



รายงานวิจัย

เรื่อง

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด

จังหวัดนนทบุรี

Administration with Good Governance of Municipality, PakKret,
Nonthaburi Province

โดย

สุพจน์ บุญวิเศษ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินทุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ชื่องานวิจัย: การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี

ชื่อผู้วิจัย: สุพจน์ บุญวิเศษ

ปีที่ทำการวิจัยแล้วเสร็จ: 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 298 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนสถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักนิติธรรม ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เทศบาลนครปากเกร็ด

Research Title: Administration with Good Governance of Pakkret City Municipality, Nonthaburi Province

Researcher: Supot Boonwises

Year: 2023

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of administration with good governance of Pakkret City Municipality, Nonthaburi Province 2) to compare the opinions of the officials towards administration with good governance based on individual factors and 3) to provide suggestions for improve administration with good governance of Pakkret City Municipality. The questionnaire was utilized to collect data from 298 employees in Pakkret City Municipality, Nonthaburi Province. This study's statistical procedures involved frequencies, percentages, t-tests, and one-way ANOVA.

The finding revealed that the administration according to the principles of good governance of Pakkret City municipality practised a high level. When scoped down to each branch, the average of worthwhile principles, participation principles, moral principles, responsibility principles, transparency principles, and rule of law principles are all at a high level. The study research of the individual factors (sex, age, education, marital status, position, and working period) which result in the administration with good governance are not differ.

Keywords: Administration with good governance of Pakkret City Municipality, Nonthaburi Province

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สำเร็จลุล่วงด้วยดี จากความอนุเคราะห์การให้ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการงานวิจัย วิทยาลัยราชพฤกษ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร ดร. สิริพัฒน์ ลาภจิตร และ ดร. สุรชัย วัฒนจันทร์ ที่ให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางการสร้างเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ รวมทั้งเทศบาลนครปากเกร็ด โดยเฉพาะผู้บริหารและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้บริหารวิทยาลัยและคณาจารย์ผู้รับผิดชอบ หน่วยงานวิจัยของวิทยาลัยราชพฤกษ์ที่ให้ทุนอุดหนุนในการทำวิจัยเล่มนี้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี



สุพจน์ บุญวิเศษ

สิงหาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	18
2.3 บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	26
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	48
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	50
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	57
ตอนที่ 4 สรุปผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	69
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
5.1 สรุปผลการวิจัย	71
5.2 อภิปรายผล	73
5.3 ข้อเสนอแนะ	77
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	77
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	77
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	79
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการศึกษา.....	82
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	89
ประวัติผู้วิจัย.....	95

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน	48
4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม	50
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักนิติธรรม.....	51
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักคุณธรรม.....	52
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความโปร่งใส.....	53
4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักการมีส่วนร่วม	54
4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความรับผิดชอบ.....	55
4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความคุ้มค่า	56
4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามเพศ.....	57
4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ	58
4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ	59
4.12 การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	61
4.14 การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	62
4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส.....	63
4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส.....	64
4.17 การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	65
4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	66
4.19 การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	67
4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	68
4.20 จำนวนและร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม/ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	69

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	41



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธรรมาภิบาล (Good Governance) จึงเป็นหลักเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง ตามวิถีทางธรรมาธิปไตย เป็นการปกครองบ้านเมืองที่มีความเป็นธรรม มีกฎเกณฑ์ที่ดีในการรักษาบ้านเมือง และสังคม ให้มีการพัฒนาครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคม รวมทั้งมีการจัดระบบองค์กรและกลไกต่าง ๆ ในส่วนราชการองค์การของรัฐ รัฐบาล การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรอิสระ (Independent Organization) องค์กรเอกชน กลุ่มชมรมและสมาคมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นนิติบุคคล ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม (Civit Society) ทั้งนี้เพื่อให้สังคมจากทุกภาคส่วนของประเทศสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม การสร้างหลักการธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในระบบการบริหารราชการไทยจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะหลักธรรมาภิบาลจะเป็นปัจจัยเสริมให้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยมีลักษณะเปิด ประชาชนมีเสรีภาพ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวางเกิดกระบวนการรวมตัวกันของประชาชนประชาสังคม และสร้างค่านิยมใหม่ ๆ ที่จะนำไปสู่การวางรากฐานสังคมไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน สร้างความเป็นธรรม สร้างสันติสุขในสังคมสร้างภูมิคุ้มกันให้สังคมไทยมีความแข็งแกร่งยิ่งขึ้น ธรรมาภิบาลมีบทบาทความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความเป็นประชาธิปไตยเป็นหลักการที่นำไปใช้ในการบริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย เพราะช่วยสร้างสรรค์ส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น (ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล, 2565: ออนไลน์)

ประเทศไทยจัดระเบียบการปกครองตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 โดยอาศัยหลักการ 3 ประการคือ หลักการรวมอำนาจ หลักการแบ่งอำนาจ และหลักการกระจายอำนาจ สำหรับอำนาจการปกครองท้องถิ่น (Local Administration) เป็นผลมาจากแนวคิดตามหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นรูปแบบที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจหน้าที่บาทย่อย่างในการปกครองและการจัดบริการสาธารณะ (Public Service) ให้แก่ท้องถิ่นรับไปดำเนินการด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง เพื่อเป็นการเปิด โอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย

แม้ว่าหลักการการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นจะมีจุดแข็ง (Strengths) อยู่มาก กล่าวคือ ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระรัฐบาลกลาง และเป็นการพัฒนาการเมืองระดับท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตย แต่ก็ยังมีจุดอ่อน (Weakness) โดยเฉพาะด้านการคลัง เมื่อสัดส่วนทางการคลังสาธารณะส่วนใหญ่อยู่ในระดับ

ท้องถิ่น ก็เป็นการยากที่รัฐบาลกลาง จะกำหนดทิศทางและควบคุมระบบการคลังโดยรวมได้ หากการใช้จ่ายของท้องถิ่นปราศจากวินัยทางการคลัง เกิดการใช้จ่ายที่เกินตัว ขณะเดียวกันการแสวงหารายได้ ยังก่ำ ซึ่งอาจจะสร้างปัญหาและเกิดภาวะความไร้เสถียรภาพต่อระบบการคลังของประเทศได้ส่วนด้าน ความเสมอภาคอาจจะนำไปสู่ความแตกต่างและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างท้องถิ่นต่าง ๆ ทั้ง เศรษฐกิจ การคลัง คุณภาพชีวิต และการบริหารสาธารณะ

ขณะเดียวกันการบริหารจัดการงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมา พบว่ามีปัญหา มากมาย เช่น ความรู้ ความเข้าใจ และการปลูกฝังจิตสำนึกของประชาชนในท้องถิ่น การมีส่วนร่วม ของประชาชนในท้องถิ่น ทักษะคิดและพฤติกรรมของข้าราชการที่กำกับดูแลท้องถิ่น ความเป็นอิสระ ของท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ตามหลักการและความจริงใจ และการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ที่ยังมองว่ายังไม่พร้อมและไม่สามารถพึ่งตนเองได้ ซึ่งยังต้องพึ่งเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค ช่วยเหลือประคับประคองอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ปัญหาการทุจริตและความไม่โปร่งใส ในการ บริหารงานยังไม่ได้รับการตรวจสอบเชิงรุกก็ยังมีอีกมาก โดยการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยและการ ทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประเด็นที่โจษจันกันมาก เพราะมีข้อกล่าวหาต่อ นักการเมือง ข้าราชการ และนักการเมืองท้องถิ่น ว่ามีพฤติกรรมในเชิงทุจริตคอร์รัปชันที่มีการกระทำ ในหลายรูปแบบ

เทศบาล (Municipality) เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งใน 5 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งเป็นการบริหารที่รัฐบาลกลางมอบหมายภารกิจบางส่วนให้ได้ดำเนินการตามหลักการกระจาย อำนาจ มีฐานะเป็นนิติบุคคล (Juristic Person) กล่าวคือ มีอิสระในการบริหารจัดการ มีสิทธิตาม กฎหมาย มีงบประมาณและเจ้าหน้าที่เป็นของตนเอง มีองค์การตามกฎหมายและมีอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน และตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็น เทศบาลไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1. จำนวนและความหนาแน่นของประชากรท้องถิ่น 2. ความเจริญทาง เศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนดและงบประมาณ รายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น และ 3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณา ถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด ดังนั้นจาก หลักเกณฑ์ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประการ คือ 1. เทศบาลตำบล มี ประชากร 7,000 คนขึ้นไป ความหนาแน่นของประชากร 1,500 คนต่อตารางกิโลเมตรขึ้นไป และมีราย วกได้ต่ำกว่า 12 ล้านบาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) 2. เทศบาลเมือง มีประชากร 10,000 คนขึ้นไป ความ หนาแน่นของประชากรไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร และมีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่

อันต้องทำตามทีกฎหมายกำหนดไว้ ทั้งนี้หากท้องถิ่นใดเป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัดให้ท้องถิ่นนั้นยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้เลย และ 3. เทศบาลนคร มีประชากร 50.000 คนขึ้นไป ความหนาแน่นของประชากรไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร และมีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามทีกฎหมายกำหนดไว้ (โกวิท พวงงาม, 2549)

เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เป็นองค์การปกครองท้องถิ่นที่ดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และยังเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชนซึ่งมีภารกิจสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและให้บริการประชาชนเกิดความผาสุกจากสวัสดิการและบริการทั้งปวงที่เกิดจากรัฐทั้งที่เป็นอำนาจหน้าที่ของราชการบริการส่วนกลางและราชการบริหารส่วนท้องถิ่นซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องอาศัยระบบการบริหารที่มีการจัดการที่ดี (Good Governance) บนหลักการพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของประชาชน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยเห็นว่าเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากความคิดเห็นของบุคลากรย่อมสะท้อนออกมา จากการมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งของเขา โดยมุ่งศึกษาว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนคร ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี อย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลระดับใด
- 1.2.2 บุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันหรือไม่
- 1.2.3 มีข้อเสนอแนะอย่างไรในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
- 1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.3.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.4 สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542) ดังนี้

2.1 ด้านหลักนิติธรรม

2.2 ด้านหลักคุณธรรม

2.3 ด้านหลักความโปร่งใส

2.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม

2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ

2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,167 คน (ข้อมูลปีงบประมาณ 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 298 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973)

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล เริ่มเก็บข้อมูล เดือนเมษายน-มิถุนายน 2566

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่การวิจัยครั้งนี้ คือ เขตพื้นที่ของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีหมายถึง หลักการในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความเป็นธรรม ความสุจริตโปร่งใส ความคุ้มค่าเงิน และอื่น ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่สภาพแห่งการพัฒนาขององค์การและสังคม ประเทศชาติอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุด ตามความหมายของการปฏิบัติที่เทศบาลนครปากเกร็ดได้นำมาปฏิบัติดังนี้

1.6.2 หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครองด้วยหลักบริหารจัดการที่ดีงาม โดยเป็นเรื่องของการพัฒนาและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ โดยส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวของประชาชนในการเข้าถึงข้อมูล ตัดสินใจ การตรวจสอบ ลดการทุจริต คอร์รัปชั่นลง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งอยู่บนพื้นฐานหลักสำคัญ 6 ประการ คือ

1.6.2.1 หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกา และมีการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของประชาชน

1.6.2.2 หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย

1.6.2.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง การทำงานที่สามารถเปิดเผยตรวจสอบได้และมีข้อมูลโปร่งใส โดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และผลการดำเนินงานของท้องถิ่นต่อสาธารณชน เช่น ข้อบังคับงบประมาณ แผนงาน โครงการ การจัดซื้อจัดจ้าง ผลการดำเนินงานระเบียบขั้นตอนการให้บริการ มติที่ประชุมสภาที่สำคัญ

1.6.2.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยวิธีการแสดงความคิดเห็น การตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ การทำประชาพิจารณ์ การร่วมลงประชามติหรืออื่น ๆ ที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

1.6.2.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

1.6.2.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่าง

คุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และมีการรักษาพัฒนา
ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.7.1 ทราบถึงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัด
นนทบุรี

1.7.2 ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.7.3 ทราบถึงปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใน
เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.7.4 นำข้อค้นพบจากการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ได้



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- 2.3 บริบทของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

หลักการบริหาร

Taylor, F.W (1998) บิดาแห่งการบริหาร ได้พัฒนาการบริหารงานซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานที่ทำแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกัน การจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่าง ๆ ก็จะทำให้ตามผลผลิตทั้งหมด

2. ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน (Selection of Workers) โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกต้องด้วยและในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะทำด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีการทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่จะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

3. การฝึกอบรมคนงาน (Training of Workers) คนงานควรที่จะได้รับการฝึกอบรมในมาตรฐานของวิธีการผลิต

4. การสนับสนุนคนงาน (Support of Workers) คนงานควรที่จะได้รับการสนับสนุนการประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการไปลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น

Fayol (1916) ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น 14 ประการ เป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ มีดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) หมายถึง คนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) หมายถึง อำนาจหน้าที่ที่ได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเน้นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

3. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) หมายถึง คำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้อง ในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคต ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

4. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดที่สุดในลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือ ความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่างรวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้นภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกเป็นแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนก ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการใน

ระดับเดียวกันในแผนกอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้นสำหรับการทำงานข้ามแผนหรือการทำงานข้ามสายงานนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสายงาน ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

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

6. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงที่ทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจว่า จะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่ากิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

7. หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การ ซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้น เป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

8. การออกคำสั่ง (Order) หมายถึง วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหาความพึงพอใจในโอกาสงานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนและเป็นการชี้วัดตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่ต้องให้การฝึกอบรม (Training) และพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

9. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนี้ถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

10. ความมีระเบียบวินัย (Discipling) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะเกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลาย ๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติอย่างยุติธรรมอีกด้วย

11. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) ระบบการให้รางวัล ประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัลเพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนความยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

12. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มว่าจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การ การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

13. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of Individual Interests to the Common Interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นผลประโยชน์ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

14. ความสามัคคี (Sprit De Corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายใน องค์การและสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโภคและความร่วมมือกัน ถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนา ความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง

จากหลักการดังกล่าวพบว่า วิธีการต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมา ดังนั้นผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหา

และความสำเร็จของกลุ่ม ที่จะต้องรับผิดชอบนำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาคิดวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อยๆ

กระบวนการบริหาร

Bartol and Martin (1991) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ โดยการวางแผน การจัดการองค์การ การใช้ภาวะผู้นำและการควบคุม

Stoner and Freeman (1992) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการการวางแผน การจัดการองค์การ ภาวะผู้นำ การควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์การและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Straub and Attner (1985) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นยุทธศาสตร์ หรือแผนปฏิบัติเพื่อนำไปสู่แนวทางในการแสวงหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง กำหนดจุดศูนย์กลางของการบริหารและการปฏิบัติงาน

2. การจัดการองค์การ (Organizing) เป็นการจัดแบ่งงานขององค์การ เพื่อที่จะทำให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดและสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นการปฏิบัติงานโดยผ่านสายการบังคับบัญชา

3. การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) เป็นการวางแผนทรัพยากรบุคคลในเรื่องเกี่ยวกับจำนวน และประเภทของตำแหน่งที่ต้องใช้ในการทำงาน กำหนดความต้องการกำลังคนของแต่ละงาน และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งซึ่งรวมถึงค่าตอบแทน ตลอดจนให้การดูแลและให้การพัฒนา

4. การอำนวยการ (Directing) เป็นการบริหารให้องค์การสามารถดำเนินงานไปได้ตามวัตถุประสงค์การอำนวยการ ต้องการทักษะในการสื่อสารการรับรู้ การจูงใจ และมีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำ

5. การควบคุม (Controlling) เป็นระบบเพื่อกำหนดมาตรฐาน และเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการดำเนินงานของพนักงานให้เป็นไปตามแผนและที่คาดหวังไว้

Fayo (1961 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2540) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารหรือการจัดการประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการทำงาน และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

หน้าที่ในการจัดการของ Fayol ถือได้ว่า เป็นวิถีทางที่จะให้ผู้บริหารทุกคนสามารถบริหารงานของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ ยังเป็นหลักเกณฑ์ที่ได้ใช้ปฏิบัติอยู่จนทุกวันนี้ เพราะไม่ว่าเราจะยกเอากิจการใด ก็ตามขึ้นมาแยกแยะดู ก็จะทำให้เห็นว่า งานบริหารขององค์การทุกวันนี้มีการจัดแบ่งหน้าที่ของผู้บริหารไว้ใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์ที่ Fayol ได้แบ่งแยกเอาไว้

Bartol and Martin (1998) ได้นำเสนอว่า กระบวนการจัดการประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์การไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผนเพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า แผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด ถ้าปราศจากแผนงานแล้วเป็นการยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดี การวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How Many) จะให้ใครเป็นผู้นำ (Who) และจะกระทำที่ไหน (Where) และทำเมื่อไร (When)

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานย่อยพร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดสายการควบคุมและบังคับบัญชาในลักษณะของหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วย (Auxiliary) พร้อมทั้งกำหนดขนาดของการควบคุมไว้ด้วย การจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของแผนภูมิองค์การเพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสาร

3. การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สมาชิกองค์การปฏิบัติตามคำสั่งของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนั้นยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการและการจูงใจภายในองค์การอีกด้วย

4. การควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การว่าสมาชิกองค์การที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยดูได้จากการปฏิบัติงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้างานของการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานก็นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน

ส่วน Gulick and Lydall (1973) เป็นนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาการจัดการตามหลักการบริหารได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณหรือเรียกสั้น ๆ ว่า “POSDCoRB” ซึ่งประกอบด้วย รายละเอียดดังต่อไปนี้

P=Planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้ เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน แผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ในทางวิชาการและวิจารณ์ญาณวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการ โดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

การวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานเป็นภาระหน้าที่ และเป็นการใช้ศิลปะของภาวะผู้นำที่สำคัญของการวางแผน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หลักการสำคัญที่ควรคำนึงในการวางแผนที่ควรพิจารณา มีดังนี้

1. การวางแผนควรกระทำเมื่อใด โดยปกติการวางแผนนั้นควรจะได้เริ่มปฏิบัติจัดทำขณะที่ยังเริ่มดำเนินงานเป็นอันดับแรก ต่อจากนั้นผู้บังคับบัญชาอาจจัดวางอีกเมื่อเริ่มงานใหม่หรือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติ

2. วัตถุประสงค์ นโยบาย จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ชัดเจน เพราะวัตถุประสงค์ และนโยบายเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดของการวางแผน หากไม่ทำความเข้าใจให้ดีเสียแต่ต้น แผนงานที่กำหนดขึ้นก็จะล้มเหลวและไร้ความหมายโดยสิ้นเชิง

3. ปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนที่สำคัญ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ คน เงิน วัสดุสิ่งของ สถานที่และเวลา ฯลฯ จะต้องจัดให้พร้อม

4. วิธีดำเนินงานตามแผนงาน เมื่อได้วางแผนขึ้นแล้ว จะต้องพิจารณาหาช่องทางหรือวิธีการที่จะต้องดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้าให้ได้ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้แผนงานที่กำหนดขึ้นเป็นแผนที่สามารถดำเนินการได้

5. คำนึงถึงภูมิศาสตร์ สภาวะแวดล้อม ดินฟ้าอากาศ คุณค่าทางสังคม พฤติกรรมของคน ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันเป็นที่ยึดถือของคนกลุ่มนั้น

O=Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การ ซึ่งในการศึกษาบางแห่งก็พิจารณารวมกับไปการปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการ (Management) ด้วยเรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้

จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงานคุณภาพของงานหรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง (Specialization) ก็ได้ นอกจากนี้ อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Control) และหรือพิจารณาในแง่หน่วยงาน (Organization) เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) หรือบ้างก็เรียกเป็นหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยแนะนำหรือที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วยเหลือหน่วยงาน อื่นๆ (Auxiliary) เป็นต้น

การจัดองค์กร มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการที่การดำเนินงานขององค์กรนั้นมีภารกิจมาก ยากที่บุคคลเพียงคนเดียวจะทำเองโดยลำพังได้ ดังนั้น จึงต้องเป็นภารกิจขององค์กรมาแบ่งกันปฏิบัติ จัดทำตามความรู้ความสามารถของบุคคล และการรวมงานขึ้นเป็นครั้งคราว กล่าวคือ การแบ่งงาน ออกเป็นส่วน ๆ โดยมีเหตุผลว่า

1. งานนั้นมีปริมาณมากเกินไปกว่าที่บุคคลเดียวจะกระทำโดยลำพังได้
2. ในการแบ่งงานออกไปให้บุคคลหลายคนทำนั้น จำเป็นต้องมีการแบ่งงานเสียก่อน
3. ความต้องการที่ได้ประโยชน์จากลักษณะเฉพาะของงาน ทำให้จำเป็นต้องมอบหมายงานให้บุคคลที่มีความชำนาญพิเศษเป็นผู้ปฏิบัติจัดทำ

S=Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการ จัดแบ่งหน่วยงานที่แบ่งไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งหมายถึงการจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competent Man for Competent Job) หรือ Put the Right Man on the Right Job กับ รวมถึงการที่จะเสริมสร้างและธำรงไว้ ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานของคนงานและพนักงานด้วย

ในการจัดองค์กรนั้น จำเป็นต้องพิจารณาจัดหาตัวบุคคล และเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ อาจกล่าวได้ว่า เป็นการจัดการเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมมาปฏิบัติงานนั้น การจัดคนเข้าทำงาน เป็นงานต่อเนื่อง ไม่ใช่จะทำครั้งเดียวเสร็จ เพราะคนทำงานย่อมต้องมีคนลาออก ถูกปลด เกษียณ หรือตาย ดังนั้น ในการสรรหา แต่งตั้งหรือธำรงไว้ซึ่งการบริหารบุคคล เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความ รอบคอบและมีขั้นตอนในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดคนเข้าทำงาน โดยพิจารณาความรู้ ความสามารถของบุคลากร และจัดให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งกระบวนการนี้จัดเป็นขั้นตอนคือ

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) ผู้บริหารจะต้องคาดการณ์อนาคตว่า จะ ต้องการบุคคลเข้ามารับหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นจำนวนเท่าใด และมีคุณสมบัติอย่างไร ซึ่งจะต้อง ทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ของแต่ละตำแหน่งเสียก่อน

2. แสวงหาบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) เมื่อแผนงานมีความต้องการคนงานใหม่ จะต้องแจ้งให้แผนกบุคคลทราบถึงความต้องการ โดยระบุขอบเขตการศึกษา อายุ และประสบการณ์

ตามที่ต้องการ ทางแผนกบุคคลจะได้รับประกาศรับสมัคร หรือถ้าขาดแคลนคนงานอาจจะมีรางวัลสำหรับผู้นำพามากก็ได้

3. การคัดเลือกบุคคล (Selection) องค์กรอาจทำการคัดเลือกบุคคล โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่ต้องการ เครื่องมือที่ใช้ช่วยในการคัดเลือกบุคคล ได้แก่ การสอบประวัติผู้สมัครทดสอบการปฏิบัติงานจริง ทดสอบทางจิตวิทยา และสัมภาษณ์ อย่างไรก็ตามบางครั้งองค์กรอาจไม่ใช้วิธีการคัดเลือกดังกล่าวกับผู้บริหารระดับสำคัญ ๆ แล้วแต่ความต้องการของบุคคล

4. โยกย้ายและเลื่อนขั้น (Transfers and Promotions) การโยกย้ายเป็นการสับเปลี่ยนจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่งที่อยู่ในระดับเดียวกัน โดยไม่เปลี่ยนสถานะ และเงินเดือน ซึ่งการโยกย้ายนี้อาจจะมีขั้นตอนสาเหตุต่าง ๆ กัน เช่น พนักงานไม่อาจปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หรือสถานะที่ได้รับตำแหน่ง แต่อาจทำหน้าที่อื่นได้ดี หรืออาจขอย้ายด้วยเหตุผลส่วนตัวหรือบางทีทางบริษัทย้าย เพราะต้องการให้กำลังคนแต่ละกลุ่มทัดเทียมกันสำหรับการเลื่อนขั้น อาจจะมีการเปลี่ยนทั้งสถานะหรือเงินเดือน หรือบางทีอาจจะเปลี่ยนเพียงอย่างเดียวหนึ่ง การโยกย้ายตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นพนักงานนั้น จะต้องมีผลการประเมินผลเสียก่อนตามขั้นตอนหรือหลักเกณฑ์ที่องค์กรนั้นยึดถือปฏิบัติอยู่

5. การพัฒนาบุคคล (The Development of Staff) คือวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนได้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลที่นิยมทำกันมาก คือการฝึกอบรม

D=Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนวยการรวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนจรรยาบรรณในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human relations) และการจูงใจ (Motivation) เป็นต้น การอำนวยการในที่นี้รวมถึงการวินิจฉัยสั่งการ (Decision Making) ซึ่งเป็นหลักอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารงานและขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมากเหตุเพราะว่าการที่จะอำนวยการให้ภารกิจดำเนินได้ด้วยดีได้ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจที่ดีและการสั่งการที่ถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละลักษณะของการตัดสินใจ

ดังนั้น การอำนวยการเป็นภาระหน้าที่อันจำเป็น และสำคัญของนักบริหารหรือหัวหน้า และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการจัดองค์กร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพราะการอำนวยการเป็นการให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ ตรวจสอบ สอนแนะนำ และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การอำนวยการที่ดีนั้น คือการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนงานทราบว่า เขาจะต้องทำอะไร ทำอย่างไร และทำเมื่อใด อย่างไรก็ตาม ผลที่จะสำเร็จตามที่เราร้องขอ นั้น ขึ้นอยู่กับความเข้าใจร่วมกันของการอำนวยการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่การ

ทำความเข้าใจดังกล่าว มักจะเกิดความเข้าใจผิดกันบ่อยในการปฏิบัติงานเพราะการสั่งงานที่ผู้บังคับบัญชาหมายความอย่างหนึ่งนั้น บางทีผู้ใต้บังคับบัญชากลับตีความหมายไปอีกอย่างหนึ่ง อีกประการหนึ่ง ผู้บริหารควรจะต้องรู้ขอบเขตแห่งความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและปริมาณงานที่จะมอบหมายให้เขาทำเสียก่อน เพื่อประกันความล้มเหลวในการสั่งงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องแน่ใจว่า ผู้รับคำสั่งมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ หากมีข้อสงสัยก็อาจมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือปรึกษาหารือ วิธีการเหล่านี้จะช่วยลดความยุ่งยาก และเสียเวลาลงไปมาก

Co=Coordinating หมายถึง ความร่วมมือประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและรวบรื่นศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้นเพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานการร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหารเพราะเป็นกิจวัตรประจำวันที่จะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอยู่ทุกระดับของงาน การร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีนั้น ต้องมีความสามารถในการที่จะกระทำให้เกิดความผสมกลมกลืนในหน่วยงานที่เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหาร อันได้แก่ บุคลากร งบประมาณ เวลา วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของการบริหารได้

เนื่องจากการประสานงาน เป็นกระบวนการที่ต้องจัดให้มีขึ้นทุกขั้นตอนของการบริหาร และทั้งยังเป็นตัวช่วยผสมผสานปัจจัยในการบริหาร อันได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ การจัดการและเวลาให้ผสมผสานกลมกลืนดังกล่าวแล้ว จึงถือว่าการประสานงานเป็นกระบวนการในการบริหารที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะทำให้เกิดประโยชน์อย่างมากมายในการบริหารคือ

1. ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว
2. ช่วยจัดความสูญเสียและประหยัดในเรื่องที่เกี่ยวกับเวลา เงิน วัสดุในการทำงาน และเป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร
3. ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ช่วยสร้างความเข้าใจอันดี สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และช่วยลดข้อขัดแย้งภายในองค์กร
5. ช่วยสร้างขวัญในการทำงานของข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ในองค์กร
6. ช่วยลดอันตรายอันเกิดจากความบกพร่อง ในการทำงานให้น้อยลง
7. ช่วยป้องกันการงานที่ซ้ำซ้อนกัน เพราะทุกฝ่ายเข้าใจในหน้าที่ตนเองและเข้าใจหลักการวิธีการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
8. ช่วยให้องค์กรเข้าใจปัญหาของหน่วยงานอื่น และนำมาเป็นบทเรียนในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน หรือองค์กรของตนเอง อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานได้

R=Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานตลอดรวมถึงการประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย อันที่จริงการรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) อยู่มาก การรายงานโดยทั่วไปหมายถึงวิธีการของสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชาและหรือผู้ร่วมงาน ฯลฯ ความสำคัญของรายงานนั้นอยู่ที่จะต้องอยู่บนรากฐานของความจริง

เรื่องที่ควรรายงาน

1. ระยะก่อนเริ่มโครงการ รายงานข้อมูลเกี่ยวกับผู้ร่วมงาน ค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ และอื่นๆ

2. ระหว่างการปฏิบัติงาน รายงานเกี่ยวกับผลที่ได้รับจากข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา อุปสรรค และการแก้ไข

3. ระยะหลังการปฏิบัติงาน รายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน การประเมินผล ประเภทของการรายงาน

1. รายงานแสดงผลงาน คือ รายงานผลที่เกิดจากการปฏิบัติในหน้าที่ของตนต่อผู้บังคับบัญชาให้ทราบถึงผลงานที่เกิด และรายงานถึงการดำเนินงานว่าเรียบร้อยหรือมีอุปสรรคอย่างไร

2. รายงานเชิงสถิติ คือ รายงานซึ่งหน่วยงานที่มีหน้าที่ทางประมวลสถิติของงานหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้รวบรวมหรือแจกแจงผลงานหรือจำนวนเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นตัวเลข ลำดับหมวดหมู่ แสดงความเกี่ยวโยง สะดวกแก่การค้นหา เช่น รายงานสถิติ รายงานการเงิน จำนวนวันมาปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น

3. รายงานเหตุการณ์ คือ รายงานที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสอดส่องตรวจตราควบคุมสถานการณ์ รายงานสภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ให้รายงานเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบเหตุการณ์นั้นๆ

4. รายงานประชาสัมพันธ์ คือ รายงานที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแถลงงานหรือวิธีปฏิบัติของตนเองให้ประชาชนทราบ เพื่อความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับประชาชน

B=Budgeting หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณและแผนงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีการบริหารงบประมาณโดยทั่วไป มักมีวงจรที่คล้ายคลึง อย่างเป็นที่เรียกว่า “วงจรงบประมาณ” (Budget Cycle) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมงบประมาณและการเสนอขออนุมัติ (Executive Preparation and Submission)

2. การพิจารณาให้ความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (Legislation Authority)

3. การดำเนินการ (Execution)

4. การตรวจสอบ (Audit)

เกณฑ์ในการจัดงบประมาณที่ดี

1. งบประมาณ จะต้องแสดงให้เห็นถึงความต้องการทางการเงินของโครงการต่าง ๆ และจะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

2. งบประมาณต้องแสดงให้เห็นถึงรายได้ และรายจ่ายโดยประมาณอย่างสมดุลกัน

3. ต้องมีรายการเพื่อไว้สำหรับกรณีฉุกเฉินที่จะมีการเปลี่ยนแปลงภายหลัง

4. งบประมาณจะต้องเตรียมไว้อย่างดีในปีต่อไป เพื่อให้มีเวลาพอสำหรับตรวจตราวิเคราะห์ และคิดอย่างรอบคอบ

5. งบประมาณจะต้องตรงกับความเป็นจริง ไม่มีการเพิ่มจากความจริง การเตรียมงบประมาณ เป็นงานที่ต้องทำระยะยาว งบประมาณจะทำให้ดีได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ถึงโครงการที่จะทำ การตีราคาสิ่งของที่ต้องใช้เวลานานพอสมควร นอกจากนี้ต้องอาศัยรายงานต่าง ๆ รายงานเครื่องใช้ของใช้ที่มีอยู่ และงบประมาณของปีก่อน ๆ ช่วยอีกด้วย การจัดเตรียมงบประมาณจะต้องทำให้ยืดหยุ่นได้ ถ้าจำเป็น เพราะเป็นการยากที่จะกำหนดรายการต่าง ๆ ให้ชัดเจนลงไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กล่าวว่า การดำเนินการปฏิรูประบบราชการ นอกจากจะมีการกำหนดนโยบายในรูปแบบของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการแล้ว รัฐบาลยังได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีความประสงค์จะให้ใช้บังคับกับส่วนราชการในทุกกระทรวง ทบวง กรม ทั้งที่เป็นราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่อยู่ในกำกับของราชการ

ฝ่ายบริหารที่มีการจัดตั้งขึ้นและมีการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับกระทรวง ทบวง กรม ดังมีรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และกรอบแนวทางการดำเนินการที่สำคัญดังนี้

หมวดที่ 1 เป็นการกำหนดขอบเขตความหมาย

หมวดที่ 2 กำหนดแนวทางการบริหารราชการ

หมวดที่ 3 กล่าวถึง “การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ”

หมวดที่ 4 การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า

หมวดที่ 5 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

หมวดที่ 6 การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ

หมวดที่ 7 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

หมวดที่ 8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หมวดที่ 1 เป็นการกำหนดขอบเขตความหมายของคำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” โดยชี้ให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการ และแนวทางปฏิบัติราชการของทุกส่วนราชการในการกระทำภารกิจว่าจะต้องมีเป้าหมายดังนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งได้แก่ การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (Positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้โดยมีการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance agreement) ในทุกระดับ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารที่จะต้องพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้น โดยมีการทำ Cost-benefit analysis ให้สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่รับ รวมทั้งจัดระบบการวางเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานแต่ละบุคคล (Individual scorecards) ที่เชื่อมโยงกับระดับองค์กร (Organization scorecards)
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ซึ่งได้แก่ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Process simplification) จัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวกับประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูปแบบ One - stop service
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งได้แก่ การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนทำงานใหม่อยู่เสมอ (Process redesign) ทบทวนลำดับความสำคัญ และความจำเป็นทางแผนงานและโครงการทุกระยะ (Program evaluation) การยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็น และปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์อยู่เสมอ
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นกับความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีการสำรวจความต้องการของประชาชน (Citizen survey) และความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติราชการต่อไป
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งได้แก่ การตรวจสอบและวัดผล

การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการควบคุมตนเอง (Internal control) ซึ่งจะทำให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารที่สามารถตรวจสอบได้ และมีประสิทธิผลและเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสังคมประชาธิปไตยที่มีธรรมาภิบาล โดยมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในสังคมในทุกระดับกล่าวคือ ระดับบุคคล ประชาชนตระหนักว่าตนเองมีอำนาจ กล้าใช้อำนาจบนความรับผิดชอบ และเป็นธรรม ระดับชุมชนการประสานสิทธิอำนาจของชุมชนเข้ากับการปกครองท้องถิ่นภาคธุรกิจเอกชน คือการบริหารจัดการธุรกิจเอกชน รัฐวิสาหกิจให้ตรวจสอบได้โปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อสังคม ภาคการเมืองและราชการให้มีการบริหารจัดการที่ดี มีการตรวจสอบภายในเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมจะเห็นได้ว่าการสร้างธรรมาภิบาลจำเป็นต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กันทั้ง 3 ส่วน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

ความหมาย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล มาจากคำว่า ธรรม ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายว่า คุณความดี ความยุติธรรม ความถูกต้อง และอภิบาล หมายความว่า บำรุงรักษา, ปกครอง ดังนั้น ธรรมาภิบาล ตามศัพท์บัญญัติราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง วิธีการปกครองที่ดี (Good Governance)

จํารูญ วรธรรมา (2556) ธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความสมดุลขึ้นระหว่างภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคปัจเจกบุคคลและครอบครัว ภาคต่างประเทศ เพื่อที่ภาคีต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขสันติสุข อาจประกอบด้วย รัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎหรือข้อบังคับ รวมถึงกฎเกณฑ์ที่มีได้เป็นลายลักษณ์อักษรอื่น อาทิ กฎเกณฑ์ทางธรรมเนียมประเพณี ศิลธรรมหรือจริยธรรม

เสน่ห์ จุ้ยโต (2557) ได้ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง แนวคิดการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การบริหารองค์การภาครัฐมีความสอดคล้องต่อวิสัยทัศน์ทางการเมืองในระบบประชาธิปไตย ได้แก่ มีการเลือกตั้งที่บริสุทธิ์ยุติธรรม มีความเสมอภาคในการรณรงค์หาเสียง มีฝ่ายค้ำที่เข้มแข็งมีอิสระในการตัดสินใจ ปลอดภัยจากการคุกคาม มีเสรีภาพของสื่อมวลชน มีเสรีภาพในการประชุม ประท้วง มีเสรีภาพในการตั้งกลุ่มการเมืองและสมาคม มีเสรีภาพทางศาสนาปลอดภัยจากภัยคุกคามทางการเมือง มีความเสมอภาคในกฎหมาย และมีรัฐบาลที่ซื่อสัตย์ยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ จึงนับได้ว่า ธรรมาภิบาลทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือและแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน อย่างแท้จริงและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและ

กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ประธาน สุวรรณมงคล (2558) ได้ให้ความหมายคำว่า ธรรมภิบาล หรือ Good Governance ในความหมายกว้าง ๆ หมายถึง การปกครองหรือการบริหารที่ดี ที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติหรือองค์กรนั้น แต่หากพิจารณาให้แคบเข้า คำว่า ธรรมภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมรัฐ ธรรมภิบาล มาจากคำว่า ธรรม รวมกับ อภิบาล หมายถึงวิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร

ปาจิริย์ วงษ์ขุ่ม (2559) สรุปว่า ธรรมภิบาลเป็นการบริหารของภาครัฐในทุกด้าน โดยความชอบธรรมโดยเน้นการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและมีโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

สรุป ธรรมภิบาล หรือ Good Governance หมายถึง แนวทางการดำเนินการที่ดีในการจัดการองค์การอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ภายใต้การดำเนินงานด้วยความโปร่งใส รับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ มุ่งประโยชน์ให้เกิดกับประชาชน และการมุ่งจัดสรรทรัพยากรขององค์การอย่างคุ้มค่าเป็นระบบตามกฎหมาย มีการดำเนินงานที่เป็นระเบียบ มีประสิทธิภาพ เสมอภาค และเป็นธรรม

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2546) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา การบริหารจัดการที่ดี ธรรมรัฐ หรือธรรมภิบาล (Good governance) หรือระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีนั้นได้มีการกล่าวถึงอยู่บ้างในช่วยก่อนประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 แต่ยังไม่ค่อยแพร่หลายมากนัก เมื่อประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจและการเงินบุคคลฝ่ายต่าง ๆ จึงได้หันมาให้ความสนใจและตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในฐานะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบูรณะสังคมและประเทศเพื่อพลิกฟื้นภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจสังคม และการเมืองของประเทศสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างทันสถานการณ์ จึงมีการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบปฏิบัติของส่วนราชการต่าง ๆ ในทุกระดับ โดยยึดหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักความมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ และ 6. หลักความคุ้มค่า ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในองค์กรเป็นข้อตกลงร่วมกันและการบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับดังกล่าวต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับจากสมาชิก ทุกฝ่ายใน

องค์กร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเหล่านั้นต้องนำมาซึ่งความเสมอภาคของสมาชิกในองค์กร รวมทั้งสร้างภาพเอื้อต่อการควบคุมและพัฒนาสังคมนั้นด้วย

แนวทางในการประยุกต์ใช้หลักนิติธรรมในองค์กร ได้แก่

1.1 ให้ความรู้แก่สมาชิกในองค์กร เรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สิทธิเสรีภาพบทบาทและความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบประชาธิปไตย

1.2 พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน และพัฒนาการผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตัวชี้วัด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดี ลงโทษคนไม่ดี และมีการปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงก็จะเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญประการหนึ่ง

1.3 องค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องข้องในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วโปร่งใส ตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเป็นธรรม มีความประพฤติสุจริตไม่มีคอร์รัปชัน

1.4 สภาพสังคมในองค์กร มีข้อร้องเรียน คดีความและการฟ้องร้องรวมทั้งสถิติการทำผิดกฎหมายต่าง ๆ ลดลง คนในองค์กรตระหนักในสิทธิหน้าที่ เสรีภาพของตนเอง รู้และเข้าใจกฎระเบียบข้อบังคับ และมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย ในการแสดงความคิดเห็นในกรณีต่างๆ

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ เป็นพลเมืองดี คือ ปฏิบัติตามฆราวาสธรรม ได้แก่ สัจจะ คือการรักษาความสัจ ทมะ เป็นการรู้จักข่มใจตนเอง ขันติ คือความอดทนอดกลั้นและการอดออม จาคะคือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต

แนวทางการดำเนินตามหลักคุณธรรม ได้แก่

2.1 สถาบันการศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เริ่มจากเยาวชนในระบบการศึกษา และนอกระบบการศึกษาของชาติอย่างจริงจัง

2.2 รณรงค์ใช้หลักคุณธรรม อย่างกว้างขวางจริงจัง โดยเริ่มจากผู้บังคับบัญชา

2.3 รณรงค์ให้สังคมร่วมสนับสนุนผู้ปฏิบัติที่มีคุณธรรมที่ถูกรังแก โดยผู้มีอำนาจเหนือกว่ารวมถึงการยอมรับ เชิดชูให้เกียรติ และการให้ในรูปแบบต่างๆ

2.4 องค์กรระดับต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ สร้างจิตสำนึกด้วยสื่อประเภทต่างๆ

2.5 ทุกหน่วยงานภาครัฐ ควรมีหลักจริยธรรมของตนเอง หรือจริยธรรมแต่ละสาขาวิชาชีพอย่างเปิดเผย ตัวชี้วัดคุณธรรม ได้แก่ 1. การร้องเรียน หรือร้องทุกข์ในการดำเนินการเรื่องต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง 2. คุณภาพชีวิตของคนในองค์กร มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร

ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 3. องค์กรมีเสถียรภาพอยู่กันอย่างสงบสุข ด้วยความมีระเบียบวินัย

3. หลักความโปร่งใส คือ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในองค์กร โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เช่น บุคลากรในองค์กรรู้ขั้นตอนวิธีการทำงานที่จะติดต่อกันและสามารถตรวจสอบการทำงานได้ภายในองค์กรจะต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจในการบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน และมีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร เช่น มีการกระจายข่าวรายวันหรือรายสัปดาห์ ให้บุคลากรในองค์กรได้ทราบความเคลื่อนไหวขององค์กร

แนวทางในการสร้างความโปร่งใสในองค์กร ได้แก่

3.1 สืบค้นความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรเรื่อง ความโปร่งใสที่ต้องการจากบุคคล

3.2 บุคลากรตระหนักในความสำคัญและปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539

3.3 ปรับปรุงระบบการเอกสารระบบสารสนเทศให้เป็นระบบเบียบสะดวกต่อการใช้งาน และการสืบค้นตรวจสอบของประชาชน

3.4 จัดทำเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับการให้บริการขององค์กร ที่เข้าใจง่าย สะดวกต่อการสืบค้น และติดต่อกันของประชาชน

3.5 มีระบบประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร

3.6 สร้างทัศนคติที่ดีในการให้บริการข้อมูลข่าวสาร และตอบข้อสงสัยของประชาชนตัวชี้วัดหลักความโปร่งใส เช่น 1. สืบค้นความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ 2. จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน ร้องทุกข์ การถูกสอบสวนลดลง 3. เกณฑ์ในการใช้ดุลยพินิจขององค์กรมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ และ 4. องค์กรมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

4. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลในองค์กรทุกระดับเป็นผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงานหรือดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมสนับสนุน ติดตามและตรวจสอบ

แนวทางการสร้างความมีส่วนร่วม ได้แก่

4.1 องค์กรต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน พร้อมทั้งออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้บุคลากรในองค์กรถือปฏิบัติ ร่วมทั้งพัฒนาระบบการทำงานและบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรและประชาชนได้มีส่วนร่วม

4.2 กระจายอำนาจ การบริการจัดการบุคลากรตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารภารกิจตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างตรงตามความต้องการ

4.3 รณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรและประชาชนเห็นคุณค่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

4.4 จัดทำข้อมูลแนวทางการมีส่วนร่วมในงาน ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ผู้เกี่ยวข้องและประชาชน ซึ่งจะทำให้การมีส่วนร่วมนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4.5 แสดงผลลัพธ์จากการเข้ามามีส่วนร่วมที่เป็นธรรมให้ผู้เกี่ยวข้องและประชาชนได้ทราบพร้อมมีรางวัลตอบแทนแก่เจ้าของความคิดเห็นที่นำไปสู่การปฏิบัตินั้นๆ

4.6 สร้างหลักประกันในความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือพิพากษการดำเนินงานขององค์กร

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จสอดคล้องตามกฎหมาย ระเบียบขององค์กร ปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน และประเทศชาติ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการและส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานดังกล่าวทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย พร้อมแสดงข้อเท็จจริงในการประกอบการกิจต่อสาธารณชนสามารถชี้แจงเหตุผลได้และพร้อมรับการตรวจสอบจากสาธารณะ

แนวทางในการดำเนินการหลักความรับผิดชอบ ได้แก่

5.1 ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีรวมทั้งการสร้างแบบอย่างที่ดีด้วยการยกย่องและส่งเสริมความประพฤติของบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี

5.2 สร้างความรับผิดชอบของตนเอง โดยใช้การมีส่วนร่วมมีระบบตรวจสอบและการประเมินผลที่น่าเชื่อถือได้

5.3 ส่งเสริมผู้มีความสามารถโดยการให้รางวัลและลงโทษที่เหมาะสมรวมทั้งในการจูงใจด้วยค่าตอบแทนและอื่น ๆ ตัวชี้วัดเรื่องความรับผิดชอบ เช่น 1. ได้รับการยอมรับและความพึงพอใจจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง 2. ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และ 3. คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้อง ครบถ้วนรวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานและจำนวนการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รวมทั้งการรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความยั่งยืน

แนวทางการดำเนินการตามหลักความคุ้มค่า ได้แก่

6.1 ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญ

6.2 ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นลง

6.3 ปฏิบัติงานอย่างประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลาที่เหมาะสม

6.4 กำหนดมาตรฐานการทำงานในหน้าที่และเป้าหมายที่ชัดเจน

6.5 สร้างระบบความคุ้มค่าและรายงานผลการให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อการตรวจสอบ

6.6 นำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร

6.7 เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนำไปสู่การพัฒนา

6.8 รับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายนอก เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานในองค์กร

6.9 ให้ความสำคัญกับระบบติดตามประเมินผลและควรประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนทราบเป็นระยะ

6.10 ใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานและใช้การจัดสรรงบประมาณเป็นเครื่องมือในการพิจารณางบประมาณเป็นเครื่องมือในการพิจารณางบประมาณโครงการ

6.11 จัดสรรงบประมาณตามผลสัมฤทธิ์ของงาน

6.12 ปรับปรุงระเบียบให้สอดคล้องกับหลักความคุ้มค่า

6.13 ให้รางวัลหน่วยงาน กลุ่มบุคลากรที่ดำเนินการได้อย่างถูกต้องคุ้มค่าที่สุด ตัวชี้วัดในหลักความคุ้มค่า เช่น 1. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และ 2. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2552) กำหนดหลักธรรมาภิบาลไว้ 10 ด้านด้วยกันประกอบด้วย

1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการ ตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน และมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการ ปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

4. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) การแสดงความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5. หลักความโปร่งใส (Transparency) กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาซึ่งแจ้งได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) กระบวนการที่ข้าราชการประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญ ที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแนวทางร่วม การแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากรและภารกิจจากส่วนราชการ ส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบต่อตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากรโดยมุ่งเน้นการ สร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8. หลักนิติธรรม (Rule of Law) การให้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9. หลักความเสมอภาค (Equity) การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝักใฝ่ และอื่น ๆ

10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

2.3 บริบทของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ประวัติความเป็นมา

เดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลเรียกว่า สุขาภิบาลปากเกร็ด จัดตั้งขึ้นโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2498 รวมเวลาการเป็นสุขาภิบาล 36 ปี 4 เดือน โดยมีพื้นที่ทั้งสิ้น 36.04 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา ฝั่งตะวันออกทั้งหมดใน 5 ตำบล 34 หมู่บ้าน และด้วยความเจริญที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเป็นเมืองปริมณฑลรอบกรุงเทพมหานคร ทำให้พื้นที่การเกษตร แปรเปลี่ยนเป็นที่อยู่อาศัย ประกอบกับนโยบายของจังหวัดนนทบุรี ในช่วงปี 2535 สุขาภิบาลปากเกร็ด จึงได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลปากเกร็ดเป็นเทศบาลตำบลปากเกร็ด ตามพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งเทศบาลตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

สำนักงานเทศบาลตำบลปากเกร็ด เป็นสำนักงานชั่วคราวตั้งอยู่บนชั้น 3 ของอาคารที่ว่าการอำเภอปากเกร็ด ถนนแจ้งวัฒนะ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี ระยะทางห่างจากจังหวัดนนทบุรี ประมาณ 10 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 20 กิโลเมตร ซึ่งต่อมาก็ได้ปรับปรุงอาคารเพิ่มเติม เพื่อความสะดวกในการให้บริการประชาชน ดังนี้

- อาคารที่ว่าการอำเภอปากเกร็ด ชั้น 1 เดิมเป็นที่จอดรถ ปรับปรุงเป็นที่ทำการของสำนักปลัดเทศบาล งานตรวจสอบภายใน กองการศึกษา และสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลปากเกร็ด
 - อาคารหอประชุมของอำเภอเดิม ปรับปรุงเป็นที่ทำการของกองช่าง และกองคลังบางส่วน
 - อาคารที่ทำการของสุขาภิบาลเดิม ปรับปรุงเป็นที่ทำการของกองอนามัยและสิ่งแวดล้อม
 - ต่อเติมอาคารหน้าที่ทำการสุขาภิบาลเดิมเป็นที่ทำการของกองคลังและอาคารแผนที่ภาษี
- และในที่สุดเทศบาลก็ได้เตรียมการก่อสร้างอาคารสำนักงานเทศบาลใหม่ โดยได้ออกแบบไว้เป็นอาคาร 9 ชั้น ณ พื้นที่ด้านหน้าอาคารสำนักงานเดิม ในวงเงินงบประมาณ 86 ล้านบาท

เปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลตำบล... เป็นเทศบาลเมืองปากเกร็ด หลังจากสุขาภิบาลปากเกร็ดได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลปากเกร็ด ได้เพียง 3 ปีเศษ เทศบาลตำบลปากเกร็ด จึงได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลเมืองปากเกร็ด ทั้งนี้เนื่องจากสภาพความเจริญของพื้นที่ และจำนวนประชากรตลอดจนรายได้ในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงมหาดไทย ประกอบกับคณะเทศมนตรี มีนโยบายในการขยายการพัฒนาของเทศบาลให้สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง ของเมืองที่ต้องการองค์การที่มีศักยภาพในการบริหารเพิ่มขึ้นเทศบาลตำบลปากเกร็ดจึงได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลเมืองปากเกร็ดตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลเมืองปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 112 ตอนที่ 32 ก. ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2538 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2539

เปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลเมืองปากเกร็ดเป็นเทศบาลนครปากเกร็ด โดยศักยภาพของเมืองปากเกร็ด นั้นมีความพร้อมเพียงพอในการที่จะเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลนครได้ ประกอบกับกระแสนโยบายในการกระจายอำนาจและการยกฐานะสุขาภิบาลทั่วประเทศเป็นเทศบาลตำบล คณะผู้บริหารเทศบาลเมืองปากเกร็ด จึงได้พิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานะของเทศบาลเมืองปากเกร็ดอีกครั้ง เป็นเทศบาลนครปากเกร็ด นับว่าจังหวัดนนทบุรีเป็นจังหวัดเดียวในประเทศไทยที่มี เทศบาลนครถึง 2 แห่ง อันแสดงให้เห็นถึงความพร้อมขององค์กร ในการเห็นถึงความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นหน่วยงานซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จะได้บริหารงานเพื่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลเมืองปากเกร็ด เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลนครปากเกร็ด ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับ กฤษฎีกา เล่มที่ 117 ตอนที่ 10 ก ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2543 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2543 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

1. ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลนครปากเกร็ด ตั้งอยู่ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านฝั่งตะวันออกของแม่น้ำเจ้าพระยาระยะทางห่างจากจังหวัดนนทบุรี ประมาณ 10 กิโลเมตร ทำเลที่ตั้งเป็นปริมณฑลติดกับกรุงเทพมหานคร

2. อาณาเขต

อาณาเขตติดต่อ :

ทิศเหนือ ติดต่อ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ทิศใต้ ติดต่อ เทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อ เขตดอนเมืองและเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

ทิศตะวันตก ติดต่อ แม่น้ำเจ้าพระยา (ตำบลบางตะไนย์ อำเภอปากเกร็ด)

3. พื้นที่

เทศบาลนครปากเกร็ดมีพื้นที่ปกครอง 36.04 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ 5 ตำบล 34 หมู่บ้าน

4. ทะเบียนราษฎร

ข้อมูลจำนวนประชากร

ปัจจุบันในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดมีประชากรตามข้อมูลของสำนักทะเบียนราษฎร เทศบาลนครปากเกร็ดจำนวนทั้งสิ้น 189,356 คน แยกเป็น เพศชาย จำนวน 87,574 คน เพศหญิง จำนวน 101,782 คน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ยต่อพื้นที่เท่ากับ 5,254 คนต่อตารางกิโลเมตร

5. ลักษณะภูมิประเทศ

ด้วยพื้นที่ภายในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด ตั้งอยู่ทางฝั่งตะวันออกของแม่น้ำเจ้าพระยา เป็นที่ราบลุ่มสามเหลี่ยมแม่น้ำเจ้าพระยาที่เรียกว่าที่ราบกรุงเทพฯ การตั้งถิ่นฐานในบริเวณนี้มีมาตั้งแต่สมัยอยุธยา เนื่องจากพื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางด้านเกษตรกรรม จึงได้มีการขุดคูคลองเพื่อส่งน้ำเข้าพื้นที่สวนไร่นา ด้วยสภาพพื้นที่ในปัจจุบัน กลายเป็นพื้นที่รองรับการเจริญเติบโตของกรุงเทพมหานครฯ ซึ่งปัจจุบันได้มีการพัฒนาพื้นที่เป็นที่อยู่อาศัย หน่วยงานราชการ แหล่งธุรกิจ เขตอุตสาหกรรม ศาสนสถาน และโรงเรียน จนกลายเป็นพื้นที่ชุมชนหนาแน่นแล้ว คูคลองแหล่งน้ำธรรมชาติ เดิมเป็นพื้นที่ในการส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่สวนไร่นา แต่ปัจจุบันกลายเป็นที่รองรับการระบายน้ำลงสู่แม่น้ำเจ้าพระยา

อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.เทศบาล โดยกำหนดให้นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน องค์กรเทศบาลประกอบด้วย สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี

สภาเทศบาลนครปากเกร็ด มีสมาชิก 24 คน อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง มีหน้าที่ในการตรวจสอบข้อกฎหมาย และการทำงานของผู้บริหาร

นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด คือ ผู้บริหารสูงสุดของเทศบาล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง ทำหน้าที่ในการบริหารงานในเทศบาลตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี, เลขานุการนายกเทศมนตรี ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด (เทศบาลนครปากเกร็ดมีรองนายกเทศมนตรีได้ 4 คน เลขานุการ และที่ปรึกษานายกเทศมนตรี 5 คน)

เทศบาลนครปากเกร็ดมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายสำคัญ 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2562 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

2.1 รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยสิ่ง
 ปฏิกูล

4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 6. จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่
 ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก
 7. ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชนผู้สูงอายุและคนพิการ
 8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 9. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 10. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
 11. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
 12. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 13. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
 14. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 15. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
 16. จัดระเบียบการจราจร หรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
 17. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
 18. กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
 19. การควบคุมสุขลักษณะอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงแรมหรสพ และสถานบริการอื่น
 20. จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
 21. จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
 22. การวางผังเมือง และการควบคุมการก่อสร้าง
 23. การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว
 24. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณสุขูปการ

6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณูปโภคสถานอื่นๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

นโยบาย 4 ปี พัฒนานครปากเกร็ด

คำแถลงนโยบายของนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด นายวิชัย บรรดาศักดิ์ แถลงต่อสภาเทศบาลนครปากเกร็ด วันที่ 11 พฤษภาคม 2564

ตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งได้มีประกาศ ลงวันที่ 27 เมษายน 2564 เรื่องผลการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประกาศให้กระผม นายวิชัย บรรดาศักดิ์ เป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด นั้น

เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 มาตรา 48 ทศ ซึ่งได้กำหนดให้นายกเทศมนตรีแถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลก่อนเข้ารับหน้าที่ กระผมจึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารงานและพัฒนาเทศบาลนครปากเกร็ด สำหรับ ช่วงระยะเวลา 4 ปี นับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป เพื่อดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครปากเกร็ด ภายใต้ระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยยึดถือนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) นโยบาย Thailand 4.0 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนนทบุรี ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดนนทบุรี เป็นหลักในการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาที่สอดคล้องกับปัญหาในเขตพื้นที่ รวมทั้งความต้องการในการพัฒนาทุก ๆ ด้าน โดยมุ่งเน้น การสานต่อภารกิจที่ได้ดำเนินการไว้ให้ต่อเนื่อง และพร้อมที่จะพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา เทศบาลนครปากเกร็ดได้เจริญและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว มีธุรกิจ อุตสาหกรรม พาณิชยกรรมเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งทำให้มีบ้านจัดสรรและคอนโดมิเนียมเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก พร้อมกับการขยายตัวของหน่วยงานภาครัฐเข้ามาอยู่ในพื้นที่ ทำให้มีสภาพเป็นชุมชนเมืองขนาดใหญ่ มีประชากรและประชากรแฝงที่เข้ามาประกอบอาชีพเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งกระผมตระหนักดีว่า ภายใต้ความเจริญเติบโตของชุมชนเมืองดังกล่าว มีปัญหาที่รอการแก้ไขและพัฒนาอยู่มากมาย ดังนั้น ในช่วง 4 ปีต่อไปนี้ กระผมและคณะผู้บริหารจึงได้กำหนดแนวนโยบาย ในการพัฒนาเทศบาลนครปากเกร็ดเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เทศบาลนครปากเกร็ดเป็นนครแห่งความสุขสำหรับการอยู่อาศัย มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัยจากมลพิษ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแหล่งการศึกษาที่ได้มาตรฐาน รักษาประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของชุมชนที่เข้มแข็งและการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลนครปากเกร็ด

สามารถบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กล่าวข้างต้น กระผมและคณะผู้บริหารจึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารไว้ ๗ ด้าน คือ

1. นโยบายเร่งด่วน
2. นโยบายปรับปรุงฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมเมือง
3. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
4. นโยบายการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
5. นโยบายพัฒนาระบบการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน
6. นโยบายการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน
7. นโยบายการบริหารจัดการที่ดี

โดยมีแนวทางในการพัฒนาตามนโยบายแต่ละด้าน ดังนี้

1. นโยบายเร่งด่วน

เพื่อตอบสนองนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ได้แก่ การเกิดทุนสถาบันพระมหากษัตริย์ การส่งเสริมความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนจากสาธารณภัย ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในสถานการณ์ปัจจุบัน สร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามขนาดของประชากร การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2. นโยบายปรับปรุงฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมเมือง

เพื่อพัฒนาพื้นที่ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดให้เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยชั้นนำ ที่มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สดใส และปลอดภัยจากมลพิษ โดยเร่งรัดการพัฒนาระบบป้องกันน้ำท่วมในพื้นที่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา การก่อสร้างเขื่อนกันน้ำเซาะและป้องกันการพังทลายของตลิ่ง ปรับปรุงระบบระบายน้ำในชุมชนที่ประสบปัญหาน้ำท่วมขัง แก้ไขปัญหาน้ำเน่าเสีย โดยส่งเสริมความร่วมมือของชุมชนในการดูแลรักษาคลองสาธารณะ พัฒนาต่อยอดโครงการก่อสร้างปรับปรุงโรงปรับปรุงคุณภาพน้ำโชน 1 ศรีสมานในพื้นที่ตำบลบ้านใหม่ และโครงการก่อสร้างศูนย์บริหารจัดการคุณภาพน้ำเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อรองรับปริมาณน้ำเสียที่เพิ่มขึ้นและเป็นพื้นที่น้ำร่อง ในการพัฒนาคุณภาพน้ำที่ใช้แล้วก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ

ด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์เมือง สร้างบรรยากาศ สะอาด สดใส ลดภาวะโลกร้อน รณรงค์ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งภายในและภายนอกองค์กร พัฒนาสวนสมเด็จพระศรีนครินทร์ นนทบุรี สวนสาธารณะและพื้นที่สีเขียวบริเวณถนนแจ้งวัฒนะถนนศรีสมาน และทำน้ำปากเกร็ดอย่างต่อเนื่อง ให้ประชาชนมีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน การปรับปรุงระบบการจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพ ลดปริมาณขยะตกค้างในชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาโดยการคัดแยกขยะ และการจัดการขยะอย่างเป็นระบบตามกระบวนการ 4Rs ประหยัด

พลังงาน ใช้หลอดไฟฟ้าสาธารณะแบบ LED เพื่อประหยัดพลังงาน และเพิ่มอายุการใช้งาน เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เลือกใช้สินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3. นโยบายการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

เพื่อยกระดับให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านการสาธารณสุข และสวัสดิการสังคม รวมทั้งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยการส่งเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัย จัดบริการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค เชิงรุกในชุมชน และโรงเรียนอย่างทั่วถึง พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการป้องกัน การควบคุม การแพร่และการระงับการระบาดของโรคติดต่อ หรือสร้างภูมิคุ้มกันโรคให้กับประชาชน ด้วยการฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งเสริมการดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อม และพัฒนาตลาดสะอาด ปลอดภัยตามมาตรฐานของกรมอนามัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน จัดทำฐานข้อมูลเฉพาะกลุ่มเพื่อพัฒนาบริการ เตรียมความพร้อมผู้สูงอายุ เจริญ การบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพและหลักประกันรายได้ผู้สูงอายุ

ให้บริการและส่งเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพเฉพาะกลุ่ม และการให้ความรู้ด้านสวัสดิการสังคม จัดตั้งศูนย์กีฬาสำหรับผู้สูงอายุ เยาวชนและประชาชนทั่วไป มีระบบการแพทย์ฉุกเฉินให้บริการรถพยาบาลเคลื่อนที่รับ - ส่ง ถึงบ้าน และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของโรงพยาบาลภาครัฐ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยพัฒนาระบบปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพรวดเร็ว และเหมาะสมกับพื้นที่ จัดให้มีเรือยนต์เฉพาะการสำหรับตรวจการณ์และดับเพลิงทางน้ำสำหรับชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน

4. นโยบายการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

เพื่อเป็นแหล่งการศึกษาชั้นดีสำหรับเยาวชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด โดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษาของสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เสริมสร้างพัฒนาการทางอารมณ์และสังคมผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ นอกห้องเรียนที่หลากหลายและเหมาะสมตามวัย พัฒนาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดสู่โรงเรียนชั้นนำระดับโรงเรียนสาธิต ส่งเสริมการศึกษาภาษาต่างประเทศด้วยโปรแกรม MEP (Mini English Program) เพื่อพัฒนานำไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้

ด้านการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม โดยให้ความสำคัญต่อการจัดงานประเพณีประจำชาติและท้องถิ่น รวมทั้ง งานเฉลิมฉลองในโอกาสสำคัญของสถาบันชาติและพระมหากษัตริย์ โดยเน้นการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย-มอญ การดักบาตรพระสงฆ์ทางเรือ ให้เยาวชนได้อนุรักษ์และเรียนรู้ ควบคู่กับการส่งเสริมการแสดงศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยตามสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดยให้ความร่วมมือกับกลุ่มผู้ค้าบริเวณตลาดเก่าริมน้ำปากเกร็ดในการฟื้นฟูและอนุรักษ์วิถีการดำเนินชีวิตของชุมชนดั้งเดิม รวมทั้ง การพัฒนาพื้นที่บริเวณทำน้ำปากเกร็ดให้สวยงาม และเป็นเส้นทางสัญจรของนักท่องเที่ยว สนับสนุนวัดที่ตั้งอยู่ริมแม่น้ำในการปรับปรุงภูมิทัศน์ ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติกิจทางศาสนาและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ทำบุญไหว้พระ จัดสถานที่สำหรับค้าขายสินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่น สินค้า OTOP ให้กับประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาชุมชน โรงเรียน วัด มัสยิด ศาลเจ้า และสถานพยาบาล เพื่อเสริมศักยภาพในการดูแลและพัฒนาการบริการประชาชน

5. นโยบายพัฒนาระบบการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อพัฒนาและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงโครงข่ายการคมนาคม ระหว่างพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ดกับกรุงเทพมหานครและท้องถิ่นใกล้เคียง ปรับปรุงถนนสาธารณะให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก หรือถนนแอสฟัลท์ติกคอนกรีตพร้อมวางระบบระบายน้ำ ปรับปรุงสะพาน ทางเดินเท้า สะพานทางเดินเท้าในชุมชน เพิ่มเส้นทางเลียย ทางลัดเพื่อบรรเทาปัญหาการจราจรติดขัดให้กับประชาชน และมีระบบตรวจสอบสภาพการจราจรผ่านทางโทรศัพท์มือถือ รวมทั้ง การติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV บริเวณถนนสายหลักจุดเสี่ยงต่าง ๆ และขยายพื้นที่ไปในชุมชนภายในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด

นโยบายทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวข้างต้นจะประสบความสำเร็จ บรรลุผลสำเร็จดังที่ระดมได้ตั้งเป้าหมายไว้ ก็โดยอาศัยนโยบายสำคัญอีก 2 ประการ ซึ่งถือเป็นรากฐานของการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันระหว่างภาคประชาชนกับ ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด

6. นโยบายการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน

เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น โดยการรณรงค์ให้ประชาชนได้เห็นความสำคัญของการใช้สิทธิในการเลือกตั้งทุกระดับ และการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล โดยบูรณาการแผนงาน/โครงการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของชุมชน ร่วมกับแผนพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นและประชาชนในชุมชน เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้แก่ชุมชน ภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้โดยสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนชุมชนเมือง กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพและ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ให้แก่ กลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน

7. นโยบายการบริหารจัดการที่ดี

เพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดสามารถดำเนินงานตามนโยบายและจัดบริการสาธารณะ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้แก่ประชาชนได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว ทัวถึง โปร่งใส คุ่มค่า และตรวจสอบได้ ผ่านศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เทศบาลนครปากเกร็ด เว็บไซต์จังหวัด และเว็บไซต์เทศบาลนครปากเกร็ด

ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ E-Service พัฒนาการบริการที่ดีสู่ระบบดิจิทัลที่ทันสมัย อาทิ จอควิทำบัตรประจำตัวประชาชน ตรวจสอบ PM 2.5 พัฒนาระบบ Call Center เชื่อมโยงการบริการข้อมูลข่าวสาร และการร้องเรียนร้องทุกข์ การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ ข้อมูลแผนที่ภาษี เพื่อพัฒนาการจัดเก็บรายได้ข้อมูลด้านการช่างและผังเมือง ข้อมูลด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยพัฒนาไปสู่เมืองอัจฉริยะทางด้านความปลอดภัยเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน โดยกำหนดนโยบาย/แผนงาน/มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกระดับอย่างชัดเจน เพื่อปรับเปลี่ยนหน่วยงานให้ทันสมัยตามนโยบาย Thailand 4.0 โดยส่งเสริมการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ รวมทั้ง การสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ แต่การที่จะทำให้นโยบายของกรมสัมฤทธิ์ผลที่ต้องการนั้น ก็คงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ จากท่านสมาชิกสภาเทศบาลนครปากเกร็ด พนักงานเทศบาล เจ้าหน้าที่ของเทศบาลทุกท่าน รวมถึงประชาชนได้ช่วยกันสนับสนุน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรทัย ทวีระวงษ์ (2557) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี และเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรภายในองค์กรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ และระดับการศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน พนักงานจ้างและผู้นำชุมชนในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 287 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี มีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการมีส่วนร่วมและหลักความเสมอภาค อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนหลักประสิทธิภาพ หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติ

ธรรม และหลักมุ่งฉันทามติ อยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรภายในองค์กรที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่าง ส่วนบุคลากรภายในองค์กรที่มีอายุ ตำแหน่ง และรายได้ต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรภายในที่มีอายุ ตำแหน่ง และรายได้ มีรายคู่ที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทดสอบรายคู่ที่ไม่ความสัมพันธ์ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธัญวภาณูจน์ คำมูล (2559) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลข้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และศึกษาแนวทางการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลข้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และบุคลากร ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 85 คน และประชาชนชุมชน จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 95 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลข้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 5 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีเพียง 1 ด้าน คือด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนแนวทางการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลข้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ เห็นว่าการสร้างธรรมาภิบาลภายในองค์กรนั้น ควรได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นคณะผู้บริหาร บุคลากรภายในเทศบาล ประชาชนชุมชน และประชาชนทั่วไป และมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ข้อเสนอแนะคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของธรรมาภิบาล โดยให้บุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญและยึดถือปฏิบัติในเรื่องของธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน และเพื่อให้ประชาชนเกิดความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลมากขึ้น

นิภารัตน์ กระจุดเงิน (2560) ทำวิจัยเรื่อง ผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบล อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบล อำเภอเมืองปทุมธานี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและโครงสร้างองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบล อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงปฏิบัติงาน

ตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบล อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 129 คน ด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลหลักหก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ หลักความโปร่งใส รองลงมาคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อ หลักความคุ้มค่า และหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ 2) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร และโครงสร้างองค์การ กับผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบล อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบล อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ผู้บริหารควรนำปัจจัยการบริหารงานมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยการกำหนดปริมาณของบุคลากรที่เพียงพอเหมาะสมกับขนาดขององค์การ มีการนำวัสดุและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีระบบขั้นตอนในการเบิกจ่ายงบประมาณที่ชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการกำหนดภารกิจหน้าที่การแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน ซึ่งทุกคนสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าขององค์กร

ชาญยุทธ พวงกำหยาด (2560) ทำวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของเทศบาลในพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของเทศบาลในพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง 1 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของของเทศบาลในพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง 1 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของของเทศบาลในพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง 1 4) ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของของเทศบาลในพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง 1 5) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของของเทศบาลในพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานของเทศบาลในพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง 1 จำนวน 338 คน ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติเบื้องต้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายคือ นายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาล แห่งละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 16 คน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยจากแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับธรรมาภิบาลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติทั้ง 10 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านการวางแผน ด้าน

สภาพแวดล้อม ด้านการประเมินผล ด้านองค์กร/หน่วยงาน ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ที่สามารถทำนายความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ได้แก่ ปัญหาด้านนโยบาย ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาการขาดความร่วมมือกันของทุกภาคส่วน ปัญหาการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล ปัญหาด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานและปัญหาด้านผู้บริหารของเทศบาล

พระอนุเทพ สุทธิญาโน (นิยมเกล้า) (2563) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยใช้วิธีระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 396 คน และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานค่าที่ t-test (Independent variables) ค่าเอฟ F-test (One way ANOVA) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและผู้นำชุมชนในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ รวมผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 8 คน โดยใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา (Category) พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หลักความคุ้มค่าและหลักความรับผิดชอบ รองลงมาคือ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใสและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หลักนิติธรรมและหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ พบว่าประชาชนที่มีเพศ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุและสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

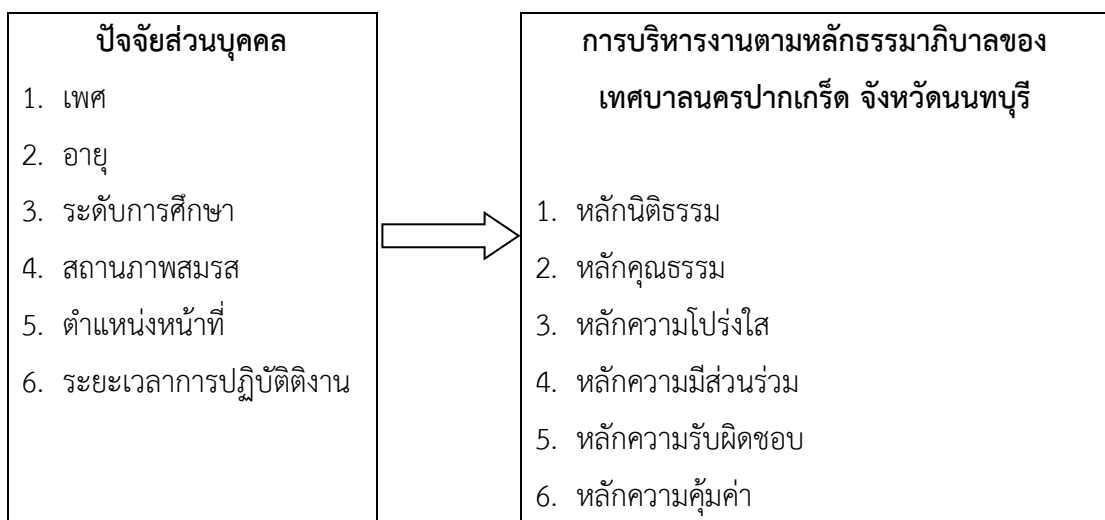
ศิรประภา พัดลม (2564) ทำวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อ 1) ศึกษาการนำ หลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ประชากรที่ศึกษาได้แก่ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบ สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ วิเคราะห์ข้อมูลบรรยายเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า 1) การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหาร จัดการของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านเรียงตามลำดับไว้ดังนี้ หลักประสิทธิภาพ หลักการมีส่วนร่วม หลักความเสมอภาค หลักความ โปร่งใส หลักนิติธรรม หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิผล หลักการกระจายอำนาจ หลักมุ่งเน้น ฉันทามติ และหลักการรับผิดชอบ ตามลำดับ 2) ปัญหาและอุปสรรค การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน 1) หลักการตอบสนองในการให้บริการ ประชาชน เช่น การชำระภาษี การขออนุญาตต่าง ๆ บางภารกิจไม่สามารถทำผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ได้ประชาชนจึงต้องเดินทางมาติดต่อด้วยตนเอง ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการรับบริการ 2) หลักการมีส่วนร่วม ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าประชาคม ทำให้การแสดงความคิดเห็นถึง ประเด็น ปัญหาและความต้องการของประชาชนส่วนน้อย 3) หลักการกระจายอำนาจ การถ่ายโอน อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานบางภารกิจ ผู้บริหารยังไม่ได้มีการถ่ายโอนอำนาจให้กับ ผู้ปฏิบัติงานจึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ไม่คล่องตัวจึงไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในการ ให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องมีการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน 4) หลัก ความเสมอภาค เกิดจากความสนิทสนม พวักพ้องและความเกรงใจ ทำให้การปฏิบัติงานต่อกันไม่มี ความเสมอภาค การบริหารงานซึ่งมาจากคนละฝ่ายคนละพวก ก็จะได้รับบริการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน อีกทั้งยังมีการกีดกันเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว จึงทำให้การปฏิบัติต่อกันไม่เสมอภาค 5) หลักมุ่งเน้น ฉันทามติ ไม่ปฏิบัติตามเสียงข้างมากและข้อตกลง จึงขัดต่อกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติ ซึ่งต้องมีการหาข้อยุติร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

วุฒิสักดิ์ เพียรจิตร (2564) ทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลหมอนนาง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อ ศึกษาระดับความคิดเห็นและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลตำบลหมอนนาง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และจำนวนครั้งที่เคยใช้บริการ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ ประชาชนที่เป็นตัวแทนครัวเรือนใน

เขตเทศบาลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวและใช้ LSD เพื่อทดสอบว่าตัวแปรใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลหมอนนาง ในภาพรวมแล้วทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม และสุดท้ายคือด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลหมอนนาง พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และจำนวนครั้งที่เคยใช้บริการ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลหมอนนาง ไม่แตกต่างกัน

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” ผู้ได้นำแนวคิดมาจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งได้กำหนดสาระสำคัญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและหลักการบริหารราชการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุขและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนมาใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงานต่าง ๆ ของเทศบาล ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล สำนักคลัง สำนักช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน และกองการเจ้าหน้าที่ โดยปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ทั้งหมด จำนวน 1,167 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรคำนวณกลุ่ม ประชากรที่รู้จำนวนประชากร (Finite Population) ตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 125) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05

$$\begin{aligned} \text{เมื่อ } N &= 1,167 \\ e &= 0.05 \\ \text{แทนค่าในสูตรจะได้} \\ n &= \frac{1,167}{1 + (1,167 \times (0.05)^2)} \\ n &= 297.78 \end{aligned}$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297.78 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการปัดเศษตัวเลขขึ้นอีกลำดับคือกลุ่มตัวอย่างที่ 298 คน

ผู้วิจัยคำนวณแบบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของเทศบาลนครนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 10 หน่วยงาน ตามหลักสัดส่วนความน่าจะเป็น (Probability Proportionate to Size) และแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรของเทศบาลนครนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยการสุ่มแบบง่าย ดังนี้

$$\frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรของเทศบาลนครนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของเทศบาลนครนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่ใช้ในการวิจัย แยกตามจำนวน 10 หน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักปลัดเทศบาล	155	40
2. สำนักคลัง	132	33
3. สำนักช่าง	264	67
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	359	92
5. กองการศึกษา	122	31
6. กองสวัสดิการสังคม	26	7
7. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	38	10
8. กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	43	11
9. กองการเจ้าหน้าที่	25	6
10. หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1
รวม	1,167	298

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้พัฒนาขึ้นผ่านการศึกษานแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับข้อคำถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และนำข้อคำถามที่ได้มาปรับให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Multiple choices) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก สำนักงานส่วนกลาง ได้แก่

- | | |
|-------------------------|-------------|
| 1 ด้านหลักนิติธรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 2 ด้านหลักคุณธรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 3 ด้านหลักความโปร่งใส | จำนวน 5 ข้อ |
| 4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม | จำนวน 5 ข้อ |
| 5 ด้านหลักความรับผิดชอบ | จำนวน 5 ข้อ |
| 6 ด้านหลักความคุ้มค่า | จำนวน 5 ข้อ |

เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวมีจำนวนทั้งหมด 30 ข้อ ในแต่ละคำถาม มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

4	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	หมายถึง	เห็นด้วย
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 คำถามความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.3.1 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ การหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ผู้ศึกษาได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สิริพัฒน์ ลาภจิตร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

3. ดร. สุรัชย์ วัฒนจันทร์ ผู้อำนวยการสถานฝึกอบรมรักษาความปลอดภัยเจเอสซี

พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence: IOC) สร้างคำถามแต่ละข้อ ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปใช้ในแบบสอบถาม ส่วนข้อใดที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ในการวิจัยครั้งนี้ผลรวมของค่า IOC มีค่าเท่ากับเท่ากับ 1.00

3.3.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำเครื่องมือที่ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว นำไปทดลอง (Try-out) กับกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 ชุด โดยทำการทดสอบกับบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและภาษาที่ใช้ แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.99 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์รับได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

3.4.1 ผู้ศึกษาได้ลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ณ เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

3.4.2 หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่แจกไปได้ครบถ้วนแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ลงบันทึกข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนครบถ้วน ทำการลงบันทึกข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

3.6.2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 การทดสอบสมมติฐานระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดย t-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบคือ ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สังกัด และอายุงาน กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี “Scheffé” โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยโดยการแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้จำนวน 298 คน 6 ด้าน ดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 สรุปผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	หมายถึง	จำนวนประชากร
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	หมายถึง	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน (t-Distribution)
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน (F-Distribution)
SS	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Mean of Square)
P	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
Df	หมายถึง	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 298 คน และได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 298 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	91	30.50
หญิง	207	69.50
รวม	298	100.00
อายุ		
20-30 ปี	56	18.80
31-40 ปี	104	34.90
41-50 ปี	101	33.90
51 ปี ขึ้นไป	37	12.40
รวม	298	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	66	22.10
ปริญญาตรี	194	65.10
สูงกว่าปริญญาตรี	38	12.80
รวม	298	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	138	46.30
สมรส	145	48.70
หม้าย/หย่าร้าง	15	5.00
รวม	298	100.00
ตำแหน่งหน้าที่		
พนักงานเทศบาล	125	41.90
ลูกจ้างประจำ	6	2.00
พนักงานตามภารกิจ	144	48.30
พนักงานจ้างทั่วไป	23	7.70
รวม	298	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1 – 5 ปี	111	37.20
6 – 10 ปี	76	25.20
11 – 15 ปี	49	16.40
16 ปีขึ้นไป	62	20.80
รวม	298	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 298 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คิดเป็นร้อยละ 69.50 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 มีตำแหน่งหน้าที่พนักงานตามภารกิจ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม

(n=298)

ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.46	0.60	มาก	6
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.51	0.53	มาก	3
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.50	0.55	มาก	5
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.52	0.56	มาก	2
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.51	0.55	มาก	4
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.54	0.53	มาก	1
รวม	3.51	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.51$, $SD=0.54$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.54$, $SD=0.53$) รองลงมา ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.52$, $SD=0.55$) ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.51$, $SD=0.53$) ด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.51$, $SD=0.55$) ด้านหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.50$, $SD=0.55$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.46$, $SD=0.60$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักนิติธรรม

(n=298)

ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดแจ้งให้ทราบถึงข้อมูลการให้บริการต่าง ๆ	3.44	0.63	มาก	4
2. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการแจ้งขั้นตอนการปฏิบัติงานของตนในแต่ละวัน	3.42	0.65	มาก	5
3. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดแจ้งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทำงานด้านต่าง ๆ	3.45	0.61	มาก	3
4. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดยึดหลักปฏิบัติงานที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการปกครองส่วนท้องถิ่น	3.51	0.64	มาก	1
5. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของประชาชน	3.50	0.60	มาก	2
รวม	3.46	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.46$, $SD=0.60$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดยึดหลักปฏิบัติงานที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.51$, $SD=0.64$) รองลงมาผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของประชาชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}=3.50$, $SD=0.60$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการแจ้งขั้นตอนการปฏิบัติงานของตนในแต่ละวัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.42$, $SD=0.65$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักคุณธรรม

(n=298)

ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย	3.53	0.57	มาก	2
2. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดปฏิบัติงานด้วยความสุจริต	3.48	0.58	มาก	4
3. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการตอบสนองความต้องการของคนภายในหน่วยงาน และประชาชน	3.52	0.55	มาก	3
4. เมื่อผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดกระทำความผิดทางวินัย จะถูกสอบสวนและพิจารณาโทษด้วยความเป็นธรรม	3.56	0.54	มาก	1
5. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดไม่เคยถูกร้องเรียนจากประชาชนที่มาติดต่อราชการ	3.44	0.62	มาก	5
รวม	3.51	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.51$, $SD=0.53$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า เมื่อผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดกระทำความผิดทางวินัย จะถูกสอบสวนและพิจารณาโทษด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.56$, $SD=0.54$) รองลงมาผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}=3.53$, $SD=0.57$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดไม่เคยถูกร้องเรียนจากประชาชนที่มาติดต่อราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.44$, $SD=0.62$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความโปร่งใส

(n=298)

ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดเปิดเผยข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำคัญ ที่บุคลากรภายในเทศบาล/ประชาชนควรรู้ เช่น งบประมาณ ข้อบังคับ ข้อมูลการจัดซื้อ-จัดจ้าง	3.55	0.55	มาก	1
2. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการนำเสนอ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ด้วยวิธีและรูปแบบต่าง ๆ เช่น เสียงตามสาย ปัดประกาศ ประชุมชี้แจง	3.49	0.58	มาก	4
3. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร และมีระบบให้บุคลากร/ ประชาชนเข้าถึงการรับรู้ข่าวสารได้	3.54	0.57	มาก	2
4. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดดำเนินการจัดซื้อ-จัดจ้าง โดยปฏิบัติตามกฎหมายและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม	3.50	0.58	มาก	3
5. สามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดได้	3.45	0.65	มาก	5
รวม	3.50	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.50$, $SD=0.55$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดเปิดเผยข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำคัญ ที่บุคลากรภายในเทศบาล/ประชาชนควรรู้ เช่น งบประมาณ ข้อบังคับ ข้อมูลการจัดซื้อ-จัดจ้าง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.55$, $SD=0.55$) รองลงมาผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร และมีระบบให้บุคลากร/ ประชาชนเข้าถึงการรับรู้ข่าวสารได้ มี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}=3.54$, $SD=0.57$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.45$, $SD=0.65$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักการมีส่วนร่วม

(n=298)

ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลากรภายในเทศบาล	3.50	0.58	มาก	4
2.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดรับทราบและรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไป	3.49	0.58	มาก	5
3.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการตอบสนองและนำข้อคิดเห็นที่รับฟังมาใช้ ตัดสินใจ หรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.55	0.57	มาก	1
4.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดสนับสนุนการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน	3.53	0.55	มาก	2
5.บุคลากรในเทศบาลและประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน/โครงการต่าง ๆ	3.51	0.55	มาก	3
รวม	3.52	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.52$, $SD=0.55$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการตอบสนองและนำข้อคิดเห็นที่รับฟังมาใช้ตัดสินใจ หรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.55$, $SD=0.57$) รองลงมาผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดสนับสนุนการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}=3.53$, $SD=0.55$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดรับทราบและรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.48$, $SD=0.58$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ

(n=298)

ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ชัดเจน	3.51	0.55	มาก	3
2. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีความสามัคคีและร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	3.49	0.58	มาก	5
3. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีกระบวนการทำงานอย่างมีระบบ	3.53	0.56	มาก	1
4. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการวางแผนการทำงาน จึงทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.52	0.55	มาก	2
5. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน	3.51	0.55	มาก	3
รวม	3.51	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.51$, $SD=0.55$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีกระบวนการทำงานอย่างมีระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.53$, $SD=0.56$) รองลงมาผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด มีการวางแผนการทำงาน จึงทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}=3.52$, $SD=0.55$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีความสามัคคีและร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.49$, $SD=0.58$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความคุ้มค่า

(n=298)

ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการติดตามและประเมินผลการทำงานภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	3.52	0.55	มาก	4
2. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีความเต็มใจ และตั้งใจในการปฏิบัติงาน	3.57	0.54	มาก	2
3. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดจัดสรรงบประมาณพัฒนาจังหวัดครอบคลุมทุกด้าน	3.50	0.58	มาก	5
4. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า	3.53	0.55	มาก	3
5. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณตรงกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน	3.59	0.54	มาก	1
รวม	3.54	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.54$, $SD=0.53$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณตรงกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.59$, $SD=0.54$) รองลงมาผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีความเต็มใจ และตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}=3.57$, $SD=0.54$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดจัดสรรงบประมาณพัฒนาจังหวัดครอบคลุมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.50$, $SD=0.58$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามเพศ

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	เพศ				t	Sig
	ชาย (n =91)		หญิง (n=207)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.53	0.56	3.43	0.61	1.29	0.58
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.55	0.51	3.49	0.54	1.03	0.32
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.56	0.55	3.48	0.55	1.23	0.64
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.57	0.55	3.49	0.55	1.16	0.58
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.56	0.53	3.48	0.55	1.18	0.20
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.59	0.49	3.51	0.54	1.25	0.17
รวม	3.56	0.52	3.48	0.55	1.22	0.39

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามอายุ

การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	อายุ							
	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปี ขึ้นไป	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.42	0.55	3.30	0.59	3.30	0.61	3.27	0.71
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.45	0.55	3.34	0.50	3.32	0.54	3.34	0.57
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.45	0.59	3.36	0.52	3.34	0.58	3.37	0.60
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.48	0.56	3.37	0.52	3.34	0.58	3.37	0.59
5. ด้านหลักความ รับผิดชอบ	3.46	0.56	3.37	0.52	3.36	0.56	3.34	0.57
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.46	0.56	3.36	0.52	3.35	0.56	3.34	0.57
รวม	3.45	0.55	3.35	0.52	3.33	0.55	3.34	0.59

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงที่สุด ($\bar{X}=3.45$, $SD=0.55$) รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีอายุ 31-45 ปี ($\bar{X}=3.35$, $SD=0.52$) ผู้ที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นลำดับต่อมา ($\bar{X}=3.34$, $SD=0.59$) และบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.33$, $SD=0.55$)

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ

การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.158	3	.386	1.054	.369
	ภายในกลุ่ม	107.673	294	.366		
	รวม	108.831	297			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.368	3	.123	.423	.736
	ภายในกลุ่ม	85.309	294	.290		
	รวม	85.677	297			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	.510	3	.170	.544	.652
	ภายในกลุ่ม	91.883	294	.313		
	รวม	92.394	297			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.781	3	.260	.843	.471
	ภายในกลุ่ม	90.854	294	.309		
	รวม	91.635	297			
5. ด้านหลักความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.694	3	.231	.762	.516
	ภายในกลุ่ม	89.273	294	.304		
	รวม	89.966	297			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	.542	3	.181	.637	.592
	ภายในกลุ่ม	83.362	294	.284		
	รวม	83.904	297			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.643	3	.214	.721	.540
	ภายในกลุ่ม	87.397	294	.297		
	รวม	88.040	297			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.27	0.58	3.33	0.58	3.37	0.73
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.32	0.55	3.35	0.52	3.43	0.58
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.31	0.59	3.37	0.55	3.49	0.59
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.32	0.57	3.39	0.55	3.45	0.58
5. ด้านหลักความ รับผิดชอบ	3.35	0.57	3.37	0.53	3.47	0.59
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.34	0.57	3.37	0.53	3.47	0.58
รวม	3.32	0.56	3.36	0.53	3.45	0.59

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงที่สุด ($\bar{X}=3.45$, $SD=0.59$) รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=3.36$, $SD=0.53$) และบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.32$, $SD=0.56$)

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.211	2	.106	.287	.751
	ภายในกลุ่ม	108.620	295	.368		
	รวม	108.831	297			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.574	2	.287	.994	.371
	ภายในกลุ่ม	85.104	295	.288		
	รวม	85.677	297			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	.773	2	.386	1.244	.290
	ภายในกลุ่ม	91.621	295	.311		
	รวม	92.394	297			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.431	2	.216	.697	.499
	ภายในกลุ่ม	91.204	295	.309		
	รวม	91.635	297			
5. ด้านหลักความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.782	2	.391	1.294	.276
	ภายในกลุ่ม	89.184	295	.302		
	รวม	89.966	297			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	.644	2	.322	1.141	.321
	ภายในกลุ่ม	83.260	295	.282		
	รวม	83.904	297			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.539	2	.269	.908	.404
	ภายในกลุ่ม	87.501	295	.297		
	รวม	88.040	297			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	สถานภาพสมรส					
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.55	0.56	3.38	0.64	3.48	0.46
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.57	0.51	3.44	0.55	3.54	0.48
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.58	0.52	3.43	0.59	3.58	0.48
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.59	0.51	3.44	0.59	3.52	0.48
5. ด้านหลักความ รับผิดชอบ	3.59	.51	3.43	.57	3.53	0.51
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.62	0.49	3.45	0.56	3.57	0.48
รวม	3.58	0.50	3.43	0.57	3.54	0.47

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงสุด ($\bar{X}=3.58$, $SD=0.50$) รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ($\bar{X}=3.54$, $SD=0.47$) และบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.43$, $SD=0.57$)

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส

การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.017	2	1.008	2.785	.063
	ภายในกลุ่ม	106.814	295	.362		
	รวม	108.831	297			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.187	2	.594	2.072	.128
	ภายในกลุ่ม	84.490	295	.286		
	รวม	85.677	297			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	1.644	2	.822	2.672	.071
	ภายในกลุ่ม	90.749	295	.308		
	รวม	92.394	297			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.530	2	.765	2.505	.083
	ภายในกลุ่ม	90.105	295	.305		
	รวม	91.635	297			
5. ด้านหลักความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.810	2	.905	3.028	.050
	ภายในกลุ่ม	88.156	295	.299		
	รวม	89.966	297			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	2.083	2	1.042	3.755*	.025
	ภายในกลุ่ม	81.821	295	.277		
	รวม	83.904	297			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.688	2	.844	2.883	.058
	ภายในกลุ่ม	86.352	295	.293		
	รวม	88.040	297			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.62	3.45	3.57
โสด	3.62	-	0.17*	0.54
สมรส	3.45	-	-	0.11
หม้าย/หย่าร้าง	3.57	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส จำนวน 1 คู่ ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความคุ้มค่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนี้

คู่ที่ 1 สถานภาพโสด กับ สถานภาพสมรส



ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ตำแหน่งหน้าที่							
	พนักงานเทศบาล		ลูกจ้างประจำ		พนักงานตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.33	0.60	3.13	0.77	3.32	0.60	3.30	0.62
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.37	0.52	3.33	0.51	3.34	0.53	3.33	0.65
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.39	0.54	3.43	0.49	3.36	0.57	3.31	0.68
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.39	0.53	3.33	0.51	3.38	0.56	3.32	0.65
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.40	0.54	3.33	0.51	3.36	0.54	3.33	0.65
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.40	0.54	3.33	0.51	3.36	0.54	3.34	0.65
รวม	3.38	0.53	3.31	0.52	3.35	0.54	3.32	0.64

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงสุด ($\bar{x}=3.38$, $SD=0.53$) รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ ($\bar{x}=3.35$, $SD=0.54$) ผู้ที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นลำดับต่อมา ($\bar{x}=3.32$, $SD=0.64$) และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่ำที่สุด ($\bar{x}=3.31$, $SD=0.52$)

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.374	3	.125	.338	.798
	ภายในกลุ่ม	108.457	294	.369		
	รวม	108.831	297			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.384	3	.128	.441	.724
	ภายในกลุ่ม	85.294	294	.290		
	รวม	85.677	297			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	.490	3	.163	.522	.667
	ภายในกลุ่ม	91.904	294	.313		
	รวม	92.394	297			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.196	3	.065	.210	.889
	ภายในกลุ่ม	91.439	294	.311		
	รวม	91.635	297			
5. ด้านหลักความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.593	3	.198	.650	.583
	ภายในกลุ่ม	89.373	294	.304		
	รวม	89.966	297			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	.532	3	.177	.626	.599
	ภายในกลุ่ม	83.372	294	.284		
	รวม	83.904	297			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.368	3	.123	.411	.745
	ภายในกลุ่ม	87.672	294	.298		
	รวม	88.040	297			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน							
	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.28	0.67	3.33	0.49	3.36	0.51	3.34	0.67
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.34	0.58	3.35	0.47	3.34	0.49	3.39	0.56
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.35	0.61	3.38	0.50	3.36	0.54	3.41	0.57
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.37	0.60	3.37	0.49	3.41	0.54	3.40	0.57
5. ด้านหลักความ รับผิดชอบ	3.36	0.59	3.37	0.50	3.35	0.50	3.42	0.57
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.36	0.59	3.38	0.49	3.35	0.51	3.42	0.57
รวม	3.34	0.59	3.37	0.48	3.36	0.50	3.40	0.57

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงที่สุด ($\bar{x}=3.40$, $SD=0.57$) รองลงมาเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นลำดับต่อมา ($\bar{x}=3.36$, $SD=0.50$) และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่ำที่สุด ($\bar{x}=3.34$, $SD=0.59$)

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.233	3	.078	.211	.889
	ภายในกลุ่ม	108.597	294	.369		
	รวม	108.831	297			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.272	3	.091	.312	.817
	ภายในกลุ่ม	85.405	294	.290		
	รวม	85.677	297			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	.310	3	.103	.330	.804
	ภายในกลุ่ม	92.083	294	.313		
	รวม	92.394	297			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.231	3	.077	.248	.863
	ภายในกลุ่ม	91.404	294	.311		
	รวม	91.635	297			
5. ด้านหลักความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.250	3	.083	.274	.844
	ภายในกลุ่ม	89.716	294	.305		
	รวม	89.966	297			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	.145	3	.048	.170	.917
	ภายในกลุ่ม	83.759	294	.285		
	รวม	83.904	297			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.209	3	.070	.233	.874
	ภายในกลุ่ม	87.831	294	.299		
	รวม	88.040	297			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่
แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 สรุปผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม/ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	30	10.07
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	268	89.93
รวม	298	100.00

จากตารางที่ 4.21 ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 298 คน พบว่า มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 89.93 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.07 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ในการปฏิบัติงานมากขึ้น
2. ควรเปิดเผยข้อมูลและชี้แจงขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. ควรมีช่องทางให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาพร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
4. ควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 298 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ F-test และ One-way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของ Scheffé ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 298 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คิดเป็นร้อยละ 69.50 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 มีตำแหน่งหน้าที่พนักงานตามภารกิจ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20

5.1.2 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (3.51) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (3.54) รองลงมา ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.52) ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.51) ด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมาก (3.51) ด้านหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.50) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก(3.46)

5.1.2.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก(3.46) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดยึดหลักปฏิบัติงานที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก(3.51) รองลงมา ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความเป็นธรรมของประชาชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก(3.50) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการแจ้งขั้นตอนการปฏิบัติงานของตนในแต่ละวัน อยู่ในระดับมาก (3.42)

5.1.2.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก(3.51) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า เมื่อผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดกระทำความผิดทางวินัย จะถูกสอบสวนและพิจารณาโทษด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.56) รองลงมาผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก (3.53) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดไม่เคยถูกร้องเรียนจากประชาชนที่มาติดต่อราชการ อยู่ในระดับมาก(3.44)

5.1.2.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก (3.50) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดเปิดเผยข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำคัญ ที่บุคลากรภายในเทศบาล/ประชาชนควรรู้ เช่น งบประมาณ ข้อบังคับ ข้อมูลการจัดซื้อ-จัดจ้าง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก(3.55) รองลงมาผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร และมีระบบให้บุคลากร/ ประชาชนเข้าถึงการรับรู้ข่าวสารได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก (3.54) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดได้ อยู่ในระดับมาก (3.45)

5.1.2.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก (3.52) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการตอบสนองและนำข้อคิดเห็นที่รับฟังมาใช้ตัดสินใจ หรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.55) รองลงมาผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดสนับสนุนการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก (3.53) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดรับทราบ และรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไป อยู่ในระดับมาก (3.48)

5.1.2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก (3.51) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีกระบวนการทำงานอย่างมีระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.53) รองลงมาผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการวางแผนการทำงาน จึงทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก (3.52) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีความสามัคคีและร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก (3.49)

5.1.2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก (3.54) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณตรงกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.59) รองลงมาผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีความเต็มใจ และตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก (3.57) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดจัดสรรงบประมาณพัฒนาจังหวัดครอบคลุมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก (3.50)

5.1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.1.3.1 เพศ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.1.3.2 อายุ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.1.3.3 ระดับการศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.1.3.4 สถานภาพสมรส การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.1.3.5 ตำแหน่งหน้าที่ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.1.3.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

5.2.1.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมากเนื่องจากผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดยึดหลักปฏิบัติงานที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จำรูญ วรรณ (2556) ธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความสมดุลขึ้นระหว่างภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคปัจเจกบุคคล และครอบครัว ภาคต่างประเทศ เพื่อที่ภาคีต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขสันติสุข อาจประกอบด้วย รัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎหรือข้อบังคับ รวมถึงกฎเกณฑ์ที่มีได้เป็นลายลักษณ์อักษรอื่น อาทิ กฎเกณฑ์ทางธรรมเนียมประเพณี ศิลธรรมหรือจริยธรรม

5.2.1.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมากเพราะเมื่อผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดทำความผิดทางวินัย จะถูกสอบสวนและพิจารณาโทษด้วยความเป็นธรรมและผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2546) หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ เป็นพลเมืองดี คือ ปฏิบัติตามฆราวาสธรรม ได้แก่ สัจจะ คือการรักษาความสัตย์ เป็นการรู้จักข่มใจตนเอง ซันติ คือความอดทนอดกลั้นและการอดออม จาคะคือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต

5.2.1.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมากเพราะผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดเปิดเผยข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำคัญ ที่บุคลากรภายในเทศบาล/ประชาชนควรรู้ เช่น งบประมาณ ข้อบังคับ ข้อมูลการจัดซื้อ-จัดจ้าง และผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร และมีระบบให้บุคลากร/ประชาชนเข้าถึงการรับรู้ข่าวสารได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปาจรีย์ วงษ์ชุ่ม (2559) สรุปว่า ธรรมาภิบาลเป็นการบริหารของภาครัฐใน

ทุกด้าน โดยความชอบธรรมโดยเน้นการใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและมีโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

5.2.1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการตอบสนองและนำข้อคิดเห็นที่รับฟังมาใช้ตัดสินใจ หรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดสนับสนุนการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2546) หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลในองค์กรทุกระดับเป็นผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงานหรือดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมสนับสนุน ติดตามและตรวจสอบองค์กรต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนพร้อมทั้งออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้บุคลากรในองค์กรถือปฏิบัติ รวมทั้งพัฒนาระบบการทำงานและบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรและประชาชน จัดทำข้อมูลแนวทางการมีส่วนร่วมในงาน ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ผู้เกี่ยวข้องและประชาชน ซึ่งจะทำการมีส่วนร่วมนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีกระบวนการทำงานอย่างมีระบบ เพราะผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการวางแผนการทำงาน จึงทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2552) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5.2.1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณตรงกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน และผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีความเต็มใจ และตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2546) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รวมทั้งการรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความยั่งยืนปฏิบัติงานอย่างประหยัดทรัพยากรประหยัดเวลาที่เหมาะสม กำหนดมาตรฐานการทำงานในหน้าที่และเป้าหมายที่ชัดเจน

5.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.2.2.1 เพศ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย ทวีระวงษ์ (2557) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรภายในองค์กรที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่าง ส่วนบุคลากรภายในองค์กรที่มีอายุ ตำแหน่ง และรายได้ต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรภายในที่มีอายุ ตำแหน่ง และรายได้ มีรายคู่ที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทดสอบรายคู่ที่ไม่ความสัมพันธ์ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2.2 อายุ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระอนุเทพ สุทธิญาณ (นิยมเกล้า) (2563) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ พบว่าเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ พบว่าประชาชนที่มีเพศ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุและสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

5.2.2.3 ระดับการศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย ทวีระวงษ์ (2557) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรภายในองค์กรที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่าง ส่วนบุคลากรภายในองค์กรที่มีอายุ ตำแหน่ง และรายได้ต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรภายในที่มีอายุ ตำแหน่ง และรายได้ มีรายคู่ที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทดสอบรายคู่ที่ไม่ความสัมพันธ์ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2.4 สถานภาพสมรส การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระอนุเทพ สุทธิญาณ (นิยมเกล้า) (2563) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ผลวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ พบว่าประชาชนที่มีเพศ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุและสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

5.2.2.5 ตำแหน่งหน้าที่ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย ทวีระวงษ์ (2557) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรภายในองค์กรที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่าง ส่วนบุคลากรภายในองค์กรที่มีอายุ ตำแหน่ง และรายได้ต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรภายในที่มีอายุ ตำแหน่ง และรายได้ มีรายคู่ที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทดสอบรายคู่ที่ไม่ความสัมพันธ์ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญยุทธ พวงกำหยาด (2560) ทำวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของเทศบาลในพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับธรรมาภิบาลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติทั้ง 10 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านการวางแผน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการประเมินผล ด้านองค์การ/หน่วยงาน ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ที่สามารถทำนายความเป็นไปได้ของมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ได้แก่ ปัญหาด้านนโยบาย ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาการขาดความร่วมมือกันของทุกภาคส่วน ปัญหาการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน

โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล ปัญหาด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานและปัญหาด้านผู้บริหารของเทศบาล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

1. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดควรมีการแจ้งขั้นตอนการปฏิบัติงานผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด เพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงานมากขึ้นและเปิดโอกาสให้มีช่องทางในการซักถามรายละเอียดในกรณีที่ไม่เข้าใจ รวมทั้งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อไม่เกิดความล่าช้า

2. เทศบาลนครปากเกร็ดควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนในพื้นที่สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดได้ พร้อมทั้งการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรและประชาชนทั่วไปในพื้นที่ได้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย

3. เทศบาลนครปากเกร็ดควรมีการจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบด้วยความโปร่งใสและให้เกิดความคุ้มค่า พร้อมทั้งสามารถตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณได้ โดยให้ประชาชนภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกรรมการด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้มีการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก นำมาปรับปรุง และนำข้อมูลมาบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- โกวิทย์ พวงงาม (2549) รายงานการวิจัยประเมินองค์ประกอบท้องถิ่นมีความเป็นเลิศด้าน **ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชน**. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล. (2565). ค้นวันที่ 6 สิงหาคม 2565, จาก www.kmutt.ac.th/sd/html/pdf/tam.pdf
- จำรูญ วรรณนา. (2556). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง**. ปัญหาพิเศษ รั ฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญยุทธ พวงกำหยาด. (2560). **การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของเทศบาลในพื้นที่ภาคกลาง ตอนล่าง 1. วารสารจันทร์เกษมสาร มหาวิทยาลัยศรีปทุม**, 23(44), 49-63.
- เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. (2566). **เกี่ยวกับเทศบาล**. ค้นเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.pakkretcity.go.th/index.php>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญภาณุจันต์ คำมูล. (2559). **การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลข้างฝือก จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นิภารัตน์ กระตุตเงิน. (2560). **ผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบล อำเภอ เมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). **การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ปาจริย์ วงษ์ชุ่ม. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับคุณภาพการให้บริการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด**. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.

- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546). เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก9 ตุลาคม 2546. 2.
- พระอนุเทพ สุทธิญาณ (นิยมเกล้า). (2563). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ราชกิจจานุเบกษา.(2542) **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542**. เล่มที่ 116, ตอนที่ 63 ง (วันที่ 10 สิงหาคม 2542).
- วุฒิสักดิ์ เพียรจิตร. (2564). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริประภา พัดลม. (2564). **การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2559). **ทิศทางการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพลส.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2546). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการปรับเปลี่ยน**. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2552). **หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพฯ: พรีเมียร์โพร.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2557). **มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อรทัย ทวีระวงษ์. (2557). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- Bartol, K. M. and Martin, D. C. (1991). **Management**. New York: McGraw-Hill.
- Bartol, K. M. and Martin, D. C. (1998). **Management**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

- Fayol, H. (1916). **General and Industrial Management**. New York: Pittnans Publishing Corporation.
- Luther, Gulick. (1977). **Notes on the Theory of Organization**. New York: Institute of Public Administration.
- Stoner, J.A. & Freeman, K.E. (1992). **Management**. 5th ed. London : Prentice-Hall.
- Straub, J. T. & Attner R. F. (1985). **Introduction to Business**. 2nd ed. Boston: Kent.
- Taylor, F.W. (1998). **Introduction to Management Science**. New Jersey: Prentice Hall.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3th ed. New York: Harper and Row Publication.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา



แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
 - ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
3. ข้อมูลที่ตอบแบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำไปใช้สำหรับการศึกษา มิได้มีเจตนาที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการกระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือให้โทษแก่ผู้ใด
4. โปรดให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถามและตอบทุกข้อคำถามตามสภาพความจริงที่ตรงตามความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาและผู้นำงานวิจัยไปใช้ต่อไป

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ โดยเป็นคำถามลักษณะที่กำหนดให้เลือกตอบ

คำชี้แจง : โปรดตอบคำถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. 20 - 30 ปี () 2. 31 - 40 ปี
() 3. 41 - 50 ปี () 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

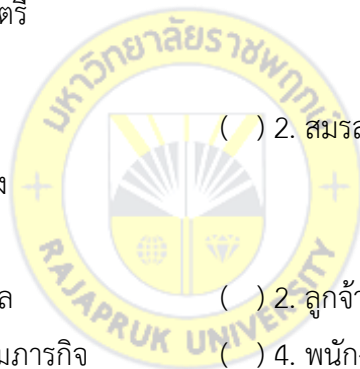
- () 1. โสด () 2. สมรส
() 3. หม้าย/ หย่าร้าง

5. ตำแหน่งหน้าที่

- () 1. พนักงานเทศบาล () 2. ลูกจ้างประจำ
() 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ () 4. พนักงานจ้างทั่วไป

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- () 1. 1 - 5 ปี () 2. 6 - 10 ปี
() 3. 11 - 15 ปี () 4. 16 ปีขึ้นไป



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับหน่วยงานหรือ
องค์กรท่านมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว

ความหมายของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง เห็นด้วย
- 4 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
หลักนิติธรรม				
1.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดแจ้งให้ทราบถึงข้อมูลการให้บริการต่าง ๆ				
2.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการแจ้งขั้นตอนการปฏิบัติงานของตนในแต่ละวัน				
3.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดแจ้งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทำงานด้านต่าง ๆ				
4.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดยึดหลักปฏิบัติงานที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการปกครองส่วนท้องถิ่น				
5.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของประชาชน				
หลักคุณธรรม				
6.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย				
7.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดปฏิบัติงานด้วยความสุจริต				

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
8.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการตอบสนองความต้องการของคนภายในหน่วยงาน และประชาชน				
9.เมื่อผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดกระทำความผิดทางวินัย จะถูกสอบสวนและพิจารณาโทษด้วยความเป็นธรรม				
10.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดไม่เคยถูกร้องเรียนจากประชาชนที่มาติดต่อราชการ				
หลักความโปร่งใส				
11.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดเปิดเผยข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำคัญ ที่บุคลากรภายในเทศบาล/ประชาชนควรรู้ เช่น งบประมาณ ข้อบังคับ ข้อมูลการจัดซื้อ-จัดจ้าง				
12.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการนำเสนอประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ด้วยวิธีและรูปแบบต่าง ๆ เช่น เสียงตามสาย ปิดประกาศ ประชุมชี้แจง				
13.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร และมีระบบให้บุคลากร/ประชาชนเข้าถึงการรับรู้ข่าวสารได้				
14.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดดำเนินการจัดซื้อ-จัดจ้าง โดยปฏิบัติตามกฎหมายและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม				
15.สามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดได้				
หลักการมีส่วนร่วม				
16.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในเทศบาล				

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
17.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดรับทราบ และรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไป				
18.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการตอบสนอง และนำข้อคิดเห็นที่รับฟังมาใช้ตัดตัดสินใจ หรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน				
19.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดสนับสนุนการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน				
20.บุคลากรในเทศบาลและประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน/โครงการต่าง ๆ				
หลักความรับผิดชอบต่อ				
21.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน				
22.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีความสามัคคี และร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้				
23.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีกระบวนการทำงานอย่างมีระบบ				
24.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการวางแผนการทำงาน จึงทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
25.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน				
หลักความคุ้มค่า				
26.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการติดตามและประเมินผลการทำงานภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ				

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
27. มีผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีความเต็มใจและตั้งใจในการปฏิบัติงาน				
28. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดจัดสรรงบประมาณพัฒนาจังหวัดครอบคลุมทุกด้าน				
29. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า				
30. ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณตรงกับความต้องการของประชาชน				

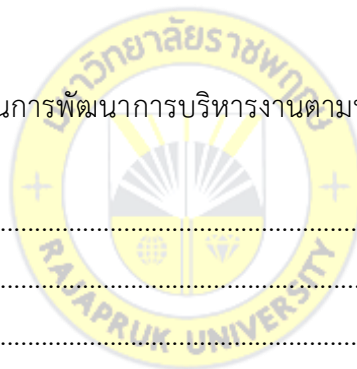
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
หลักนิติธรรม					
1.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด แจ้งให้ทราบถึงข้อมูลการ ให้บริการต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00
2.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด มีการแจ้งขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของตนในแต่ละวัน	+1	+1	+1	3	1.00
3.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด แจ้งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการ ทำงานด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00
4.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด ยึดหลักปฏิบัติงานที่เป็นไปตาม พระราชบัญญัติการปกครองส่วน ท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1.00
5.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความ ยุติธรรมของประชาชน	+1	+1	+1	3	1.00
หลักคุณธรรม					
6.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด ปฏิบัติงานเป็นไปตาม เจตนารมณ์ของกฎหมาย	+1	+1	+1	3	1.00
7.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
8.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด มีการตอบสนองความต้องการของคนภายในหน่วยงาน และประชาชน	+1	+1	+1	3	1.00
9.เมื่อผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดกระทำความผิดทางวินัย จะถูกสอบสวนและพิจารณาโทษด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00
10.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดไม่เคยถูกร้องเรียนจากประชาชนที่มาติดต่อราชการ	+1	+1	+1	3	1.00
หลักความโปร่งใส					
11.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดเปิดเผยข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำคัญ ที่บุคลากรภายในเทศบาล/ประชาชนควรรู้ เช่นงบประมาณ ข้อบังคับ ข้อมูลการจัดซื้อ-จัดจ้าง	+1	+1	+1	3	1.00
12.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการนำเสนอประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ด้วยวิธีและรูปแบบต่าง ๆ เช่น เสียงตามสาย ปิดประกาศ ประชุมชี้แจง	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
13.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร และมีระบบให้บุคลากร/ ประชาชนเข้าถึงการรับรู้ข่าวสารได้	+1	+1	+1	3	1.00
14.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดดำเนินการจัดซื้อ-จัดจ้างโดยปฏิบัติตามกฎหมายและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	3	1.00
15.สามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดได้	+1	+1	+1	3	1.00
หลักการมีส่วนร่วม					
16.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในเทศบาล	+1	+1	+1	3	1.00
17.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดรับทราบ และรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไป	+1	+1	+1	3	1.00
18.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการตอบสนองและนำข้อคิดเห็นที่รับฟังมาใช้ตัดสินใจหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00
19.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดสนับสนุนการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
20.บุคลากรในเทศบาลและประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน/โครงการต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00
หลักความรับผิดชอบ					
21.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00
22.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีความสามัคคีและร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00
23.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีกระบวนการทำงานอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	3	1.00
24.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการวางแผนการทำงาน จึงทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00
25.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีความรับผิดชอบในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
หลักความคุ้มค่า					
26.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด มีการติดตามและประเมินผลการทำงานภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00
27.มีผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีความเต็มใจ และตั้งใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00
28.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดจัดสรรงบประมาณพัฒนาจังหวัดครอบคลุมทุกด้าน	+1	+1	+1	3	1.00
29.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า	+1	+1	+1	3	1.00
30.ผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดมีการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณตรงกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน	+1	+1	+1	3	1.00

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ บุญวิเศษ
วัน เดือน ปีเกิด	2 มิถุนายน 2502
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยรามคำแหง ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, ปี พ.ศ. 2524 สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, ปี พ.ศ. 2527 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, ปี พ.ศ. 2548
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	ตำแหน่งอาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ประสบการณ์ทำงาน	- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. - เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ก.พ. - อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา - อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และ นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชื่อผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่	- ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นด้าน เกษตรอินทรีย์ในเขตพื้นที่ชายแดน จังหวัดสุรินทร์ - การสร้างสรรค์นวัตกรรมบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี - ประสิทธิภาพของการจัดการเบี่ยงชีผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี - แนวทางการเพิ่มศักยภาพชาวนาอีสานใต้เพื่อคุณภาพชีวิตที่มั่นคง - ประสิทธิภาพผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัด ชลบุรี - การจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี