้น หรืออาจจะจัดให้ประชาชนออกเสียงประชามติเพื่อตัดสินใจก็ได้ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรายงานการดำเนินงานต่อประชาชน ในเรื่องการจัดทางงบประมาณ การใช้จ่ายและผลการดำเนินงานในรอบปีเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและกำกับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โกวิท พวงงาม, 2550) เมื่อปี พ.ศ. 2546 ได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยมีเหตุผลว่า “โดยที่มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองนโยบายต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนี้ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการรวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ” ซึ่งตามพระราชกฤษฎีกานี้ในมาตรา 52 ได้กำหนดไว้ว่าให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวพระราชกฤษฎีกานี้โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติในหมวด 5 ซึ่งได้แก่การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและหมวด 7 ได้แก่การอำนวยความสะดวกและการสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้การบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการสนองความต้องการของประชาชนซึ่งเป็นหลักสำคัญของระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โครงสร้างการบริหารประกอบด้วยสภาเทศบาล และนายก เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน อีกทั้งปัญหาของ

ท้องถิ่นที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของประชาชน ที่ต้องพิจารณาแก้ไขดำเนินการตลอดเวลา ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้มีหนังสือสั่งการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีต้องปฏิบัติตาม

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอนครนายก จังหวัดนครนายก เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอนครนายก จังหวัดนครนายก

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอนครนายก จังหวัดนครนายก
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอนครนายก จังหวัดนครนายก

## สมมติฐานการวิจัย

ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงาน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอนครนายก จังหวัดนครนายก แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก จำนวน 6,566 คน (สำนักทะเบียนท้องถิ่น อบต. สาธิตา. 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.สาธิตา ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ใน 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

3. พื้นที่การศึกษา ทำการศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

## นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

การบริหารงาน หมายถึง ความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงาน หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการ ผู้ใหญ่บ้าน ประธานชุมชน และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง ผู้ใหญ่บ้านซึ่งมาจากการเลือกของประชาชนในเขตองค์การบริหาร

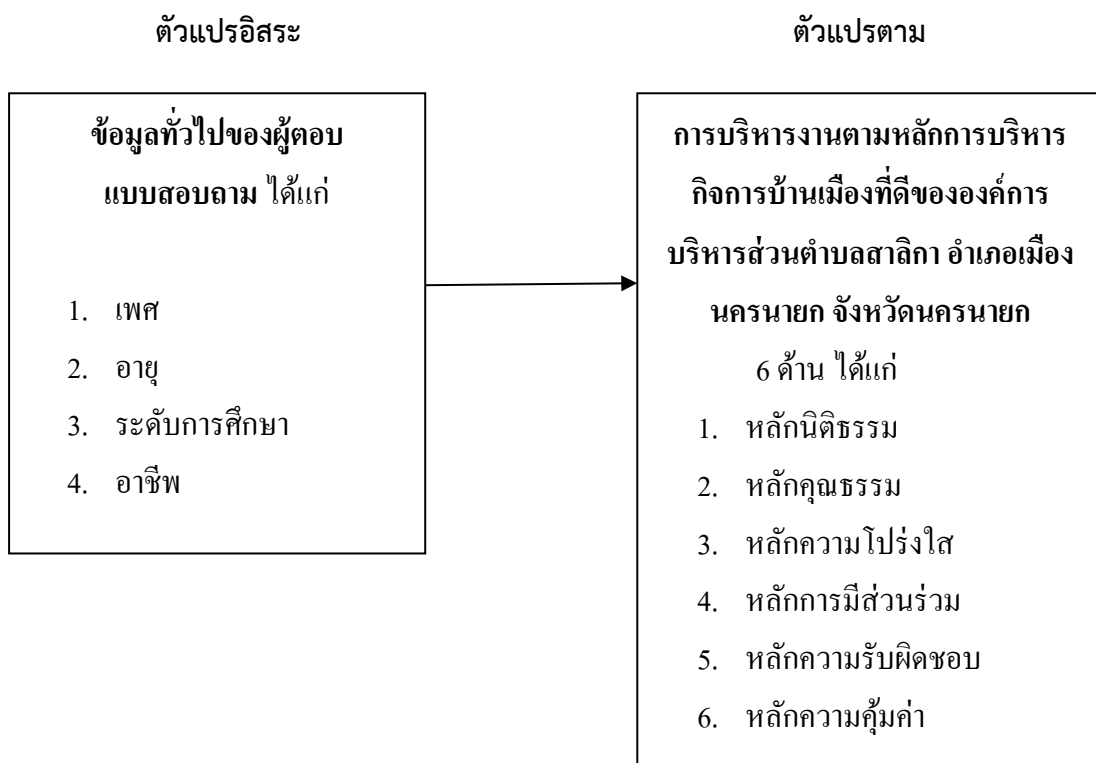
ส่วนตำบลสาธิต อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

หัวหน้าส่วนราชการ หมายถึง ผู้บริหารหน่วยงาน ส่วนราชการของรัฐในระดับ อำเภอมืองนครนายก ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

ประธานชุมชน หมายถึง ประธานชุมชนซึ่งมาจากการเลือกของประชาชนในชุมชนเขต อบต.สาธิต อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

ประชากร หมายถึง ประชากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก
2. ทราบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก สรุปลผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 52.5) โดยมีอายุส่วนใหญ่ 51 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 40.1) รองลงมาคืออายุระหว่าง 36-50 ปี (ร้อยละ 32.1) มีการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 92.8) รองลงมาคือระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 5.8) และอาชีพส่วนใหญ่คือ ประชาชน (ร้อยละ 85.4) รองลงมาคือ ผู้นำชุมชน (ร้อยละ 9.8)
2. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานมีการประเมินการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความโปร่งใส และมีการประเมินนโยบายอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความรับผิดชอบ
3. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานเพศชาย มีการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก เฉพาะด้านหลักความคุ้มค่ามากกว่าผู้ที่เกี่ยวข้องเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี ส่วนใหญ่มีการประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต โดยรวม และเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักคุณธรรม มากกว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีอายุระหว่าง 26-53 ปี อายุระหว่าง 36-50 ปีและอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีการประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต

โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักคุณธรรม มากกว่าผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานที่มีอาชีพข้าราชการมีการประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักการมีส่วนร่วม มากกว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีอาชีพผู้นำชุมชน และมากกว่าอาชีพประชาชนโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักคุณธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา มากที่สุดคือ ความต้องการได้รับการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญโดยเฉพาะด้านสาธารณูปโภคให้เพียงพอมากขึ้น รองลงมาคือต้องการให้เทศบาลดำเนินงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตา อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ การประเมินนโยบายการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความโปร่งใส และด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจาก ในปัจจุบัน การบริหารกิจการบ้านเมือง ไม่ว่าจะอยู่ในระดับประเทศหรือระดับท้องถิ่น องค์การภาคประชาชนได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการที่จะมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการบริหารกิจการบ้านเมืองในด้านต่าง ๆ เช่น มีส่วนร่วมในการเข้ารับฟังการประชุมสภาเทศบาลหรือรับฟังผ่านทางเสียงตามสายของ อบต.หรือต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาที่สำคัญ ๆ มีส่วนร่วมการกำหนดทิศทางการพัฒนาและร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาประจำปี ตลอดจนต้องการให้องค์การส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนและส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมกลุ่มของประชาชน จัดตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการการจัดซื้อ – จัดจ้าง เป็นต้น เนื่องจากด้วยเหตุผลที่ว่าประชาชนเองก็เป็นส่วนหนึ่งของการเมืองในท้องถิ่น อีกทั้งในการบริหารของ อบต.เอง งบประมาณรายได้โดยส่วนใหญ่ก็มาจากเงินภาษีของประชาชน ด้วยเหตุนี้เองประชาชนจึงมีความต้องการที่จะเข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเช่นกัน ในทำนองเดียวกันนอกจากความต้องการมีส่วนร่วมแล้วประชาชนยังต้องการให้ผู้บริหารบริหารงานด้วย

ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบเรื่องต่าง ๆ เช่นการจัดซื้อจัดจ้างอีกทั้งสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลที่ สำคัญของ อบต. ได้แก่ สัญญาจ้าง เอกสารการเบิกจ่ายการบัญชี เป็นต้น รวมถึงการรายงานผลการ ดำเนินงานให้ประชาชนทราบอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้เองประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงาน อาจะมองว่าตนเองได้เข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมน้อยเกินไป อบต.ควรเปิดโอกาสให้ประชาชน มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี พุฒิอาสา (2560) ได้ศึกษาผลการบริหารงานตามหลักการ บริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร มีความคิดเห็นด้วยในการนำ การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยรวมเป็นรายหลัก 6 หลัก มาใช้อยู่ระดับ ปานกลาง

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานเพศชายมีการประเมินการบริหารงานตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้านหลักความคุ้มค่า มากกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะว่าเพศชายจะติดตามการใช้ งบประมาณและทรัพยากรของ อบต.และประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับมากกว่าเพศหญิง

3. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีการประเมินการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักความรับผิดชอบ มากกว่าผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีอายุระหว่าง 36-50 ปีและอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะว่ากลุ่ม อายุระหว่าง 26-35 ปีอยู่ในวัยแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการบริหารงานของ อบต.และเป็นวัยที่ สนใจและใส่ใจงานการเมือง การบริหารที่มีผลกระทบต่อตนเองและท้องถิ่น

4. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการประเมินการ บริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมและรายด้านมากกว่าระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี อาจเป็นเพราะว่าผู้มีความรู้ระดับปริญญาตรีรู้ เข้าใจและสนใจการบริหารงานตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มากกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งไม่สอดคล้องงานวิจัยของวันดี อุดมกิจ (2561) ได้ศึกษาการประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการบริหารงานของ เทศบาลตำบลนามน เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงาน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ผลการประเมินการบริหารงานเทศบาลตำบลนามน ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งที่แตกต่างกัน จำนวน 392 ราย พบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานที่มี สภาพแตกต่างกันในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง เห็นว่ามีการบริหารงานของเทศบาล ตำบลนามนตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานที่มีอาชีพข้าราชการ ประเมินการบริหารงานตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยรวมและรายด้าน มากกว่าผู้มีอาชีพผู้นำชุมชนและประชาชนอาจเป็น เพราะ ว่า ข้าราชการจะรู้ เข้าใจและเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของ อบต.มากกว่าอาชีพผู้นำชุมชน



และประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญา เอกอนันต์กาญจน์ (2562) ทำการวิจัยความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลวาริชภูมิ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบความพึงพอใจและศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลวาริชภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลวาริชภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพบว่าประชาชนที่มีอาชีพ และการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านหลักนิติธรรม อบต.ควรปรับปรุงกฎ ระเบียบให้ทันสมัยและใช้กฎระเบียบอย่างจริงจัง แต่ต้องเป็นธรรม ยึดมั่นความถูกต้องดีงาม รณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ใช้กฎหมายตามอำเภอใจ

1.2 ด้านคุณธรรม ผู้บริหารและพนักงาน อบต. ควรยึดมั่นในการประพฤติปฏิบัติ ตามธรรมนองคลองธรรม เป็นแบบอย่างของประชาชน

1.3 ด้านหลักความโปร่งใส อบต.ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบเรื่องราวต่างๆและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านหลักความรับผิดชอบ อบต. ควรให้ความสนใจในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ และใส่ใจในการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนอย่างจริงจัง

1.5 ด้านหลักการมีส่วนร่วม อบต.ควรเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการ กำหนดทิศทางในการพัฒนาและร่วมจัดทำแผนพัฒนาประจำปี รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการแก้ไขปัญหาที่สำคัญ

1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า อบต.ควรบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่า

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาวิจัยความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2.2 ศึกษาวิจัยปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่

ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 ศึกษาวิจัยบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

สาธิตในตำบล

ต่าง ๆ เพื่อเป็นทิศทางในกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

2.4 ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆในอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

### บรรณานุกรม

โกวิทย์ พวงงาม. (2550). **ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทย ในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่**. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2543). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์**. กรุงเทพฯ : กราฟิคฟอร์แมท (ไทยแลนด์).

นันทวัฒน์ ประมานันท์ และแก้วคำ ไกรสรพงษ์. (2544). **การปกครองท้องถิ่นกับการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

บวรศักดิ์ สุวรรณโณ. (2542). **การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2535.

บำเพ็ญ ศรีโสภณ. (2561). **ศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ใน จังหวัด**

**หนองคาย**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไพโรจน์ พรหมสาส์น. (2530). **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารราชการในส่วนภูมิภาค**. นนทบุรี :

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัศมี พุดธิอาสา. (2560). **การบริหารงานตามหลักการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วันดี อุดมกิจ. (2561). **การประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2536). **การบริหารท้องถิ่น (Local Administrative)**. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.

ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **คู่มือปฏิบัติการการพัฒนา**

**ประสิทธิภาพในส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2539). **รายงานการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล**.

กรุงเทพฯ : ส่วนท้องถิ่น.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2547). **โครงการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**โดยการจัดทำตัวชี้วัด ประสิทธิภาพการบริหารงาน**. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.

สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจเทรตติ้ง.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2546). **คู่มือการวางแผนและบริหารกำลังคน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). **รายงานประจำปีสรุปผลการสัมมนา ปีแห่งการส่งเสริมการบริการประชาชน**

**ภาครัฐ**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุพัตรา อำนาจเกรียงไกร. (2556). **การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล :กรณีศึกษาเทศบาล**

**ตำบลบ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ ropic. ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพจน์ นากองคำ. (2560). **การบริหารงานของคณะเทศมนตรีตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาล**

**ตำบลนาเวียง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดยโสธร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ropic. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุรศักดิ์ อมรัตน์ศักดิ์ และอนุสรณ์ สกุลคู่. (2543). **ทฤษฎีทางการทดสอบ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการทดสอบและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อินทรัตน์ ยอดบางเตย. (2547). **ธรรมรัฐ**. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

อรพินท์ สฟโชคชัย. (2540). **รายงานผลการศึกษาโครงการศึกษารูปแบบและแนวทางการส่งเสริมความ**

**เข้มแข็ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

Yamane, Taro.(1973). **Statistic : An Introductive Analysis**. 3rded. New York : Harper  
and Row

Publisher.

ความต้องการของประชาชนด้านการพัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา  
อำเภอโนนรมย์ จังหวัดชัยนาท

PEOPLE NEEDS FOR COMMUNITY DEVELOPMENT OF RAI PATTHANA  
SUB DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, MANOROM  
DISTRICT, CHAINAT PROVINCE

โอฬาร ตั้งวงศ์กิจ<sup>1</sup>

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์เรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความต้องการของประชาชนด้านการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอโนนรมย์ จังหวัดชัยนาท (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของประชาชนด้านการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอโนนรมย์ จังหวัดชัยนาท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางด้านการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอโนนรมย์ จังหวัดชัยนาท

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในตำบลไร่พัฒนา อำเภอโนนรมย์ จังหวัดชัยนาท กลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) จำนวน 370 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportion Random Sampling) แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามหมู่บ้านต่าง ๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยเรียงจากคนแรก และแจกแบบสอบถามตามลำดับจนครบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความต้องการของประชาชนด้านการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอโนนรมย์ จังหวัดชัยนาท โดยรวมและรายด้านทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก (2) ด้านการเมืองและการบริหารผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการของประชาชนด้านการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน ความต้องการของประชาชนด้านการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา ไม่แตกต่างกัน แต่ในขณะที่ประชาชนที่มี เพศ รายได้ อายุ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต่างกัน มีความต้องการของประชาชนด้านการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ประชาชนเสนอแนะว่าควรป้องกันและจับกุมแหล่งยาเสพติดเป็นอันดับแรก เนื่องมาจากสถานการณ์ปัญหาเสพติดในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอโนนรมย์ จังหวัดชัยนาท จัดได้ว่าอยู่ในขั้นวิกฤต โดยสถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดได้ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างรวดเร็ว

**คำสำคัญ:** การพัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอโนนรมย์ จังหวัดชัยนาท

<sup>1</sup>นักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

### ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the people's needs for community development of Rai Pattana Subdistrict Administrative Organization, Manorom District, Chainat Province; (2) to compare the people's needs for community development of Rai Pattana Subdistrict Administrative Organization Manorom District, Chainat Province classified by personal factors; and (3) to suggest guidelines for community development of Rai Phatthana Subdistrict Administrative Organization, Manorom District, Chainat Province.

The research was quantitative in nature. The population of the study 3,912 people residing in the area under the jurisdiction of Rai Phatthana Subdistrict Administrative Organization. And the samples were 370 people the sample size was determined by district Yamane's formula the study tool was a set of self-administrated questionnaire. All the collected by descriptive statistics, a t-test, an F-test, and LSD.

The research found that (1) the people's needs for community development of Rai Phatthana Subdistrict Administrative Organization, Manorom District, Chainat Holistically and reparately, all 8 aspects were at a high level, (2) politics and administration, the results of comparing the differences of people's needs in community development of Rai Pattana Subdistrict Administrative Organization found that people with different education together People's Needs in Community Development of Rai Phatthana Subdistrict Administrative Organization no different But while people with different gender, income, age and length of stay in the area The people's needs for community development of Rai Phatthana Subdistrict Administrative Organization differed statistically at the .05 level; and (3) people suggested that drug sources should be prevented and arrested first. due to the situation of drug problems in the area of Rai Phatthana Subdistrict Administrative Organization, Manorom District, Chainat Province considered to be in a crisis The situation of the drug epidemic has rapidly escalated.

**Keywords:** Development, Rai Patthana Sub District Administrative Organization, Manorom District, Chainat Province

## บทนำ

จากร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561 บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ 30 กันยายน 2565 ส่งผลให้ กรอบระยะเวลา 5 ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เริ่มต้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 - 2570 ซึ่งเป็นระยะ 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ

ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ 5 ปีถัดไป โดยเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งสถานะของทุนในมิติต่าง ๆ บทเรียนของการพัฒนาที่ผ่านมา ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยและเงื่อนไขที่จะมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวางตั้งแต่ในขั้นตอนการกำหนดกรอบทิศทางของแผน ไปจนถึงการยกร่างแผน

นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ยังอยู่ในช่วงเวลาที่ทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญ กับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งไม่เพียงแต่ ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิต ของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ยังเป็นช่วงเวลาที่มีความโน้มเอียงของการ พัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็น สังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่าง ประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องให้ ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความ ผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืน

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด 4 ประการ ดังนี้

1. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไข

ระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุล ในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคน และพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้อยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัย องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของ ประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ระดับ ประกอบด้วย 1) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชน ประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจาก ภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้น ให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว 2) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยน ปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ของโลกยุคใหม่ และ 3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดันให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคม ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

3. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่ บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติ ของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

4. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับ การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและ ความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการ และการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นศูนย์บริหารการปกครองท้องถิ่น แต่ละตำบลมีความรู้ความ รับผิดชอบดูแลพัฒนาท้องถิ่นของตนเองอยู่แล้ว จึงควรที่จะนำหลักการ มีส่วนร่วมมาพัฒนาท้องถิ่น โดยเริ่ม



จากประชาชน และองค์การบริหารส่วนตำบลของตนเอง ให้มีความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นให้บังเกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับ ประชาชน หากประชาชนมีความต้องการหรือ

ปัญหา องค์การก็มีรูปแบบและวิธีการต่างๆ ให้ประชาชนได้คิด ได้ทำได้ปฏิบัติ องค์การบริหารส่วน ตำบลจัดว่าเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทต่อชุมชนท้องถิ่นมาก (ชนาวิทย์ กางการ.2549 : 1)

องค์การบริหารส่วนตำบลไร้พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท ได้ตั้งเป้าหมาย โครงการไว้หลาย โครงการ ซึ่งโครงการส่วนใหญ่ที่ดำเนินได้นั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และ สามารถแก้ไขปัญหาและ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี แต่มีบางโครงการที่ ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ ด้านกฎหมาย การถ่ายโอน และเครื่องมือเครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอ การจัดสรรงบประมาณจึงต้องพิจารณาจาก ความจำเป็น ความเร่งด่วนของปัญหาที่ ส่งผลกระทบต่อชุมชน โดยรวม แต่อย่างไรก็ตามองค์การ บริหารส่วนตำบลได้พยายามที่จะจัดปัญหา อุปสรรคต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาชุมชน ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่วางไว้ เพื่อให้สามารถแก้ไขความ เดือดร้อนของประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

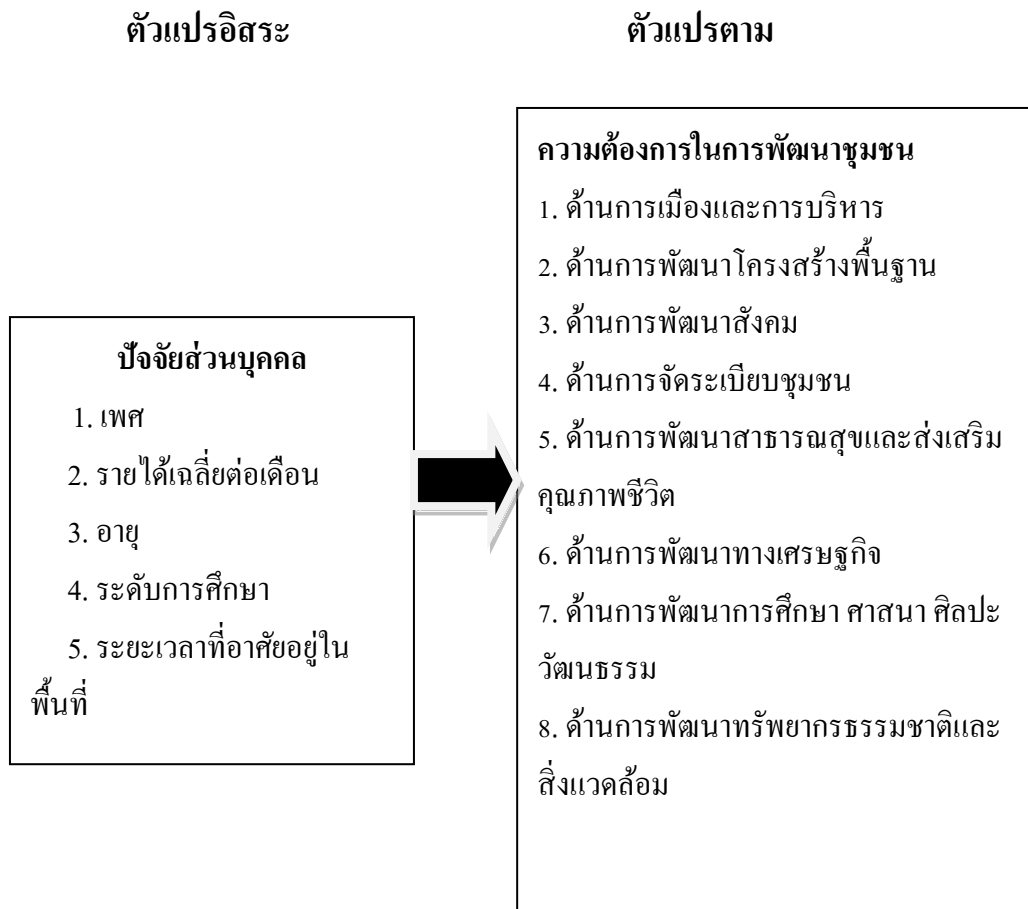
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการ ด้านการ พัฒนาชุมชนของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลไร้พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท เพื่อให้ทราบถึงความ ต้องการพัฒนาชุมชนของประชาชน และนำผลของการวิจัยไปใช้ในการ ปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาชุมชน โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ บริหารส่วนตำบลไร้พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาทต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการของประชาชนด้านการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไร้ พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของประชาชนด้านการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล ไร้พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางด้านการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไร้พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท

### กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแผนพัฒนา (พ.ศ. 2566 – 2570) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท ความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่นใน 8 ด้าน คือ ด้านการเมืองและการบริหาร ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาสังคม ด้านการจัดระเบียบชุมชนด้านการพัฒนาสาธารณสุข และส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ด้านพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน
2. ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน

3. ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้พัฒนา อำเภอมนอรัมย์ จังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน

4. ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้พัฒนา อำเภอมนอรัมย์ จังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน

5. ประชาชนที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลไว้พัฒนา อำเภอมนอรัมย์ จังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน

## การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในเขตตำบลไว้พัฒนา อำเภอมนอรัมย์ จังหวัดชัยนาท ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาไว้ ดังนี้

### 1.เขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในตำบลไว้พัฒนา อำเภอมนอรัมย์ จังหวัดชัยนาท และการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในตำบลไว้พัฒนา อำเภอมนอรัมย์ จังหวัดชัยนาท จำแนกตามเพศ รายได้ อายุ การศึกษา และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่

### 2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนในตำบลไว้พัฒนา อำเภอมนอรัมย์ จังหวัดชัยนาท มีจำนวน 3,912 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร, กรกฎาคม 2565: ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในตำบลไว้พัฒนา อำเภอมนอรัมย์ จังหวัดชัยนาท คำนวณตามสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) เท่ากับ 0.05 และภายใต้ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 363 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการวิจัยผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูล 370 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportion Random Sampling) แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามหมู่บ้านต่าง ๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยเรียงจากคนแรก และแจกแบบสอบถามตามลำดับจนครบ

### 3. ด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ รายได้ อายุ การศึกษา ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่นใน 8 ด้าน คือ ด้านการเมืองและการบริหาร ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาสังคม ด้านการจัดระเบียบชุมชนด้านการพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่สังกัดอยู่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สรุปได้ดังนี้ ด้านเพศ พบว่า ข้าราชการเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 ด้านอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวนมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 ด้านระดับการศึกษา ครึ่งหนึ่งมีการศึกษาระดับอื่นๆ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ด้านระยะเวลาในการทำงาน มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี ด้านรายได้ต่อเดือน มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวนมากที่สุด คือ 70 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 ด้านตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีมีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมาคือ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ข้าราชการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 และน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการในสังกัดเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.43, \sigma = .591$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซอชธรรมและจริยธรรม ( $\mu = 4.68, \sigma = .516$ ) รองลงมาคือด้านการบริการที่ดี ( $\mu = 4.52, \sigma = .558$ ) และน้อย ที่สุดคือด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ ( $\mu = 4.18, \sigma = .676$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.30, \sigma = .618$ ) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลา ( $\mu = 4.44, \sigma = .576$ ) รองลงมาคือมีความละเอียด รอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ( $\mu = 4.40, \sigma = .575$ ) และน้อย ที่สุดคือมีการพัฒนาระบบขั้นตอน หรือวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น ( $\mu = 4.10, \sigma = .790$ ) ตามลำดับ

2.2 ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.52, \sigma = .558$ ) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ ( $\mu = 4.74, \sigma = .439$ ) รองลงมาคือคิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการ และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือ ขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ ( $\mu = 4.59, \sigma = .562$ ) และน้อยที่สุดคือให้ ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ( $\mu = 4.36, \sigma = .572$ ) ตามลำดับ

2.3 ด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.18, \sigma = .676$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพ

ของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ( $\mu = 4.36, \sigma = .567$ ) รองลงมาคือสามารถนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ ( $\mu = 4.29, \sigma = .659$ ) และ น้อยที่สุดคือสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติราชการได้ ( $\mu = 4.00, \sigma = .671$ ) ตามลำดับ

2.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซอชมธรรม และจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.68, \sigma = .516$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ใช้ คุลยพินิจในการตัดสินใจ ด้วยความสุจริตตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และไม่นำผลงานของผู้อื่น มาเป็นผลงานของตน ให้เกียรติและบอกกล่าวผู้ที่ เป็นเจ้าของผลงาน ในกรณีนำผลงานนั้นมา ( $\mu = 4.73, \sigma = .449$  และ  $.456$ ) รองลงมาคือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมายและวินัย ข้าราชการ ( $\mu = 4.70, \sigma = .457$ ) และน้อยที่สุดคือเสียดสีความสุขส่วนตัว เพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่ทางราชการ ( $\mu = 4.58, \sigma = .594$ ) ตามลำดับ

2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.48, \sigma = .589$ ) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน และมีความ รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับ ( $\mu = 4.63, \sigma = .483$ ) รองลงมาคือรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ( $\mu = 4.60, \sigma = .491$ ) และน้อยที่สุดคือประสานสัมพันธ์สร้างขวัญ กำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล ( $\mu = 4.26, \sigma = .648$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานข้าราชการในสังกัด เทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.30, \sigma = .696$ ) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความพอใจของทุกฝ่าย ( $\mu = 4.43, \sigma = .615$ ) รองลงมาคือการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ( $\mu = 4.33, \sigma = .750$ ) และน้อยที่สุดคือการบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จ ( $\mu = 4.17, \sigma = .715$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.17, \sigma = .715$ ) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเชื่อถือได้ ( $\mu = 4.34, \sigma = .667$ ) รองลงมาคือปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามกำหนดเวลาและตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ ( $\mu = 4.30, S.D = .660$ ) และน้อยที่สุดคือหน่วยงานกำหนดกฎเกณฑ์ มาตรฐาน ตัวชี้วัดที่ชัดเจน ( $\mu = 4.04, S.D = .697$ ) ตามลำดับ

3.2 ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.33, \sigma = .750$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามลำดับขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 4.48, \sigma = .687$ ) รองลงมาคือปรับปรุงวิธีการทำงานใน หน้าที่โดยยึดหลัก ความถูกต้อง ส่งผลให้การให้บริการมีคุณภาพและน่าเชื่อถือ ( $\mu = 4.37, \sigma = .822$ ) และน้อยที่สุดคือใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุด ( $\mu = 4.19, \sigma = .818$ ) ตามลำดับ

3.3 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.28, \sigma = .705$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ทำงานได้ดี เป็นที่ยอมรับน่าเชื่อถือ สร้าง ความพึงพอใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ( $\mu = 4.37, \sigma = .780$ ) รองลงมาคือมีการ ดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานสำเร็จตามแผนงานและเป้าหมาย ( $\mu = 4.30, \sigma = .714$ ) และน้อยที่สุดคือท่านให้บริการตามลำดับก่อนหลัง รวดเร็ว ครบถ้วน ถูกต้อง ( $\mu = 4.22, \sigma = .580$ ) ตามลำดับ

3.4 ด้านความพอใจของทุกฝ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.43, \sigma = .615$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สามารถปฏิบัติงาน โดยเห็นความสำคัญของผู้อื่นและเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม  $\mu = 4.65, \sigma = .534$  รองลงมาคือสามารถทำผลงานที่มี คุณภาพดีได้ เป็นที่ยอมรับน่าเชื่อถือสร้างความพึงพอใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องอื่น ( $\mu = 4.41, \sigma = .637$ ) และน้อยที่สุดสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.33, \sigma = .550$ ) ตามลำดับ

### การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในสังกัดเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการในสังกัดเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม และน้อยที่สุดคือด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การ บริหาร ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้สมรรถนะยังเป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับข้าราชการทั้งระบบเพื่อหล่อ หลอมให้เป็นค่านิยมและ มุ่งให้เห็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน และได้กำหนดระดับสมรรถนะหลัก ไว้ ประกอบด้วย การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ การยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม จากความสำคัญของสมรรถนะดังกล่าว ข้างต้นทำให้ข้าราชการในเทศบาล ตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของนัฐนันท์ บุญทศ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการ บริหารทรัพยากรองค์กรกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า นายกเทศมนตรี เทศบาลมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการบริหารทรัพยากรองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับ

มาก ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านทรัพยากรทางกายภาพ ด้านทรัพยากรทางการเงิน และด้านทรัพยากรสารสนเทศ และนายกเทศมนตรีมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ การมีประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้าน ความพอใจของทุกฝ่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร เปรมศักดิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะตามลักษณะตำแหน่งกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัดสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ส่วนใหญ่แสดงสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะตำแหน่งในด้านการ ตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสืบเสาะหาข้อมูล และด้าน การดำเนินการเชิงรุกตามลำดับ เช่นเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้ง ด้านคุณภาพของงานด้านผลิตภาพของงานและด้านความคุ้มค่าของงาน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานข้าราชการในสังกัดเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอ บางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มีผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของทุก ฝ่าย ประสิทธิภาพการทำงานเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมี ผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของ ประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่สูงกว่าต้นทุน เท่าไร ก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงออกมาเป็นค่าของประสิทธิภาพ เชิงตัวเลข แต่จะแสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คนและเวลาในการปฏิบัติงานอย่าง คุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการให้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่ เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็ว ตรงและมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญของ ประสิทธิภาพการทำงานดังกล่าวข้างต้นทำให้ข้าราชการในเทศบาลตำบลคลองด่าน อำเภอ บางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร นุญทศ (2558) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร ทรัพยากรองค์กรกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลใน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า นายกเทศมนตรีเทศบาลมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการ มีการบริหารทรัพยากรองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน ทรัพยากรทางกายภาพ ด้านทรัพยากรทางการเงิน และด้านทรัพยากรสารสนเทศ และนายกเทศมนตรีมี ความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพ การดำเนินงาน โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการ ปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร เปรมศักดิ์ (2557) ได้ ศึกษาเรื่องสมรรถนะตามลักษณะตำแหน่งกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า

เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ส่วนใหญ่แสดงสมรรถนะเฉพาะตาม ลักษณะตำแหน่งในด้าน การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสืบเสาะหาข้อมูลและด้าน การดำเนินการเชิงรุกตามลำดับ เช่นเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ทั้ง ด้านคุณภาพของงานด้านผลิตภาพของงาน และด้านความคุ้มค่าของงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร หรือหลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการให้บรรลุ เป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร รวมทั้งควรเพิ่มแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคลากร เพิ่มสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยองค์กรต้องส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อให้ข้าราชการมี ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน มากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นที่มีต่อระดับของสมรรถนะด้านการสั่งสมความ ชำนาญในงาน อาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดใน 5 ด้าน ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการสั่งสม ความชำนาญใน งานอาชีพ โดยส่งเสริมให้มีการกระตือรือร้นใส่ใจในการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน

3. จากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นที่มีต่อระดับประสิทธิผล ด้านการบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จ มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดใน 4 ด้าน ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับหน่วยงานกำหนด กฎเกณฑ์มาตรฐาน ตัวชี้วัดที่ ชัดเจน ปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามกำหนดเวลาและตามแผนการปฏิบัติงาน ที่วางไว้ ปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และเชื่อถือได้

4. จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในทางบวก ดังนั้น ควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะรวมทั้งให้การสนับสนุนต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะและประสิทธิภาพทั้งก่อนและหลัง การปฏิบัติงาน โดยเน้นศึกษาปัญหาและสาเหตุเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ สมรรถนะและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนพัฒนาข้าราชการต่อไป

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับ สมรรถนะและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึง วิธีการและเทคนิคที่มีประสิทธิภาพในการ พัฒนาสมรรถนะใน ปฏิบัติงาน

## บรรณานุกรม



กรมการพัฒนาชุมชน. (2548).เอกสารแนวคิด แนวทาง และกรณีตัวอย่างการดำเนินงานศูนย์ประสานงาน  
เครือข่ายองค์กรชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน กรมการพัฒนา  
ชุมชน.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.( 2548).คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาและ  
ส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น.

กรัณย์พล จิราวัฒน์วัฒนา. (2544).บทบาทในการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในการพัฒนาชุมชนในเขต  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองควาย อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่:  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปีที่พิมพ์

จินตนา คงเหมือนเพชร. (2551).ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของเทศบาลเมืองปัตตานี.  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เจลิยว เกษจันทร์ทิวา. (2553).ความคาดหวังของประชาชนต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเทศบาลตำบล  
ภาชี อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา  
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชไมพร วดีศิริศักดิ์. (2552).ความคาดหวังและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อบทบาทตามนโยบายการ  
พัฒนาของเทศบาลตำบลท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร.

ชัยยุทธ ปัทมาพรพรรณ. (2552).ความต้องการของประชาชนในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นเมืองนำ  
อยู่: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอป่องทอง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยวัฒน์ เอื้อประเสริฐ. (2549).บทบาทการพัฒนาชุมชนขององค์กรธุรกิจและองค์กรการกุศลในจังหวัด  
อุดรดิศต์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น, บัณฑิต  
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิศต์. ปีที่พิมพ์

ชวงค์ ฉายะบุตร. การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่น. ปีที่พิมพ์ 2539.

ณัฐชัย บุตรสารานู. (2552).ความต้องการด้านการพัฒนาชุมชนของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลกระเบื้อง  
นอก อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา  
รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ทงศักดิ์ คุ่มไ่งน้ำ. (2548).หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทยากร รุจนวารังกูร. (2551).กลยุทธ์การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลแม่ปะ  
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิภาพร รัตน์ปริยานุช.(2556).ความต้องการในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเสม็ด  
อำเภอเมืองชลบุรี. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นงนุช เครือศรี. (2552).การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการประชุมชมหมู่บ้านด้านพัฒนา  
โครงสร้าง พื้นฐานตำบลตลาดขวัญ อำเภอตอสะแกเขต จังหวัดเชียงใหม่.การค้นคว้าแบบอิสระ  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการเมืองและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นพรัตน์ คล่องสารา. (2551) .กระบวนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอยุธยา เขตหนองจอก  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา,  
โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2551).แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: ไร่ไทยเพรส.

เนรมิต สายสุค.(2550.)การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองคํการบริหาร  
ส่วนตำบลในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครอง ท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประสิทธิ์ สุทธนะ. (2553) .ประสิทธิผลของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสัน  
กลาง อำเภอล้านป่าดอง. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐ  
ประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประสิทธิ์ หินอ่อน. (2550).ยุทธศาสตร์การจัดทำแผนพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาล  
ตำบลท่าไม้ จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขายุทธศาสตร์การ  
พัฒนา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ปาจริย์ สังข์วงษา. (2554).การบริหารการพัฒนาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณภาคกลาง. คุยฎินิพนธ์ปรัชญาคุษฎิบัณฑิต, สาขาการบริหาร  
การพัฒนาการพัฒนารัพยากรมนุษย์, โครงการคุยฎิบัณฑิตการพัฒนาการบริหาร,  
มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

พชรวรรณ พันธุ์แดง. (2551).แนวทางการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล ตำบล  
บางนมโค อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พัฒน์ บุญยรัตพันธุ์.(2549).การสร้างพลังชุมชนโดยขบวนการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: เลิฟและลิฟเพรส.

- มยุรี วัคแก้ว. (2549). เอกสารการสอนรายวิชาการบริหารงานพัฒนาชุมชน. เพชรบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มานพ อุบลทิพย์. (2549). การรับรู้และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอนั่นสนิม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา. ปีที่พิมพ์
- รุจิพัชญ์ บุญเรืองชนศักดิ์. (2552). ระบบการควบคุมภายในของการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วชิรพงศ์ ปานทรัพย์. (2554). สภาพการณ์และความต้องการพัฒนาพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนน่าอยู่ตำบลโพธิ์ใหญ่ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. รายงานการศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชิต อุ๋อัน. (2548). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- สนธยา พลศรี. (2547). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2548). ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริวรรณ ผอบแก้ว. (2553). การมีส่วนร่วมของกลุ่มสตรีชนบทในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของตำบลยางราก อำเภอลือเจริญ จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2565). สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร, กรกฎาคม 2565. สืบค้นได้จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/displayData>.
- องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท. (2565). แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570). สืบค้นได้จาก [https://www.raiphattana.go.th/project\\_detail.php?hd=7&doIP=1&checkIP=chkIP&id=11365&checkAdd=chkAd&dum=43169\\_ypk](https://www.raiphattana.go.th/project_detail.php?hd=7&doIP=1&checkIP=chkIP&id=11365&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk).
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper & Collins. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.
- Yamane. (1967). *Taro Statistic : An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.

# การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะของเทศบาลตำบลยะหริ่ง

## จังหวัดปัตตานี

### ENVIRONMENTAL MANAGEMENT AND WASTE MANAGEMENT OF YARING SUBDISTRICT MUNICIPALITY PATTANI PROVINCE

Hussam Sritadan

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยด้านการจัดองค์กรในการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ (4) เพื่อเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะของเทศบาลตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงเชิงสำรวจ ประชากรคือประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี จำนวน 6,254 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 310 คนใช้วิธีการสุ่มของ Taro Yamane โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนและการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย

ผลการวิจัยพบว่า (1) โครงการชุมชนปลอดถังขยะมีประสิทธิผลด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการจัดการขยะ โดยพบว่ามีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมหลังดำเนินโครงการมากกว่าพฤติกรรมก่อนดำเนินโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และประสิทธิผลของโครงการ ชุมชนปลอดถังขยะด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม การจัดการขยะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส อาชีพ และระดับ การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ปัจจัยด้าน อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และจำนวนผู้อยู่อาศัยในครัวเรือน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดการขยะ มวลเอยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจัดการขยะและความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดการขยะมวลเอย มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านปัญหาอุปสรรค ได้แก่ เจ้าหน้าที่ขาดการตรวจเยี่ยม อุปกรณ์ชำรุด เสียหาย ขาดการสร้างแรงจูงใจให้ ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วม

**คำสำคัญ:** การจัดการสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วม ชยะ จังหวัดปัตตานี

### **ABSTRACT**

The research objectives were: (1) research organizational elements in local government environmental management (2) to research factors influencing the efficiency of local government environmental management (4) To offer recommendations and solutions for environmental management issues in waste management of Yaring Subdistrict Municipality. (3) To research factors impacting the efficacy of environmental management of local administrative entities. Provincial Pattani

This research was quantitative. The population of this study was who living in Ton Tan-Prayathod Sub-District, Saraburi Province 6,254 peoples. Used a total of 310 samples by Taro Yamane's random sampling method which used questionnaires as a data gathering tool. In data analysis, statistics are used frequency, percentage, mean, and t-distribution are all included. Affinity test and analysis of variance Analyze regression equations to determine the relationship between variables.

The results found that: (1) the garbage free community project was effective in behaviour modification. In waste management found that there was a difference average of behaviour after the project implementation than the behaviour before the project implementation statistically important and the effectiveness of the garbage free community project in terms of public participation is at a high level. Factors that had a statistically significant effect on the management behaviour were age, occupation, marital status and educational level (2) factors affecting statistically significant public participation are: Factors of age, occupation, level of education and the number of residents in the household. In terms of the relationship between knowledge and understanding of waste management, solid waste was related to waste management behaviour, knowledge and understanding of solid waste management were a statistically significant related to participation in the project implementation. Regarding problems and obstacles, such as the lack of visitation officers, defective equipment, lack of motivation and participation of people.

**Keywords:** Environmental Management, Participation, Trash Pattani Province.

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 18 ทวีปยุโรปภายหลังปฏิวัติอุตสาหกรรม ทรัพยากรธรรมชาติของทุกประเทศกลายเป็นแหล่งถ่ายเทของเสีย ให้แก่สภาพแวดล้อมเรื่อยมาและมากขึ้นทุกทีอย่างเห็นได้ชัด เช่น การยึดถือครอบครองทรัพยากรแร่ธาตุต่างๆทำให้ประชากรกับทรัพยากรธรรมชาติไม่สมดุลกันระบบนิเวศของคนและสัตว์ถูกทำลายเพราะใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลือง และเสื่อมสลายลงในที่สุด อีกเหตุผลหนึ่ง คือ การเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการเพิ่มจำนวนประชากรล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากฝีมือของมนุษย์เอง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาหามลพิษต่อสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ปัญหาอากาศเป็นพิษ ปัญหาน้ำเน่าเสียและปัญหาขยะมูลฝอย

กลุ่มประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีแนวความคิดในเรื่อง “ลัทธิในสิ่งแวดล้อม” ปรากฏอยู่ใน Public Trust Doctrines’ ลัทธิที่ถูกต้องของประชาชนโดยให้แนวคิดกับประชาชนทุกคนว่า ประชาชนทุกคนย่อมมีสิทธิโดยชอบในการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและมีโอกาสได้ในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องดูแลรักษาและการคุ้มครองในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้นให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์และบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่อยู่ตลอดเวลา จึงเป็นที่มาของกฎหมายสิ่งแวดล้อม (The National Environmental Policy Act) (โธมัส อาร์. จาร์จสัน, 2546, หน้า 205-209)

ในส่วนของปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญคือการกำจัดขยะโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการ ขยะในปัจจุบันนี้ ซึ่งเริ่มตั้งแต่ต้นเหตุคือแหล่งกำเนิดของขยะจนถึงปลายทางคือการกำจัดขยะในทางด้านสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาของการจัดการขยะมูลฝอยอย่างจริงจังตั้งแต่ในปัจจุบันเป็นการแก้ไขตรงปลายเหตุมากกว่าการที่รัฐบาลส่วนกลางและท้องถิ่นจะให้ความสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการก่อสร้างระบบกำจัดขยะ ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุโดยไม่ให้ความสำคัญด้านการจัดการขยะมูลฝอยที่ครบวงจร ดังนั้นเราควรเริ่มตั้งแต่การสร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังโดยเริ่มตั้งแต่แหล่งกำเนิดขยะ ณ จุดเริ่มต้นของการเกิดขยะ การจัดเก็บ การรีไซเคิล และสุดท้าย คือการฝังกลบ (จรัญ ยาสมุทร, 2555, หน้า 11-12)

การควบคุมมลพิษมีการกำหนดนโยบาย มาตรการและการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนให้มีการจัดการขยะมูลฝอยที่มีประสิทธิภาพแต่ก็ประสบอุปสรรคมาโดยตลอดและเป็นไปอย่างล่าช้า จึงเป็นเหตุที่ทำให้ปัญหาขยะมูลฝอยเข้าสู่วิกฤติและมีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆแต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมักถูกกล่าวโทษว่า ต้นเหตุเกิดจากการขาดจิตสำนึกของประชาชนที่แท้จริงแล้วไม่ได้เกิดจากการขาดจิตสำนึกของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาพร้อมกันแต่อย่างไร ส่วนการจัดการขยะมูลฝอย ซึ่งมีขั้นตอนหลักตามลำดับที่สำคัญแรกๆ คือ การลดปริมาณของขยะ ณ

แหล่งกำเนิด การคัดแยกเพื่อลดต้นทุนและลดมลพิษที่เกิดจากการดำเนินการเก็บ การขนส่งและการกำจัด ซึ่งเป็นสาระสำคัญของด้านยุทธศาสตร์และแนวทางปฏิบัติในการจัดการขยะที่ตกค้างในเขตพื้นที่วิกฤตอย่างจริงจัง (กรมควบคุมมลพิษ, 2551, หน้า 214)

สำนักงานปลัดเทศบาลตำบลยะหริ่ง ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี เป็นเทศบาลตำบลขนาดเล็กที่มีพื้นที่ประมาณ 1.425 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 700 ไร่ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระหน้าที่ในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตพื้นที่ของตนในเขตเทศบาลตำบลยะหริ่ง มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ จากสาเหตุที่กล่าวมาทำให้มีประชากรอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาประกอบอาชีพกันอย่างมากมาย ซึ่งทำให้มีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจึงทำให้มีจำนวนประชากรในเขตพื้นที่มากขึ้นและอีกประการหนึ่ง คือ รูปแบบของการบริโภคที่เปลี่ยนไปในปัจจุบัน จึงก่อให้เกิดจำนวนปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้นและรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งปริมาณขยะที่เกิดขึ้น ได้แก่ ขยะแห้ง ขยะอันตราย ขยะเปียก ส่วนมากเป็นขยะเปียกหรืออินทรีย์กว่าร้อยละ 50 ขยะเหล่านี้จะส่งผลต่อการทำลายยาก ทำให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการจัดการขยะของเทศบาลทำได้ไม่เต็มที่และทำให้เกิดการสูญเสียทั้งด้านงบประมาณ

ปัจจุบันสำนักงานเทศบาลตำบลยะหริ่ง ประสบปัญหาขยะมูลฝอย กำลังเป็นความท้าทายต่อประชาชน และผู้บริหารเมืองที่มีความเจริญเติบโตทางธุรกิจ และกำลังเป็นปัญหาหลักที่ต้องการจัดการอย่างจริงจัง โดยเร่งด่วนโดยเฉพาะในด้านการเก็บขน การคัดแยก และการกำจัด ส่วนในเรื่องการกำจัดแบบฝังกลบมักจะถูกต่อต้านจากประชาชน ไม่นุญาติให้มีโรงงานเผาขยะหรือหลุมฝังกลบใกล้ บริเวณที่อยู่อาศัยของตนเอง ดังที่เป็นข่าวจากสื่อต่างๆ เทศบาลตำบลยะหริ่งต้องใช้งบประมาณในการจัดจ้างในการจัดการขยะมูลฝอยในแต่ละปีซึ่งเฉลี่ยปีละหลายล้านบาทแต่ในความจริงแล้ว หลักการจัดการขยะนั้นสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้แทบทั้งหมดแทบไม่มีการสูญเสียอะไรเลย ถ้าเรามีการคัดแยกประเภทของขยะก่อนจะนำไปทิ้ง ซึ่งหลักการจัดการขยะจะต้องเริ่มต้นจากการ ปลุกฝังจิตสำนึก โดยเริ่มต้นที่ตัวเรา ครอบครัว ชุมชน และเมืองเรา โดยมีหลักการจัดการขยะ ประกอบด้วย 1.การลดปริมาณขยะ ณ แหล่งกำเนิด 2. การนำกลับมาใช้ใหม่ (การรีไซเคิล) 3.การ เปลี่ยนรูปขยะ(การทำปุ๋ย) และ 4. การฝังกลบ เป็นต้น แนวคิดของ (Tammemagi, H., 1999 pp. 1-7)

จากการพิจารณาสถิติการเพิ่มของปริมาณขยะมูลฝอยตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2554 ปริมาณขยะที่เกิดขึ้น 3.52 ตันต่อวัน ปี พ.ศ. 2555 ปริมาณขยะที่เกิดขึ้น 3.82 ปี พ.ศ. 2556 ปริมาณขยะที่เกิดขึ้น 4.28 ปี พ.ศ. 2557 ปริมาณขยะที่เกิดขึ้น 4.30 ตันต่อวัน และปี พ.ศ. 2558 ปริมาณขยะที่เกิดขึ้น 4.83 ตันต่อวัน ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่สามารถเก็บขยะได้วันละ 3.85 ตันต่อวันเท่านั้น ซึ่งทำให้เกิดปัญหาขยะตกค้าง ส่งกลิ่นเหม็นรบกวนและเกิดปัญหาต่อทัศนียภาพของชุมชนและที่สำคัญ ก่อให้เกิดการเพาะเชื้อโรคจากแมลงวัน ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัย

ของประชาชนและสิ่งแวดล้อมในบริเวณชุมชนนั้น จึงมีความสำคัญและจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเข้ามาแก้ไขปัญหาขยะที่เกิดขึ้น มิฉะนั้นแล้วจะเกิดปัญหาเรื้อรังยากที่จะแก้ไขได้ (สำนักงานปลัดเทศบาลตำบลยะหริ่ง, 2558, หน้า 11)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย

เรื่อง “การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะของเทศบาลตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี” เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์โดยนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ใน การบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลยะหริ่ง ตลอดจนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการขยะที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาขยะอย่างยั่งยืนของเทศบาลตำบลยะหริ่งต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเรียนรู้การจัดการขยะของเทศบาลตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้จากการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการของเทศบาลตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการรับรู้การบริหารจัดการด้านการจัดการขยะของเทศบาลตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะของเทศบาลตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ได้แก่

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ประกอบด้วย 1. การวางแผน 2. การจัดองค์กร 3. การจัดคนเข้าทำงาน 4. การอำนวยความสะดวกหรือการสั่งการ 5. การประสานงาน 6. การรายงาน 7. งบประมาณ 8. วัฒนธรรมองค์กร 9. นโยบาย 10. เทคโนโลยี และ 11. โครงสร้างองค์กร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะของเทศบาลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ได้แก่ 1. ด้านผลผลิต 2. ด้านประสิทธิภาพ และ 3. ด้านคุณภาพ

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือครัวเรือนที่อาศัยอยู่ใน 2 หมู่บ้าน ที่เข้าร่วมโครงการเขต พื้นที่ เทศบาลตำบลยะหริ่ง จำนวน 6,254 คน (สำนักงานทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลตำบลยะหริ่ง เดือนตุลาคม 2563) โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่ม ตัวอย่าง ที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย



คำนวณจากจำนวนครัวเรือนของทั้ง 2 ตำบล โดยใช้วิธีของ Taro Yamane ที่ระดับ ความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 310

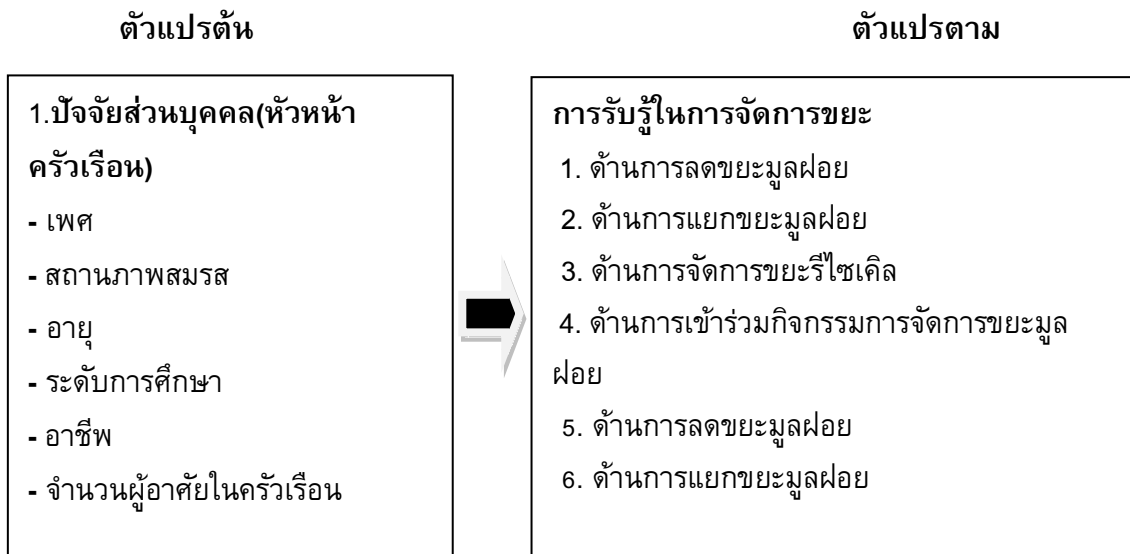
#### ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ เทศบาลตำบลยะหริ่ง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 2 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 1 และหมู่ที่ 2

#### ขอบเขตด้านเวลา

เป็นระยะเวลาในการศึกษาวิจัยการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ทำการศึกษาในช่วงเดือนตุลาคม 2565

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะของเทศบาลตำบล ยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ผู้ศึกษาได้ค้นคว้ารวบรวมแนวคิดทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาแสดงไว้ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะของเทศบาลตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 7 ส่วนดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการขยะ
4. แนวคิดการลดปริมาณขยะ
5. แนวคิดในการจัดการขยะ
6. แนวคิดการจัดการขยะต่างประเทศ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งเป็นตำบล 2 หมู่บ้าน จำนวน 6,254 คน รวมทั้งสิ้น 1,395 ครัวเรือน (สำนักงานทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลตำบลยะหริ่ง เดือนตุลาคม 2565 โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่ม ตัวอย่าง ที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย คำนวณจากจำนวนครัวเรือนของทั้ง 2 ตำบล โดยใช้วิธีของ Taro Yamane ที่ระดับ ความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 310 กลุ่มตัวอย่าง (ข้อมูลจาก สำนักงานทะเบียนราษฎร)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมข้อมูลจากผลงานวิจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์และปรับปรุงให้ เหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้ขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญในด้านการวิจัย โดย แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล จะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมซึ่งประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมด้านการจัดการขยะ

ส่วนที่ 4 การมีส่วนร่วมของประชาชน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และจำนวนผู้อาศัยอยู่ในครัวเรือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยเป็นแบบสอบถามวัดความรู้ความเข้าใจทั่วไปเรื่องของการเก็บรวบรวมการคัดแยก การกำจัดขยะมูลฝอยการนำไปใช้ประโยชน์ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) แบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องพฤติกรรมการจัดการขยะก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเป็นแบบสอบถามการวัดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดการขยะมูลฝอยในพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย 5 ด้านได้แก่ Reduce (การลดปริมาณขยะมูลฝอย) Reuse (การใช้ซ้ำ) Repair (การนำไปซ่อมแซม) Recycle (การนำไปรีไซเคิล) และ Reject (การปฏิเสธสิ่งของทำลายยาก) โดยวัด พฤติกรรมก่อนเข้าร่วมโครงการและหลังเข้าร่วมโครงการ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นแบบสอบถามการวัดระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อโครงการชุมชนปลอดถังขยะแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่การมีส่วนร่วมตัดสินใจการมีส่วนร่วม ปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและด้านการจัดการองค์กรกับประสิทธิผลในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะของเทศบาลตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ขั้นตอนการพัฒนาแบบสอบถาม

1. การรวบรวมคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะประเมินผลโครงการ ความรู้ความเข้าใจในการคัดแยกขยะ และการมีส่วนร่วม ได้จากกรอบแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็น ข้อมูลทั้งในงานวิจัยและสิ่งพิมพ์ทั้งในรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนในกลุ่มต่างๆ และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้คำถามที่หลากหลายและนำไปทดสอบคำถาม

2. ทำการทดสอบคำถามมีสองขั้นตอนคือการทดสอบเบื้องต้น และการทดสอบกับการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่น่ามาศึกษาเก็บรวบรวมจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่งดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษารวบรวมโดยลงไปในพื้นที่เพื่อทำการสำรวจภาคสนาม (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ถามจากกลุ่ม

หัวหน้าครัวเรือนในเขตเทศบาลตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี จำนวนทั้งสิ้น 310 ครัวเรือน ซึ่งจะใช้เวลาเก็บ แบบสอบถามเป็นเวลาทั้งสิ้น 1 เดือน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมโดยทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งจากวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารอื่น ๆ รวมถึงการค้นคว้าข้อมูลผ่านทาง ระบบอินเทอร์เน็ต

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะถูกนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 3-4

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 การวัดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดการขยะมูลฝอย ผู้ศึกษาได้ทำการแบ่งระดับพฤติกรรมออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ปฏิบัติเป็นประจำ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง และไม่ปฏิบัติ โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็นพฤติกรรมก่อนดำเนินโครงการ และพฤติกรรม หลังจากดำเนินโครงการแล้วใช้คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์หาระดับคะแนนเฉลี่ยโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ปฏิบัติเป็นประจำ	3 คะแนน
ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	2 คะแนน
ไม่ปฏิบัติ	1 คะแนน

และแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้สูตรคำนวณความห่างของอันตรภาคชั้นดังนี้

ความห่างของอันตรภาคชั้น = (ระดับคะแนนสูงสุด – ระดับคะแนนต่ำสุด) / จำนวนช่วง

ความห่างของระดับพฤติกรรมในการจัดการขยะมูลฝอย =  $(3 - 1) / 3 = 0.67$

ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.67 หมายถึง ประชาชนมีพฤติกรรมจัดการขยะอยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.68-2.34 หมายถึง ประชาชนมีพฤติกรรมจัดการขยะอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.35-3.00 หมายถึง ประชาชนมีพฤติกรรมการจัดการขยะอยู่ในระดับสูง

โดยจะทำการศึกษาระดับพฤติกรรมในการจัดการขยะก่อนและหลังดำเนินโครงการแล้วนำมาเปรียบเทียบว่าประชาชนมีพฤติกรรมการจัดการขยะเปลี่ยนไปหรือไม่

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 4 เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นคำถามการวัดสเกลแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยใช้มาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ใน ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

การวัดระดับการมีส่วนร่วม ใช้สูตรคำนวณความห่างของอันตรภาคชั้นดังนี้

ความห่างของอันตรภาคชั้น (ระดับคะแนนสูงสุด – ระดับคะแนนต่ำสุด) / จำนวนช่วงระดับความคิดเห็น

$$\text{ความห่างของระดับความคิดเห็น} = (5 - 1) / 5 = 0.80$$

ดังนั้นจะได้ความห่างของแต่ละระดับความคิดเห็นเท่ากับ 0.80 โดยเกณฑ์การแปลความหมาย ของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้ศึกษาฝึกหลักเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับมากที่สุด

ในข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของประชากร

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายระดับพฤติกรรมและระดับการมีส่วนร่วมของ ประชาชน
3. สถิติทดสอบค่าที่ (Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยต่อพฤติกรรม ด้านการจัดการขยะมูลฝอย และการมีส่วนร่วมของประชาชน

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะของเทศบาล ตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ระหว่าง 21 - 30 ปี รองลงมา ได้แก่ อายุ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มาก ที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปวส./อนุปริญญา และมีอาชีพทำนามากที่สุด รองลงมาเป็น นักเรียน นักศึกษา

2. การรับรู้ในการจัดการขยะ การรับรู้ในการจัดการขยะส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ไม่ว่าจะ เป็นการลดขยะมูลฝอย, การแยกมูลฝอย และการจัดการขยะรีไซเคิล มีเพียงกิจกรรมในการจัดการ ขยะเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในการลดขยะมูลฝอย ทั้งการใช้ผ้าเช็ดหน้าแทนกระดาษทิชชู, การใช้ถุงผ้า หรือตะกร้าในการไปซื้อของทดแทนการใช้ถุงพลาสติก, การใช้ภาชนะอื่นที่สามารถใช้ทดแทนการใช้โฟม หรือพลาสติก, การใช้กระดาษทั้ง 2 ด้าน การซื้อสินค้าที่เป็นแบบเติม (รีฟิล) อยู่ในเกณฑ์รับรู้มากทั้งหมด

- การแยกขยะมูลฝอย พบว่า การแยกขยะ ขยะยังใช้ได้ ขยะเศษอาหาร ขยะพิษ อยู่ในเกณฑ์ รับรู้มาก ส่วนในเรื่องของในชุมชนมีการแยกขยะเป็น 3 ประเภท และการแยกเศษอาหารทิ้ง โดยไม่รวมกับขยะประเภทอื่นอยู่ในเกณฑ์การรับรู้ระดับปานกลาง ส่วนการแยกกระดาษ ขวดพลาสติกไว้ เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่อีกครั้งและการแยกขยะมีพิษ เช่น ถ่านไฟฉาย หลอดไฟ แบตเตอรี่อยู่ในเกณฑ์การรับรู้มาก

- การจัดการขยะรีไซเคิล การติดต่อร้านรับซื้อของเก่า เพื่อขายขยะรีไซเคิล, การนำพลาสติก ที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้อีก, การนำกระดาษที่เหลือใช้มาทำกระดาษโน้ต, การนำซองเอกสารเก่า มาใช้ใหม่อีก อยู่ในเกณฑ์การรับรู้มากและการซื้อสินค้าจากวัสดุที่นำกลับมาใช้ใหม่ อีก อยู่ในเกณฑ์การรับรู้ระดับปานกลาง

- กิจกรรมในการจัดการขยะ ทั้งการรณรงค์ในการแยกขยะ ลดปริมาณขยะและการจัดการ ขยะรีไซเคิล, การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะแก่บุคคลอื่น, การฝึกอบรมในการ

จัดการ ขยะ และการประชุมเกี่ยวกับการลดขยะแยกขยะและการจัดการขยะรีไซเคิลของ อบต. อยู่ในเกณฑ์การรับรู้ระดับปานกลางทั้งหมด

- พฤติกรรมในการจัดการขยะอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็น การลดขยะมูลฝอย, การแยกขยะมูลฝอย, การจัดการขยะรีไซเคิล และกิจกรรมในการจัดการขยะ

- กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมในการลดขยะมูลฝอย ทั้งการใช้ผ้าเช็ดหน้าแทนกระดาษทิชชู, การใช้ถุงผ้า หรือตะกร้าในการไปซื้อของทดแทนการใช้ถุงพลาสติก, การใช้ภาชนะอื่นที่สามารถ ใช้ทดแทนการใช้โฟม หรือพลาสติก การใช้กระดาษทั้ง 2 ด้าน การซื้อสินค้าที่เป็นแบบเติม (รีฟิล) อยู่ในเกณฑ์พฤติกรรมปานกลางทั้งหมด

- การแยกขยะมูลฝอย พบว่า การแยกขยะ ขยะยังใช้ได้ ขยะเศษอาหาร ขยะพิษ ในชุมชน มีการแยกขยะเป็น 3 ประเภท และการแยกเศษอาหารทิ้งโดยไม่รวมกับขยะประเภทอื่น , การแยก กระดาษ ขวดพลาสติกไว้เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่อีกครั้ง และการแยกขยะมีพิษ เช่น ถ่านไฟฉาย หลอดไฟ แบตเตอรี่ อยู่ในเกณฑ์พฤติกรรมระดับปานกลาง

- การจัดการขยะรีไซเคิล ได้แก่ การติดต่อร้านรับซื้อของเก่า เพื่อขายขยะรีไซเคิล, การนำพลาสติกที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้อีก, การนำกระดาษที่เหลือใช้มาทำกระดาษไนด์, การนำของเอกสารเก่ามาใช้ใหม่อีก และการซื้อสินค้าจากวัสดุที่นำกลับมาใช้ใหม่อีก อยู่ในเกณฑ์พฤติกรรมระดับปานกลาง

- กิจกรรมในการจัดการขยะ ทั้งการรณรงค์ในการแยกขยะ ลดปริมาณขยะ และการจัดการขยะรีไซเคิล, การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะแก่บุคคลอื่น, การฝึกอบรมในการจัดการ ขยะและ การประชุมเกี่ยวกับการลดขยะแยกขยะและการจัดการขยะรีไซเคิลของ อบต. อยู่ในเกณฑ์ พฤติกรรม ระดับปานกลางทั้งหมด

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะของเทศบาลตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การรับรู้ในการจัดการขยะ การรับรู้ในการจัดการขยะส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ไม่ว่าจะเป็นการลดขยะมูลฝอย, การแยกมูลฝอย และการจัดการขยะรีไซเคิล มีเพียงกิจกรรมในการจัดการ ขยะเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา ตั้งนั้น (2534 : 143-144) ได้วิจัยเรื่อง “ความรู้ ความเชื่อและการปฏิบัติของแม่บ้านในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ศึกษากรณีครัวเรือนริมคลองแสนแสบกรุงเทพมหานคร” พบว่า 1) แม่บ้านมีความรู้ในการกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูลขยะในครัวเรือนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ตามตัวแปรระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และความถี่ในการรับข่าวสาร แต่ไม่แตกต่างกันตามตัวแปร อายุ ศาสนา ภูมิลำเนา

จำนวนสมาชิก ระยะเวลาในการอาศัย และ แหล่งข่าวสาร 2) แม่บ้านมีความเชื่อในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลขยะในครัวเรือนอยู่ใน ระดับสูง ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตัวแปรการศึกษาอาชีพ จำนวน สมาชิก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิสำเนา และความถี่ในการรับข่าวสาร แต่ไม่แตกต่างกันตามตัวแปร อายุ ศาสนา แหล่งข่าวสาร และ ระยะเวลาที่อาศัย 3) แม่บ้าน มีการปฏิบัติในการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลภายในครัวเรือนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตัวแปรศาสนา ระดับการศึกษาอาชีพ ภูมิสำเนา สมาชิกภายในครัวเรือน รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน ระยะเวลาที่อาศัย ความถี่ในการรับข่าวสาร และแหล่งข่าวสาร แต่ไม่แตกต่างกันตามตัวแปรอายุ

- การแยกขยะมูลฝอย พบว่า การแยกขยะ ขยะยังใช้ได้ ขยะเศษอาหาร ขยะพิษ อยู่ในเกณฑ์ รับรู้มาก ส่วนในเรื่องของในชุมชนมีการแยกขยะเป็น 3 ประเภท และการแยกเศษอาหารทิ้ง โดยไม่รวมกับขยะประเภทอื่นอยู่ในเกณฑ์การรับรู้ระดับปานกลาง ส่วนการแยกกระดาษ ขวด พลาสติกไว้ เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่อีกครั้งและการแยกขยะมีพิษ เช่น ถ่านไฟฉาย หลอดไฟ แบตเตอรี่อยู่ในเกณฑ์การรับรู้มากสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา ศรีนุกูล (2535 : 1) ได้ ผลศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการทิ้งขยะของประชาชนในพื้นที่ชั้นในของกรุงเทพมหานคร การศึกษาพบว่า ปริมาณขยะในครัวเรือนที่มีมากเป็นอันดับหนึ่งเกิดจากกิจกรรมการปรุงอาหาร และรับประทานอาหาร มีขยะชนิดเศษอาหาร เศษผัก เปลือกผลไม้มากที่สุด วิธีการทิ้งขยะโดยใส่ถุงรวมกับขยะประเภทอื่นๆ ก่อหน้าไปใส่ถังขยะหรือนำไปทิ้งซึ่งเป็นการทิ้งขยะแบบไม่แยกประเภทกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องระเบียบวินัยของสังคมทางด้านการทิ้งขยะแต่มีพฤติกรรมการทิ้งขยะไม่เป็นระเบียบไม่เหมาะสม ขาดระเบียบวินัย จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางประชากร สังคม เศรษฐกิจและความรู้ระเบียบวินัยของสังคมทางด้านการทิ้งขยะ พบว่า เพศ และอายุ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทิ้งขยะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย เพศหญิง และกลุ่มอายุ 15-29 ปี มีพฤติกรรมการทิ้งขยะแยกประเภทมากกว่าเพศชาย และกลุ่มอื่นๆ ตามลำดับ ทั้งนี้ มีปัญหาในการทิ้งขยะ คือ มีคนมาคุ้ยเขี่ยถึงขยะ เพื่อหาของมีค่า ส่วนใหญ่เห็นด้วย และปฏิบัติตามได้ในการทิ้งขยะแยกประเภท

- การจัดการขยะรีไซเคิล การติดต่อร้านรับซื้อของเก่า เพื่อขายขยะรีไซเคิล, การนำพลาสติก ที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้อีก, การนำกระดาษที่เหลือใช้มาทำกระดาษโหนด, การนำซองเอกสารเก่า มาใช้ใหม่อีก อยู่ในเกณฑ์การรับรู้มากและการซื้อสินค้าจากวัสดุที่นำกลับมาใช้ใหม่อีกอยู่ในเกณฑ์การ รับรู้ระดับปานกลาง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวัญ พัฒนาพงศ์ศักดิ์ (2540) ศึกษาการแยกมูล ฝอย และการจัดการมูลฝอยที่แยกแล้วในแหล่งกำเนิดต่าง ๆ ของเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการแยกมูลฝอย ทั้งนี้เพราะมูลฝอยในถังรองรับแบบแยก ประเภทมูลฝอยเปียกและมูลฝอยแห้งไม่มีความแตกต่างกัน และจากการประเมินความเป็นไปได้ใน การแยกมูลฝอยและรูปแบบการแยกมูลฝอยที่เหมาะสม พบว่า โรงเรียนควรมีการแยกมูลฝอย ออกเป็น 3 ประเภท คือ กระดาษ แก้ว พลาสติก โลหะ และมูล



ผอยทั่วไป ส่วนตลาด และชุมชนควร แยกมูลผอยออกเป็น 2 ประเภท คือ มูลผอยเปียกและมูลผอยแห้ง

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เนื่องจากในการแยกขยะเป็น 3 ประเภท และการแยกเศษอาหารทิ้ง โดยไม่รวมกับขยะ ประเภทอื่น อยู่ในระดับการรับรู้ปานกลาง ซึ่งควรทำการประชาสัมพันธ์เพิ่มเติม
2. การรับรู้ในเกี่ยวกับการซื้อสินค้าจากวัสดุที่นำกลับมาใช้ใหม่ (รีไซเคิล) ยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งควรทำการประชาสัมพันธ์เพิ่มเติมเพื่อให้ประชาชนเห็นความสำคัญมากขึ้น
3. ในด้านกิจกรรมในการจัดการขยะเกี่ยวกับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ควรเพิ่มเติม การประชาสัมพันธ์ ไม่ว่าจะเป็นการรณรงค์ในการแยกขยะ ลดปริมาณขยะ และการจัดการขยะรีไซเคิล นอกจากนี้ ควรเพิ่มเติมการให้ความรู้ในการจัดการขยะ การฝึกอบรมในการจัดการขยะ การประชุมเกี่ยวกับการลดขยะแยกขยะและการจัดการขยะรีไซเคิลของเทศบาลตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี
4. ควรเพิ่มนโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมในการจัดการขยะเพิ่มเติมด้วย โดยสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อพฤติกรรมในการจัดการขยะ

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดทำคู่มือหรือแผ่นพับ เพื่อช่วยในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสาร โดย เน้นเนื้อหาให้สามารถนำไปปฏิบัติได้
2. จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะที่ถูกต้อง เพื่อให้ประชาชนได้เข้าใจได้ง่ายขึ้นและเป็นการปลูกฝังพฤติกรรมแก่ประชาชน
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการขยะ เช่น มีกล่องรับความคิดเห็นตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในเรื่อง การจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี แล้วเห็นว่า ควรจะมีการศึกษาในเรื่องเหตุจูงใจในการจัดการขยะเพิ่มเติมเพื่อศึกษาแนวความคิด และสาเหตุในการจัดการขยะ และอาจศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นก็ได้ต่อไป

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กอบแก้ว ปัญญาไทย. (2554). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เขตเทศบาลตำบล เกาะคา จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระ, รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2545). การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ดอกเบญจ กรมควบคุมมลพิษ. (2552). คู่มือแนวทางและข้อกำหนดเบื้องต้น การลดและใช้ ประโยชน์ขยะมูลฝอย กรุงเทพมหานคร: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กรมควบคุมมลพิษ.(2553).คู่มือการคัดแยกขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธีและเพิ่มมูลค่า กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท อีชี จำกัด
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารท้องถิ่น ส่วนแผนพัฒนา ท้องถิ่น. (2546). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น, กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.(ม.ป.ป.). มาตรฐานการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2543). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2527), จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กันตา ชิวภักดี. (2540). การศึกษาการใช้ประโยชน์และความพึงพอใจในข้อมูลข่าวสารที่ผู้ลงทุนได้รับจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- กรณีการ์ ชมดี. (2524), การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ : ศึกษาเฉพาะ กรณีโครงสร้างสารภี ตำบลท่าช้าง อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี, วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ ศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย

### ภาษาอังกฤษ

- Tammemagi, H., (1999), การจัดการขยะ
- Tchobanoglous et al., (1993), การแบ่งประเภทหรือชนิดของขยะมูลฝอย