



รายงานวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

จังหวัดนนทบุรี

Factors Influencing Management Success of Sub District
Organizations of Nonthaburi Province

โดย

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินทุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ชื่องานวิจัย: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
(อบต.) จังหวัดนนทบุรี
ชื่อผู้วิจัย: เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์
ปีที่ทำการวิจัยแล้วเสร็จ: 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี (2) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี และ (3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและปฏิบัติงาน จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยแบบ ENTER และ STEP WISE ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นตัวแปรพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหาร พบว่า ความรับผิดชอบของบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การบริหารจัดการ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ ยุทธศาสตร์ และความรู้ความเข้าใจของบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 79.10 สร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนเต็ม (ความสำเร็จในการบริหาร) = $1.570 + 0.411(\text{ความรับผิดชอบของบุคลากร}) + 0.246(\text{การส่งเสริมการมีส่วนร่วม}) + 0.082(\text{การบริหารจัดการ}) - 0.054(\text{อายุ}) - 0.129(\text{ตำแหน่งงาน}) - 0.078(\text{ระดับการศึกษา}) + 0.035(\text{รายได้}) + 0.089(\text{ยุทธศาสตร์}) - 0.092(\text{ความรู้ความเข้าใจของบุคลากร})$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z(\text{ความสำเร็จในการบริหาร}) = 0.537(Z_{\text{ความรับผิดชอบของบุคลากร}}) + 0.313(Z_{\text{การส่งเสริมการมีส่วนร่วม}}) + 0.116(Z_{\text{การบริหารจัดการ}}) - 0.215(Z_{\text{อายุ}}) - 0.187(Z_{\text{ตำแหน่งงาน}}) - 0.062(Z_{\text{ระดับการศึกษา}}) + 0.147(Z_{\text{รายได้}}) + 0.116(Z_{\text{ยุทธศาสตร์}}) - 0.120(Z_{\text{ความรู้ความเข้าใจของบุคลากร}})$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล ความสำเร็จของการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล

Research Title: Factor Influencing Management Success of Sub district
Administrative Organization of Nonthaburi Province
Researcher: ชัยผู้วิจัย ชัยสกุล
Year: 2018

Abstract

The purposes of this research were 1) to study factor Influencing management success of Sub-district Administrative Organization Nonthaburi 2) to study the level of success of Sub-district Administrative Organization Nonthaburi 3) to create predictive equation for the success of the sub-district administrative organization of Nonthaburi Province. The sample group was 345 Manager and Operator selected through Simple Sampling. The statistical in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Enter and stepwise Multiple Regression analysis by using the Computer program. The results were as follows: 1) The Factor influencing management success of Sub-district Administrative Organization of Nonthaburi was at a high level for all aspects. 2. The level of success of Sub-district Administrative Organization of Nonthaburi was at a high level for all aspects. 3) For the forecast of best factor, Enter and stepwise Multiple Regression Analysis, it was found that the Personnel responsibility factors, Factors for promoting participation, Management factors, Age, Position, Education level, Income, Strategic factors and Personnel knowledge understanding factors was a factor that affects the level of success of the administrative organizations at .05 level significance. The forecast equations for level of success in the administration of the sub-district administrative organization were 79.10 percent. The forecast equations were as follows: Equation of raw score $Y = 1.570 + 0.411(\text{Personnel responsibility}) + 0.246(\text{Promoting participation}) + 0.082(\text{Management}) - 0.054(\text{Age}) - 0.129(\text{Position}) - 0.078(\text{Education}) + 0.035(\text{Income}) + 0.089(\text{Strategic}) - 0.092(\text{Knowledge and understanding})$ Equation of standard score: $Z = 0.537(Z_{\text{Personnel responsibility}}) + 0.313(Z_{\text{Promoting participation}}) + 0.116(Z_{\text{Management}}) - 0.215(Z_{\text{Age}}) - 0.187(Z_{\text{Position}}) - 0.062(Z_{\text{Education}}) + 0.147(Z_{\text{Income}}) + 0.116(Z_{\text{Strategic}}) - 0.120(Z_{\text{Knowledge and understanding}})$

Keywords: Factors Effecting, Management success, Sub-district Administrative Organization

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีการศึกษา 2561 โดยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.อนาวุฒิ ชูทรัพย์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ดร.สันธยา ดารารัตน์ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี สำเภาทอง รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และได้รับความเมตตา ความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย แหวนเพชร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทางและข้อบกพร่องต่างๆ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กมลพร กัลยาณมิตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต รัชตพิบูลภพและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์ อิ่มประเสริฐ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งคอยแนะนำเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรีทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในส่วนของคุณข้อมูลและสถานที่ในการศึกษาวิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของบุพการี ตลอดจนครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ มหาวิทยาลัยอันทรงคุณค่าสืบไป

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์

พฤษภาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญแผนภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 หลักการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	12
2.3 ยุทธศาสตร์การบริหาร	13
2.4 แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ	41
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	46
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	57
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	63
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร	00
องค์การส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี.....	66
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล	00
จังหวัดนนทบุรี.....	73
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จ.....	00
ของการบริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี.....	81
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
5.1 สรุปผล.....	85
5.2 อภิปรายผล	90
5.3 ข้อเสนอแนะ	98
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	109
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	110
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	112
ประวัติผู้วิจัย.....	122

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี	58
4.1 แสดงค่าจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	63
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ 00 การบริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี ด้านยุทธศาสตร์.....	00 66
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ 00 การบริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร	00 67
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ 00 การบริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม.....	00 68
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ 00 การบริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี ด้านความเป็นผู้นำ.....	00 69
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ 00 การบริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร.....	00 70
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ 00 การบริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารจัดการ.....	00 71
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ 00 การบริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม	00 72
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำเร็จของการบริหาร 00 องค์การส่วนตำบล ด้านการวางแผน	00 73
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำเร็จของการบริหาร 00 องค์การส่วนตำบล ด้านการจัดองค์การ.....	00 74
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำเร็จของการบริหาร 00 องค์การส่วนตำบล ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน.....	00 75
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำเร็จของการบริหาร 00 องค์การส่วนตำบล ด้านการอำนวยความสะดวก.....	00 76
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำเร็จของการบริหาร 00 องค์การส่วนตำบล ด้านการประสานงาน	00 77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำเร็จของการบริหาร	00
00 องค์การส่วนตำบล ด้านการรายงาน.....	78
4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำเร็จของการบริหาร	00
00 องค์การส่วนตำบล ด้านการงบประมาณ.....	79
4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำเร็จของการบริหาร	00
00 องค์การส่วนตำบล โดยภาพรวม.....	80
4.17 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยใช้วิธี Enter ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ	00
00 ความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี.....	82
4.18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ	00
00 ระดับความสำเร็จในการบริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี	83



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	56



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญทางการเมืองเพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยและความสำคัญทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งยึดหลักว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ (นพพล สุรนครินทร์, 2548: 2) โดยการกำหนดให้สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทอาจจะจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา นับเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุด ซึ่งมีความใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นได้รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างดี และมีงบประมาณในการบริหารกิจการของท้องถิ่นเอง โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา อนึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ก็ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยกำหนดบทบัญญัติว่าด้วยการบริหารงานส่วนท้องถิ่นไว้ในหมวด 14 ซึ่งการตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงศักยภาพการบริหารประเทศ เพราะการกระจายอำนาจการบริหารสู่ท้องถิ่นนั้นเปรียบเสมือนการกระจายอำนาจสู่ประชาชน และองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

องค์การบริหารส่วนตำบลมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจการปกครอง ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ไขปัญหาและการตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยการเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองหรือที่เรียกกันว่า “การปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย” ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 43 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ทำทั้งด้านสาธารณูปโภค ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านส่งเสริมอาชีพ ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสวัสดิการสังคม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ทำหลายด้าน คือ ด้านการจัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค ด้านการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ด้านการ

กีฬา สวนสาธารณะ ด้านการพาณิชย์ การท่องเที่ยว การผังเมืองและอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้องค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องวางแผนการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข กระทรวงมหาดไทยโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้กำหนดหลักการบริหารให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปปฏิบัติคือหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 การพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กฎหมายต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารจัดการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การพัฒนาเป็นไปตามนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดให้หน่วยงานราชการท้องถิ่นบริหารราชการ และการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นและประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการอำนวยความสะดวกและเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ (ปิ่นทนต์ นอชุนทด, 2556: 1)

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 28 แห่ง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 โดยกระทรวงมหาดไทยกำหนดให้จังหวัดเป็นผู้แนะนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เรื่องข้อเสนอแนะแนวทางและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น “เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีแนวทางในการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพิ่มเติมในหมวด 3 หมวด 4 หมวด 6 และหมวด 8 ซึ่งสอดคล้องตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จึงขอให้จังหวัดแนะนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ซึ่งได้ระบุให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามขั้นตอนของการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน อบต. ส่วนใหญ่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานอย่างน่าพอใจ และยังมี อบต. บางส่วนที่ยังประสบปัญหาในการบริหารงานทำให้ขาดความเข้มแข็ง ขาดความเชื่อมั่นจากประชาชนและราชการส่วนอื่น ๆ ในการบริหารงาน อันที่จริงแล้วการกระจายอำนาจตามรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นสิ่งที่ดี เพราะเป็นการวางรากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตย แต่การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนที่ยังประสบกับปัญหาและการบริหารงานที่ยังขาดประสิทธิภาพไม่ตอบสนองต่อประชาชน ประชาชนยังไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารตรวจสอบงานต่าง ๆ ของ อบต. เท่าที่ควร และมีการใช้โครงสร้างรูปแบบเดียวกันแต่ขนาด

และศักยภาพแตกต่างกัน การทำหน้าที่ได้จำกัดของ อบต. บุคลากรขาดความรู้และความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย และอำนาจหน้าที่ มีการใช้จ่ายงบประมาณที่เน้นด้านโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการทำงานของ อบต. อันมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานของ อบต.

จากสภาพการณ์เหล่านี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) และความสำเร็จในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารงานที่จะช่วยส่งเสริมศักยภาพของ อบต. ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานของ อบต. มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และเหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งคือข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะเป็นการร่วมกันพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับใด

1.2.2 ความสำเร็จในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับใด

1.2.3 สมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

1.3.3 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาตัวแปร ได้ทำการแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ (1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล (2) ด้าน

ยุทธศาสตร์ (3) ด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร (4) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม (5) ด้านความเป็นผู้นำ (6) ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร และ (7) ด้านการบริหารจัดการ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านการจัดองค์การ (3) ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน (4) ด้านการอำนวยความสะดวก (5) ด้านการประสานงาน (6) ด้านการรายงาน และ (7) ด้านการงบประมาณ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี จำนวน 2,515 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการวิจัยจำนวน 12 เดือน โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี ในช่วงเดือนมีนาคม 2562

1.4.4 ขอบเขตด้านสถานที่ สถานที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำนวน 28 แห่ง

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี

2) ด้านยุทธศาสตร์ หมายถึง ศิลป์และศาสตร์ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3) ด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ของบุคลากร ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

4) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

5) ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่ชักนำให้ผู้ตามทั้งหลายมาประสานกันโดยกระตุ้นผู้ตามให้กระทำการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้

6) ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร หมายถึง ภาระ พันธผูกพันในการปฏิบัติหน้าที่ การงานของบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ หรือลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน

7) **ด้านการบริหารจัดการ** หมายถึง กระบวนการในการวางแผน การจัดองค์กร การมีส่วนร่วม การควบคุม และการใช้ทรัพยากรขององค์กร เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

1.5.2 ความสำเร็จในการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามแผนงาน โดยดำเนินงานตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) **ด้านการวางแผน** หมายถึง กระบวนการเตรียมเรื่องการบริหารขององค์กร ส่วนตำบลอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้การดำเนินงานที่สามารถนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

2) **ด้านการจัดองค์กร** หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจภายในองค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) **ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน** หมายถึง การจัดอัตรากำลังคน การสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนและการลดชั้น การให้พ้นจากตำแหน่ง การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ในองค์กรส่วนตำบล

4) **ด้านการอำนวยการ** หมายถึง การสั่งการ การมอบหมายงาน การดูแลการปฏิบัติงาน และการติดตามผล เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนหรือเป้าหมายตามที่องค์กรส่วนตำบลกำหนดไว้

5) **ด้านการประสานงาน** หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

6) **ด้านการรายงาน** หมายถึง การนำเสนอผลการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหวด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร และเสนอแนวคิดและแนวทางในการแก้ปัญหา

7) **ด้านการงบประมาณ** หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงิน การบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินหรือตรวจสอบบัญชีขององค์กรส่วนตำบล

1.5.4 ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ปัจจุบันในจังหวัดนนทบุรีมี 28 อบต.

1.5.5 ผู้บริหารในองค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง คณะกรรมการบริหาร อบต. (ม.58) ประกอบด้วยนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล 2 คน

ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บริหารท้องถิ่นเรียกว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนนทบุรี

1.6.2 ทำให้ทราบถึงระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

1.6.3 ทำให้ทราบสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

1.6.4 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางปฏิบัติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี วรรณกรรม ตลอดจนเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยโดยจะนำเสนอเป็นลำดับรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 หลักการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.3. ยุทธศาสตร์การบริหาร
- 2.4 แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ
- 2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 หลักการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ถือกำเนิดขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2499 ดำเนินการจัดตั้ง 59 แห่ง ถูกยกเลิกไปในปี พ.ศ. 2515 ต่อมาปี พ.ศ. 2537 ได้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมาใหม่ภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท (หรือตามที่กฎหมายกำหนด) ประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตราเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยในประกาศต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 40) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะทำหน้าที่ดูแลประชาชนในเขต นับได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด และใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ชนบท ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบล หมู่บ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย (สมพันธ์ เตชะอธิก, 2546: 3)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 (โกวิทย์ พวงงาม, 2543: 170) และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมา พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลอย่างมาก โดยได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์คือ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวได้ว่าการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมืองโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดแต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีส่วนสำคัญยิ่งในการทำให้ประชาชนในชนบทได้มีโอกาสในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันที่ต้องการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นมากขึ้น

กำเนิดและพัฒนาการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในอดีตการจัดระเบียบบริหารระดับตำบลมี 3 รูปแบบ (ชวงค์ ฉายะบุตร, 2539: 194-195) คือ

รูปแบบที่หนึ่ง คณะกรรมการตำบลและสภาตำบลตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 222/2499 โดยคณะกรรมการตำบลประกอบด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบล แพทย์ประจำตำบล ครูประจำตำบลในตำบลนั้นคนหนึ่ง ราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิในตำบลนั้น ไม่น้อยกว่า 2 คน และให้มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำบลนั้นเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการตำบลด้วย ส่วนสภาตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาตำบลซึ่งมาจากราษฎรผู้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้สมัครรับเลือกเป็นใหญ่บ้าน หมู่บ้านละ 2 คน

รูปแบบที่สอง องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาตำบลและคณะกรรมการตำบล ซึ่งสภาตำบล ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งหมู่บ้านละ 1 คน และกำนันและผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบลเป็นสมาชิกสภาตำบลโดยตำแหน่ง ส่วนคณะกรรมการตำบล ประกอบด้วยกำนันตำบลท้องที่เป็นประธาน ผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบล แพทย์ประจำตำบล และกรรมการอื่นซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากครูใหญ่โรงเรียนในตำบลหรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจำนวนไม่เกิน 5 คน

รูปแบบที่สาม สภาตำบลตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 275/2509 ซึ่งเป็นการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการเรียกว่า “คณะกรรมการสภาตำบล” ซึ่งประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบลและแพทย์ประจำตำบลเป็นกรรมการสภาตำบลโดยตำแหน่ง นอกจากนี้ยัง

ประกอบด้วยครูประชาบาลในตำบลนั้น 1 คน ซึ่งนายอำเภอคัดเลือกจากครูประชาบาลในตำบลเป็นกรรมการสภาตำบล และราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิหมู่บ้านละ 1 คน ซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งขึ้นเป็นกรรมการสภาตำบล โดยกำหนดเป็นประธานกรรมการสภาตำบลโดยตำแหน่ง และมีรองประธานกรรมการสภาตำบลคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการสภาตำบลเลือกตั้งจากกรรมการด้วยกัน การบริหารงานของสภาตำบลนอกจากจะมีคณะกรรมการสภาตำบลดังกล่าว สภาตำบลยังมีเลขานุการสภาตำบลคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการสภาตำบลเลือกตั้งกันขึ้นมาหรือตั้งจากบุคคลภายนอก และมีที่ปรึกษาสภาตำบล ซึ่งเป็นพัฒนากรตำบลนั้นอีกด้วย

การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นในสมัยนั้น เพื่อให้การปกครองในระดับตำบลที่มีความเจริญและมีรายได้ระดับหนึ่ง ได้มีการปกครองตนเองตามหลักการปกครองท้องถิ่น ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 องค์การบริหารส่วนตำบลได้ถูกยุบเลิกไป โดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 (ประกาศคณะปฏิวัติ, 2515: 122) ซึ่งประกาศคณะปฏิวัตินี้ดังกล่าวยังคงให้สภาตำบลมีอยู่ต่อไป

หลังจากเหตุการณ์พฤษภาทมิฬใน พ.ศ. 2535 กระแสในการปฏิรูปการเมืองได้ก่อตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการเมืองในหลาย ๆ ด้าน และด้านหนึ่งคือการเรียกร้องให้มีการกระจายอำนาจ ดังนั้นในปี พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งประกาศใช้ในวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2537 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 (ธนสวรรค์ เจริญเมือง, 2542: 165) โดยสาระสำคัญของกฎหมายฉบับดังกล่าวคือการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้โดยรวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท สามารถจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงกลับมาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบลอีกครั้งหนึ่ง โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดให้ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาสองประเภท ประเภทแรกเป็นสมาชิกสภาโดยตำแหน่ง ประกอบด้วย กำหนด ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล ประเภทที่สองเป็นสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนหมู่บ้านละ 2 คน ส่วนคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย กำหนด เป็นประธานโดยตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้านอีกไม่เกิน 2 คน และสมาชิกสภาที่มาจากการเลือกตั้งอีกไม่เกิน 4 คน รวมแล้วมีคณะกรรมการบริหารได้ไม่เกิน 7 คน (โกวิท พวงงาม, 2544: 171-172)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญ ในหมวด 9 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 285 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหาร

ท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2540) ซึ่งโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 นั้น มีสมาชิกสภาและกรรมการบริหารจำนวนหนึ่งเป็นโดยตำแหน่ง ดังนั้นจึงมีการแก้ไขบทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าวให้สมาชิกสภาทั้งหมดมาจากการเลือกตั้งของประชาชน และให้คณะกรรมการบริหารมาจากความเห็นชอบของสภา

ในปีกลางปี พ.ศ. 2546 รัฐสภาได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2546 โดยได้มีการยกเลิกชื่อเรียก คณะกรรมการบริหารและกรรมการบริหาร โดยให้ใช้ชื่อ คณะผู้บริหาร และชื่อเรียกประธานกรรมการบริหารเปลี่ยนเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานกรรมการบริหารเปลี่ยนเป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เปลี่ยนชื่อเรียกข้อบังคับตำบลเป็นข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และยกเลิกไม่ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะผู้บริหาร

การปรับโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลครั้งสำคัญเกิดขึ้นอีกครั้งในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2546 หลังจากเพิ่งมีการแก้ไขเพิ่มพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลไปเมื่อกลางปี พ.ศ. 2546 แต่การแก้ไขกฎหมายเมื่อตอนกลางปีเป็นการแก้ไขในรายละเอียดปลีกย่อยเท่านั้น ความจริงในการแก้ไขกฎหมายในช่วงกลางปี พ.ศ. 2546 ได้มีความพยายามในการเสนอให้มีการแก้ไขที่มาของฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนมาแล้วครั้งหนึ่ง โดยวุฒิสภาได้แก้ไขเพิ่มเติมสาระสำคัญในกฎหมายที่ผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรขึ้นมา โดยได้แก้ไขให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน แต่เมื่อร่างกฎหมายกลับมาสภาผู้แทนราษฎรปรากฏว่าสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นด้วยและได้มีการตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อปรับปรุงร่างกฎหมายดังกล่าว และร่างกฎหมายที่ผ่านการพิจารณาของกรรมาธิการร่วมได้ยืนยันตามร่างที่ผ่านการพิจารณาของวุฒิสภาคือ กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน แต่เมื่อเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรอีกครั้งปรากฏว่าสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นชอบร่างกฎหมายที่เสนอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนจึงตกไปในช่วงเวลาดังกล่าว แต่ความเคลื่อนไหวจากหลายฝ่ายที่ต้องการให้มีการแก้ไขที่มาให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่นยังไม่หยุดนิ่ง ควรจะกล่าวถึงที่มาของการเคลื่อนไหวเพื่อให้มีการแก้ไขให้ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงสักเล็กน้อย

สาเหตุที่สำคัญของการเคลื่อนไหวนี้ น่าจะเกิดจากการเปิดช่องไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ในมาตรา 285 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2540) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบที่มาของสภาท้องถิ่น และที่มาของฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในมาตรา 285 ของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีที่มาได้ 2 ทาง ทางแรกมาจากมติของสภาท้องถิ่น ทางที่สองมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น เมื่อกฎหมายรัฐธรรมนูญเปิดช่องก็ได้มีความเคลื่อนไหวให้ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงครั้งแรกเมื่อช่วงปี พ.ศ. 2542-2543 โดยองค์กรที่ออกมาเคลื่อนไหวในช่วงดังกล่าวคือสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย โดยได้อ้างถึงปัญหาของโครงสร้างเดิมที่เป็นอยู่ที่ฝ่ายบริหารมาจากมติของสภาท้องถิ่นนั้นเป็นโครงสร้างที่มีปัญหา เพราะ

1. โครงสร้างที่นายกเทศมนตรีมาจากมติของสภาเทศบาล ทำให้นายกเทศมนตรีต้องพึ่งพาหรือต้องการเสียงสนับสนุนข้างมากจากสภาเทศบาล ฉะนั้นหากนายกเทศมนตรีไม่สามารถควบคุมเสียงข้างมากในสภาเทศบาลได้ ก็เป็นการเปิดช่องฝ่ายสภาเทศบาลโค่นนายกเทศมนตรีออกจากตำแหน่งได้ ส่งผลให้ในสมัยหนึ่ง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารท้องถิ่นบ่อยครั้ง

2. การเปลี่ยนแปลงนายกเทศมนตรีบ่อยครั้ง ก่อให้เกิดผลเสียต่อการบริหารงานในเทศบาล เพราะจะทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง ยากที่จะผลักดันนโยบายต่าง ๆ เป็นรูปธรรมได้ และท้ายที่สุดผลเสียหรือความเสียหายก็ตกแก่ประชาชนในท้องถิ่น

3. โครงสร้างที่นายกเทศมนตรีมาจากมติของสภาเทศบาล เป็นโครงสร้างที่นายกเทศมนตรีต้องเอาอกเอาใจสมาชิกสภาโดยให้ผลประโยชน์ต่างตอบแทนระหว่างกันในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อรักษาเสียงข้างมากเอาไว้ ทำให้นายกเทศมนตรีต้องคอยเอาใจสมาชิกสภาเทศบาลมากกว่าเอาใจประชาชน

กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับปัญหาของโครงสร้างของเทศบาลที่ฝ่ายบริหารมาจากมติของสภานั้น เป็นโครงสร้างที่ฝ่ายบริหารไม่เข้มแข็ง ปัญหาเหล่านี้จึงเป็นที่มาของการเรียกร้องให้มีการแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงที่มาของฝ่ายบริหารในเทศบาล และการเรียกร้องดังกล่าวก็มาประสบความสำเร็จในปี พ.ศ. 2543 เมื่อรัฐสภาได้พิจารณาผ่านกฎหมายที่กำหนดให้นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน แต่กฎหมายดังกล่าวไม่ได้กำหนดให้ทุกเทศบาลมีนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีเพียงเทศบาลนครและเทศบาลเมืองเท่านั้นสามารถเลือกตั้งนายกเทศมนตรีทางตรง ส่วนเทศบาลตำบลต้องรอไปถึง พ.ศ. 2550 เทศบาลตำบลจึงจะสามารถทำประชามติสอบถามประชาชนในเขตเทศบาลได้ว่าต้องการใช้ที่มาของนายกเทศมนตรีรูปแบบใด

ความสำเร็จของฝ่ายเทศบาลเป็นการจุดประเด็นให้เกิดการเคลื่อนไหวในฝ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลในการเรียกร้องให้มีการแก้ไขกฎหมายเปลี่ยนแปลงที่มาของฝ่ายบริหารให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และในที่สุดในช่วงปลายปี พ.ศ.

2546 ก็มีการเปลี่ยนแปลงทั้งใหญ่ในประวัติศาสตร์การปกครองท้องถิ่นของไทย เมื่อรัฐสภาได้พิจารณาผ่านกฎหมายท้องถิ่นแก้ไขเพิ่มเติม 3 ฉบับ อันได้แก่ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยเนื้อหาสาระสำคัญของกฎหมายทั้ง 3 ฉบับคือการกำหนดให้ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่านับตั้งแต่การประกาศใช้กฎหมายทั้ง 3 ฉบับนี้แล้ว ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบของไทยมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเหมือนกันหมดทั้งประเทศ (โกวิท วัฒนงาม, ม.ป.ป.)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารองค์การส่วนตำบล

ความสำเร็จในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีแนวคิดหลักที่นำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการ ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนและประมวลองค์ความรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การบริหารแบบ POSDCoRB ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

กระบวนการบริหาร POSDCoRB เป็นแนวคิดของลูเทอร์ กุลิก และลินดอลล์ เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick) เป็นนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาการจัดการตามหลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหาร โดยมีการขยายส่วนพื้นฐาน The Element of Management 5 ประการของฟาโยลมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานราชการ ซึ่งได้เสนอแนะการจัดหน่วยงานในทำเนียบรัฐบาลให้กับประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกา รัฐบาลสมัยประธานาธิบดีแฟรงคลิน ดี รูสเวลท์ เพื่อตอบคำถามอะไรคืองานของประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกา คำตอบสั้น ๆ คือ POSDCoRB หมายถึง กระบวนการบริหาร 7 ประการ โดยรวบรวมเอาไว้ในหนังสือชื่อ “Paper on the Science of Administration: Notes on the Theory of Organization” และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในการนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการหน่วยงาน ลูเทอร์ กุลิก และลินดอลล์ เออร์วิก ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ เรียกว่า หลัก “POSDCoRB” ซึ่งประกอบด้วย (เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551: 418-420)

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแผนงาน การเตรียมการล่วงหน้า การวางแผนแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีปฏิบัติงานตามแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2. การจัดองค์การ (Organization) หมายถึง การจัดโครงสร้างขององค์การตามอำนาจหน้าที่ การสั่งการ การแบ่งสายงาน การบังคับบัญชา เป็นการจัดแบ่งการกำหนดการประสานงานของหน่วยงานย่อย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. การบริหารบุคคล (Staffing) หมายถึง การจัดการด้านบุคคลหรือด้านผู้ปฏิบัติงาน โดยจะเริ่มตั้งแต่การรับบุคคลเข้าทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนา และการรักษาบุคลากร

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การสั่งการให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินการไปอย่างมีระเบียบแบบแผนทั้งลักษณะทั่วไปและลักษณะเฉพาะ รวมถึงคำแนะนำต่าง ๆ

5. การประสานงาน (Coordination) หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงาน การประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ หรือหน่วยงานให้สอดคล้องและประสานกลมกลืนกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การจัดทำบันทึก การรายงาน และการตรวจสอบภายในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อเป็นหลักฐานในการพิจารณาดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดการที่เกี่ยวข้องกับการจัดงบประมาณ เพื่อนำมาใช้จ่ายในแต่ละแผนก แต่ละฝ่าย

สรุป กระบวนการบริหาร POSDCoRB เป็นหลักการที่ดีเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในระดับสากล และเป็นข้อเสนอที่ลูเทอร์ กูลิค และลินดอลล์ เออร์วิก เสนอไว้อย่างเป็นกลาง ใช้ได้กับนักบริหารทุกระดับ สารสำคัญของแนวความคิดของลูเทอร์ กูลิค และลินดอลล์ เออร์วิกเกี่ยวกับ POSDCoRB คือ การแบ่งงานกันทำ การประสานงาน การจัดแผนงาน โดยอาศัยเกณฑ์การแบ่งแยกตามวัตถุประสงค์ กระบวนการ คน และสถานที่ และหลักการเกี่ยวกับหน่วยช่วยอำนวยการและทุกหน่วยงานจะต้องจัดรูปแบบองค์การเป็นรูปสามเหลี่ยมปิรามิด มีสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันทำให้การบริหารงานทุกหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการบริหาร สำหรับเรื่อง การจูงใจให้บุคลากรทำตามวัตถุประสงค์ขององค์การลูเทอร์ กูลิค และลินดอลล์ เออร์วิก ไม่เน้นในส่วนนี้เพียงแต่ยอมรับว่าเป็นโครงสร้างขององค์การไม่เป็นการรับรองถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ดังนั้นต้องมีการพัฒนากลไกที่จะช่วยให้คนเกิดความต้องการและเกิดความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันให้บรรลุตามจุดประสงค์ขององค์การ ซึ่งลูเทอร์ กูลิค และลินดอลล์ เออร์วิก ไม่ได้นำเสนอแนวทางที่ทำให้เกิดสภาวะการมีความตั้งใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากร แต่แนะนำว่าควรให้ความสำคัญกับหน้าที่การบริหารงานบุคคล เช่น การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นเป็นอาชีพที่จะสามารถก้าวหน้าต่อไปได้ และการทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ

2.3 ยุทธศาสตร์การบริหาร

ความหมายของยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ (Strategy) หรือบางครั้งเรียกว่า “กลยุทธ์” เป็นกลวิธีที่สำคัญที่จะนำไปสู่กระบวนการ บริหารที่ทำให้เกิดคุณภาพของงานได้ ทุกองค์กรจึงมีการร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546 (2546: 73) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ยุทธศาสตร์” ไว้ 3 ลักษณะ

1. ยุทธศาสตร์ หมายถึง การรบที่มีเล่ห์เหลี่ยมวิธีการที่ต้องใช้กลอุบายต่างๆ เล่ห์เหลี่ยมในการต่อสู้
2. ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิชาที่ว่าด้วยการพัฒนาและการใช้อำนาจการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยาและกำลังรบทางการทหารและความจำเป็นทั้งในยามสงบและยามสงคราม
3. ยุทธศาสตร์ หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยาและกำลังทหารทั้งในยามสงบและยามสงคราม

อุทัย บุญประเสริฐ (2545: 42) ได้อธิบายว่า ยุทธศาสตร์เป็นวิธีการหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานอันแยกย่อยที่ได้ผ่านการคัดเลือกอย่างเหมาะสม ผ่านการคิด และไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และมีประสิทธิภาพสูงเพื่อให้การดำเนินงานไปสู่จุดหมายที่ต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546: 2-3) ได้ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิชาการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนมีความยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ตาม สถานการณ์ มุ่งหมายเพื่อเอาชนะคู่แข่งชั้นหรือเพื่อหลบหลีกอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิธีพลิกแพลงโดยอาศัยความรู้ความชำนาญเพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่งชั้นหรือเพื่อประสพผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

นิวเฟลท และกูราลนิก (Neufeldt and Guralnik, 1988: 1324) ใน Webster's New World Dictionary ได้ให้ความหมาย คำว่า Strategy ไว้ 2 ลักษณะ คือ ศาสตร์ของการวางแผนซึ่งมุ่งไปยังวงการทางด้านทหาร และทักษะในการจัดการ และการวางแผน

ฮิลล์ และคณะ (Hill and others, 1998: 3) ให้คำนิยามของคำว่า ยุทธศาสตร์ (Strategy) ไว้ว่าเป็นแบบของการตัดสินใจและปฏิบัติการบางอย่างที่ผู้บริหารใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Strategy is an Action that Managers Take to Attain a Organization's Goals)

สรุป ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิธีการพัฒนาหรือแนวดำเนินการหรือกลวิธีต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบสำหรับเป็นทิศทางให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

การวางแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์เป็นเทคนิคที่เดิมทางการทหารใช้อยู่ ซึ่งมีหลักฐานของตำราพิชัยสงครามของ “ซุนวู” ที่ได้รวบรวมหลักการวางแผนยุทธศาสตร์ทางทหารไว้ ต่อมานักวางแผนธุรกิจภาคเอกชนได้ประยุกต์แนวคิดวิธีการของแผนยุทธศาสตร์มาใช้ในการแข่งขันในทางธุรกิจ และต่อมานักวางแผนภาครัฐได้นำแนวทางปฏิบัติของภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การบริหารภาครัฐสามารถปรับกลไก

ได้ทันยุคสมัย โดยคำนึงถึงการสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ปัจจุบันในการบริหารงานของราชการนิยมใช้การวางแผนยุทธศาสตร์มาใช้ในการบริหารอย่างแพร่หลาย และส่วนใหญ่นิยมเรียกว่า “แผนยุทธศาสตร์”

ลักษณะสำคัญของการวางแผนยุทธศาสตร์

รังสรรค์ มณีเล็ก (2545: 19-20) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการวางแผนยุทธศาสตร์ 6 ประการ ดังนี้

1. การมุ่งอนาคต เป็นการกำหนดสภาพที่พึงประสงค์ไว้ล่วงหน้าแล้วพยายามปรับเปลี่ยนควบคุมปัจจัย และกระบวนการเพื่อให้บรรลุตามสภาพที่พึงประสงค์ดังกล่าว
2. มุ่งรวบรวมเป้าหมายของหน่วยงาน การวางแผนเพื่อการบริหารเชิงยุทธศาสตร์นั้นต้องคำนึงถึงภาพรวมของหน่วยงาน ต้องตั้งคำถามว่าทำแล้วได้ประโยชน์อะไร
3. การมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ บุคคลหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. การมุ่งเน้นภาพรวมมากกว่าการพิจารณาแบบแยกส่วนเพราะการวางแผนแบบแยกส่วนนั้น บางครั้งไม่สามารถทำให้การปฏิบัติงาน ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายรวมของหน่วยงานนั้น
5. คำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก นั่นคือ จุดแข็งและจุดอ่อน รวมทั้งโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงาน
6. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนยุทธศาสตร์นั้น ต้องใช้ทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นบุคลากร หรืองบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยใช้ให้น้อยที่สุดและให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์มากที่สุด

พัทตร์ผจง วัฒนสินทร์ และ พสุ เดชะรินทร์ (2542: 8-9) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการวางแผนยุทธศาสตร์มี 9 ประการ ดังนี้

1. เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจ และวัตถุประสงค์ ขององค์กรธุรกิจอย่างเป็นระบบ
2. เป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร
3. การนำเอาวิธีการในการดำเนินงานที่ได้คิดค้นขึ้นมาประยุกต์ใช้
4. เป็นเครื่องมือวัดถึงความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร
5. มีผลต่อทิศทางในการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร
6. เป็นความพยายามในการได้มาซึ่งความได้เปรียบทางการพัฒนาขององค์กร
7. ความสามารถหลักที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการสร้างความได้เปรียบทางการพัฒนา
8. ความสามารถในการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานจะเป็นสาเหตุสำคัญสำหรับความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร

9. ยุทธศาสตร์ขององค์กรไม่เพียงจะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมนอกและปัจจัยภายในขององค์กร แต่ค่านิยม ทักษะคน ความคาดหวังของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

สรุป ลักษณะสำคัญของการวางแผนยุทธศาสตร์นั้นเป็นการวางแผนด้านกระบวนการขององค์กรที่มุ่งอนาคต มุ่งเป้าหมายรวมตามพันธกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เป็นพื้นฐานสำคัญ รวมทั้งเป็นการมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาโดยคำนึงถึง สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของการวางแผนยุทธศาสตร์

การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไป โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่สภาพการดำเนินงานและการแข่งขันมีความรุนแรงมากขึ้น ผู้รับบริการมีความต้องการและคาดหวังสูงขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้จะพบได้ทั่วไปทั้งในโลกธุรกิจและภาคราชการ ประโยชน์ของการวางแผนยุทธศาสตร์ได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543: 12) กล่าวถึงประโยชน์ของการวางแผนยุทธศาสตร์ต่อการบริหารในองค์กรต่าง ๆ มี 7 ประการ คือ

1. ช่วยทำให้ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานหันมา ให้ความสนใจอย่างแท้จริงในเรื่องขององค์กรมากขึ้น
2. กระตุ้นให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหาอุปสรรค ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น
3. ช่วยทำให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจในธรรมชาติของการดำเนินงานอย่างชัดเจนขึ้น และมองเห็นภาพของการพัฒนางานในอนาคต
4. ช่วยระบุถึงโอกาสและลู่ทางในการดำเนินงาน ในอนาคตให้การปรับเปลี่ยนทิศทางและภารกิจขององค์กรเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม
5. ช่วยทำให้การกำหนด วัตถุประสงค์ แผนงาน/โครงการ และการใช้ทรัพยากรขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ช่วยสร้างความเข้าใจที่จะต้องร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กรและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับทิศทางและการดำเนินงานตลอดจนความคาดหวังต่าง ๆ
7. ช่วยก่อให้เกิดการประสานงานและบูรณาการทางด้านความคิด การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นการผนึกกำลังภายในองค์กร

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2543: 25) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการวางแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญมี 4 ประการ คือ

1. ช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหาอุปสรรคตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเตรียมหาวิธีการลด ความเสี่ยง
2. ช่วยทำให้การใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ช่วยค้นหาวิธีการแก้ปัญหาและช่วยให้การปรับเปลี่ยนทิศทางภารกิจขององค์กรให้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม
4. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนหาวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับองค์กรและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เกิดการประสานงานและบูรณาการทางด้านความคิดและนำมาสู่การนำแผนไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

รังสรรค์ มณีเล็ก (2545: 31) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนยุทธศาสตร์มีประโยชน์หลายประการ คือ

1. ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาทราบจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างชัดเจน
2. ช่วยลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน
3. ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น
4. ก่อให้เกิดการประสานงานกันในการดำเนินงานตั้งแต่ร่วมคิดร่วมวางแผนการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปว่า การวางแผนยุทธศาสตร์มีประโยชน์โดยรวม คือ เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนในองค์กรที่จะร่วมปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของแผนยุทธศาสตร์

วันทนา เมืองจันทร์ (2542: 45) กล่าวว่า การวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรจะแวดล้อมด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ

1. องค์ประกอบภายนอกแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ อันอยู่ภายนอกแต่มีผลกระทบต่อกรวางแผน เช่น สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ระเบียบ กฎหมาย เสถียรภาพ และความมั่นคงของรัฐบาล คู่แข่งขัน ลูกค้าหรือผู้ได้รับบริการ
2. องค์ประกอบ ภายในแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง ส่วนต่าง ๆ ของแผนยุทธศาสตร์

ศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ (2553: 45) กล่าวว่า องค์ประกอบของการวางแผนยุทธศาสตร์นั้นโดยส่วนใหญ่เป็นขึ้นของการเตรียมการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนปฏิบัติการประจำปี นับว่ามี

ความสำคัญมาก เพราะการดำเนินการซึ่งต้องมียุทธศาสตร์ที่ดีสามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับชุมชนและท้องถิ่น ยุทธศาสตร์มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์
2. พันธกิจ
3. เป้าประสงค์
4. ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์หลักและยุทธศาสตร์ย่อย
5. ตัวชี้วัด ประกอบด้วยตัวชี้วัดด้านผลผลิตและตัวชี้วัดด้านผลลัพธ์

สมควร ทรัพย์บำรุง (2553: 1) กล่าวว่าองค์ประกอบของยุทธศาสตร์ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 86) ได้เสนอส่วนประกอบของการวางแผนยุทธศาสตร์ ไว้ 4 ประเด็น ได้แก่ การวิเคราะห์เพื่อจัดวางยุทธศาสตร์ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และกระบวนการบริหารโดยวัตถุประสงค์ การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ และการประเมินยุทธศาสตร์

สรุป องค์ประกอบของยุทธศาสตร์สามารถจำแนกได้เป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบภายนอกยุทธศาสตร์ และองค์ประกอบภายในยุทธศาสตร์ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบจะแบ่งออกเป็นขั้นตอนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นแผนแม่บทขององค์การจะมีโครงสร้างขององค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ (Vision) (2) พันธกิจ (Mission) (3) วัตถุประสงค์ (Objectives) และ (4) ยุทธศาสตร์ (Strategic)

การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นขั้นตอนและกระบวนการที่สำคัญ ที่ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ และผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องมีโอกาสเข้าร่วมในกระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ ของการบริหารตั้งแต่การรับรู้ข้อมูลการปฏิบัติงาน การร่วมแสดงทัศนคติแสดงความคิดเห็น การร่วมเสนอปัญหาและความต้องการของบุคลากร การร่วมคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหา การร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การร่วมในการดำเนินการ และการร่วมติดตามประเมินผล ทั้งนี้ยังรวมถึงการร่วมรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

ความหมายการมีส่วนร่วม

โกวิท พวงงาม (2550: 35) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของกลุ่มองค์กรชุมชนมีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจปัญหาของตนและตระหนักถึงสิทธิของตนที่มีต่อสิ่งซึ่งความรู้สึกเหล่านี้ จะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่บุคคลได้รับข้อมูลใหม่ที่ช่วยเพิ่มอำนาจ ความคิด และโอกาสได้ร่วมวิเคราะห์ และตัดสินใจกำหนดเป้าหมายในกิจกรรมเหล่านั้น

ปีติ เดิมสมบุญ (2550: 4) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคล ก่อให้เกิดการรวมตัวที่สามารถจะกระทำการตัดสินใจใช้ทรัพยากรและมีความรับผิดชอบในกิจกรรมที่กระทำในกลุ่ม

ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์ (2551: 120) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ผลจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลง ความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะมากพอจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการ และต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติกัน ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

สันติชัย เอื้องประสิทธิ์ (2551: 27) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้น นั้นผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

วุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์ (2554: 29) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคลากรภายในองค์กรภายใต้ความเกี่ยวข้องทางจิตใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อกิจกรรมที่ร่วมมือกันดำเนินการ

ใจชนก ภาคอัท (2555: 25) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมพัฒนา ในกระบวนการด้วยตนเอง อย่างเห็นพ้องต้องกัน

สรุป การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับต่าง ๆ หรือการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อเป้าหมายขององค์กร ในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การร่วมวางแผน การร่วมปฏิบัติ การร่วมตรวจสอบ และการร่วมปรับปรุงแก้ไข โดยใช้ทรัพยากรและมีความรับผิดชอบร่วมกัน

ลักษณะการมีส่วนร่วม

มณฑล จันทร์แจ่มใส (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะต้องมีและเกิดขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ

การบริหารจัดการดำเนินงานตามแผน การเสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่

ประชุม สุวดี (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคคลเกิดจากพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการ วางแผนการบริหารจัดการ การบริการองค์กรตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2. เป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่เข้ามามีส่วนร่วม คือ ผู้นั้นจะต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และกายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้

3. เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม คือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจที่จะเข้าร่วม เล็งเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วม จะต้องไม่เป็นการบังคับหรือผลักดันให้เข้าร่วมโดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม

4. เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม คือ เป็นผู้มีโอกาสที่จะเข้าร่วมซึ่งถือว่าเป็นการกระจายอำนาจให้กับบุคคลในการตัดสินใจ และกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับที่เหมาะสม บุคคลจะต้องมีโอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเอง

สำหรับลักษณะการมีส่วนร่วมของบุคคลโดยทั่วไปแล้ว ยังมีปัจจัยอีกหลายอย่างที่เกี่ยวข้อกับการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม อาชีพ และรายได้ เป็นต้น

รูปแบบขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

ศิริชัย กาญจนวาสี (2547) ได้กำหนดรูปแบบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประชุม
2. การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ
6. การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

วรรณภา วงษ์วานิช (2549) ได้กำหนดรูปแบบของการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม หรือเข้ามาเกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนจนกว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลเสร็จสมบูรณ์

2. การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม หรือเข้ามาเกี่ยวข้อง ในลักษณะหนึ่งลักษณะใดหรือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งเท่านั้น

โดยแท้จริงแล้วกระบวนการมีส่วนร่วมไม่อาจสามารถกระทำได้ในทุกประเด็น แต่การมีส่วนร่วมของบุคคลจะมีอยู่ในเกือบทุกกิจกรรมของสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจและประเด็นการพิจารณาที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขพื้นฐานการมีส่วนร่วมว่าจะต้องมีอิสรภาพ มีความเสมอภาค และมีความสามารถในการ เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้การมีส่วนร่วมดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จินตวิโร เกษมสุข (2554) ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วมโดยทั่วไปเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การรับรู้ข่าวสาร (Public Information) ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของโครงการที่จะดำเนินการ รวมทั้งผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้การได้รับแจ้งข่าวสารดังกล่าวจะต้องเป็นการแจ้งก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินโครงการ

2. การปรึกษาหารือ (Public Consultation) เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่มีการจัดการหารือระหว่างผู้ดำเนินการโครงการกับประชาชนที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบ เพื่อรับฟังความคิดเห็น และตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในโครงการและกิจกรรมมากขึ้น

3. การประชุมรับฟังความคิดเห็น (Public Meeting) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนและฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรม และผู้มีอำนาจตัดสินใจในการทำโครงการหรือกิจกรรมนั้นได้ ใช้เวทีสาธารณะในการทำความเข้าใจ และค้นหาเหตุผลในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในพื้นที่ นั้น ซึ่งมีหลายรูปแบบ ได้แก่

3.1 การประชุมในระดับชุมชน (Community Meeting) โดยจัดขึ้นในชุมชนที่ได้รับผลกระทบ จากโครงการ โดยเจ้าของโครงการหรือกิจกรรมจะต้องส่งตัวแทนเข้าร่วม เพื่ออธิบายให้ที่ประชุมทราบถึง ลักษณะโครงการและผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและตอบข้อซักถาม

3.2 การประชุมรับฟังความคิดเห็นในเชิงวิชาการ (Technical Hearing) สำหรับโครงการที่มีข้อโต้แย้งในเชิงวิชาการ จำเป็นจะต้องเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาจากภายนอกมาช่วยอธิบายและให้ความเห็นต่อโครงการ ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมต้องได้รับทราบผลดังกล่าวด้วย

3.3 การปรึกษาหารือ (Public Hearing) เป็นเวทีในการเสนอข้อมูลอย่างเปิดเผย ไม่มีการปิดบัง ทั้งฝ่ายเจ้าของโครงการและฝ่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากโครงการ ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบของผู้เข้าร่วมที่เป็นที่ยอมรับ มีหลักเกณฑ์และประเด็นในการพิจารณาที่ชัดเจน และแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบทั่วกัน

4. การร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วม ของประชาชน ซึ่งประชาชนจะมีบทบาทในการตัดสินใจได้เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของ คณะกรรมการที่เป็นผู้แทนประชาชนในพื้นที่

สรุป การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจำเป็นต้องมีการใช้วิธีการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม ในการนำพาข่าวสารจากหน่วยงานไปสู่เป้าหมาย สิ่งที่สำคัญก็คือการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องการสื่อสาร ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพราะถือว่าเป็นส่วนช่วยให้กระบวนการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์ หรือแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างสมาชิกในองค์กรเป็นไปได้โดยสะดวกขึ้น กล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมในกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนสู่การแก้ไขปัญหาขององค์กร สังคม และประเทศชาติ

ความเป็นผู้นำ

ในทุกองค์การจะประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่อยู่ร่วมกันเพื่อร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ให้บรรลุเป้าหมายหรือผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งแต่ละกลุ่มหรือองค์การมักจะมีผู้นำที่ทำหน้าที่กำหนดทิศทางหรือแนวทางการปฏิบัติ ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญขององค์การ มีคำ 2 คำที่มักจะถูกกล่าวถึง คือ คำว่า “ผู้นำ” ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Leader และคำว่า “ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ” ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Leadership ซึ่งได้มีการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำมาเป็นระยะเวลานาน โดยศึกษาถึงคุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่สามารถมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ว่าเหตุใดบางคนจึงมีลักษณะเป็นผู้นำ รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาวะผู้นำ จากการศึกษาที่ยาวนานได้มีการให้นิยามความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

ความหมายของความเป็นผู้นำ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ (2551: 122) ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง กระบวนการของกรที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้อำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกริยาจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552: 235) ได้ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามได้อย่างสัมฤทธิ์ผล หรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างเหมาะสม

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 230) ได้ให้ความหมาย ความเป็นผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลหนึ่ง ที่โน้มน้าวให้บุคคลหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

สมคิด บางโม (2552: 227) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปทั้งทางบวกและทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง

พรสวรรค์ ศิรศาคณันท์ (2555: 4) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกทาง ภาวะผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องคงตัวตลอดเวลา เพราะภาวะผู้นำจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภาวะผู้ตามและ สถานการณ์ในขณะนั้น ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันผู้ตามที่แตกต่างกันผู้นำอาจจะต้องแสดงภาวะ ผู้นำที่แตกต่างกัน หรือในสถานการณ์หนึ่งบุคคลหนึ่งอาจแสดงภาวะผู้นำเมื่ออยู่ในอีกสถานการณ์หนึ่ง บุคคลนั้นอาจอยู่ในฐานะผู้ตามก็ได้

สรุป ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานหรือนำในการทำงาน อาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยที่ผู้นำกับผู้บริหารอาจเป็นบุคคลคน เดียวกันหรือคนละบุคคลก็ได้ ดังนั้นในหน่วยงานหนึ่งอาจมีผู้นำหลายคน นอกเหนือจากผู้นำโดย ตำแหน่ง ดังนั้นพฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญมากต่อผู้บริหารและผู้นำ เพื่อให้การทำงาน งานดำเนินตามเป้าหมายขององค์กร

ลักษณะความเป็นผู้นำ

ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะที่อยู่ในตัวของผู้นำสามารถแสดงออกหรือสังเกตเห็นได้ที เกี่ยวกับการทำหน้าที่เป็นผู้นำการบริหารงานในองค์กร เพื่อให้ภาระงานบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือผู้บริหาร มีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นตามและการที่คนอื่นตามผู้นำก็ไม่มีใครรับรองว่าผู้นำจะ นำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้นคนที่เป็ผู้นำที่เข้มแข็งอาจจะไม่ใช่ผู้จัดการ/ผู้บริหารที่ดีได้ หรือ ผู้บริหาร/ผู้จัดการที่ดีก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ดังนั้นถ้าองค์กรหนึ่งองค์กรใดต้องการประสบ ความสำเร็จย่อมต้องการผู้บริหารหรือผู้จัดการที่มีลักษณะความเป็นผู้นำ ดังนี้ (พินิจ โคตะการ (2559: ออนไลน์)

1. มีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่า บุคคลที่ให้เป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ บุคคลที่ฉลาด เท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้

2. มีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (social maturity & achievement drive) คือจะต้องมี ความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าจะแพ้ หรือชนะ ไม่ว่าจะผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่าง ๆ พยายามขจัด ความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตนเอง

3. มีแรงจูงใจภายใน (inner motivation) ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้เด่น ให้สำเร็จ อยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็น แรงจูงใจทำทหายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความ รับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จ

4. มีเจตคติที่ดีกับมนุษยสัมพันธ์ (human relations attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องยอมรับว่างานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำไม่ใช่ทำเอง ดังนั้นต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความนับถือผู้อื่นและต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เป็นบุคคลไม่ใช่ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554: ออนไลน์) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดีมีดังนี้

1. มีเป้าหมาย ผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำควรมีเป้าหมายเป็นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายชีวิต เป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงประเทศชาติ การมีเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำมีทิศทางในการเดินทางไปสู่เป้าหมาย ตรงกันข้ามหากผู้นำไม่มีเป้าหมายผู้นำก็จะรู้สึกสับสนเปรียบเสมือนตั้งเรือที่ไร้หางเสือ อีกทั้งไม่รู้จะไปในทิศทางไหนเหมือนอยู่กลางมหาสมุทร

2. ความรอบรู้ ยุคปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคที่จะต้องใช้ความคิด ความรู้ มาแข่งขันกัน ไม่เหมือนยุคในสมัยอดีตมักจะใช้กำลังในการต่อสู้หรือการทำสงคราม ผู้นำที่มีข้อมูลมากกว่าผู้นำที่มีความรอบรู้กว่าผู้นำที่มีการใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดีกว่า มักเป็นที่ยอมรับอีกทั้งเป็นที่เคารพเชื่อถือแก่ผู้ตาม

3. กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ยุคสมัยปัจจุบันและยุคของโลกในอนาคตผู้นำมักเป็นผู้ที่กล้าเปลี่ยนแปลง ผู้นำมักกล้าทดลอง ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ โลกยุคใหม่จึงเป็นยุคสมัยของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

4. กระตือรือร้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะเป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น มีความกระฉับกระเฉง มีความว่องไวมากกว่าคนปกติ ตามหลักจิตวิทยาหากผู้นำมีความกระตือรือร้นในการทำงานผู้ตามมักจะมีกระตือรือร้นด้วย ในทางกลับกันหากผู้นำมีความเฉชาผู้ตามก็มักจะทำางานด้วยความเฉชาเช่นกัน

5. มีความอดทน งานของผู้นำมักเป็นงานที่หนักกว่าผู้ตาม เนื่องจากจะต้องมีความรับผิดชอบ ต่องานต่อคนที่ทำงานและต่อองค์กร ยิ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัท กระทรวง องค์กรขนส่งมวลชน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก็ต้องรับภาระที่หนักมากยิ่งขึ้น

6. การบังคับตนเองหรือการควบคุมตนเอง คนที่เป็นผู้นำต้องมีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย เช่น บังคับตนเองไม่ให้แสดงออกต่อหน้าสาธารณะในการแสดงกิริยาอาการที่ไม่ดี โดยเฉพาะต่อหน้าสื่อมวลชน เนื่องจากผู้นำต้องเป็นเป้าสายตาต่อลูกน้องและคนทั่วไป

7. การใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ ผู้นำที่ดีต้องรู้จักใช้ดุลพินิจ อีกทั้งเมื่อมีปัญหาที่ต้องกล้าตัดสินใจ ถึงแม้จะตัดสินใจผิดพลาดไปบ้างก็ตาม แต่หากไม่กล้าตัดสินใจ ก็จะทำให้สถานการณ์นั้น ๆ

แย้งได้ ผู้นำจึงต้องเป็นนักวิเคราะห์ นักคิดที่ดีในการรู้จักมองปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งต้องมีความเด็ดขาด เมื่อต้องตัดสินใจ เพื่อที่จะนำพาองค์กร ประเทศชาติ เดินหน้าต่อไป

8. มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากผู้นำต้องทำงานกับคน หากผู้นำสามารถครองใจคนทำงานได้ลูกน้องก็มักจะทำงานเต็มที่ การมีมนุษยสัมพันธ์ทำให้ผู้นำเป็นที่ เคารพรัก ศรัทธา เชื่อถือของผู้คน ทำให้มีคนอยากช่วยเหลือมากกว่าผู้นำที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

สรุป ลักษณะสำคัญของความเป็นผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้มีความรู้ มีบุคลิกภาพที่เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความอดทน มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนแนวคิด แนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม บริบทที่เป็นสภาพแวดล้อมขององค์กร

ประเภทของผู้นำ

การจำแนกประเภทผู้นำนั้นทำได้โดยดูจากสภาพทั่วไป ดังนี้ (สร สุนทรายุทธ, 2551: 107-108)

1. ผู้นำแบบนักบริหาร (administrator) ทำหน้าที่นำองค์การให้บรรลุเป้าหมายหรือนโยบายขององค์การนั้น

2. ผู้นำแบบข้าราชการ (bureaucrat) เป็นผู้นำในระบบราชการตามลำดับชั้นลดหลั่นกันไป

3. ผู้นำแบบผู้เชี่ยวชาญ (expertise) เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

4. ผู้นำแบบผู้วางนโยบาย (policy Maker) เป็นผู้นำที่มีมักจะอยู่เบื้องหลังมักจะไม่ใช้อำนาจ

5. ผู้นำแบบนักบุญ (charismatic) เป็นผู้นำที่สามารถโน้มน้าวให้คล้อยตาม

6. ผู้นำแบบนักอุดมคติ (ideologist) เป็นผู้นำที่คิดเกี่ยวกับทฤษฎีโดยพยายามที่จะอธิบายแนวความคิดความเชื่อมั่นว่าจะนำไปสู่จุดมุ่งหมาย

7. ผู้นำแบบนักการเมือง (political) เป็นผู้นำทางการเมือง

8. ผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ (symbolic) เป็นผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มหรือตัวแทน ของกลุ่ม กัลยาณี สูงสมบัติ (2556: ออนไลน์) ได้แบ่งประเภทของผู้นำ ได้ดังนี้

1. ผู้นำตามอำนาจหน้าที่ เป็นผู้นำโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) ซึ่งมีอำนาจบาบริเป็นเครื่องมือมีลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเกิดพลังร่วมของกลุ่มในการดำเนินงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจนี้ได้มาจากกฎหมายกฎระเบียบ หรือขนบธรรมเนียม ในทางปฏิบัติสามารถจำแนกผู้นำประเภทนี้ออกเป็น 3 แบบ

1.1 ผู้นำแบบใช้พระเดช (legal leadership) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้นำที่ได้อำนาจในการปกครองบังคับบัญชาตามกฎหมาย มีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ราชการมาหรือเกิดขึ้นจากตัวผู้นั้น หรือจากบุคลิกภาพของผู้นั้นเองผู้นำแบบนี้ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในกระทรวง ทบวง กรม เช่น รัฐมนตรี อธิบดี หัวหน้ากอง และหัวหน้าแผนก เป็นต้น

1.2 ผู้นำแบบใช้พระคุณ (charismatic leadership) เป็นผู้นำที่ได้อำนาจที่เกิดขึ้นจากบุคลิกภาพอันเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นั้น มิใช่อำนาจที่เกิดขึ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จในการครองใจและชนะใจของผู้นำประเภทนี้ ได้มาจากแรงศรัทธาที่ก่อให้เกิดให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ และเป็นพลังที่จะช่วยผลักดันให้ร่วมใจกันปฏิบัติตามคำสั่งตามคำแนะนำด้วยความเต็มใจ เช่น มหาตมะคานธี สามารถเป็นผู้นำครองใจชาวอินเดียนับเป็นจำนวนล้าน ๆ คนได้

1.3 ผู้นำแบบพ่อพระ (symbolic leadership) คือ ผู้นำที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย มิได้ใช้อำนาจหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชา บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามเพราะเกิดแรงศรัทธา หรือสัญลักษณ์ในตัวของผู้นั้นมากกว่า เช่น พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นองค์ประมุขและสัญลักษณ์ ของแรงศรัทธาของประชาชนไทยทั้งหมด

2. ผู้นำตามการใช้อำนาจในรูปแบบต่าง ๆ

2.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (autocratic leadership) คือ ผู้นำที่ใช้อำนาจที่มีอยู่ในการสั่งการแบบเผด็จการ โดยรวบอำนาจไม่ให้อีกโอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตั้งตัวเป็นผู้บงการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังโดยเด็ดขาด ปฏิบัติการแบบนี้เรียกว่า One Man Show อยู่ ตลอดเวลาโดยไม่คำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ฮิตเลอร์

2.2 ผู้นำแบบเสรีนิยม (free-rein leadership) คือ ผู้นำปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำการใด ๆ ก็ตามได้โดยเสรี ซึ่งการกระทำนี้ต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย กฎระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ และตนเป็นผู้ดูแลให้กิจการดำเนินไปได้โดยถูกต้องเท่านั้น มีการตรวจตราน้อยมากและไม่ค่อยให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงานใด ๆ ทั้งสิ้น ผู้นำแบบนี้เกือบไม่มีลักษณะการเป็นผู้นำเหลืออยู่เลย

2.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leadership) คือ ผู้นำที่ประมวลเอาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากคณะบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มาร่วมประชุมร่วมกัน หรืออภิปรายแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำเอาความคิดที่ดีที่สุดมาใช้ ฉะนั้นนโยบายและคำสั่งจึงมีลักษณะเป็นของบุคคลโดยเสียงข้างมาก

3. ผู้นำตามบทบาทที่แสดงออก

3.1 ผู้นำแบบบิดา-มารดา หมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติตนเหมือนพ่อแม่ คือทำตนเป็นพ่อหรือแม่เห็นผู้อื่นเป็นเด็ก อาจแสดงออกมาในบทบาทของพ่อแม่ที่อบอุ่นใจดีให้กำลังใจ หรืออาจแสดงออกตรงกันข้ามในลักษณะการตำหนิตีตีดุ วิพากษ์วิจารณ์ คัดโทษ แสดงอำนาจ

3.2 ผู้นำแบบนักการเมือง หมายถึง ผู้นำแบบที่พยายามสะสมอำนาจและใช้อำนาจโดยอาศัยความรอบรู้และตำแหน่งหน้าที่การงานของคนอื่นมาแอบอ้าง เพื่อให้ตนเองได้มีความสำคัญและเข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ ได้ ผู้นำแบบนี้เข้าทำนองว่ายืมมือของผู้บังคับบัญชาสั่งการ โดยเสนอขอให้สั่งการเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง

3.3 ผู้นำแบบผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้นำที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ Staff ผู้นำแบบนี้มักจะเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีความรู้เฉพาะอย่าง หรือเรียกว่าไม่ได้เป็นผู้นำตามความหมายทางการบริหาร เช่น คุณหมอพรทิพย์ โรจนสุนันท์ มีความเชี่ยวชาญในการตรวจ DNA อีริก เบิร์น จิตแพทย์ชาวอเมริกัน พิจารณาจากบุคลิกภาพโดยวิเคราะห์โครงสร้างของบุคลิกภาพของควีนที่มีอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ ภาวะของความเป็นเด็ก ภาวะของการเป็นผู้ใหญ่ และภาวะของความเป็นผู้ปกครอง ดังนั้นการมองผู้นำสามารถมองได้ 3 แบบ

3.3.1 ภาวะความเป็นเด็กในรูปแบบผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะเป็นคนที่มีนิสัยเอาแต่ใจตัวเอง ก้าวร้าว ตื้อรั้น กระตือรือร้น ไม่กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มักเป็นภาวะของผู้นำที่เต็มไปด้วยความคิดแต่ไม่ทำ

3.3.2 ภาวะผู้ใหญ่ในรูปแบบผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีการวิเคราะห์และสนใจข้อมูลเป็นหลัก เป็นคนที่มุ่งความสำเร็จโดยไม่สนใจความรู้สึกของลูกน้อง อยู่ในโลกแห่งเหตุและผลไม่มีอารมณ์ขัน เป็นคนที่จริงจังกับทุกเรื่องโดยเฉพาะกับลูกน้อง

3.3.3 ลักษณะภาวะพ่อแม่ในรูปแบบผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะเป็นคนเด็ดเดี่ยวออกคำสั่งอย่างเดียวไม่ค่อยฟังความเห็นของผู้ตามเผด็จการมักรวบอำนาจเบ็ดเสร็จ มีความลึกลับตีขมลูกน้องเสมอ ถ้าดีจะเป็นห่วงเป็นใย คอยปกป้อง

สรุป ประเภทของผู้บริหารจำแนกได้ คือ (1) ผู้นำตามอำนาจหน้าที่เป็นผู้นำ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ใช้พระเดชพระคุณและพ่อพระ (2) ผู้นำแบบเผด็จการ เสรีนิยม และประชาธิปไตย (3) ผู้นำตามบทบาทที่แสดงออกแบบบิดามารดา นักการเมือง และผู้เชี่ยวชาญ

บทบาทของผู้นำ

บทบาทการเป็นผู้นำเป็นเรื่องที่ยุ้งยากและซับซ้อน ดุบริน (Dubrin, 2010: 210) จึงได้แบ่งบทบาทของการเป็นผู้นำไว้ 9 ประเภท

1. ตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ผู้นำที่มีตำแหน่งในระดับสูงขององค์การจะต้องเป็นตัวแทนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งมีบทบาทของการเป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์จะมีพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง 4 ประการ ได้แก่

- 1.1 ต้องดูแลเอาใจใส่ลูกค้าในฐานะตัวแทนที่เป็นทางการขององค์การ
- 1.2 เป็นตัวแทนขององค์การต่อบุคคลภายนอก
- 1.3 เป็นตัวแทนที่เป็นทางการขององค์การ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภายนอกองค์การ
- 1.4 ให้การต้อนรับแขกที่เป็นทางการขององค์การ

2. โฆษก (Spokesperson) เมื่อผู้นำปฏิบัติตนในบทบาทของโฆษก เขาจะมุ่งเน้นไปที่การตอบจดหมายหรือการตอบคำถามและรายงานบุคคล และกลุ่มที่อยู่นอกเหนือการดูแลของหน่วยงาน

ของผู้นำ ในฐานะโฆษกผู้นำต้องแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมของแผนก การวางแผน ความสามารถ และวิสัยทัศน์ให้กับบุคคล 5 กลุ่ม ได้แก่

- 2.1 ผู้บริหารระดับสูง
- 2.2 ลูกค้า
- 2.3 กลุ่มภายนอกองค์กรที่สำคัญ เช่น สหภาพแรงงาน
- 2.4 เพื่อนร่วมอาชีพ
- 2.5 สาธารณชน

3. นักเจรจาต่อรอง (Negotiator) การทำงานของผู้บริหารทุกงานมีความเกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทรัพยากรที่จำเป็นโดยมีกิจกรรมการเจรจาต่อรองที่เฉพาะเจาะจง 3 ประการ ได้แก่

3.1 เจรจาต่อรองกับผู้บริหารเกี่ยวกับเรื่องเงินลงทุน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ หรือการสนับสนุนอื่น ๆ

3.2 เจรจาต่อรองกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อที่จะต่อรองด้านพนักงาน และเจรจากับหน่วยงานภายนอกในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และรูปแบบการสนับสนุนอื่น ๆ

3.3 สามารถต่อรองกับลูกค้าและผู้ขายสินค้า ผู้ส่งสินค้าหรือผู้ให้บริการ เพื่อให้เกิดการซื้อขาย การกำหนดตารางเวลา และเงื่อนไขการขนส่งสินค้า

4. ผู้สอนงาน (Coach) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพใช้เวลาในการสอนทีมงาน พฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงของบทบาทนี้ ได้แก่

- 4.1 รับรองความสำเร็จของสมาชิกในทีม
- 4.2 ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่สมาชิกเกี่ยวกับความไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 4.3 สร้างความแน่ใจว่าสมาชิกในองค์กรจะได้รับขั้นตอนในการทำงานที่ช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตน

5. ผู้สร้างทีม (Team Builder) หน้าที่หลักของบทบาทผู้นำแบบนี้ ได้แก่ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

5.1 สร้างความแน่ใจว่าสมาชิกในทีมตระหนักถึงความสำเร็จของตน โดยผ่านจดหมายชมเชย

5.2 ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจของกลุ่ม เช่น การจัดปาร์ตี้ และการสนับสนุนด้านกีฬา

5.3 จัดประชุมพบปะสังสรรค์เป็นช่วง ๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในทีมงานมีการอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง

6. ผู้เล่นในทีม (Team player) มีพฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติ 3 ประการ ได้แก่

6.1 แสดงตนในทีมอย่างเหมาะสมทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม

6.2 ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในองค์กร

6.3 แสดงความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า โดยการสนับสนุนแผนการและการตัดสินใจอย่างเต็มกำลัง

7. ผู้แก้ปัญหาทางเทคนิค (Technical problem solver) เป็นบทบาทที่สำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและระดับกลางที่จะช่วยให้สมาชิกในทีมแก้ปัญหาทางเทคนิค กิจกรรมที่สำคัญสำหรับบทบาทนี้มี 2 ประการ ได้แก่

7.1 ในการดูแลในฐานะผู้แนะนำหรือผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิค

7.2 ปฏิบัติในฐานะผู้ให้การสนับสนุนในการทำงานประจำ เช่น สนับสนุนยอดขาย หรือซ่อมแซมเครื่องจักรต่าง ๆ

8. ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ผู้บริหารที่ทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ต้องมีความรับผิดชอบและให้การแนะนำความคิดใหม่ หรือการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อพัฒนาธุรกิจให้เติบโตต่อไปได้ ซึ่งกิจกรรมของบทบาทการเป็นผู้ประกอบการของผู้เรามี 3 ประการ ได้แก่

8.1 อ่านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและธุรกิจอุตสาหกรรมของตน

8.2 พุดคุยกับลูกค้าและพนักงานเกี่ยวกับความจำเป็น และความต้องการที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

8.3 เข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานการณ์นอกหน่วยงานที่สามารถแนะนำวิธีการในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เช่น การเยี่ยมชมองค์กรอื่น การเข้าร่วมสัมมนา หรือการจัดแสดงสินค้า เป็นต้น

9. นักวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planner) ผู้บริหารระดับสูงจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนยุทธศาสตร์ที่ได้รับการสนับสนุนข้อมูลจากคนในองค์กร การแสดงบทบาทของนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารได้ฝึกฝนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของตน ซึ่งกิจกรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทบาทนี้ ได้แก่

9.1 การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางสำหรับองค์กร และการให้แนวคิดที่สร้างสรรค์

9.2 ช่วยองค์กรรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

9.3 ช่วยพัฒนานโยบายขององค์กร

นอกจากความสำคัญของทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ ของผู้นำต่อการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย องค์กรประกอบอีกประการหนึ่งที่ผู้นำขาดไม่ได้ก็คือความสามารถรอบตัวหรือความคล่อง ในการแสดงบทบาทที่แตกต่างกันในแต่ละสถานการณ์ เพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

สรุป บทบาทของภาวะผู้นำในฐานะผู้บริหารองค์การในการทำงาน จะต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ได้รับ และต้องรักษาความเป็นไปของกลุ่มให้เป็นไปอย่างดี ผู้นำจึงมีบทบาทที่หลากหลายและแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจขององค์การ และบทบาทของผู้นำในองค์การต้องสามารถปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ เช่น บทบาทของผู้นำในฐานะที่เป็นผู้บริหารดำเนินการ เป็นผู้ชำนาญการ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นตัวแทนกลุ่ม บทบาทของผู้นำในฐานะที่เป็นผู้จัดการความขัดแย้ง เป็นผู้บุกเบิก ริเริ่ม สนับสนุนการดำเนินงานและพัฒนาการทำงานเป็นทีม และเป็นสัญลักษณ์เป็นแบบอย่างที่ดีของกลุ่ม เป็นผู้มีมอดุมคติ

ความรับผิดชอบของบุคลากร

ความรับผิดชอบของบุคลากรเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม บุคคลผู้ที่มีความรับผิดชอบคือผู้ที่รู้จักภาระหน้าที่ในการทำงาน ดำเนินการตามภาระหน้าที่ให้เกิดผลลัพธ์มากที่สุด บุคคลเหล่านี้จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การทำงาน ดังนั้นความรับผิดชอบเป็นลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงวุฒิภาวะของอุปนิสัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการใช้ชีวิตในสังคม เพราะว่าคุณคนมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำอีกมาก ถ้าทุกคนรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเองย่อมทำให้สังคมมีความเจริญรุ่งเรืองน่าอยู่ ประเทศชาติก็สามารถพัฒนาไปได้ด้วยดี

ความหมายของความรับผิดชอบ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 76) ได้ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องถือเป็นหน้าที่ต้องทำงานให้สำเร็จด้วยดี

ปรีชา ชัยนิยม (2542: 5) ได้ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ความสำนึกในหน้าที่ทั้งต่อตนเองและสังคม

ศศิวิมล เนิ่งนิตย์ (2543: 39) ได้ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ไม่หลีกเลี่ยง มีความพากเพียรเพื่อสู่เป้าหมาย มีความละเอียดรอบคอบ ตรงเวลาและพยายามปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับผลการกระทำของตนเองด้วยความเต็มใจทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย

ศิริพันธ์ วรรณกิจ (2545: 13) ได้ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ ระมัดระวังที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ทำลงไปแล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จด้วยดี และยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย อีกทั้งยังไม่ปัดภาระหน้าที่ของตนเองให้แก่ผู้อื่น

เกษม วัฒนชัย (2546: 24) ได้ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายหรือการได้รับความคาดหวังว่าจะกระทำหรือดูแลสิ่งนั้นๆ

ปราโมทย์ กัลยา (2551: 39) ได้ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน เชื่อมมั่นในตนเอง พากเพียร ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานได้ผลดี ประสบความสำเร็จ ยอมรับผลการกระทำด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานนั้นให้ดียิ่งขึ้น

สาร์เตอร์ (Sarter, 2003: 12) ได้ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง เสรีภาพที่จะเลือกดำเนินชีวิตและตัดสินใจเองของมนุษย์ทุกขณะ โดยไม่ปล่อยให้ชีวิตตนเองขึ้นอยู่กับผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบแสดงออกในรูปการตัดสินใจหรือการเลือกกระทำของตนในปัจจุบัน ดังนั้นมนุษย์ที่แท้จริงจึงเต็มไปด้วยความรับผิดชอบตลอดเวลา

โคเวย์ (Covey, 2004: 74) กล่าวว่าความรับผิดชอบคือ ความสามารถที่จะกำหนดทิศทางชีวิตตนเอง ความรับผิดชอบเกิดจากความตระหนักว่าตนเองมีเสรีภาพที่จะเลือกตอบสนองและอำนาจในการเลือกนั้นอยู่ภายในตนเอง

สรุป ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบของบุคลากรเป็นความรับผิดชอบที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตน และงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความขยันหมั่นเพียร อดทน กระตือรือร้น ตรงต่อเวลา ไม่ละทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานที่ทำจะแล้วเสร็จ โดยยอมรับผลการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย และพยายามทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

คุณลักษณะของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ คือ คุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะของการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ ละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน ขยันหมั่นเพียร อดทนเพื่อทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และยอมรับซึ่งผลการกระทำนั้นไม่ว่าจะดีหรือร้ายพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ด้าน (จूरिรัตน์ นันทยทวิกุล, 2538: 4-5 อ้างถึงใน สุทธิดา พานิชกิจโกศลกุล, 2556: 11-12)

1. ความเอาใจใส่ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ โดยมุ่งมั่นดำเนินการกิจกรรมด้วยความสนใจทำอย่างสม่ำเสมอและมีจุดหมายปลายทาง มีจิตใจที่จดจ่อ มีสมาธิ เพื่อให้งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นเสร็จเรียบร้อยด้วยดี มีการติดตามไม่ละทิ้งหรือหลีกเลี่ยงและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องในงานที่รับผิดชอบ

2. ความละเอียดรอบคอบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้จักไตร่ตรองในงานที่ทำให้ถูกต้อง และรู้จักคิดก่อนทำงานว่างานนั้นจะมีผลดีหรือผลเสียอย่างไร โดยการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นและหาแนวทางป้องกันถ้าหากว่างานเสร็จต้องตรวจตราว่างานนั้นถูกต้องเรียบร้อยหรือยัง

3. ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง มีความพยายามเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในงานที่ทำและทำด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวัง ไม่อยู่เฉย ๆ หรือว่างงาน ริเริ่มหรือเสาะหางานใหม่ ๆ อยู่เรื่อย ๆ

4. ความอดทน หมายถึง ร่างกาย จิตใจทนต่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ จนสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใด ๆ มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์สามารถควบคุมตัวเองได้เป็นอย่างดี ไม่เกิดความเบื่อหน่ายและเกียจคร้าน

5. การตรงต่อเวลา หมายถึง การทำงานให้เสร็จทันเวลาตามที่กำหนด รักษาเวลาและรู้ว่าเวลาไหนควรจะทำอะไร

6. การยอมรับผลการกระทำตนเอง หมายถึง การยอมรับในสิ่งที่ตนเองได้กระทำลงไป ไม่ว่าจะผลการกระทำนั้นจะดีหรือไม่

7. การปรับปรุงผลงาน หมายถึง การติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

ลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ

เกษม สุวรรณสัมฤทธิ์ (2548: 16 อ้างถึงใน เกสร ปิยะทัต, 2554: 16-17) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงและต่ำมีดังนี้

ลักษณะบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง

1. มีความตระหนักในตนเอง รู้ว่าตนเองต้องการอะไรจึงได้กระทำสิ่งต่าง ๆ ลงไปอย่างมีความหมาย

2. มีการวางแผนและลงมือทำตามแผนที่วางไว้ด้วยความมุ่งมั่น และด้วยความพากเพียร

3. รู้จักตัดสินใจเลือกความคิดและการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง โดยไม่ปล่อยให้ชีวิตของตนเองขึ้นอยู่กับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม

4. ยอมรับตนเองทั้งข้อดี ข้อเสีย และข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น โดยมีความกล้าในการเผชิญปัญหาและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตนเองอยู่เสมอ

5. มีความรู้และมีสติ ตื่นตัวต่อภาระหน้าที่อยู่เสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ ความคิด และการกระทำของตนเองได้

6. มีความสามารถในการใช้เวลาของตนเองได้อย่างมีคุณค่าและไม่ผัดวันประกันพรุ่ง

7. มีวินัยในตนเอง สามารถกำกับตนเองได้เป็นอย่างดี

ลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่ำ

1. ขาดเป้าหมายในการดำเนินชีวิต

2. ขาดการวางแผน หรือมีการวางแผนไว้แต่ไม่ลงมือทำตามแผน

3. ขาดความเพียรพยายาม

4. ขาดความกล้าในการตัดสินใจ

5. ขาดความเอาใจใส่ในภาระหน้าที่ของตน ไม่มีวินัยในตัวเอง
6. หลีกเลียงหรือปฏิเสธความรับผิดชอบ ชอบโทษแต่คนอื่นไม่สนใจที่จะปรับปรุงแก้ไขตนเอง
7. ปล่อยให้ตนเองตกเป็นทาสความคิด
8. ไม่เห็นคุณค่าของเวลา ปล่อยเวลาให้ผ่านไปโดยไม่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือคุณค่าในทางสร้างสรรค์

อมรรวรรณ แก้วผ่อง (2542: 71 อ้างถึงใน เกสร ปิยะทัต, 2554: 16) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง

1. เอาใจใส่การทำงาน
2. มีความพากเพียรพยายาม
3. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
4. กล้าที่จะเผชิญความจริงและยอมรับผลการกระทำของตนเอง
5. รู้จักหน้าที่การทำงานของตนเป็นอย่างดี
6. รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนเอง ไม่ละเมิดสิทธิหน้าที่ของคนอื่น
7. เคารพระเบียบกฎเกณฑ์
8. ตรงต่อเวลา และรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น
9. ดูแลรักษาสุขภาพตนเอง
10. ปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนเองและสังคมให้ดียิ่งขึ้น

สรุป ความรับผิดชอบต่อนตนเอง ต่อหน้าที่การทำงานมีความสำคัญที่จะต้องเรียนรู้ การพัฒนา และการปลูกฝังความรับผิดชอบจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การฝึกให้มีนิสัยรับผิดชอบจะเป็นการพัฒนาตัวบุคคลทั้งด้านแนวคิดและการกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบทั้งต่อนตนเอง และสังคม บุคคลที่ขาดความรับผิดชอบมักล้มเหลวในชีวิตทั้งด้านการทำงานและด้านครอบครัว ถึงแม้ว่าความรับผิดชอบสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ แต่อุปสรรคในการพัฒนาความรับผิดชอบ คือ อุปสรรคภายในตัวบุคคล ได้แก่ มุมมองที่มีต่อความรับผิดชอบ เช่น บุคคลจำนวนมากที่คิดว่าตัวเองมีความรับผิดชอบเพียงพอแล้วรู้สึกกลัว และหลีกเลียงที่จะรับผิดชอบหรือเข้าใจว่าความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับเฉพาะหน้าที่การทำงานหรือพันธะบางอย่าง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ศาสตราจารย์ (2550: 25-26) กล่าวว่า ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศหลายท่าน ได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับการบริหารว่า คำว่าการบริหารงานในภาษาอังกฤษมีคำใช้ อยู่คือคำว่า Administration และ Management ความแตกต่างของ 2 คำ คือ Administration จะเน้นในเรื่องนโยบาย ส่วนคำว่า Management นั้นเป็นการนำเอานโยบายไปปฏิบัติจัดทำหรือระดับปฏิบัติการ ถ้าหากพิจารณาในแง่ของความนิยมในการนำคำไปใช้จะพบว่า Administration นิยมใช้

ในทางการบริหารราชการ และ Management นิยมใช้ในทางการบริหารธุรกิจ แต่ 2 คำนี้อาจใช้แทนกันได้และหมายถึงการบริหารเช่นเดียวกัน

หวน พันธุ์พันธ์ (2550: 3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

ราเชนทร์ พุ่มแจ้ (2552: 11) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันตั้งเอาไว้ โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการที่เหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ มีความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะต้องนำมาใช้โดยผู้บริหารขององค์การเป็นผู้แสดงความเป็นมืออาชีพ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555: 18) กล่าวว่า การบริหารบางครั้งเรียกว่า “การบริหารจัดการ” หมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติการใด ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ที่เรียกว่า “กระบวนการบริหาร”

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551: 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ที่มีผู้กระทำตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้กระบวนการทำอย่างมีระเบียบ ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555: 1) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุมองค์กร (Controlling)

ศิริ ถีอาสนา (2557: 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555: 1) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม

สรุป การบริหารหมายถึง การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อความสำเร็จร่วมกันโดยยึดหลักประหยัดและประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล องค์กร หรือ ประเทศชาติ โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ กลุ่มบุคคล ทุน ทรัพยากร และกระบวนการทำงาน

ซึ่งรวมถึง การบริหารราชการและการบริหารธุรกิจด้วย โดยผ่านหน้าที่หลัก คือ การวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำและการควบคุม ให้การทำงานบรรลุจุดประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการบริหารงาน

หลักการบริหารงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

หลักการทรงงาน 9 ประการ ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงใช้ในการดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดระยะเวลา 60 ปี ที่พสกนิกรควรจะได้สัมผัสมาเป็นหลักการในการปฏิบัติตนเป็นกรอบแนวความคิดสำหรับใช้ในการบริหารจัดการองค์การและเป็นหลักในการพัฒนาประเทศ เพื่อความอยู่ดีมีสุขโดยถ้วนหน้า คือ (ภาณุพงศ์ สุนทรธา, 2550: ออนไลน์)

1. หลักการพอเพียง และ “พออยู่พอกิน” คือ การสร้างความ “พออยู่” “พอกิน” ให้กับคนส่วนใหญ่ของประเทศ ให้ได้ส่วนก่อนเป็นลำดับแรก ความ “พออยู่พอกิน” เป็นรากสำคัญของชีวิตที่พอเพียงและเป็นพื้นฐานในการที่จะพัฒนาตนเอง ชุมชน และประเทศชาติในระยะต่อไป

2. หลักการพึ่งตนเอง คือ การมุ่งเน้นให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเอง สามารถมีอาหาร ที่อยู่อาศัยเพียงพอแก่สุขภาพและการดำรงชีพ โดยไม่ต้องตกเป็นเบี้ยล่างหรือพึ่งพาอาศัยผู้อื่น

3. หลักการระเบิดจากข้างใน คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความพร้อมและการมีส่วนร่วมริเริ่มดำเนินการ โดยประชาชนในพื้นที่มีใช้การริเริ่มจากภายนอก เช่น การสนับสนุนการประกอบอาชีพ โดยการใช้เทคโนโลยีชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เรียบง่ายและมีราคาถูก ชาวบ้านสามารถเรียนรู้ได้เร็วและมีไว้ใช้เอง การสนับสนุนให้ประชาชนอยู่รวมกลุ่มกันหรือร่วมในกิจกรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนของตนก่อน แล้วจึงค่อยขยายการพัฒนารอบนอกมาสู่โลกภายนอก

4. หลักค่อยเป็นค่อยไป คือ การดำเนินงานที่คำนึงถึงทุกปัจจัยและเงื่อนไขให้มีความพอดี สมดุล รอบคอบ และสอดคล้องกับลักษณะของสังคมและภูมิสังคม มีใช้การดำเนินงานในลักษณะ “ก้าวกระโดด” หรือในแนวทางอนุรักษ์นิยมสุดโต่ง เช่น การไม่เร่งรัดนำความเจริญเข้าไปสู่ชุมชนในภูมิภาคที่ยังมิได้ทันตั้งตัวแต่มีการเตรียมความพร้อม เพื่อให้มีความสามารถในการรับแรงปะทะจากสถานการณ์ของโลกภายนอกได้

5. หลักการรวมที่จุดเดียว คือ การดำเนินงานที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาในรูปแบบของการพัฒนาแบบผสมผสาน ที่ให้ผลเป็นการบริการรวมที่จุดเดียว เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารงานจากการที่ต่างคนต่างทำ มาสู่การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปรากฏเป็นรูปธรรมชัดเจนในโครงการศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ในทุกภูมิภาคของประเทศ ที่เป็นศูนย์รวมของการศึกษาค้นคว้าทดลอง และปฏิบัติการพัฒนาในแขนงต่าง ๆ โดยยึดถือข้อเท็จจริง และปัญหาในแต่ละภูมิภาคที่แตกต่างกันเป็นหลัก

6. หลักการไม่ติดตำรา คือ การไม่นำเอาทฤษฎีหรือหลักวิชาการของผู้อื่นมาดำเนินการโดยปราศจากการพิจารณาให้ถ่องแท้ ด้วยสติปัญญาว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพชีวิตและความ

เป็นอยู่ที่แท้จริงของคนไทยและสังคมไทยหรือไม่ นักวิชาการชั้นสูงที่ได้รับการศึกษามาจากตะวันตก มักจะนำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้กับประเทศไทยโดยไม่พิจารณาถึงความแตกต่างในด้านต่าง ๆ ให้รอบคอบ ในที่สุดก็มักจะประสบความล้มเหลวหรือไม่บังเกิดผลดีต่าง ๆ เต็มที่

7. หลักการทำให้ง่าย คือ การวางแผน ออกแบบ ค้นหาวิธีการดำเนินงานที่มีลักษณะเรียบง่าย ไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน ทั้งในด้านแนวความคิดและด้านเทคนิควิชาการ มีความสมเหตุสมผล ทำให้รวดเร็ว สามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้จริง และสามารถนำไปเป็นตัวอย่างได้

8. หลักแห่งความเป็นจริงตามธรรมชาติ คือ แนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานะที่ไม่ปกติให้เข้าสู่ระบบปกติ โดยใช้ธรรมชาติเป็นตัวดำเนินการ เช่น การนำน้ำดีขบไล่ น้ำเสียหรือเจือจางน้ำเสียให้กลับเป็นน้ำดี ตามจังหวะการขึ้นลงตามธรรมชาติของการบำบัดน้ำเสียโดยใช้ผักตบชวา ซึ่งมีอยู่ตามธรรมชาติให้ดูดซับสิ่งสกปรกปนเปื้อนในน้ำการปลูกป่าโดยไม่ต้องปลูก ในโครงการศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรมเขาชะงุ้ม อันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นต้น

9. หลักการขาดทุนคือกำไร คือ การดำเนินงานที่ยึดผลสำเร็จแห่งความคุ้มค่า มากกว่าคุ้มทุน คำนึงถึงผลประโยชน์ของคนส่วนรวมมากกว่าผลสำเร็จที่เป็นตัวเลขอันเป็นผลประโยชน์ของกลุ่มคนส่วนน้อย เล็งเห็นผลที่ได้จากการลงทุนเพื่อประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่ อันได้แก่ ความอยู่ดีมีสุขของประชาชนซึ่ง ติค่าเป็นตัวเงินไม่ได้ ซึ่งถ้าหากพิจารณาตามหลักเศรษฐศาสตร์แล้ว อาจจะถือว่าเป็นการลงทุนที่ขาดทุนหรือไม่คุ้มทุน

สรุปได้ว่า หลักการทรงงาน 9 ประการ ที่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชทานแก่พสกนิกรชาวไทยถือว่าเป็นสิ่งสูงค่าที่มีคุณประโยชน์มากมาย

เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol) เสนอหลักการบริหารที่ใช้ในการบริหารองค์การไว้ 14 ประการ คือ (John Sheldrake, 1996: 48-53 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2552: 34-39)

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of work) เป็นการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดผลดีแก่องค์การมากที่สุด โดยพนักงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับองค์การในยุคปัจจุบัน

2. อำนาจ (Authority) คือสิทธิอำนาจหรืออำนาจอันชอบธรรมในการสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้บริหารต้องการ อำนาจมีทั้งอำนาจที่เป็นทางการและที่เป็นอำนาจบารมีซึ่งทำให้ผู้อื่นเชื่อฟัง ซึ่งอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการจะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายงานของบุคคล ความรู้ทางด้านเทคนิค ความคุณค่าทางศีลธรรม และความสามารถในการนำและสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

3. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) คือการที่องค์การกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อป้องกันความขัดแย้งหรือความสับสนในการสั่งการ และให้เกิดความชัดเจนว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับฟังคำสั่งจากใคร คำสั่งสองคำสั่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้องในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวทำให้เกิดการสับสน ในบางสถานการณ์คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ

4. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดที่สุดในลำดับชั้นการบังคับบัญชาคือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผนและการจัดการ ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

5. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีผลสำคัญ เนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

6. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) องค์การจะต้องมีทิศทางในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ไม่ว่าจะมีการแบ่งหน่วยงานย่อยมากน้อยเพียงใด หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดเป้าหมายเดียวกัน การมีเป้าหมายเดียวกันเป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์

7. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค คือ ความเป็นธรรม ความยุติธรรม และความเหมาะสม สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การ ซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน ดังนั้นการบริหารงานในองค์การจะต้องมีความยุติธรรมและความเมตตา เพื่อให้เกิดการยอมรับและมีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยในองค์การ

8. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดและเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงาน โดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนและเป็นการชี้ชัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคนและทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

9. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) การสร้างสรรค์เป็นเครื่องมือที่จะทำให้การทำงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงานและความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ชัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

10. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) คือการยอมรับปฏิบัติตามกติกาขององค์การซึ่งจะกำหนดในเรื่องของความประพฤติของพนักงาน วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งเป็นการมุ่งให้ความสำคัญกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมาสำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดและทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรม

11. การให้ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะต้องได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม การให้ค่าตอบแทนจากการทำงานกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัลเพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

12. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ มีความก้าวหน้าในอาชีพ องค์การจะต้องมีการวางแผนด้านบุคลากร

ในองค์กร เพราะความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์กรซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์กร

13. การยึดผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Subordination of individual interests to the common interest) องค์กรจะต้องยึดถือประโยชน์ขององค์กรสำคัญกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคคลหรือของกลุ่มในองค์กร เพราะผลประโยชน์ขององค์กรถือว่าเป็นประโยชน์ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์กร ในขณะที่องค์กรยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร

14. ความสามัคคี (esprit de corps) คือการที่พนักงานในองค์กรร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อให้เกิดผลตามความต้องการของหน่วยงาน เป็นการสร้างความเป็นทีมงานในการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน ความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ และมีการพัฒนาความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานโดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลังเมื่อพนักงานมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง

หลักการของทฤษฎีนี้ คล้ายคลึงกับหลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ คือจะเน้นที่วิธีการทำงานที่ดีที่สุดและเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะต่างกันตรงที่การบริหารแบบจัดการเน้นการทำงานของบังคับบัญชา หากผู้บริหารนำทฤษฎีนี้มาใช้โดยเน้นการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ

ความหมายของการบริหารจัดการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540:1) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการ คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่ทำเพื่อให้คนหมู่มากที่อยู่รวมกันร่วมทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้สำเร็จผลอย่างมีประสิทธิภาพ หรือการทำงานให้เสร็จลงได้โดยอาศัยผู้อื่นเป็นคนทำให้สำเร็จ

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540: 1) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการดำเนินงานให้มีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555) ได้กล่าวว่า “การบริหาร” บางครั้งเรียกว่าการบริหารจัดการ หมายถึง การปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน ซึ่งครอบคลุมในเรื่องกระบวนการบริหารหรือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารที่เรียกว่า แมส-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) ได้แก่ การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหาร

คุณธรรม (Morality) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

ทรัพยากรในการบริหารจัดการ

ทรัพยากรหรือปัจจัยที่นักบริหารใช้เพื่อให้การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การให้ประสบความสำเร็จประกอบด้วยปัจจัย 5M ดังนี้ (อ้างถึงใน ฌนัด เดชทรัพย์, 2550: 21)

1. คน (Man) คือ ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นหัวใจขององค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการ
2. เงิน (Money) คือ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมขององค์การดำเนินงานได้
3. วัสดุ (Materials) คือ วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องมีคุณภาพและต้นทุนต่ำ เพราะมีผลต่อต้นทุนการผลิต
4. เครื่องจักร (Machine) คือ เครื่องจักร อุปกรณ์เครื่องมือ ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการผลิต
5. วิธีการบริหารหรือวิธีการปฏิบัติ (Management or Method) การบริหารในองค์การประกอบด้วยระบบการให้บริการต่าง ๆ หากมีระบบที่ชัดเจน มีระเบียบขั้นตอนวิธีการต่าง ๆ ในการทำงานจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

แนวคิดการบริหารจัดการ

การบริหารที่ดีต้องมีหลักเกณฑ์เพราะการทำงานไม่ได้เป็นไปตามยถากรรม “เทย์เลอร์” บิดาแห่งการจัดการทางวิทยาศาสตร์ได้คิดค้นและกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานที่ได้มอบหมายให้ทำ ดังนั้นผู้บริหารการจัดการจึงต้องปฏิบัติ ดังนี้ (อ้างถึงใน ฌนัด เดชทรัพย์, 2550: 21-25)

1. กำหนดวิธีการทำงานด้วยหลักเกณฑ์ที่ได้มีการทดลองแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุด
 2. การคัดเลือกบุคลากรและการบริหารบุคลากรต้องทำอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม
 3. ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในด้านการวางแผน และมีการมอบหมายงานตามความถนัด
 4. ต้องมีการประสานร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร
- ฟาโย ได้วางพื้นฐานหลักการบริหารของผู้บริหารไว้ 14 ประการ คือ
1. การแบ่งงานกันทำ การแบ่งงานกันทำจะทำให้คนเกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง ซึ่งเป็นหลักการใช้ประโยชน์ของคนให้ทำงานเกิดประโยชน์สูงสุด

2. อำนาจหน้าที่ เป็นเครื่องมือที่ให้ผู้บริหารมีสิทธิที่จะสั่งผู้อื่นให้ปฏิบัติงานที่ต้องการ โดยจะมีความรับผิดชอบเกิดขึ้นตามมาด้วย ซึ่งจะมีความสมดุลซึ่งกันและกัน
 3. ความมีระเบียบวินัย บุคลากรในองค์การต้องเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กติกา และข้อบังคับต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งความมีระเบียบวินัยจะมาจากความเป็นผู้นำที่ดี
 4. เอกภาพในการบังคับบัญชา ในการทำงานผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว มิเช่นนั้นจะเกิดการสับสน
 5. เอกภาพในการสั่งการ การสั่งการควรอยู่ในภายใต้การจัดการหรือการสั่งการโดยผู้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง
 6. ผลประโยชน์ขององค์การมาก่อนผลประโยชน์ส่วนบุคคล ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นอันดับแรก
 7. ผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม และได้รับความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย
 8. การรวมอำนาจ ต้องรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางเพื่อที่จะสามารถควบคุมได้
 9. สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การสื่อสารภายในองค์การควรเป็นไปตามสายงาน
 10. ความมีระเบียบเรียบร้อย ต้องกำหนดลักษณะและขอบเขตงาน เพื่อให้การจัดระเบียบการทำงานมีประสิทธิภาพ
 11. ความเสมอภาค ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมและให้ความเป็นกันเองเพื่อก่อให้เกิดความภักดี
 12. ความมั่นคงในงาน
 13. ความคิดริเริ่ม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น
 14. ความสามัคคี โดยการหลีกเลี่ยงการแบ่งพรรคแบ่งพวกภายในองค์การ
- สรุป การบริการจัดการเป็นการทำงานของบุคคลสองคนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นส่วนประกอบสำคัญและใช้ทรัพยากรบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ

ความหมายของความรู้ ความเข้าใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ความรู้” ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

พจนานุกรม The Lexicon Webster Dictionary (1977: 465) Knowledge หมายถึง ความรู้ ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ โครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าหรือความรู้ที่เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของ บุคคล ซึ่งได้จากการสังเกตหรือประสบการณ์ โดยการรับรู้เหล่านั้นต้องอาศัยเวลา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 บัญญัติความหมายเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจว่า “ความรู้” คือ แจ่ม เข้าใจ ทราบ “ความเข้าใจ” คือ รู้เรื่อง รู้หมาย ดังนั้นความรู้และความเข้าใจตามพจนานุกรมมีความหมายที่สลับกัน ซึ่งความรู้น่าจะหมายถึง การที่สมองรับเอาเรื่องราวข้อมูลต่าง ๆ เข้ามาจดจำเอาไว้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา โดยรวบรวมแยกแยะเรื่องราวหรือข้อมูลเหล่านั้นได้อย่างชัดเจน ซึ่งเรียกว่า “ความเข้าใจ”

บุรุษย์ ศิริมหาสาร (2550: 24) กล่าวว่าความรู้ คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบเชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดความเข้าใจ สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้

อักษร สวัสดิ์ (2552: 26) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมขั้นต้นที่ผู้เรียนรู้ เพียงแต่เกิดความจำได้ โดยอาจจะเป็นการนึกได้หรือการมองเห็น ได้ยิน จำได้ ความรู้ในขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ โครงสร้างและวิธีแก้ไขปัญหา ส่วนความเข้าใจอาจแสดงออกมาในรูปของทักษะด้านการแปล ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเขียนบรรยายเกี่ยวกับข่าวสารนั้น ๆ โดยใช้คำพูดของตนเอง และการให้ความหมายที่แสดงออกมาในรูปของความคิดเห็นและข้อสรุป รวมถึงความสามารถในการคาดคะเนหรือการคาดหมายว่าจะเกิดอะไรขึ้น

สรุป ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่คนเราได้รับ ซึ่งได้จากการสังเกต ประสบการณ์ การค้นคว้า ซึ่งการรับรู้สิ่งต่าง ๆ นี้ต้องใช้เวลา และคนเราได้มีการเก็บรวบรวมเอาไว้

ความเข้าใจ

จักรกริช ใจดี (2542 อ้างถึงใน เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์, 2558: 26) ได้ให้ความหมายความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ ได้ทั้งภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม แบ่งเป็นการแปลความ การตีความ การขยายความ

อนันต์ ศรีโสภา (2522 อ้างถึงใน เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์, 2558: 26) ให้ความหมายของความเข้าใจว่า ความเข้าใจ หมายถึง การเข้าใจความหมายของสิ่งนั้น ประกอบด้วย (1) การแปล (การแปลจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง โดยการรักษาไว้อย่างถูกต้อง) (2) การตีความหมาย (การอธิบายหรือเรียบเรียงเนื้อหานั้นใหม่ให้เข้าใจง่าย) (3) การขยายความ (ขยายความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ใกล้ไกลไปจากเดิม)

กิริติ บุญเจือ (2525 อ้างถึงใน เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์, 2558: 26) ได้ให้ความหมายทางปรัชญาของ “ความเข้าใจ” ไว้ว่า “ความเข้าใจ” หมายถึง ความรู้สึกซึ่งสามารถเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาการต่าง ๆ

Bloom (1971 อ้างถึงใน เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์, 2558: 27) ได้อธิบายความหมายของ “ความเข้าใจ” ไว้ว่า “ความเข้าใจ” หมายถึง ความสามารถทางปัญญาและทักษะ อันได้แก่ (1)

ความสามารถที่จะให้ความหมายของคำ (การแปล) (2) ความสามารถในการเข้าใจความหมายของการคิด (การตีความ) (3) ความสามารถในการคาดคะเนถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ได้จากการกระทำ (การประเมินค่า)

Hosper (n.d. อ้างถึงใน เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์, 2558: 27) ชี้ให้เห็นว่า ความเข้าใจเป็นขั้นตอนต่อมาจากความรู้ โดยเป็นขั้นตอนที่จะต้องใช้ความสามารถของสมองและทักษะในขั้นที่สูงขึ้นจนถึงระดับของการสื่อความหมาย ซึ่งอาจเป็นไปได้โดยการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือการใช้สัญลักษณ์ โดยมักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับข่าวสารต่าง ๆ อาจจะเป็นโดยการฟัง การเห็น การได้ยิน หรือเขียน แล้วแสดงออกมาในรูปของการใช้ทักษะหรือการแปลความหมายต่าง ๆ เช่น การบรรยายข่าวสารที่ได้อินมาโดยคำพูดของตนเอง หรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปเป็นอีกภาษาหนึ่ง โดยคงความหมายเดิมเอาไว้ หรืออาจเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อสรุปหรือการคาดคะเนก็ได้

สรุป จากความหมายของความรู้และความเข้าใจที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การสะสมประสบการณ์ ความทรงจำ ข้อมูลต่าง ๆ ที่บุคคลได้เก็บไว้ในสมอง โดยสามารถนำออกมาใช้ได้ในการให้ข้อมูล อธิบายหรือความสามารถในการแปลความหมาย ซึ่งสามารถวัดความรู้ความเข้าใจได้จากการระลึก

ประเภทของความรู้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548: 9) กล่าวว่า ประเภทของความรู้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ความรู้ในตัวตนหรือความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) เป็นความรู้เฉพาะตัวที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ง่าย เป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น ทักษะการทำงาน งานฝีมือ การคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

2. ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสื่อหรือความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ ทำให้คนเข้าถึงได้ง่าย บางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

สรุป ความรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ในตัวตนหรือความรู้โดยนัย เป็นความรู้เฉพาะตัวที่ได้จากประสบการณ์ในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ โดยไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย กับความรู้ที่ชัดเจนเป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ ทำให้คนเข้าถึงได้ง่าย

ชู (Choo, 2000: 26-28 อ้างถึงใน เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์, 2558: 23-24) ได้กล่าวว่าความรู้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความรู้โดยนัย (Tacit หรือ Implicit Knowledge) หมายความว่า ความรู้เฉพาะตัวที่เกิดจากประสบการณ์ การศึกษา การสนทนา การฝึกอบรม ความเชื่อเจตคติของแต่ละบุคคล เป็นความรู้บวกกับสติปัญญาและประสบการณ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์รวมของความรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นความรู้ที่ไม่อยู่นิ่ง จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ของการใช้ความรู้ของแต่ละคน ซึ่งคือความรู้ที่ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งถือว่าเมื่อคนปฏิบัติงานนาน ๆ จนเกิดความชำนาญ ความรู้ประเภทนี้ถือเป็นความรู้ไม่เป็นทางการจัดระบบหรือจัดหมวดหมู่ไม่ได้ แต่สามารถแลกเปลี่ยนหรือนำมาเล่าสู่กันฟัง สามารถถ่ายทอดแบ่งเป็นความรู้นี้ได้ และสามารถสังเกตและเลียนแบบได้ ซึ่งองค์การต้องพยายามปรับเปลี่ยนความรู้โดยนัย ให้เป็นความรู้ที่ปรากฏเพื่อเป็นความรู้ที่ฝังกับองค์การ (Embedded Knowledge) ไม่ยึดติดกับตัวบุคคล

2. ความรู้ที่ปรากฏ (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบุคคลออกมาในรูปของบันทึกในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งก็คือ สารสนเทศนั่นเอง เช่น หนังสือ บทความ เอกสาร มาตรฐาน ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า ความลับทางการค้า รายงานประจำปี สื่อ โสตทัศน เช่น วิดีโอ ซีดี สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ อีบุ๊ก ความรู้ที่ปรากฏถือได้ว่าเป็นการใช้สัญลักษณ์ไม่ว่าจะเป็นภาพพูด ภาษาเขียนเพื่อบันทึก ความรู้นั้น ๆ ทำให้คนเข้าใจได้กว้างขวางและสะดวกยิ่งขึ้น ความรู้ที่มีการสะสมกันมานานเป็นความรู้ที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ คือ

2.1 ความรู้ที่มีเป้าหมาย (Object-Based) เป็นความรู้ที่สร้างขึ้น เช่น ข้อกำหนด คู่มือ สิทธิบัตร โปรแกรมสำเร็จรูป ฐานข้อมูล การบันทึกเสียง และฟิล์ม เป็นต้น

2.2 ความรู้ที่เป็นกฎเกณฑ์ (Rule-Based) เป็นความรู้ที่มีการประมวลเป็นกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติ หรืองานประจำ

3. ความรู้ที่เกิดจากวัฒนธรรม (Culture Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดจากความเชื่อศรัทธา ซึ่งจะเกิดจากผลสะท้อนกลับของตัวความรู้และสภาพแวดล้อมขององค์การ องค์การที่พัฒนาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจะมีการพัฒนาความเชื่อร่วมกันในเรื่องที่เกี่ยวกับธรรมชาติขององค์การ ความสามารถหลักขององค์การ (Core Competency) ซึ่งก็คือวัฒนธรรมขององค์การ

การวัดความรู้

การวัดความรู้เป็นการวัดสมรรถภาพของสมองในการระลึกได้ของความจำที่เกี่ยวกับเรื่องราวประสบการณ์ โดยใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ (อาภาศรี ตระกูลจันนาค, 2551: 41)

1. แบบทดสอบปฏิบัติ (Performance Test) เป็นการทดสอบโดยการลงมือปฏิบัติที่ผู้สอบได้แสดงพฤติกรรมออกมา โดยการกระทำหรือลงมือปฏิบัติจริง เช่น การประกอบคอมพิวเตอร์ การพิมพ์ดีด เป็นต้น

2. แบบทดสอบเขียนตอบ (Paper-Pencil Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้กันโดยทั่วไป ซึ่งมีอุปกรณ์ช่วยตอบ เช่น กระดาษ ดินสอ ปากกา ยางลบ โดยผู้ตอบต้องเขียนตอบทั้งหมด ซึ่งการทดสอบเขียนตอบเป็นการทดสอบที่เปลี่ยนแปลงมาจากการทดสอบแบบปากเปล่า เนื่องจากจำนวนผู้เข้าสอบมากและมีจำนวนจำกัด แบ่งเป็น 2 แบบ คือ

2.1 แบบเรียงความ (Essay Type) เป็นการสอบที่ให้ผู้ตอบได้รวบรวมเรียบเรียงคำพูดของตนเอง แสดงทัศนคติและความรู้สึก ความคิดได้อย่างอิสระภายใต้หัวข้อที่กำหนดให้ เป็นข้อสอบที่ใช้วัดพฤติกรรมด้านพฤติกรรม และด้านการสังเคราะห์ได้เป็นอย่างดี มีข้อเสียที่การให้คะแนนทำให้มีความเป็นปรนัยได้ยาก

2.2 แบบจำกัดคำตอบ (Fix Response Type) เป็นข้อสอบที่มีคำตอบถูกภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดให้อย่างจำกัด ข้อสอบแบบนี้แบ่งเป็น 4 แบบ ได้แก่ แบบถูกผิด แบบเติมคำ แบบจับคู่ และแบบเลือกตอบ

3. แบบทดสอบปากเปล่า (Oral Test) เป็นการทดสอบที่อาศัยการซักถามเป็นรายบุคคล ใช้ได้ผลดีถ้ามีผู้เข้าสอบจำนวนน้อย เพราะต้องใช้เวลาสามารถถามได้ละเอียดและโต้ตอบกันในทันที

สรุป การวัดระดับความรู้ เป็นการวัดสมรรถภาพของสมองในการระลึกได้ของความจำที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวและประสบการณ์ โดยใช้เครื่องมือหลากหลาย ทั้งแบบทดสอบปฏิบัติ แบบทดสอบเขียนตอบ และแบบทดสอบปากเปล่า

การสร้างความรู้ในองค์กร

โนนากะ และทาเคอูชิ (Nonaka and Takeuchi, 2000: 139-150) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องการสร้างและกระจายความรู้ในองค์กร ซึ่งเกิดเป็นวงจรความรู้ระหว่างความรู้ที่อยู่ในตัวคน/ความรู้โดยนัยกับความรู้ที่ชัดแจ้ง ซึ่งสามารถแบ่งการสร้างความรู้เป็น 4 ชั้น

ชั้นที่ 1 กระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization: Tacit knowledge to Tacit Knowledge) เป็นกระบวนการแบ่งปันประสบการณ์และการสร้างความรู้ที่เป็นนัย โดยที่บุคคลสามารถรับความรู้ที่เป็นนัยได้โดยตรงจากผู้อื่น โดยปราศจากการใช้ภาษาหรือการพูดคุยกัน คือบุคคลจะได้รับความรู้ผ่านการดำรงชีวิตร่วมกันกับผู้อื่น มีการสังเกตซึ่งกันและกันและอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน สิ่งสำคัญของชั้นตอนนี้เรียกว่า “ประสบการณ์”

ประสบการณ์เกิดได้จากการสังเกต การลอกเลียนแบบ การฝึกหัด การลงมือปฏิบัติ เช่น พนักงานเข้าใหม่จะเรียนรู้จากพนักงานที่มีประสบการณ์ จะต้องผ่านการฝึกอบรมแบบ On the job training ดังนั้นความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นในชั้นตอนนี้จึงมีลักษณะที่เรียกว่า “ความรู้ที่เห็นพ้องต้องกัน”

ชั้นที่ 2 กระบวนการกระจายสู่ภายนอก (Externalization: From Tacit Knowledge to Explicit Knowledge) ระหว่างชั้นตอนนี้ความรู้ที่เป็นนัยหรือที่อยู่ในตัวคนจะเชื่อมต่อเข้ากับความคิด

ที่ชัดเจน กล่าวคือ ความรู้ที่ได้มาจากขั้นที่ 1 จะถูกนำมาแสดงให้เห็นในรูปแบบที่สามารถเข้าใจได้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น ขั้นตอนนี้เป็นหัวใจของกระบวนการสร้างความรู้ เพราะเป็นขั้นที่ความรู้ที่เป็นนัยถูกทำให้เป็นความรู้ที่ชัดเจนผ่านการเปรียบเทียบ การใช้ตัวอย่าง การสร้างแนวคิดหรือตัวแบบ ขั้นตอนนี้จึงมีลักษณะที่เรียกว่า “ความรู้ที่เกี่ยวกับการสร้างแนวคิด”

ขั้นที่ 3 การรวมเข้าด้วยกัน (Combination: Explicit Knowledge to Explicit Knowledge) ในขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการของการทำให้ความคิดต่าง ๆ เป็นระบบเพื่อให้กลายเป็นความรู้ ความรู้ที่ชัดเจนจะถูกรวมกันโดยอาศัยการแลกเปลี่ยนของบุคคลเป็นหลัก ความรู้จะเกิดการรวมตัวกันผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น การประชุม การสัมมนา การติดต่อผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ความรู้ลักษณะนี้เรียกว่า “ความรู้ที่เป็นระบบ”

ขั้นที่ 4 กระบวนการรวมเข้าสู่ภายใน (Internalization : Explicit Knowledge to Tacit Knowledge) ขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการของการประมวลให้ความรู้ที่ชัดเจน กลายเป็นความรู้ที่เป็นนัย กล่าวคือ ความรู้ที่ชัดเจน (เป็นที่ประจักษ์) จากขั้นที่ 3 จะเปลี่ยนกับไปเป็นความรู้โดยนัยอีกครั้ง ซึ่งเปรียบเทียบได้กับการเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by Doing) ประสบการณ์ที่ผ่านขั้นที่ 1-2-3 ซึ่งประสบการณ์เหล่านั้นจะทำให้บุคคลกลายเป็นทรัพย์สินที่มีค่า ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นจึงมีลักษณะที่เรียกว่า “ความรู้เชิงปฏิบัติการ”

2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546) ซึ่งได้บัญญัติให้ฐานะสภาพตำบลที่มีรายได้ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท โดยไม่รวมเงินอุดหนุน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลก็เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้มากยิ่งขึ้น พัฒนาไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล การเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาพตำบลที่จะยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (สนธิเจอรอนันต์, 2548: 63)

ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2548: 11) ได้สรุปความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. เป็นองค์กรตามกฎหมายที่ทำหน้าที่บริหารจัดการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และชุมชน ตามนโยบายกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

2. เป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน มีความอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงาน ภายในกรอบที่กฎหมายกำหนด ทำให้สามารถแก้ไขปัญหา อำนาจความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

3. เป็นองค์กรที่มีผู้แทนประชาชนเข้าไปบริหารงานทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหาร คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน ตรงกับความต้องการอันแท้จริงของประชาชน

4. เป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้การปกครองระบอบประชาธิปไตยในทางปฏิบัติแก่ประชาชนในขอบเขตที่ไม่กว้างนัก ทำให้ประชาชนมองเห็นภาพรวมอย่างชัดเจนและมีส่วนร่วมได้ไม่ยาก

5. เป็นการสร้างผู้นำทางการเมืองที่จะเข้าสู่เวทีการเมืองในระดับต่าง ๆ รวมทั้งในระดับชาติต่อไป

6. เป็นการส่งเสริมการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย

โครงสร้างรวมและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พ.ร.บ. สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 (บัญญัติ พุ่มพันธ์, 2548: 40-45)

1. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (มาตรา 43)
2. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และอำนาจหน้าที่อื่น ๆ

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภา อบต. ซึ่งราษฎรเลือกตั้งโดยตรง หมู่บ้านละ 2 คน: องค์การบริหารส่วนตำบลใด มี 2 หมู่บ้าน ๆ ละ 3 คน: ถ้ามี 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิก 6 คน มีอายุคราวละ 4 ปี (มาตรา 45)

2. สภา อบต.มีประธานสภา อบต. 1 คน รองประธานสภา อบต. 1 คนซึ่งสภาเลือกจากสมาชิกให้นายอำเภอแต่งตั้ง (มาตรา 48) ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภา อบต. หรือมีการยุบสภา อบต. (มาตรา 49) และมีเลขาธิการสภา อบต. 1 คน ซึ่งสภาเลือกจากสมาชิก (มาตรา 57)

อำนาจหน้าที่ของสภา อบต.

1. ให้มีความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติ อบต. ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3. ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายและพัฒนาตำบล ตามข้อ 1 และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะผู้บริหาร อบต. ประกอบด้วย นายก อบต. 1 คน รองนายก อบต. 2 คน ซึ่งสภาเลือกจากสมาชิกสภาเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง (มาตรา 58) ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภา อบต. หรือมีการยุบสภา อบต. (มาตรา 64)

อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

1. บริหารกิจการของ อบต. ให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการของ อบต. ต่อสภา อบต.

2. จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภา อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

3. รายงานการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภา อบต. ทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546

1. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

2. มีหน้าที่ต้องทำในเขต อบต. ดังนี้ (มาตรา 67)

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

(3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้

ตามความจำเป็นและสมควร

3. อบต. อาจจัดทำกิจการในเขต อบต. ดังนี้ (มาตรา 68)

(1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

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

4. อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ข้างต้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้ อบต. ทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หาก อบต. มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้นำความเห็นของ อบต. ไปประกอบการพิจารณา ดำเนินกิจการนั้นด้วย (มาตรา 69)

5. มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล (มาตรา 70)

6. อาจออกข้อบัญญัติ อบต. เพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 1,000 บาท (มาตรา 71)

7. อาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการของ อบต. เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (มาตรา 72)

8. อาจทำกิจการนอกเขต อบต. หรือร่วมกับสภาตำบล อบต. อบจ. หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ (มาตรา 73)

โครงสร้างองค์กรและการบริหารงานบุคคล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ยังมีฝ่ายประจำที่เป็นกลไกช่วยบริหารและดำเนินการนั้นคือ พนักงานส่วนตำบล และอาจจัดแบ่งการบริหารออกเป็น (โกวิท พวงงาม, 2549: 250)

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

พนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล คือ บุคลากรหลักที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นข้าราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นคล้ายพนักงานเทศบาล นอกจากนั้นจะเป็นลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของระเบียบกระทรวงมหาดไทยในการมีลูกจ้าง

โครงสร้างการแบ่งส่วนบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล

การแบ่งส่วนบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นอยู่กับระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมกับภารกิจ โดยได้แบ่งส่วนบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็นอย่างน้อย 3 ส่วน

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ส่วนการคลัง ต้องทำหน้าที่หัวหน้าส่วนการคลัง หรือเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
3. ส่วนโยธา ต้องมีหัวหน้าส่วนโยธา หรือนายช่างโยธา เป็นต้น

รายได้ รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ภาษีอากรและค่าธรรมเนียม
2. เงินอุดหนุนรัฐบาล
3. รายได้จากทรัพย์สินและรายได้อื่น
4. เงินกู้

แหล่งที่มาของรายได้

โกวิท พวงงาม (2549: 244) ได้อธิบายแหล่งที่มาของรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนี้

1. รายได้ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองจากภาษีอากรต่าง ๆ ได้แก่
 - 1.1 ภาษีบำรุงท้องที่
 - 1.2 ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
 - 1.3 ภาษีป้าย
 - 1.4 อากรการฆ่าสัตว์
2. รายได้ที่มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยภาษานั้น และให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับทั้งจำนวน เมื่อมีการจัดเก็บในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

- 2.1 เงินอากรตามกฎหมายว่าด้วยอากรรังนกอีแอ่น
- 2.2 ค่าธรรมเนียมกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
- 2.3 เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง
- 2.4 ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้
- 2.5 ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน
3. รายได้ที่ได้รับจัดสรรให้เมื่อมีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นเป็นรายได้ที่ เมื่อมีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับการจัดสรรหรือแบ่งให้ตามเกณฑ์ และวิธีการในกฎหมายนั้นหรือในกฎกระทรวง ได้แก่
 - 3.1 ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน
 - 3.2 ค่าภาคหลวงแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียม
 - 3.3 เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ
4. รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องออกข้อบังคับตำบลเพื่อเก็บเพิ่มขึ้นจากกฎหมายนั้น เช่น ภาษีธุรกิจเฉพาะ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา เป็นต้น

รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ธีระพล อรุณะกลีกร และคณะ (2548: 70) กล่าวว่า รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

1. เงินเดือน
2. ค่าจ้าง
3. เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ
4. ค่าใช้สอย
5. ค่าวัสดุ
6. ค่าครุภัณฑ์
7. ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ
8. ค่าสาธารณูปโภค
9. เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น
10. รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพัน

การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจการกำกับดูแล คือ อำนาจของรัฐในการควบคุมเหนือองค์การกระจายอำนาจ ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยบัญญัติ อำนาจกำกับดูแลจึงแตกต่างจากอำนาจบังคับบัญชา การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การควบคุมของรัฐโดยราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค

เหนือองค์การกระจายอำนาจ ซึ่งก็คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติ (อนุชา ฮุนสวัสดิกุล และคณะ, 2548: 11-16)

อำนาจกำกับดูแล องค์การบริหารส่วนตำบล

1. การกำกับดูแลตัวบุคคล

1.1 การสั่งให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภา องค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง ในกรณีที่ปรากฏว่า ผู้ดำรงตำแหน่งข้างต้นกระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการณ์ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ให้นายอำเภอดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่ามีพฤติการณ์ดังกล่าว จึงให้นายอำเภอเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้บุคคลดังกล่าว พ้นจากตำแหน่งโดยผู้ว่าราชการจังหวัดอาจดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมด้วยก็ได้ คำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นที่สุด

1.2 การวินิจฉัยกรณีมีข้อสงสัยว่าความเป็นนายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงหรือไม่ เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความเป็นนายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงเนื่องจากขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้าม หรือกระทำการฝ่าฝืน หรือมีข้อสงสัยว่าสมาชิกสภาของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดสิ้นสุดเนื่องจาก (ก) ขาดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 3 ครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร (ข) มีได้อยู่ประจำในหมู่บ้านที่ได้รับเลือกเป็นระยะเวลาติดต่อกัน 6 เดือน (ค) เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นคู่สัญญา หรือในกิจการที่กระทำให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น หรือที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะกระทำหรือ (ง) ขาดคุณสมบัติหรือ ลักษณะต้องห้ามหรือไม่ ให้นายอำเภอวินิจฉัยให้เป็นที่สุด

2. การกำกับดูแลองค์การ: อำนาจการยุบสภา องค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 การยุบกรณีเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนหรือประโยชน์ของประเทศ เป็นส่วนร่วม เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประโยชน์ของประเทศ เป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจยุบสภาและให้แสดงเหตุผลไว้ในคำสั่งด้วย และให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ภายใน 45 วัน

2.2 การยุบสภา องค์การบริหารส่วนตำบล กรณีไม่อาจจัดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรก หรือไม่อาจเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ นายอำเภอต้องกำหนดให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้มาประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรก ภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในกรณีที่สภาองค์การ

บริหารส่วนตำบลไม่อาจจัดให้มีการประชุมครั้งแรกได้ตามกำหนดเวลา หรือมีการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ไม่อาจเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ นายอำเภออาจเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้มีคำสั่งยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

3. การกำกับดูแลการกระทำ

3.1 เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ให้ส่งร่างข้อบัญญัติให้นายอำเภอพิจารณา โดยนายอำเภอพิจารณา ดังนี้

(ก) เห็นชอบด้วยกับร่างข้อบัญญัติที่ได้รับความเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบล ลงชื่อและประกาศเป็นข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

(ข) ไม่เห็นชอบด้วยให้ส่งร่างข้อบัญญัตินั้น ให้ส่งคืนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายใน 15 วัน แต่วันที่นายอำเภอได้รับร่างข้อบัญญัติฯ ดังกล่าวให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาทบทวนร่างข้อบัญญัติฯ นั้นใหม่ เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาทบทวนร่างข้อบัญญัติฯ ช่างต้นแล้ว มีมติยืนยันตามร่างข้อบัญญัติฯ เดิม ด้วยคะแนนเสียงเสียงไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลลงชื่อและประกาศเป็นข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบลได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากนายอำเภอ ถ้าสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ยืนยันภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบัญญัติฯ คืนจากนายอำเภอ หรือยืนยันด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดที่มีอยู่ ให้ร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นอันตกไป

(ค) หากนายอำเภอไม่ส่งร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลคืนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายอำเภอได้รับร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว ให้ถือว่านายอำเภอเห็นชอบกับร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

3.2 อำนาจในการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และการระงับการปฏิบัติหน้าที่ นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยให้มีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการ นายองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล มาชี้แจงหรือสอบสวน ตลอดจนเรียกงานและเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

เมื่อนายอำเภอเห็นว่า นายองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดปฏิบัติภารกิจในทางที่อาจเป็นการเสียหายแก่องค์การบริหารส่วนตำบล หรือเสียหายแก่ราชการและนายอำเภอได้ชี้แจงแนะนำ ตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตาม ในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วนที่จะรอข้ามไม่ได้ ให้นายอำเภอมีอำนาจออกคำสั่งระงับการปฏิบัติราชการของนายองค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ตามที่เห็นสมควรได้ แล้วให้ รีบ

รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดทราบภายใน 15 วัน เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัยตามที่เห็นสมควร โดยเร็ว การกระทำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ฝ่าฝืนคำสั่งของนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี ไม่มีผลผูกพันองค์การบริหารส่วนตำบล

4. การกำกับดูแลทางการคลัง

4.1 การออกกฎระเบียบให้ องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติ

(ก) การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

(ข) กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจออกระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการคลัง การงบประมาณ การโอน การจัดการทรัพย์สิน การซื้อ การจ้าง ค่าตอบแทนและค่าจ้าง และจะออกระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินการอื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติตามด้วยก็ได้ โดยในการออกระเบียบดังกล่าว ต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระ ความคล่องตัว และควรมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

4.2 การตรวจสอบความถูกต้อง

กระทรวงมหาดไทยต้องจัดให้มีการตรวจสอบการคลัง การบัญชี หรือการเงินอื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

สรุป การควบคุมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน้าที่ของนายอำเภอท้องที่ ควบคุมด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งสามารถกำกับดูแลตัวบุคคล การกำกับดูแลองค์การในการยุบสภา การกำกับดูแลการกระทำที่เหมาะสม และการกำกับดูแลด้านการคลัง การบริหารงานบุคคลเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวกับการปกครองมาตั้งแต่มนุษย์รู้จักกันอยู่เป็นหมู่เหล่า ในปัจจุบันแต่ละองค์การหรือทุกหน่วยงานต่างเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การองค์ การจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปณิทัต นอขุนทด (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา” การศึกษาวิจัยนี้ จากการศึกษาพบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการวางแผนที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ

ตามวัตถุประสงค์ (2) การประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนได้ทราบเพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน (3) การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน ส่วนปัจจัยด้านการดำเนินงานที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ด้านงบประมาณ (2) ด้านวิธีปฏิบัติงาน (3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่วนปัจจัยด้านการประเมินผลที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์ และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม (2) การติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงานทำให้สามารถทราบได้ว่านโยบายที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จหรือไม่ (3) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานเช่นเดียวกัน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของหน่วยงาน (2) บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพเชื่อฟังต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร (3) นโยบายของส่วน/กองต่าง ๆ ภายในหน่วยงานถูกสนองตอบโดยผู้บริหารในการนำไปปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าปัจจัยด้านส่วนงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน และภาวะความเป็นผู้นำ มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการวางแผน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน ประเมินผล และภาวะผู้นำ ส่วนในปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่อย่างใด

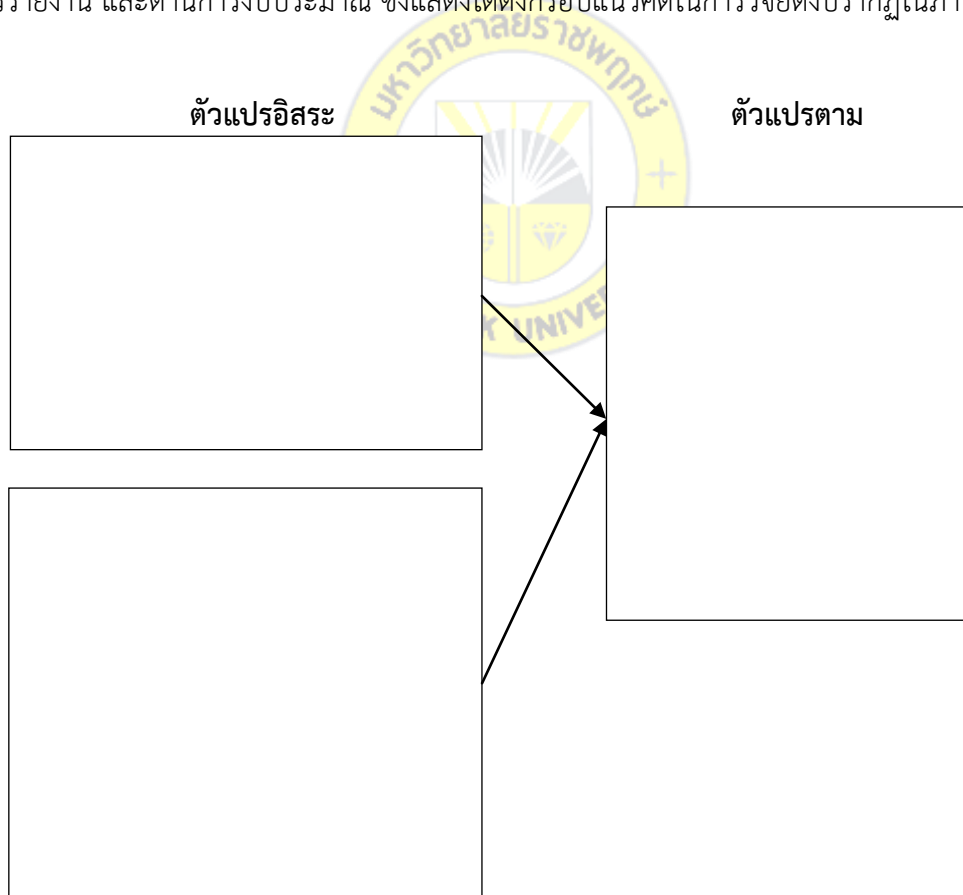
รัฐกร กลิ่นอุบล (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง และปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ

อมรรัตน์ เลาล้ำ (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุนหมู่บ้านมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้บทบาทในหน้าที่ และการรับรู้ข่าวสาร ตามลำดับ ลักษณะการบริหารงานในกองทุนหมู่บ้านมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการกองทุน ด้านโครงสร้างกองทุน และด้านผลการดำเนินงาน ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้าน ได้แก่ เพศ ตำแหน่งในกองทุนหมู่บ้าน จำนวนสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน วาระในการดำรงตำแหน่ง ด้านการรับรู้ข่าวสารและด้านการสนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐ ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้าน ได้แก่ อายุ ระดับ

การศึกษา สถานภาพ การประกอบอาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยความรู้ในบทบาทและหน้าที่ และด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน สามารถพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 96.4 สร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้ ลักษณะการบริหารกองทุนหมู่บ้าน = $34.167 + 4.313 (X_{\text{เพศ}}) + 3.926 (X_{\text{ตำแหน่ง}}) + 7.413 (X_{\text{สมาชิก}}) + 2.259 (X_{\text{วาระ}}) + 3.651 (X_{\text{การรับรู้ข่าวสาร}}) + 6.822 (X_{\text{การสนับสนุน}})$

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี” ซึ่งมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากร ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ส่วนตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ ซึ่งแสดงได้ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยดังปรากฏในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัด 5 ระดับ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาวิจัยจะเน้นการใช้เครื่องมือการสำรวจความคิดเห็นบุคคลโดยแบบสอบถามในด้านและประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี 6 อำเภอ จำนวน อบต. 28 แห่ง เป็นผู้บริหาร จำนวน 184 คน ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 2,331 คน รวม 2,515 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973: 125) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 345 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละ อบต. จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในการเลือกตัวอย่างแต่ละตำแหน่ง รายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแสดงไว้ในตารางที่ 3.1

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากรเพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจายให้สัมพันธ์กับสัดส่วนประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ อบต. เป็นระดับในการสุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนตามสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละ อบต.} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพนักงานในแต่ละ อบต.}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นของผู้บริหารและปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนนทบุรี รวม 345 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร (คน)	ผู้ปฏิบัติงาน (คน)	ผู้บริหาร (คน)	ผู้ปฏิบัติงาน (คน)
อำเภอเมือง				
อบต.บางกร่าง	4	156	1	21
อบต. บางไผ่	4	115	1	15
อบต.บางรักน้อย	15	174	2	23
อำเภอบางกรวย				
อบต.บางขนุน	11	72	2	10
อบต. บางขุนทอง	4	120	1	16
อบต.มหาสวัสดิ์	10	68	1	9
อำเภอบางบัวทอง				
อบต.บางคูรัด	4	204	1	27
อบต.บางบัวทอง	4	70	1	9
อบต.บางรักพัฒนา	3	172	1	23
อบต.บางรักใหญ่	1	78	1	10
อบต.ละหาร	4	30	1	4
อบต.ลำโพ	4	58	1	8

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานและลูกจ้าง อบต. จังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร (คน)	ผู้ปฏิบัติงาน (คน)	ผู้บริหาร (คน)	ผู้ปฏิบัติงาน (คน)
อำเภอไทรน้อย				
อบต.ขุนศรี	3	58	1	8
อบต.คลองขวาง	4	48	1	6
อบต.ทวีวัฒนา	20	38	3	5
อบต.ไทรน้อย	4	102	1	14
อบต.ไทรใหญ่	4	14	1	2
อบต.ราษฎร์นิยม	4	33	1	4
อบต.หนองเพรางาย	4	51	1	7
อำเภอปากเกร็ด				
อบต.เกาะเกร็ด	4	16	1	2
อบต.คลองข่อย	14	81	2	11
อบต.คลองพระอุดม	4	34	1	4
อบต.ท่าอิฐ	4	147	1	19
อบต.บางตะไนย์	13	20	2	3
อบต.อ้อมเกร็ด	22	68	3	9
อบต.บางแม่นาง	4	189	1	25
อบต.บางใหญ่	4	30	1	4
อบต.บ้านใหม่	4	84	1	11
รวม	184	2,331	36	309

ที่มา: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี กระทรวงมหาดไทย (2561)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ลักษณะเครื่องมือ ขั้นตอนการสร้าง และการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ดังนี้

1. ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 2-3 ผู้วิจัยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967: 90-95) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าระดับ 5 หมายความว่า มีระดับความสำเร็จมากที่สุด

ค่าระดับ 4 หมายความว่า มีระดับความสำเร็จมาก

ค่าระดับ 3 หมายความว่า มีระดับความสำเร็จปานกลาง

ค่าระดับ 2 หมายความว่า มีระดับความสำเร็จน้อย

ค่าระดับ 1 หมายความว่า มีระดับความสำเร็จน้อยที่สุด

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แปลผลโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของเบสต์ (Best, 2001: 204)

ระดับคะแนน 4.50-5.00 คะแนน หมายถึง มีระดับความสำเร็จมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.50-4.49 คะแนน หมายถึง มีระดับความสำเร็จมาก

ระดับคะแนน 2.50-3.49 คะแนน หมายถึง มีระดับความสำเร็จปานกลาง

ระดับคะแนน 1.50-2.49 คะแนน หมายถึง มีระดับความสำเร็จน้อย

ระดับคะแนน 1.00-1.49 คะแนน หมายถึง มีระดับความสำเร็จน้อยที่สุด

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. โดยการศึกษาจากเอกสาร บทความ ตำรา ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. โดยนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความชัดเจนของภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมสอดคล้องกับหัวข้อปัญหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน
4. การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC: Index of Item-Objective Concurrence) โดยมีเกณฑ์ยอมรับคือค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป สำหรับข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ไม่ถึงเกณฑ์ต้องทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.82

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α : Alfa Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้ ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณเพื่อยืมหนังสือขออนุญาตเข้าไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการลงพื้นที่แจกแบบสอบถามผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี
3. ผู้วิจัยใช้เวลาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งหมด 40 วัน
4. ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

ตอนที่ 3 ความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีรูปแบบของสมการดังนี้

$$Y=C+\beta_1X_1+\beta_2X_2+\beta_3X_3$$

สามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้ 64

Y หมายถึง ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

C หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)

β หมายถึง ค่าเบต้า (Beta)

X หมายถึง ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ ผู้บริหารและปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี จำนวน 2,515 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน นำเสนอเพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี (2) ระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี (3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ซึ่งผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณระดับความสำเร็จในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนนทบุรีในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ปฏิบัติงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าจำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	204	59.10
หญิง	141	40.90
รวม	345	100.00

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าจำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
20-25 ปี	24	6.96
26-30 ปี	62	17.97
31-45 ปี	123	35.65
46-50 ปี	65	18.84
51 ปีขึ้นไป	71	20.58
รวม	345	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	72	20.90
ปริญญาตรี	212	61.40
ปริญญาโท	61	17.70
รวม	345	100.00
4. ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	85	24.60
ผู้ปฏิบัติงาน	260	75.40
รวม	345	100.00
5. รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	15	4.35
10,001-15,000 บาท	39	11.30
15,001-20,000 บาท	91	26.38
20,001- 25,000 บาท	38	11.01
25,001 บาทขึ้นไป	162	46.96
รวม	345	100.00
6. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	39	11.30
3-5 ปี	58	16.81
6-10 ปี	51	14.79

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าจำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
11-15 ปี	64	18.55
16 ปีขึ้นไป	133	38.55
รวม	345	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชายจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 และเพศหญิง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 มีอายุ 31-45 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 รองลงมา อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และน้อยสุดอายุมากกว่า 20-25 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 รองลง ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 และปริญญาโท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 มีตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 75.40 และตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60

ส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมา 15,001-20,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 และน้อยสุดรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38.55 รองลงมา 11-15 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.55 และน้อยสุดอายุน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ (1) ด้านยุทธศาสตร์ (2) ด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร (3) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม (4) ด้านความเป็นผู้นำ (5) ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร และ (6) ด้านการบริหารจัดการ มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.2-4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	ระดับความคิดเห็น			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	4.59	.57	มากที่สุด	1
2. การปรับปรุงและพัฒนาระบบการสื่อสารและการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อบต.	3.73	.58	มาก	5
3. การวางแผนเพื่อนำองค์กรไปสู่ภาพลักษณ์ใหม่ ก้าวสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต	4.14	.48	มาก	4
4. แผนยุทธศาสตร์มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันกับสถานการณ์	4.19	.54	มาก	3
5. แผนยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและภารกิจขององค์กร	4.28	.62	มาก	2
รวม	4.18	.38	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่ 1 การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.57$) รองลงมาข้อที่ 5 แผนยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและภารกิจขององค์กร ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.62$) และค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด ข้อที่ 2 การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสื่อสารและการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อบต. ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.58$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร

ความรู้ความเข้าใจของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. มีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติหรือมาตรฐานของงานในหน้าที่ที่ทำอยู่	3.99	.61	มาก	2
2. ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	4.04	.52	มาก	1
3. มีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	3.96	.35	มาก	3
4. มีระบบการบริหารงานบุคลากรในมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงาน	3.79	.55	มาก	5
5. เข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงานและไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนในแต่ละขั้นตอน	3.89	.55	มาก	4
รวม	3.93	.38	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่ 2 ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.52$) รองลงมา ข้อที่ 1 มีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติหรือมาตรฐานของงานในหน้าที่ที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.61$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ 4 มีระบบการบริหารงานบุคลากรในมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.55$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงาน	3.70	.63	มาก	4
2. การเข้าร่วมประชุมและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการให้ข้อเสนอแนะในการประชุมอย่างเสรี	3.99	.48	มาก	1
3. การร่วมวางแผนจัดกิจกรรมหรือโครงการของ อบต. ที่ก่อให้เกิดประโยชน์	3.90	.48	มาก	3
4. การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของ อบต. ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	3.98	.55	มาก	2
5. การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีเป็นประจำ และสม่ำเสมอ	3.46	.60	ปานกลาง	5
รวม	3.80	.37	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่ 2 การเข้าร่วมประชุมและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการให้ข้อเสนอแนะในการประชุมอย่างเสรี ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.48$) รองลงมา ข้อที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของ อบต. ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.55$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ 5 การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีเป็นประจำและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.60$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านความเป็นผู้นำ

ความเป็นผู้นำ	ระดับความคิดเห็น			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. ผู้บริหารมีการรับฟังและเห็นความสำคัญต่อความคิดเห็นของบุคลากรและนำไปปฏิบัติ	3.83	.70	มาก	5
2. เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรม	4.03	.44	มาก	2
3. ผู้นำในแต่ละหน่วยงานสามารถควบคุมการบริหารงานและการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.02	.44	มาก	3
4. นโยบายต่าง ๆ ภายในองค์กรถูกตอบสนองโดยการนำไปปฏิบัติ	4.23	.68	มาก	1
5. บุคลากรมีความเคารพเชื่อฟังต่อผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร	4.02	.50	มาก	4
รวม	4.02	.35	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่ 4 นโยบายต่าง ๆ ภายในองค์กรถูกตอบสนองโดยการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.68$) รองลงมา ข้อที่ 2 เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.44$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีการรับฟังและเห็นความสำคัญต่อความคิดเห็นของบุคลากรและนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.70$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร

ความรับผิดชอบของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.03	.59	มาก	2
2. กำหนดงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม และกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน	4.02	.44	มาก	3
3. การไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงาน เพราะมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา	3.43	.67	ปานกลาง	5
4. การทำงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อย ตามเป้าหมายตามเวลาที่องค์กรกำหนดไว้	4.26	.55	มาก	1
5. ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.83	.56	มาก	4
รวม	3.91	.38	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่ 4 การทำงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อย ตามเป้าหมายตามเวลาที่องค์กรกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.55$) รองลงมา ข้อที่ 1 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.59$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ 3 การไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงาน เพราะมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.67$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโครงสร้างการบริหารและการทำงาน พร้อมทั้งวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับสถานะแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม	4.12	.55	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารจัดการที่เข้มแข็งและมีธรรมาภิบาล	4.68	.62	มาก	1
3. มีโครงสร้างการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.00	.45	มาก	4
4. การคัดเลือกบุคลากรและการบริหารบุคลากร ทำอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม	4.01	.44	มาก	3
5. มีการประสานร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน	3.97	.50	มาก	5
รวม	4.15	.41	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่ 2 ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง และมีธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.62$) รองลงมา ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโครงสร้างการบริหารและการทำงาน พร้อมทั้งวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับสถานะแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.55$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ 5 มีการประสานร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.50$)

ตารางที่ 4.8 สรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหาร องค์การส่วนตำบล (อบต.)	ระดับความคิดเห็น			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์	4.18	.38	มาก	1
2. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร	3.93	.38	มาก	4
3. ปัจจัยด้านการส่งเสริมความมีส่วนร่วม	3.80	.37	มาก	6
4. ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ	4.02	.35	มาก	3
5. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร	3.91	.38	มาก	5
6. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	4.15	.41	มาก	2
รวม	4.00	.31	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.38$) รองลงมา ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.41$) ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.35$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ปัจจัยด้านการส่งเสริมความมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.37$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

ระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน 4) ด้านการอำนวยความสะดวก 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านการรายงาน และ 7) ด้านการงบประมาณ มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.9-4.16

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการวางแผน

การวางแผน	ระดับความสำเร็จ			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. การจัดทำแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ	4.57	.60	มากที่สุด	1
2. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเป็นไปตามแผนอย่างชัดเจน	4.07	.39	มาก	3
3. การใช้จ่ายงบประมาณเป็นตามแผนงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.41	.64	มาก	2
4. สื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติตามแผนทราบอย่างเข้าใจและทั่วถึง	3.97	.42	มาก	4
5. ปฏิบัติตามแผนงานและนโยบายที่ได้วางไว้ และทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสะดวกรวดเร็ว	3.92	.50	มาก	5
รวม	4.18	.32	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่ 1 การจัดทำแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.60$) รองลงมา ข้อที่ 3 การใช้จ่ายงบประมาณเป็นตามแผนงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.64$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ 5 ปฏิบัติตามแผนงานและนโยบายที่ได้วางไว้ และทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.50$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการจัดองค์การ

การจัดองค์การ	ระดับความสำเร็จ			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา	3.99	.52	มาก	3
2. การแบ่งสายบังคับบัญชาที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้คล่องตัว	4.02	.45	มาก	2
3. การกำหนดโครงสร้างขององค์การให้มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	3.96	.45	มาก	4
4. การจัดรูปแบบขององค์การให้มีความชัดเจนตามแผนการจัดองค์การ	4.08	.56	มาก	1
5. การจัดความสัมพันธ์ในแต่ละสายงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.88	.52	มาก	5
รวม	3.98	.35	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่ 4 การจัดรูปแบบขององค์การให้มีความชัดเจนตามแผนการจัดองค์การ ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.56$) รองลงมา ข้อที่ 2 การแบ่งสายบังคับบัญชาที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้คล่องตัว ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.45$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ 5 การจัดความสัมพันธ์ในแต่ละสายงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.52$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน

การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จ			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. การจัดอัตรากำลังของบุคลากรเพียงพอต่อจำนวนงานที่เพิ่มขึ้น	3.91	.57	มาก	4
2. บุคลากรต้องมีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	4.04	.42	มาก	1
3. บุคลากรต้องมีทักษะความรู้ในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	3.68	.65	มาก	5
4. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	4.02	.48	มาก	2
5. บุคลากรต้องมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.92	.56	มาก	3
รวม	3.91	.40	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่ 2 บุคลากรต้องมีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.42$) รองลงมา ข้อที่ 4 บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.48$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ 3 บุคลากรต้องมีทักษะความรู้ในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.65$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการอำนวยความสะดวก

การอำนวยความสะดวก	ระดับความสำเร็จ			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. การติดต่อเรื่องต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นได้ภายในโต๊ะเดียว	3.33	.67	ปานกลาง	5
2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งงาน	4.05	.45	มาก	2
3. การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบังคับบัญชาบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้ชัดเจนและเหมาะสม	4.00	.41	มาก	4
4. การตัดสินใจ การสั่งการให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผนทั้งลักษณะทั่วไปและลักษณะเฉพาะ รวมถึงคำแนะนำต่าง ๆ	4.01	.40	มาก	3
5. การใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ และการตัดสินใจ เป็นต้น	4.32	.59	มาก	1
รวม	3.94	.37	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการอำนวยความสะดวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่ 5 การใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ และการตัดสินใจ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.59$) รองลงมา ข้อที่ 2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.45$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ 1 การติดต่อเรื่องต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นได้ภายในโต๊ะเดียว ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.67$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการประสานงาน

การประสานงาน	ระดับความสำเร็จ			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. มีการขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	3.87	.54	มาก	5
2. มีแผนผังการกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน	3.89	.49	มาก	4
3. การประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและประสานกลมกลืนกัน	3.91	.504	มาก	3
4. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลทุกระดับและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรกับบุคคลภายนอก	4.34	.67	มาก	1
5. การจัดให้บุคลากรในองค์การทำงานให้สัมพันธ์และสอดคล้องกัน โดยตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.02	.38	มาก	2
รวม	4.00	.37	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่ 4 การติดต่อสื่อสารกับบุคคลทุกระดับและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรกับบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.67$) รองลงมา ข้อที่ 5 การจัดให้บุคลากรในองค์การทำงานให้สัมพันธ์และสอดคล้องกัน โดยตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.38$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ 1 มีการขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.54$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการรายงาน

การรายงาน	ระดับความสำเร็จ			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. การเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการรายงานและการประเมินผลภายในหน่วยงานขององค์การ	4.23	.50	มาก	2
2. การจัดทำบันทึก การรายงาน และการตรวจสอบภายในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อเป็นหลักฐานในการพิจารณาดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง	4.09	.53	มาก	3
3. การเก็บข้อมูลไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อไว้เป็นหลักฐานและเป็นระเบียบในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานของหน่วยงานขององค์กรต่อไป	4.32	.64	มาก	1
4. การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การตามความเป็นจริงและเป็นปัจจุบัน	4.09	.54	มาก	4
5. การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน	4.00	.37	มาก	5
รวม	4.14	.36	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการรายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่ 3 การเก็บข้อมูลไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อไว้เป็นหลักฐานและเป็นระเบียบในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานของหน่วยงานขององค์กรต่อไป ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.64$) รองลงมา ข้อที่ 1 การเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการรายงานและการประเมินผลภายในหน่วยงานขององค์การ ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.50$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ 5 การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.37$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการงบประมาณ

การงบประมาณ	ระดับความสำเร็จ			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.40	.61	มาก	1
2. งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้เพียงพอต่อการบริหารงาน	3.66	.65	มาก	5
3. การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน	3.99	.49	มาก	4
4. งบประมาณในองค์การต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	4.31	.53	มาก	3
5. สามารถใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีระบบการควบคุมการเงินของรายรับรายจ่ายที่ชัดเจน	4.35	.53	มาก	2
รวม	4.14	.35	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่ 1 การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.61$) รองลงมา ข้อที่ 5 สามารถใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีระบบการควบคุมการเงินของรายรับรายจ่ายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.53$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ 2 งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้เพียงพอต่อการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.65$)

ตารางที่ 4.16 สรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความสำเร็จของการบริหาร
องค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

ระดับความสำเร็จของการบริหาร องค์การส่วนตำบล (อบต.)	ระดับความสำเร็จ			Rank
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. ด้านการวางแผน	4.18	.32	มาก	1
2. ด้านการจัดองค์การ	3.98	.35	มาก	5
3. ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน	3.91	.40	มาก	7
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	3.94	.37	มาก	6
5. ด้านการประสานงาน	4.00	.37	มาก	4
6. ด้านการรายงาน	4.14	.36	มาก	3
7. ด้านการงบประมาณ	4.14	.35	มาก	2
รวม	4.04	.29	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.29$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.32$) รองลงมา ด้านการงบประมาณ ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.35$) ด้านการรายงาน ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.36$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.40$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

การศึกษาวิจัยถึงตัวแปรอิสระด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ว่าปัจจัยด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์หรือทำนาย ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) โดยพิจารณาตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล โดยนำตัวแปรอิสระมาทดสอบการพยากรณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวอักษรย่อแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2 adj.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติ F-test ของสมการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
C	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

ตัวแปรอิสระ	B	SE	Beta	t	p
เพศ	.006	.016	.010	.377	.706
อายุ	-.045	.013	-.179	-3.406	.001*
ระดับการศึกษา	-.077	.018	-.161	-4.380	.000*
ตำแหน่งงาน	-.126	.024	-.183	-5.296	.000*
รายได้	.042	.012	.177	3.476	.001*
ประสบการณ์การทำงาน	-.013	.013	-.063	-.986	.325
ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์	.087	.028	.114	3.070	.002*
ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร	-.094	.031	-.122	-3.026	.003*
ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม	.232	.038	.296	6.071	.000*
ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ	.021	.037	.026	.582	.561
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร	.404	.035	.528	11.631	.000*
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	.088	.034	.125	2.627	.009*
ค่าคงที่	1.526	.135		11.268	

R = 0.890 R² = 0.792 SEE = .137 F = 105.389 *p < 0.05 **p < .01

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร และ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ สามารถพยากรณ์ระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบลได้ ร้อยละ 79.20 โดยพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนาย 9 ตัวแปร คือ อายุ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ -.045 ระดับการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ -.077 ตำแหน่งงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ -.126 รายได้ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.042 ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.087 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ -0.094 ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.232 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.404 และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ

0.088 ส่วนตัวแปร เพศ ประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำไม่พบว่ามีส่วนต่อระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

ตัวพยากรณ์	b	Beta	t-value	P value
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร	.411	.537	12.307	.000**
ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม	.246	.313	7.182	.000**
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	.082	.116	2.597	.010**
อายุ	-.054	-.215	-5.374	.000**
ตำแหน่งงาน	-.129	-.187	-5.526	.000**
ระดับการศึกษา	-.078	-.162	-4.426	.000**
รายได้	.035	.147	3.655	.000**
ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์	.089	.116	3.326	.001**
ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร	-.092	-.120	-2.997	.003**
ค่าคงที่ (a)	1.570		12.108	0.000**
R = 0.890 R ² = 0.791 F = 141.071 p value <0.001**				

จากตารางที่ 4.18 การศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร ที่รวมพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p value <0.000) ซึ่งทั้งสองตัวแปรสามารถอธิบายการผันแปรของความสำเร็จในการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) ได้ร้อยละ 79.10 (R² = 0.791) สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 (\text{ความสำเร็จในการบริหาร}) = & 1.570 + 0.411(\text{ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร}) \\
 & + 0.246(\text{ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม}) + 0.082(\text{ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ}) - 0.054(\text{อายุ}) \\
 & - 0.129(\text{ตำแหน่งงาน}) - 0.078(\text{ระดับการศึกษา}) + 0.035(\text{รายได้}) + 0.089(\text{ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์}) \\
 & - 0.092(\text{ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร})
 \end{aligned}$$

หรืออีกนัยหนึ่งปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Z_{\text{ความสำเร็จในการบริหาร}} = & 0.537(Z_{\text{ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร}}) + 0.313 \\
 & (Z_{\text{ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม}}) + 0.116(Z_{\text{ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ}}) - 0.215(Z_{\text{อายุ}}) - 0.187 \\
 & (Z_{\text{ตำแหน่งงาน}}) - 0.062(Z_{\text{ระดับการศึกษา}}) + 0.147(Z_{\text{รายได้}}) + 0.116(Z_{\text{ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์}}) - 0.120 \\
 & (Z_{\text{ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร}})
 \end{aligned}$$



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี (2) ศึกษาระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี และ (3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนนทบุรี การวิจัยศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี จำนวน 2,515 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5.1 สรุปผล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศ มีอายุ 31-45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงานผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและผูปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ รองลงมา ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร และปัจจัยด้านการส่งเสริมความมีส่วนร่วม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องการสื่อสารและการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รองลงมา เรื่องแผนยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและภารกิจขององค์กร และเรื่องแผนยุทธศาสตร์มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันกับสถานการณ์ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสื่อสารและการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อบต.

2. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ รองลงมา เรื่องมีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติหรือมาตรฐานของงานในหน้าที่ที่ทำ และเรื่องมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องมีระบบการบริหารงานบุคลากรในมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงาน

3. ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องการเข้าร่วมประชุมและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการให้ข้อเสนอแนะในการประชุมอย่างเสรี รองลงมา เรื่องการมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของ อบต. ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป และเรื่องการร่วมวางแผนจัดกิจกรรมหรือโครงการของ อบต. ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีเป็นประจำและสม่ำเสมอ

4. ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องนโยบายต่าง ๆ ภายในองค์กรถูกต้องสนองต่อการนำไปปฏิบัติ รองลงมา เรื่องเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรสามารถตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรม และเรื่องผู้นำในแต่ละหน่วยงานสามารถควบคุมการบริหารงานและการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องผู้บริหารมีการรับฟังและเห็นความสำคัญต่อความคิดเห็นของบุคลากรและนำไปปฏิบัติ

5. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องการทำงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อย ตามเป้าหมายตามเวลาที่องค์กรกำหนดไว้ รองลงมา

เรื่องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเรื่องกำหนดงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม และกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องการไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงานเพราะมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา

6. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง และมีธรรมาภิบาล รองลงมา เรื่องผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโครงสร้างการบริหารและการทำงาน พร้อมทั้งวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับสภาวะแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม และเรื่องการคัดเลือกบุคลากรและการบริหารบุคลากร ทำอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องมีการประสานร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

ความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผน รองลงมา ด้านการงบประมาณ กับด้านการรายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงานตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการวางแผน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องการจัดทำแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ รองลงมา เรื่องการใช้จ่ายงบประมาณเป็นตามแผนงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเรื่องการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเป็นไปตามแผนอย่างชัดเจนตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องปฏิบัติตามแผนงานและนโยบายที่ได้วางไว้ และทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสะดวกรวดเร็ว

2. ด้านการจัดองค์การ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องการจัดรูปแบบขององค์กรให้มีความชัดเจนตามแผนการจัดองค์กร รองลงมา เรื่องการแบ่งสายบังคับบัญชาที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้คล่องตัว และเรื่องการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องการจัดความสัมพันธ์ในแต่ละสายงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

3. ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องบุคลากรต้องมีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รองลงมา เรื่องบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และเรื่องบุคลากรต้องมีความสามัคคีให้ความร่วมมือและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องบุคลากรต้องมีทักษะความรู้ในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการอำนวยการ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ และการตัดสินใจ เป็นต้น รองลงมา เรื่องการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งงาน และเรื่องการตัดสินใจ การสั่งการให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผนทั้งลักษณะทั่วไปและลักษณะเฉพาะ รวมถึงคำแนะนำต่าง ๆ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องการติดต่อเรื่องต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นได้ภายในโต๊ะเดียว

5. ด้านการประสานงาน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องการติดต่อสื่อสารกับบุคคลทุกระดับและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรกับบุคคลภายนอก รองลงมา เรื่องการจัดให้บุคลากรในองค์การทำงานให้สัมพันธ์และสอดคล้องกัน โดยตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน และเรื่องการประชุมความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและประสานกลมกลืนกันตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องมีการขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

6. ด้านการรายงาน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการรายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.14) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องการเก็บข้อมูลไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อไว้เป็นหลักฐานและเป็นระเบียบในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานของหน่วยงานขององค์กรต่อไป รองลงมา เรื่องการเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการรายงานและการประเมินผลภายในหน่วยงานขององค์กร และเรื่องการจัดทำบันทึก การรายงาน และการตรวจสอบ ภายในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อเป็นหลักฐานในการพิจารณาดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน

7. ด้านการงบประมาณ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี ด้านการงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รองลงมา เรื่องสามารถใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีระบบการควบคุมการเงินของรายรับรายจ่ายที่ชัดเจน และเรื่องงบประมาณในองค์การต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้เพียงพอต่อการบริหารงาน

ตอนที่ 4 ผลการหาสมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ตัวแปร

1. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคลและตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบลทั้ง 12 ตัวสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารองค์การส่วนตำบล ได้ร้อยละ 79.20 โดยพบตัวแปรที่มีผลต่อการพยากรณ์ 9 ตัวแปร คือ อายุ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ -0.045 ระดับการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ -0.077 ตำแหน่งงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ -0.126 รายได้ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.042 ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.087 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ -0.094 ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.232 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.404 และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.088 ส่วนตัวแปรเพศ ประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำไม่พบว่ามีผลต่อระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล

2. ผลการวิเคราะห์การศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายระดับความสำเร็จในการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร ที่ร่วมพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p value < 0.000) ซึ่งทั้งสองตัวแปรสามารถอธิบายการผันแปรของระดับความสำเร็จในการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) ได้ร้อยละ 79.10 ($R^2 = 0.791$) สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\begin{aligned} (\text{ความสำเร็จในการบริหาร}) = & 1.570 + 0.411(\text{ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร}) \\ & + 0.246(\text{ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม}) + 0.082(\text{ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ}) - 0.054(\text{อายุ}) \\ & - 0.129(\text{ตำแหน่งงาน}) - 0.078(\text{ระดับการศึกษา}) + 0.035(\text{รายได้}) + 0.089(\text{ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์}) \\ & - 0.092(\text{ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร}) \end{aligned}$$

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{\text{ความสำเร็จในการบริหาร}} = 0.537(Z_{\text{ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร}}) + 0.313(Z_{\text{ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม}}) + 0.116(Z_{\text{ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ}}) - 0.215(Z_{\text{อายุ}}) - 0.187(Z_{\text{ตำแหน่งงาน}}) - 0.062(Z_{\text{ระดับการศึกษา}}) + 0.147(Z_{\text{รายได้}}) + 0.116(Z_{\text{ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์}}) - 0.120(Z_{\text{ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร}})$$

5.2 อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ เพราะว่าในองค์การที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบในปัจจุบันมักกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการกำหนดยุทธศาสตร์ การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์คือกำหนดกรอบการทำงานเพื่อให้การวางแผนงานหรือวางกลยุทธ์ให้มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งยุทธศาสตร์เป็นวิธีการพัฒนาหรือแนวทางการดำเนินการหรือกลวิธีต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบสำหรับเป็นทิศทางให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ สุพานี สฤกษ์วานิช (2552: 9) กล่าวว่า การบริหารยุทธศาสตร์ภาครัฐคือการบริหารจัดการภาครัฐที่ช่วยให้องค์การภาครัฐได้ตระหนักถึงความสามารถขององค์การ จุดแข็งและจุดอ่อนภายในองค์การ โอกาสและอุปสรรคขององค์การที่เป็นผลกระทบมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ผู้บริหารและพนักงานได้มีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเห็นโอกาสใหม่ ๆ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและพนักงานในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้ได้พัฒนาความคิดและช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งยังช่วยให้องค์การมีทิศทางและแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน มีความสามารถในการแข่งขัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ และยิ่งจะช่วยให้องค์การมีสมรรถนะสูงและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ

1.1 ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและปฏิบัติงานเห็นว่า การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหาร เพราะองค์การในปัจจุบันมีการเติบโตและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การที่จะทำให้มีผลงานหรือบริการที่ดีตามเป้าหมายขององค์การนั้น พนักงานในองค์การทุกฝ่ายจะต้องรู้จักองค์การของตน ทำงานประสานสอดคล้องกัน ทุกฝ่ายจะต้องเข้าใจและรับรู้นโยบาย ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การสื่อสารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการในด้านต่าง ๆ ขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ มิลเลอร์ (Miller, 2016 : 3) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นการถ่ายทอดข่าวสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง และการสื่อสารภายในองค์การยังเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิด และ

ทัศนคติของกลุ่มบุคคลในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กันแต่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน โดยมีการใช้เทคโนโลยีสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร ทั้งนี้เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Argenti, 2009) ดังนั้นกล่าวได้ว่า การสื่อสารในองค์กรเป็นกระบวนการติดต่อสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างคนในองค์กร เป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรก่อให้เกิดการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรในทุกส่วนงานในองค์กร สร้างความเข้าใจร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายสู่ผลสำเร็จขององค์กร

1.2 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหาร เพราะว่าคุณลักษณะของงานคือการรับรู้ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจ ออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 130) ได้อธิบายว่าลักษณะของงานประกอบด้วยการที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบว่างานที่ทำมีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่สามารถควบคุมการทำงาน และงานนั้นมีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวก ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี ในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานจะรู้สึกไม่ชอบงานไม่พอใจในงานถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานานพนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย

1.3 ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า การเข้าร่วมประชุมและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการให้ข้อเสนอแนะในการประชุมอย่างเสรี เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหาร สอดคล้องกับ สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551: 27) ที่อธิบายว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้น ผู้นำจะต้องยอมรับ ในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร และ มณฑล จันทน์แจ่มใส (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะต้องมีและเกิดขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการ

วางแผนโครงการ การบริหารจัดการดำเนินงานตามแผน การเสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่

1.4 ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า นโยบายต่าง ๆ ภายในองค์การถูกตอบสนองโดยการนำไปปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหาร สอดคล้องกับ วรเดช จันทรศร (2551: 16) ได้กล่าวว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของนโยบายที่กำหนด และเป็นการแปลงนโยบายที่กำหนดไว้สู่การบริหาร มีการใช้ทรัพยากร การปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ ระหว่างบุคคล เพื่อให้วัตถุประสงค์หรือภารกิจที่กำหนดไว้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และยังสอดคล้องกับ ซีมา และ รอนดิเนลลี (Cheema & Rondinelli, 1983: 16 อ้างถึงใน ธนเทพ ทองชมพู, 2558) กล่าวว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการนำนโยบายหรือแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยจุดมุ่งหมายสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือการปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือวัตถุประสงค์ของนโยบาย มิเตอร์ และฮอร์น (Meter & Horn, 1975: 445 – 488 อ้างถึงใน ธนเทพ ทองชมพู, 2558) ได้กล่าวถึงความขัดแย้งเนื่องจากค่านิยมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบายจะส่งผลไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย ถ้าผู้นำนโยบายไปปฏิบัติเพียงแต่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายเท่านั้นก็จะนำไปสู่การเพิกเฉยละเลยไม่ปฏิบัติตามนโยบาย หรือเลือกปฏิบัติเฉพาะส่วนที่ไม่ขัดกับคุณค่าที่ตนเองยึดถือ ซึ่งในที่สุดจะทำให้นโยบายล้มเหลว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิชัย สีดำ (2553) กล่าวว่าผู้นำถือว่ามีสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่ และเปรียบเสมือนศูนย์รวมของจิตใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นผู้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานให้ไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อความเป็นเอกภาพในการควบคุมและนำไปสู่ความสำเร็จ

1.5 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า การทำงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อยตามเป้าหมายตามเวลาที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหาร ดังนั้นองค์การจะเติบโตแข็งแกร่งจะต้องเกิดจากบุคลากรที่ร่วมรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากองค์การไม่มีชีวิตจิตใจและไม่สามารถเติบโตได้หากไม่มีบุคลากรเป็นพลังขับเคลื่อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ กัลยา (2551: 39) กล่าวว่าความรับผิดชอบคือความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน เชื่อมมั่นในตนเอง พากเพียร ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานได้ผลดี ประสบความสำเร็จ ยอมรับผลการกระทำด้วยความเต็มใจว่าจะจะเป็นผลดีหรือผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานนั้นให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นความรับผิดชอบเป็นลักษณะทางจริยธรรมของ

บุคคลที่แสดงออกถึงวุฒิภาวะของอุปนิสัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการใช้ชีวิตในสังคม เพราะว่าบุคคลมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำอีกมาก ถ้าทุกคนรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเองย่อมทำให้สังคมมีความเจริญรุ่งเรืองน่าอยู่ ประเทศชาติก็สามารถพัฒนาไปได้ด้วยดี และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิวิมล เนิ่งนิตย์ (2543: 39) ที่อธิบายว่าความเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ไม่หลีกเลี่ยง มีความพากเพียรเพื่อสู่เป้าหมาย มีความละเอียดรอบคอบ ตรงเวลาและพยายามปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับผลการกระทำของตนเองด้วยความเต็มใจทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ดังนั้นความรับผิดชอบต่อบุคลการเป็นความรับผิดชอบที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตน และงานที่ได้รับมอบหมายด้วยการเอาใจใส่ มีความขยันหมั่นเพียร อดทน กระตือรือร้น ตรงต่อเวลา ไม่ละทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานที่ทำจะแล้วเสร็จ โดยยอมรับผลการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย และพยายามทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐกร กลิ่นอุบล (2551) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ประกอบปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ

1.6 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง และมีธรรมาภิบาล เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหาร สอดคล้องแนวคิดของ ศิลปพร ศรีจันทเพชร (2554) ที่อธิบายว่าองค์กรมีได้มุ่งเน้นแต่จะทำกำไรเท่านั้น แต่จะให้ความสำคัญกับการเติบโตต่อไปในอนาคต จากเป้าหมายทางธุรกิจดังกล่าวทำให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการได้รับการยอมรับว่าเป็นพื้นฐานของความสำเร็จที่ยั่งยืน การกำกับดูแลกิจการเป็นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความร่วมมือ ความมุ่งมั่นของผู้มีส่วนได้เสียในองค์กรทุกฝ่าย กลไกประการหนึ่งที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้การกำกับดูแลกิจการประสบความสำเร็จคือ คุณธรรม จริยธรรม จริยธรรมเป็นการกระทำที่เกิดจากหน้าที่และสิ่งที่จะต้องปฏิบัติให้ ถูกต้องตามหลักศีลธรรม ตลอดจนการพิจารณาว่าสิ่งที่ปฏิบัติถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง จริยธรรมยังถือว่าเป็นหลักศีลธรรมหรือสิ่งที่เป็นค่านิยม โดยศีลธรรมเกิดจากหลักคำสอนหรือหลักความประพฤติที่ถูกต้อง จริยธรรมทางธุรกิจเป็นความประพฤติและแนวทางการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ดีและไม่ดี หรือสิ่งที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง การจัดระบบกลไกการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ อีกประการหนึ่งที่พนักงานส่วนใหญ่เล็งเห็นและให้ความสำคัญ โดยการ มอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคลากร การจัดทำระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การนำระบบประกันคุณภาพมาใช้บริหาร การติดตามผลและประเมินผลการบริหารจัดการองค์กร การนำผลการประเมิน

มาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะทำให้การทำงานเป็นระบบและ เป็นขั้นเป็นตอนส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการวางแผน เพราะว่าหน่วยงานทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องมีปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงาน ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถดำเนินงานได้สอดคล้องกับกระบวนการทำงาน รวมทั้งทราบรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการ ระยะเวลาของการทำงานนั้น ๆ หากเกิดข้อผิดพลาดจะสามารถทราบได้ทันทีที่เกิดจากสาเหตุอะไรและสามารถทำการแก้ไขได้ทันที่ที่เกิดการผิดพลาด ในกระบวนการทำงานไม่ก่อให้เกิดการเสียเวลา รวมทั้งสามารถตรวจสอบการทำงานและกำหนดแนวทางการทำงานในอนาคตได้เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน สอดคล้องแนวคิดของ สุรัสวดี ราชสกุลชัย (2547) ที่อธิบายว่าการวางแผนคือการหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ และมีเหตุผลเพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพที่สุด เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจที่ละเอียดอ่อน และต้องกระทำให้เสร็จสิ้นก่อนจะมีการดำเนินกิจกรรม ดังนั้นกระบวนการวางแผนถือว่ามีสำคัญและมีความจำเป็น องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยการวางแผน ซึ่งการวางแผนถือว่าเป็นเครื่องมือที่จะช่วยลดความเสี่ยงขององค์การ เพราะกระบวนการวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการคาดคะเนอนาคตหรือการพยากรณ์ เช่น การวางแผนการจัดสรรทรัพยากรว่าควรใช้ในปริมาณเท่าใด การวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับการสมัครงาน การลาออก และการเกษียณอายุ ดังนั้นงานทุกอย่างในองค์การ ต้องมีการวางแผนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในอนาคตรวมทั้งการป้องกันปัญหา

2.1 ด้านการวางแผน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการจัดทำแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันณทัต นอขุนทด (2556) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการวางแผนที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการวางแผนจึงเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ โดยทั่ว ๆ ไปการวางแผนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการระบุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มีการกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้นได้ การวางแผนเป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะมีส่วนทำให้ผู้บริหารและบุคลากรรู้แนวทางการดำเนินงานขององค์การ ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรืองานที่สิ้นเปลือง และช่วยลดผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพราะการวางแผนที่ดีจะต้องมีการคาดคะเนทิศทางหรือสถานการณ์ในอนาคต และการวางแผนโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรัสวดี ราชสกุลชัย (2547) ที่อธิบายว่าการวางแผนคือการหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการ

ปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ และมีเหตุผลเพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปได้โดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพที่สุด เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจที่ละเอียดอ่อน และต้องกระทำให้เสร็จสิ้นก่อนจะมีการดำเนินกิจกรรม นอกจากนี้การวางแผนยังเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ประหยัดเวลา และทรัพยากร อีกทั้งยังช่วยให้เกิดการประสานสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและสามารถตรวจสอบความสำเร็จของเป้าหมายได้

2.2 ด้านการจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า การจัดรูปแบบขององค์กรให้มีความชัดเจนตามแผนการจัดองค์กรและมีการแบ่งสายบังคับบัญชาที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่สามารถทำได้อย่างคล่องตัว ซึ่งการจัดองค์กรยังเป็นกระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อที่จะก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรและมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ดีจะช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา นพขำ (2553) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญกับการบริหารงานในด้านการจัดองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2560: 16) กล่าวว่า องค์กรคือกลุ่มบุคคลหลายคนร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกลุ่มต้องถาวรมีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ การจัดการองค์กรที่ดีทำให้องค์กรมีความสมดุลในการดำเนินงาน รอบบินส์ และโคลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2008: 117) ได้เสนอแนวคิดในการจัดองค์กรไว้ว่า การจัดองค์กร คือ กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์กรซึ่งครอบคลุมเรื่องการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ใน สายการบังคับบัญชา และการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ การจัดองค์กร จึงครอบคลุมการจัดงาน จัดคน และวัตถุประสงค์ของทั้งหมดขององค์กร

2.3 ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า บุคลากรต้องมีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและต้องมีต้องความรู้ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ โดยต้องคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับการทำงานและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล “Put the Right Man on the Right Job” ย่อมจะส่งผลให้การดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จด้วยดี การจัดคนเข้าทำงานคือการบริหารงานบุคคลนั่นเอง การบริหารบุคคลไม่ใช่สิ้นสุดเพียงการหาคนเข้าทำงานในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องทำต่อเนื่องไปจนกว่าบุคคลเหล่านั้นจะพ้นจากองค์กร ส่วนบุคคลในองค์กรก็ต้องมีการ

เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น มีการเลื่อน ลด ปลดย้าย ลาออกอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานในหน้าที่ให้สัมพันธ์กันด้วยดังนั้น ในเรื่องการจัดคนเข้าทำงานนั้นจึงต้องมีความหมายรวมถึงการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสม การแต่งตั้งโยกย้ายการพัฒนาบุคคลการจัดการเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา นพขำ (2553) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ การตัดสินใจ และการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งงาน มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาริสา เซาว์พฤทธิพงศ์ (2548) กล่าวว่า การอำนวยการหรือการสั่งการเป็นหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารองค์การชั้นนำที่ประสบความสำเร็จโดยรวดเร็วส่วนใหญ่เป็นองค์การที่ผู้บริหารกำหนดทิศทางขององค์การไว้อย่างชัดเจน และเพื่อให้พนักงานรับรู้และเข้าใจถึงทิศทางขององค์การ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องกระจายข้อมูลและบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ลงไปสู่ผู้บริหารและพนักงานในระดับต่าง ๆ อย่างชัดเจนด้วย เนื่องจากการทำงานในองค์การในยุคปัจจุบันต้องแข่งขันกับเวลาและคู่แข่งชั้นทางธุรกิจ ไม่สามารถจะรอการตัดสินใจของผู้บริหารเพียงผู้เดียวได้ องค์การที่ประสบความสำเร็จหลายแห่งใช้วิธีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงสู่พนักงานแต่ละระดับตามความเหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานด้วยว่าจะสามารถตัดสินใจได้ในระดับใด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารอีกประการหนึ่งซึ่งจะต้องมีการพัฒนาพนักงาน

2.5 ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ควรมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลทุกระดับและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรกับบุคคลภายนอก และการจัดให้บุคลากรในองค์การทำงานให้สัมพันธ์และสอดคล้องกัน โดยตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน การประสานงานเป็นการจัดให้คนในองค์การทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ต้องมีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เกิดความคิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยไม่ทำให้เกิดความสับสนขัดแย้งหรือเลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นทำให้ได้มาซึ่งงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ สมิต สัจฉกร (2553) ที่ว่า การประสานงานคือการที่บุคคลหรือหน่วยงานในองค์การ

ทำงานร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกันเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ด้านการรายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ควรมีการเก็บข้อมูลไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อไว้เป็นหลักฐานและเป็นระเบียบในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานของหน่วยงานขององค์กรต่อไป และการเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการรายงานและการประเมินผลภายในหน่วยงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ เกื้อใหญ่ (2553) กล่าวว่า ผู้มีหน้าที่ต้องรายงานความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานให้ทุกฝ่ายในองค์กร และควรมีการรายงานผลการดำเนินงานในส่วนที่สามารถเปิดเผยได้ให้สังคมภายนอกองค์กรได้ทราบด้วย เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์องค์กรส่วนหนึ่งและเปิดโอกาสให้สังคมตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรได้ด้วยแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กร ตามที่ ลูเธอร์ กุลลิก (Luther Gulick อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์ 2552: 73) ได้กล่าวถึงการรายงาน คือ การเสนอรายงานถึงผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานและสะดวกแก่การประสานงาน สร้างความเข้าใจอันดีร่วมกัน การเสนอรายงานจะต้องมีการบันทึกหลักฐานมีการวินิจฉัยประเมินผลและตรวจสอบเป็นระยะ ๆ

2.7 ด้านการงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสามารถใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีระบบการควบคุมการเงินของรายรับรายจ่ายที่ชัดเจน การงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกชนิด ทุกหน่วยงาน และทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายรัฐหรือเอกชน ทุกหน่วยงานและทุกองค์กรจะต้องจัดทำงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถใช้จ่ายงบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเงินที่จะเพิ่มหรือลดในอนาคตด้วย เพื่อสามารถวางแผนแก้ปัญหาได้ทันการณ์และไม่เป็นเหตุให้การดำเนินงานต้องหยุดชะงัก งบประมาณเป็นสิ่งซึ่งบ่งแนวความคิดในการบริหารงานตลอดจนวิธีการดำเนินงานงบประมาณ จึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ นโยบาย วิธีดำเนินงาน และโครงสร้างของหน่วยงาน การดำเนินการกับงบประมาณในรูปแบบที่เหมาะสมมีความจำเป็นในการช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลป์ชัย อวงตระกูล (2553: 6) พบว่า งานงบประมาณเป็นการจัดทำและเสนองบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้จ่ายเงิน การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ และยังสอดคล้องกับ วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2556: 40) ได้อธิบายว่า การบริหารงานงบประมาณเป็นการดำเนินการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับอย่างเป็นระบบ ตรงตามวัตถุประสงค์ถูกต้องตามระเบียบ ทันเวลาและเพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การ ส่วนตำบล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ ควรมีการสื่อสารและการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพราะว่าการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายขององค์การและเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

2) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ เพราะที่ปัจจุบันบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นมีทัศนคติและความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตที่ต่างจากอดีต สังคมมีความซับซ้อนเกี่ยวข้งกันมากขึ้นพนักงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถมากขึ้นพร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้น และมักต่อต้านการปฏิบัติงานที่คอยรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่บุคคลจะต้องการอำนาจในการตัดสินใจ ความพอใจและความภาคภูมิใจในงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

3) ปัจจัยด้านการส่งเสริมความมีส่วนร่วม การเข้าร่วมประชุมและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการให้ข้อเสนอแนะในการประชุมอย่างเสรี สมาชิกทุกคนจะมีโอกาสเสนอความเห็นหรือมีส่วนร่วมในการลงมติ เมื่อมีส่วนร่วมในการลงมติก็จะตระหนักในความสำคัญของมติและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่อไป

4) ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ นโยบายต่าง ๆ ภายในองค์การถูกตอบสนอง โดยการนำไปปฏิบัติมีความชัดเจน โปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

5) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร ควรการทำงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อย ตามเป้าหมายตามเวลาที่องค์กรกำหนดไว้ โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้ทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ฝึกอบรม ให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างละเอียด และมีการควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานอย่างถูกต้องสอดคล้องกับการดำเนินงานในปัจจุบัน

6) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาการบริหารจัดการที่เข้มแข็งและมีธรรมาภิบาล เพราะว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารยุคใหม่ที่เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ความรับผิดชอบ การประพฤติชอบ การมีส่วนร่วม และกระบวนการยุติธรรมอันเป็นกลไกที่สำคัญในการบริหารจัดการที่ดี โดยยึดหลักสำคัญพื้นฐาน 6 ประการ คือ หลัก

นิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

5.3.1.2 ระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

1) ด้านการ ควรจัดทำแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อลดการสูญเสียจากการทำงานที่ซ้ำซ้อน ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ประหยัดเวลา และทรัพยากร และจะทำให้เกิดการประสานสัมพันธ์ภายในองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นสามารถเตรียมรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนและความยุ่งยากที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ตลอดจนป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

2) ด้านการจัดองค์กร ควรจัดรูปแบบขององค์กรให้มีความชัดเจนตามแผนการจัดองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การและให้คนในองค์การมีการประสานร่วมมือกันทำงานลดการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้แก่บุคลากรระดับล่างให้มากขึ้น เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และใช้การประเมินผลแบบ 360 องศา ให้เพื่อนร่วมงานทุกระดับประเมินผลงานของแต่ละบุคคล เพื่อกระตุ้นการรับรู้และการร่วมมือระหว่างบุคลากร

3) ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน บุคลากรต้องมีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน มีความสุภาพอ่อนโยน มีอัธยาศัยไมตรีที่ดี ทำจิตใจให้เบิกบานใช้ถ้อยคำชวนฟังน้ำเสียงไพเราะชัดเจนพูดมีหางเสียง และมีคำขานรับเหมาะสม

4) ด้านการอำนวยความสะดวก ควรใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ และการตัดสินใจ เป็นต้น

5) ด้านการประสานงาน ควรมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลทุกระดับและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรกับบุคคลภายนอก

6) ด้านการรายงาน ควรมีการเก็บข้อมูลไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อไว้เป็นหลักฐานและเป็นระเบียบในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานของหน่วยงานขององค์กรต่อไป

7) ด้านการงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี กับองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการในระดับประเทศต่อไป

5.3.2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เช่น การวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุ (Path Analysis) เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่าสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้หรือไม่ และยังทำให้ทราบว่าปัจจัยในรูปแบบใดส่งผลต่อตัวใด

5.3.2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี



บรรณานุกรม

- กัลยาณี สูงสมบัติ. (2556). **เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่**. ค้นเมื่อ 20 กันยายน 2561, จาก <http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so/L4/4-4-1.htm>.
- เกษม วัฒนชัย. (2546). **ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์ดี.
- เกสร ปิยะทัต. (2554). **การศึกษาความรับผิดชอบต่อตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (วิชาจิตวิทยาการแนะแนว). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). **การคิดเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซัดเซสมิเดีย.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2543). **การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- _____. (2544). **การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- _____. (2549). **มิติใหม่การปกครองท้องถิ่น วิสัยทัศน์กระจายอำนาจและการบริหารงานท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- _____. (ม.ป.ป). **ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล**. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2561 จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=>
- _____. (2550). **การปกครองท้องถิ่นไทย: เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาการเมืองการปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2554). **การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2551). **ทฤษฎีการบริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรไทย.
- ใจชนก ภาคอัติ. (2555). **การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพสถาบันสู่ความเป็นเลิศ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บริษัท วี.พี.รินทร์.

- ถนัด เดชทรัพย์. (2550). **การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล**. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). **การวางแผนกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนสวรรค์ เจริญเมือง. (2542). **100 ปี การปกครองท้องถิ่นไทย พ.ศ. 2440-2540**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โครงการจัดพิมพ์คปไฟ.
- ธนเทพ ทองชมพู. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีระพล อรุณะกสิกร และคณะ. (2548). **พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). **นิตยภัตบริหาร**. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ออเรนจ์ กรุ๊ป ดีไซน์.
- นพพล สุรนัดครินทร์. (2548). **การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บัญญัติ พุ่มพันธ์. (2548). **อบต. ของเรา: ท้องถิ่นของเรา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บพิธการพิมพ์.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2550). **การจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ Knowledge Management To Excellence Organization**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แสงดาว.
- ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326. **ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 89 ตอนที่ 190 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515**
- ปราโมทย์ กัลยา. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1**. ปริญญาโทการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประชุม สุวดีดี. (2551). **การตลาดในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

- ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์. (2551). **ความหมายของการมีส่วนร่วม**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปิ่นนัท นอขุนทด. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา**. ปรินญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ปริญญานพขำ. (2553). **การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี**. ภาคนิพนธ์ (บธ.ม.) (สาขาบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ปิติ เต็มสมบูรณ์. (2550). **การมีส่วนร่วมในการป้องกันการกระทำผิดต่อทรัพย์สินของภาคเอกชนในธุรกิจพลอย จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ สค.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล นครปฐม.
- ปรีชา ชัยนิยม. (2542). **การศึกษาความคิดเห็นของการสอนความรับผิดชอบและความมีระเบียบวินัยโดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรสวัสดิ์ ศิรศาดนันท์. (2555). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก**. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (ก.พ.-พ.ค. 2555) หน้า 29-40.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2543). **การวางแผนกลยุทธ์สำหรับจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- พัศตร์ผจง วัฒนสินทร์ และพสุ เดชะรินทร์. (2542). **การจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พินิจ โคตะการ. (2559). **ผู้นำและภาวะผู้นำกับความสำเร็จขององค์กร**. ค้นเมื่อ 20 กันยายน 2561, จาก <https://plus.google.com>
- ภาณุพงศ์ สุนทรธา. (2550). **หลักการทรงงาน 9 ประการ**. ค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2550, จาก <http://www.skareal.org/smms/pic/pam3.doc>
- มณฑล จันทร์แจ่มใส. (2551). **ปัจจัยการสื่อสารการตลาดที่มีผลต่อการเลือกสถานที่ท่องเที่ยวกรณีศึกษา: เกาะมุก จังหวัดตรัง**. วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวางแผนชุมชนเมืองและสภาพแวดล้อม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- มาริสา เขาว์พฤตพิงศ์. (2548). **กรณีศึกษา: ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

- ราเชนทร์ พุ่มแจ้. (2552). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสาน.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- รังสรรค์ มณีเล็ก. (2545). **การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พล 1996.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 285
- รัฐกร กลิ่นอุบล. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่. (2553). **ศึกษากระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณมา วงษ์วานิช. (2549). **ความคาดหวังและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวยางชุมน้อย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรเดช จันทรศร. (2551). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.
- วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2556). **การบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2542). **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วันทิพย์.
- วันชัย มีชาติ. (2552). **การบริหารองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2555). **การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เอกสารประกอบการบรรยาย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.

- วุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์. (2554). **อิทธิพลของการรับรู้ ทักษะคิด และการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามระบบคุณภาพ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2553). **การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรินันท์ วรรณนิกิจ. (2545). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 โดยใช้วิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์คาโนนิคอล**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2540). **หน้าที่ทางการบริหาร**. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ดาว.
- ศิริ ถิอาสนา. (2557). **เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่: แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิลปพร ศรีจันเพชร. (2554). **ทฤษฎีการบัญชี**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทีพีเอ็นเพลส.
- ศิลป์ชัย อวงตระกูล. (2553). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศศิวิมล เนืองนิตย์. (2543). **การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความรับผิดชอบในการเรียน วิชาภาษาไทยของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมควร ทรัพย์บำรุง.(2553). **เขาเขียนแผนกลยุทธ์กันอย่างไร**. ค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2558, จาก <http://somkuansub.files.wordpress.com/2010/12/>
- สมคิด บางโม. (2552). **รายงานสัมพันธ์และรวมกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอส เค บุ๊คส์.
- _____. (2560). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์.
- สมพันธ์ เตชะอธิก. (2546). **อบต. เทศบาล อบจ. อำนาจของใคร**. ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมิต สัชฌุกร. (2553). **การพูดต่อชุมชนชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร

- สนิท จรอนันต์. (2548). **ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขุมและบุตร.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). **การจัดการจากมุมมองนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จี พี ไชเบอร์พรินท์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). **คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี กระทรวงมหาดไทย. (2561).
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คพ้อยท์.
- สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์. (2551). **สาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สามเจริญพาณิชย์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิดา พานิชกิจโกศลกุล. (2556). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2554). **คุณลักษณะผู้นำที่ดี**. ค้นเมื่อ 20 กันยายน 2561, จาก <http://oknation.nationtv.tv/>
- สุรัสวดี ราชสกุลชัย. (2547). **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2558). **ความรู้ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนตำบลบางใหญ่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- หวน พินรุพันธ์. (2550). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรบัณฑิต.
- อมรรัตน์ เลาล้ำ. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารองค์กรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- อภาคารี ตระกูลจันทนา. (2551). **ความรู้ความเข้าใจของนักบัญชีที่เกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 35 เรื่องการนำเสนองบการเงินในเขตจังหวัดปทุมธานี**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อนุชา ฮุนสวัสดิกุล และคณะ. (2548). **บทสรุปสำหรับผู้บริหาร รูปแบบและวิธีการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เอ.พี.กราฟิค ดีไซน์และการพิมพ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School-based Management**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อักษร สวัสดิ. (2552). **การจัดการขยะมูลฝอย**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อิทธิชัย สีดำ. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Argenti. P.A. (2009). **Corporate Communication**. (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Best, John W. (2001). **Research in Education**. New Jersey: Englewood Cliffo.
- Covey, Stephen R. (2004). **The 8 Habit: Effectiveness to Greatness**. ปกาศิต ดำเรื่อง โรจน์ และदनัย จันท์เจ้าฉาย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดีเอ็มจี.
- Dubrin, J.A. (2010). **Principles of leadership**. (6th ed.). International Edition: South Western.
- Hill, Charls W., and others. (1998). **Strategic Management: An Integrated Approach**. (4th ed.). Boston : Houghton Mifflin.
- Likert, Rensis. (1967). **“The Method of Constructing and Attitude Scale” Reading in Attitude Theory and Measurement**. P.90-95. Fishbeic, Matin, Ed. New York: Wiley & Son.
- Nonaka, kujiro and Takeuchi, Hiroataka. (2000), Classic work: Theory of Organizational Knowledge Creation. In Morey, D., Maybury, M.T. and Thuraisingham, B.M. **Knowledge Management : Classic and Contemporary Work**. Mass. : The MIT Press.
- Neufeldt, Victoria and David B. Guralnik. (1988). **Webster’s New World Dictionary of American English**. New York: Simon and Schuster.
- Miller, George A. (2016). **Communication**. Retrieved July 25, 2016, from <http://e-book.ram.edu/e-book/m//mc111/mc1110101.html>.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2008). **Management**. (8th ed.). United States: Prentice Hall.

Sater. (2003). **Being and Nothing: An Essay on Phenomenological Ontology**. London: Routledge.

The Lexicon Webster Dictionary. The United State of American, Inc., 1977

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3th ed.). New York: Harper and Row Publication.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.กมลพร กัลยาณมิตร
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต รัชตพิบูลภพ
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์ อิ่มประเสริฐ
อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

.....

คำชี้แจง จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ช่วยสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และความคิดเห็นต่อหน่วยงานของท่าน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำไปประเมินผลในเชิงวิชาการ และจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้คำตอบในการตอบแบบสอบถาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่านด้วยดี ข้าพเจ้าจักขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และให้ตรงกับความ เป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จะเป็นการวิเคราะห์โดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือผู้ที่เกี่ยวข้องแต่ประการใดทั้งสิ้น ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนนทบุรีต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30-45 ปี

() 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

() ผู้บริหาร

() ผู้ปฏิบัติงาน

5. รายได้

() ต่ำกว่า 15,000 บาท

() 15,001 – 25,000 บาท

() 25,000 บาทขึ้นไป

6. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() 10 - 20 ปี

() 20 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร องค์การส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์						
1	การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร					
2	การปรับปรุงและพัฒนาระบบการสื่อสารและการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อบต.					
3	การวางแผนเพื่อนำองค์กรไปสู่ภาพลักษณ์ใหม่ ก้าวสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต					
4	แผนยุทธศาสตร์มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันกับสถานการณ์					
5	แผนยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและภารกิจขององค์กร					
ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร						
6	มีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติหรือมาตรฐานของงานในหน้าที่ที่ทำอยู่					
7	ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ					
8	มีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์					
9	มีระบบการบริหารงานบุคลากรในมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงาน					
10	เข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงานและไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนในแต่ละขั้นตอน					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหาร องค์การส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ปัจจัยด้านการส่งเสริมความมีส่วนร่วม						
11	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงาน					
12	การเข้าร่วมประชุมและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการให้ข้อเสนอแนะในการประชุมอย่างเสรี					
13	การร่วมวางแผนจัดกิจกรรมหรือโครงการของ อบต. ที่ก่อให้เกิดประโยชน์					
14	การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของ อบต. ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป					
15	การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีเป็นประจำและสม่ำเสมอ					
ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ						
16	ผู้บริหารมีการรับฟังและเห็นความสำคัญต่อความคิดเห็นของบุคลากรและนำไปปฏิบัติ					
17	เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรม					
18	ผู้นำในแต่ละหน่วยงานสามารถควบคุมการบริหารงานและการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
19	นโยบายต่าง ๆ ภายในองค์กรถูกตอบสนองโดยการนำไปปฏิบัติ					
20	บุคลากรมีความเคารพเชื่อฟังต่อผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหาร องค์การส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของบุคลากร						
21	มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
22	กำหนดงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม และกำหนด โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน					
23	การไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงาน เพราะมี นโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา					
24	การทำงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และ เรียบร้อย ตามเป้าหมายตามเวลาที่องค์กรกำหนดไว้					
25	ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม					
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ						
26	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโครงสร้างการบริหาร และการทำงาน พร้อมทั้งวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับสภาวะ แวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม					
27	ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง และมี ธรรมาภิบาล					
28	มีโครงสร้างการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
29	การคัดเลือกบุคลากรและการบริหารบุคลากร ทำอย่าง เป็นระบบเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม					
30	มีการประสานร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

ข้อที่	ความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการวางแผน						
1	การจัดทำแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ					
2	การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเป็นไปตามแผนอย่างชัดเจน					
3	การใช้จ่ายงบประมาณเป็นตามแผนงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
4	สื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติตามแผนทราบอย่างเข้าใจและทั่วถึง					
5	ปฏิบัติตามแผนงานและนโยบายที่ได้วางไว้ และทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสะดวกรวดเร็ว					
ด้านการจัดองค์การ						
6	การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา					
7	การแบ่งสายบังคับบัญชาที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้คล่องตัว					
8	การกำหนดโครงสร้างขององค์การให้มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์					
9	การจัดรูปแบบขององค์การให้มีความชัดเจนตามแผนการจัดองค์การ					
10	การจัดความสัมพันธ์ในแต่ละสายงานให้อีกอำนวยการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน						
11	การจัดอัตรากำลังของบุคลากรเพียงพอต่อจำนวนงานที่เพิ่มขึ้น					
12	บุคลากรต้องมีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					
13	บุคลากรต้องมีทักษะความรู้ในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน					
14	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ					
15	บุคลากรต้องมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
ด้านการอำนวยความสะดวก						
16	การติดต่อเรื่องต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นได้ภายในโต๊ะเดียว					
17	การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งงาน					
18	การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบังคับบัญชาบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้ชัดเจนและเหมาะสม					
19	การตัดสินใจ การสั่งการให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผนทั้งลักษณะทั่วไปและลักษณะเฉพาะ รวมถึงคำแนะนำต่าง ๆ					
20	การใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ และการตัดสินใจ เป็นต้น					

ข้อที่	ความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการประสานงาน						
21	มีการจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี					
22	มีแผนผังการกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน					
23	การประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและประสานกลมกลืนกัน					
24	การติดต่อสื่อสารกับบุคคลทุกระดับและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรกับบุคคลภายนอก					
25	การจัดให้บุคลากรในองค์การทำงานให้สัมพันธ์และสอดคล้องกัน โดยตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
ด้านการรายงาน						
26	การเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการรายงานและการประเมินผลภายในหน่วยงานขององค์กร					
27	การจัดทำบันทึก การรายงาน และการตรวจสอบภายในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อเป็นหลักฐานในการพิจารณาดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง					
28	การเก็บข้อมูลไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อไว้เป็นหลักฐานและเป็นระเบียบในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานของหน่วยงานขององค์กรต่อไป					
29	การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การตามความเป็นจริงและเป็นปัจจุบัน					
30	การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน					

ข้อที่	ความสำเร็จของการบริหารองค์การส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการงบประมาณ						
31	การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
32	งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้เพียงพอต่อการบริหารงาน					
33	การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน					
34	งบประมาณในองค์การต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้					
35	สามารถใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีระบบการควบคุมการเงินของรายรับรายจ่ายที่ชัดเจน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม