



แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
Approaches for Good Governance of Subdistrict Municipalities in Mueang District
in Chumphon Province

ทัศนีย์ โสภิณ
Tassanee Sopinay

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Master of Public Administration Thesis in Urban and Rural
Community Development and Administration
Phetchaburi Rajabhat University

2554

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ แนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
ผู้วิจัย นางทัศนีย์ โสภิณ
สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล)

.....ประธานกรรมการ
(ดร.บุษราคัม สิงห์ชัย)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.เสนห์ คำแพง)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เพ็ญบัวขาว)
บัณฑิตศึกษา
ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัต กลิ่นงาม)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผู้วิจัย นางทัศนีย์ โสภิณ สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท พ.ศ. 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 2) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร และ 4) เปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 276 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนและด้านการจัดองค์การ รองลงมาคือ ด้านการประสานงานและด้านการอำนวยความสะดวก โดยปัจจัยการวางแผนและการจัดองค์การมีส่วนสำคัญในการบริหารงานของเทศบาลมากที่สุด
2. แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมา คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักการมีเหตุผล และด้านหลักความรับผิดชอบ โดยผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมในการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลมากที่สุด
3. ปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นการควบคุมงานมีความสำคัญกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล
4. กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ที่มีอายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ต่างกันมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อค้นพบจากการวิจัยคือ คณะผู้บริหารและปฏิบัติงานมีการกำหนดและวางแผนการบริหารงานองค์การ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของเทศบาลและประชาชน และมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลงานโดยสำรวจจากความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาล

Thesis Title : Approaches for Good Governance of Subdistrict Municipalities in Mueang District in Chumphon Province **Researcher :** Mrs.Tassanee Sopinay **Major :** Urban and Rural Community Development and Administration **Year :** 2011

Abstract

The purposes of this study were to: 1) study the administrative factors of subdistrict Municipalities in Mueang District, Chumphon Province 2) investigate good governance approaches of subdistrict Municipalities 3) examine the relationship between the administrative factors and good governance approaches of subdistrict Municipalities and 4) compare good governance approaches of subdistrict Municipalities according to the opinion of samples with different personal factors. The research samples were 276 middle-level administrators and key operational officials of subdistrict Municipalities in Mueang District, Chumphon Province, selected by using proportional random sampling method. The research tool was the rating scale questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research results were as follows:

1. The administrative factors of subdistrict Municipalities in Mueang District, Chumphon Province were overall at a high level. The factors of planning and organization structuring were the most important in administration. Coordination and facilitation factors were at the second and third level respectively.
2. The good governance approaches of subdistrict Municipalities in Mueang District, Chumphon Province were overall at a high level. The principle of virtue was at the highest level of all. The principles of participation, transparency, and accountability were at the second, third and fourth levels respectively.
3. There was a relationship at medium level with statistical significance between the administrative factors and good governance approaches of subdistrict Municipalities. The work controlling was essential for the good governance approaches.
4. The good governance approaches of subdistrict Municipalities according to the opinion of respondents with different age, education level, and work position were different with statistical significance at 0.01 level.

The findings show that the planning for organization structuring was done before the implementation with the benefits administrators were aware of people's and organizations' benefits, and the monitoring and evaluation of the performance as well as the survey on service satisfaction were conducted.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.บุษราคัม สิงห์ชัย ประธาน กรรมการสอบ และดร.เสน่ห์ คำแพง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคอยแนะนำ แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยความเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ประสาทวิชาให้

ขอขอบพระคุณ นางสาวปารณีย์ จุลเพชร ปลัดเทศบาลตำบลวังไผ่ นางครุณี ชื่นอารมณีย์ ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลวังไผ่ และนางเพ็ญพิชญา คชเศษ นักวิชาการศึกษา 6 ว เทศบาล ตำบลวังไผ่ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามที่กรุณาสละเวลา อันมีค่า ให้คำปรึกษาแนะนำ ในการทำภาคนิพนธ์ฉบับนี้ทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ ความมีคุณค่า และประโยชน์ ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน และสืบเอกธรรมบุญ โสภิณ ที่ได้ช่วยเหลือสนับสนุน และ เสริมสร้างพลังใจให้กับผู้วิจัย ในการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยความภาคภูมิใจ

ทัศนีย์ โสภิณ

เมษายน 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพประกอบ.....	(12)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ของการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ.....	10
แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	17
แนวคิด ทฤษฎี หลักการพัฒนาบริหารงาน 7 ประการ ของ McKinsey's 7S.....	21
แนวคิดการบริหารจัดการที่ดี.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ และภาวะผู้นำ.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	34
ความรู้การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57

เครื่องมือในการวิจัย.....	60
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4 ผลการวิจัย.....	64
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร.....	66
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร.....	72
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	81
ตอนที่ 5 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารระดับสูง.....	107
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	113
สรุปผลการวิจัย.....	113
การอภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	125
บรรณานุกรม.....	128
ภาคผนวก.....	132
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	133
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	137
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	139
ภาคผนวก ง ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	157
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	166
ประวัติผู้วิจัย.....	169

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นเครื่องมือวิจัยโดยวิธีการสัมภาษณ์.....	58
3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มผู้บริหารระดับกลางที่ใช้เป็นเครื่องมือวิจัย โดยวิธีการตอบแบบสอบถาม.....	58
3.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มปฏิบัติงานหลัก ที่ใช้เป็นเครื่องมือวิจัย โดยวิธีการตอบแบบสอบถาม.....	59
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอ เมืองจังหวัดชุมพร จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน.....	66
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอ เมืองจังหวัดชุมพร ด้านการวางแผน.....	67
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอ เมืองจังหวัดชุมพร ด้านการจัดองค์การ.....	68
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอ เมืองจังหวัดชุมพร ด้านการอำนาจการ.....	69
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอ เมืองจังหวัดชุมพร ด้านการประสานงาน.....	70
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอ เมือง จังหวัดชุมพร ด้านการควบคุมงาน.....	71
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน.....	72
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักนิติธรรม.....	73
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักคุณธรรม.....	74
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักความโปร่งใส.....	75

4.12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักการมีส่วนร่วม.....	76
4.13	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักความรับผิดชอบ.....	77
4.14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักความคุ้มค่า.....	78
4.15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....	79
4.16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักการมีเหตุผล.....	80
4.17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร	81
4.18	เปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัด ชุมพร จำแนกตามเพศ.....	82
4.19	เปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัด ชุมพร จำแนกตามอายุ.....	83
4.20	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของ เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ.....	84
4.21	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ ด้านหลักคุณธรรม โดยวิธีเซฟเฟ.....	85
4.22	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอ เมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยวิธี เซฟเฟ.....	86
4.23	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอ เมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ ด้านหลักความคุ้มค่า โดยวิธีเซฟเฟ.....	86
4.24	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอ เมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ ด้านหลักการมีเหตุผล โดยวิธีเซฟเฟ.....	87
4.25	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอ เมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ รวมทุกด้าน โดยวิธีเซฟเฟ.....	87

4.40	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยวิธีเชฟเฟ.....	101
4.41	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ โดยวิธีเชฟเฟ.....	102
4.42	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านหลักความคุ้มค่า โดยวิธีเชฟเฟ.....	103
4.43	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยวิธีเชฟเฟ.....	104
4.44	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านหลักความมีเหตุผล โดยวิธีเชฟเฟ.....	104
4.45	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง รวมทุกด้าน โดยวิธีเชฟเฟ.....	105
4.46	เปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัด ชุมพร จำแนกตามขนาดเทศบาล.....	106

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2.1 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	20

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงมาก ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งก็ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศและธุรกิจ หรือองค์กรต่างๆเป็นอย่างมาก หรือจะเป็นทางด้านสังคมก็จะพบปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ มากมาย เกิดขึ้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ทุกคนจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะสาเหตุของปัญหา ส่วนหนึ่งเกิดจากน้ำมือของมนุษย์และที่สำคัญปัญหาเหล่านี้ก็จะบังเกิดกับคนทุกคนในสังคมไม่ช้าก็เร็ว การบริหารจัดการองค์กรหนึ่งๆในปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารและบุคลากรภายใน องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลง ภายนอกหรือภายในองค์กร กล่าวคือองค์กรต่างๆจะต้องมีแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจนและ เหมาะสม มีการทำงานโดยยึดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารองค์กรด้านต่างๆเป็นอย่างดี ในขณะเดียวกันต้องให้ความสำคัญกับการ เปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นด้วย เพราะจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทันทีทันที และสามารถพลิกวิกฤตที่เกิดขึ้นมาเป็นโอกาสให้กับองค์กร รู้จักนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาปรับใช้ในองค์กร รู้จักคิดค้นสิ่งใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ก็เพราะว่าสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นยังทำให้มี การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน มีการแข่งขันทั้งในและต่างประเทศภายในตลาดโลกที่เพิ่มสูงขึ้นและ การให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด (รุ่งนภา ตาอินทร์, 2551 : 1-2) เป็นต้น ประกอบกับในยุคนี้ สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรที่มีแต่ การแข่งขันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

องค์กรภาครัฐในประเทศไทยเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ เป็นระบบราชการที่มีบุคลากร จำนวนมาก มีสายการบังคับบัญชาและระบบการทำงานที่ซับซ้อน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ ประชาชนอย่างทั่วถึง จากการทำเป็นองค์กรภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ ทำให้ยากแก่การควบคุมและบริหาร จัดการ มีการทำงานล่าช้า การให้บริการแก่ประชาชนจึงไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ซึ่งก็ส่งผลถึงความเดือดร้อนของประชาชนในประเทศและการพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่การแข่งขันบนเวที ระดับโลก เพราะหากไม่มีการปรับองค์กรให้มีขนาดเล็กลงไม่มีการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร

ในอนาคตแล้ว ก็จะทำให้ประเทศไทยไม่พัฒนาไม่สามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตามจะเห็นว่าองค์กรภาครัฐก็ได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน โดยจะเห็นได้จากการปฏิรูประบบราชการ การปรับระบบ (Reengineering) มีการลดขนาดองค์กรให้ เล็กลง (รุ่ง แก้วแดง, 2540 : 119) ให้มีความคล่องตัวในการบริหารงานมากขึ้น ประกอบกับมีการกระจาย อำนาจ (Decentralization) ทางการบริหารการปกครองภายในประเทศให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการ ด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดเล็กลง มีความคล่องตัวในการทำงานสูงขึ้น นอกจากนี้ ก็ทำให้ท้องถิ่นนั้นสามารถเรียนรู้ที่จะบริหารจัดการท้องถิ่นได้ด้วยตัวเองและยังสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ได้อย่างดีเยี่ยมและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่าง รวดเร็ว เพราะหากให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการตนเองได้แล้วก็จะทำให้ ท้องถิ่นนั้นๆ เข้มแข็งรู้ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนและสามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ ตรงจุด มีอิสระในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการงบประมาณ กำลังบุคลากร กำลัง ความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับประโยชน์ต่อท้องถิ่น อย่างแท้จริง

การขับเคลื่อนการทำงานของเทศบาลที่จะไปสู่เป้าหมายต่าง ๆ ได้จะต้องหลักการบริหาร ของผู้บริหารของเทศบาล โดยมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพลังในการขับเคลื่อนไปตามศักยภาพ ภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ รวมทั้งกระบวนการบริหารและการพัฒนาในโลกแห่งการแข่งขันในยุคของข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยี สารสนเทศในปัจจุบัน (ธงชัย สันติวงศ์, 2546 : 12) เพราะว่าคนเป็นผู้สร้างผลิตภาพ (Productivity) เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่น่าพึงพอใจแก่ลูกค้า เป็นผู้คิดค้น เป็นผู้สร้าง และเป็นผู้ใช้และควบคุมปัจจัยการผลิต เทคโนโลยี ระบบและกระบวนการ บริหารภายในองค์กร หากองค์กรใดขาดบุคลากรซึ่งมีความรู้ความสามารถและขาดประสิทธิภาพ ในการทำงาน หรือไม่สามรถที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้ว การบริหารงานก็ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546 : 9) ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่มี ความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารทั้งหลายในองค์กรจะต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงาน

การบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสมของภาคส่วนต่างๆ ของสังคมไทย ปรากฏให้เห็นในลักษณะ ต่างๆ กล่าวคือภาครัฐหลายหน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างฟุ่มเฟือยและลงทุนใน โครงการพัฒนา ขนาดใหญ่อย่างไม่โปร่งใส ระบบราชการขาดการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและ สังคม โดยเฉพาะกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ยังล้าสมัยขาดความยืดหยุ่น เอื้อต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่

เป็นหลัก ข้าราชการขาดจิตสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ รัฐวิสาหกิจดำเนินกิจการที่ไม่มีประสิทธิภาพขาดความโปร่งใส ซึ่งนำไปสู่ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่รุนแรงในสังคมไทย ในขณะที่ธุรกิจเอกชนบริหารกิจการอย่างขาดความระมัดระวัง เช่น การปล่อยกู้แก่โครงการที่มีความเสี่ยงสูง การแสวงหากำไรโดยมิชอบ เป็นการทำลายความเข้มแข็งของภาคธุรกิจและเศรษฐกิจของชาติโดยรวม และนำมาซึ่งวิกฤตเศรษฐกิจของไทยในที่สุด

การบริหารงานจัดการของเทศบาล ผู้บริหารในหน่วยงานนั้นๆ มักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การบริหารงานภายในหน่วยงานให้สามารถอยู่รอด และเจริญก้าวหน้าต่อไปนั้น จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจและต้องทำการศึกษาถึงจุดประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ หรือนุคลากรในองค์กรให้ถ่องแท้ก่อน การบริการงานที่โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ซึ่งการบริหารจัดการของเทศบาลภายใต้บริบทของสังคมชนบทไทยพบปัญหาหลายประการดังนี้

1. บุคลากรในหน่วยงานบางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถ ขาดประสบการณ์เนื่องจากบุคลากรที่สอบแข่งขัน และบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตามภารกิจได้นั้นส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เนื่องจากการดำเนินงานของเทศบาลนั้นมีลักษณะงานที่มีภารกิจมากมายหลายมิติ ดังนั้น จึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความรอบรู้ และมีความสามารถรอบด้าน

2. เทศบาลมีลักษณะโครงสร้างเป็นองค์กรทางการเมืองในสภาพแวดล้อมของสังคมชนบทที่มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่หนีไม่พ้นในเรื่องระบบอุปถัมภ์แบบญาติมิตร (Patrimonial Society) ในหน่วยงาน

3. ปัญหาคุณภาพของผู้นำของท้องถิ่นบางแห่งยังขาดความรู้หรือประสบการณ์ในระดับเหมาะสม

4. ผู้บริหารรวมไปถึงนักการเมืองท้องถิ่นบางแห่ง เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว และพวกพ้องประกอบกับแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น พ.ศ.2543 ได้ถ่ายโอนภารกิจงบประมาณ และบุคลากรไปสู่ท้องถิ่น เพิ่มขึ้นตามห้วงเวลาที่กำหนด ส่งผลทำให้เทศบาลได้รับการกิจใหม่ ๆ หลากหลายเพิ่มมากยิ่งขึ้น ท้องถิ่นบางแห่งขาดทักษะและความชำนาญในการบริหารจัดการ

จากความสำเร็จและสภาพปัญหาดังกล่าว และจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริม และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการที่ดีในด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและประชาชนสูงสุด และนำไปใช้ในการวางแผน และ

การปรับปรุง กลยุทธ์ในการดำเนินงานบริหารจัดการและกระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล
อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
4. เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการ โดยตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก
4. กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาโดยมุ่งเน้นการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของ เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล และหลักการมีเหตุผล และ ปัจจัยการบริหารงาน ประกอบด้วย ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน และการควบคุมงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ประชากรพื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลวังไผ่ เทศบาลตำบลวังใหม่ เทศบาลตำบลขุนกระโทก เทศบาลตำบลบางลึก เทศบาลตำบลบะหมาก เทศบาลตำบลท่ายาง เทศบาลตำบลนาชะอัง เทศบาลตำบลปากน้ำชุมพร เทศบาลตำบลหาดทรายรี

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม รวมจำนวนทั้งสิ้น 441 คน มีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีของ เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 9 แห่ง แห่งละ 3 คน จำนวน 27 คน

3.1.2 กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการ และหัวหน้า ฝ่าย ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 9 แห่ง แห่งละ 11 คน จำนวน 99 คน

3.1.3 กลุ่มปฏิบัติงานหลัก ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และกรรมการชุมชน ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 9 แห่ง แห่งละ 35 คน จำนวน 315 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2.1 กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีของ เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 9 แห่ง แห่งละ 3 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 27 คน

3.2.2 กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการ และหัวหน้า ฝ่าย ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 9 แห่ง แห่งละ 11 คน โดยเลือกกลุ่ม ตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 99 คน

3.2.3 กลุ่มปฏิบัติงานหลัก ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และกรรมการชุมชน ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 9 แห่ง แห่งละ 35 คน จำนวน 315 คนโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1988 อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 284 - 285) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 177 คน

4. ตัวแปรที่วิจัย

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของเทศบาล

4.1.2 ปัจจัยการบริหารงาน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน และการควบคุมงาน

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล และหลักการมีเหตุผล

5. ขอบเขตด้านเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน 2554

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยการบริหารงาน หมายถึง ปัจจัยในการบริหารของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน และการควบคุมงาน

การวางแผน หมายถึง เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ได้มีการกำหนดแผนงาน และโครงการไว้ล่วงหน้ากำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย พิจารณาข้อมูล ข้อเท็จจริงที่มีอยู่ และปัญหาในอนาคต กำหนดการประสานงาน ควบคุมงาน จะให้ใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด วิธีใด และประเมินผล แก้ไขปรับปรุงแผน

การจัดองค์การ หมายถึง เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ได้มีการกำหนด ตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน จัดตั้งหน่วยงาน จัดระเบียบองค์การ กำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา วิเคราะห์การจัดหน่วยงาน และการปรับปรุงหน่วยงาน

การอำนวยการ หมายถึง เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ได้มีการพิจารณาสั่ง การและมอบหมายงาน จัดให้มีการประสานงาน ในสายงานการปกครองบังคับบัญชา จัดลำดับ

ความสำคัญของงานก่อนหลัง มอบอำนาจหน้าที่ กระจายอำนาจหรือรวมอำนาจการบริหาร ออกคำสั่ง ด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร การพิจารณาใช้คนให้เหมาะกับงาน

การประสานงาน หมายถึง เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ได้มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน เป็นการประสานงานโดยแผน และผลงานที่เกิดขึ้น โดยการประสานภายในองค์กร ภายนอกองค์กร ในรูปคนต่อคน คนต่อกลุ่ม หรือภายในกลุ่ม และกลุ่มต่อกลุ่ม

การควบคุมงาน หมายถึง เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ได้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดให้มีการติดตามประเมินผลงาน เพื่อดูความก้าวหน้า อุปสรรค ความพอใจของลูกค้าและงานได้มาตรฐานที่กำหนดหรือไม่

แนวทางการบริหารจัดการที่ดี หมายถึง การปกครองด้วยหลักบริหารจัดการที่ดีงาม โดยเป็นเรื่องของการพัฒนาและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ลดการทุจริต เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล และหลักการมีเหตุผล

หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล

หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง ไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบวิชาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ

หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

หลักความคุ้มค่า หมายถึงการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้า บริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายถึง เป็นวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ โดยการผลิตและจำหน่ายเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่มีคุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนหรือ การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อมวลมนุษยชาติ โดยมีการพัฒนากระบวนการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

หลักการมีเหตุผล หมายถึง การมีเหตุผลเป็นความต้องการในทุกสังคม ประชาชนทุกคนต้องตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วยเหตุด้วยผลที่สมเหตุสมผล ผล การมีเหตุผลไม่สามารถกระทำได้อำปราศจากการปฏิบัติตามกฎหมายและความโปร่งใส

เทศบาลตำบล หมายถึง เทศบาลตำบลที่อยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ขนาดของเทศบาลตำบล หมายถึง ขนาดเทศบาลตำบลขนาดกลางและขนาดเล็กในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

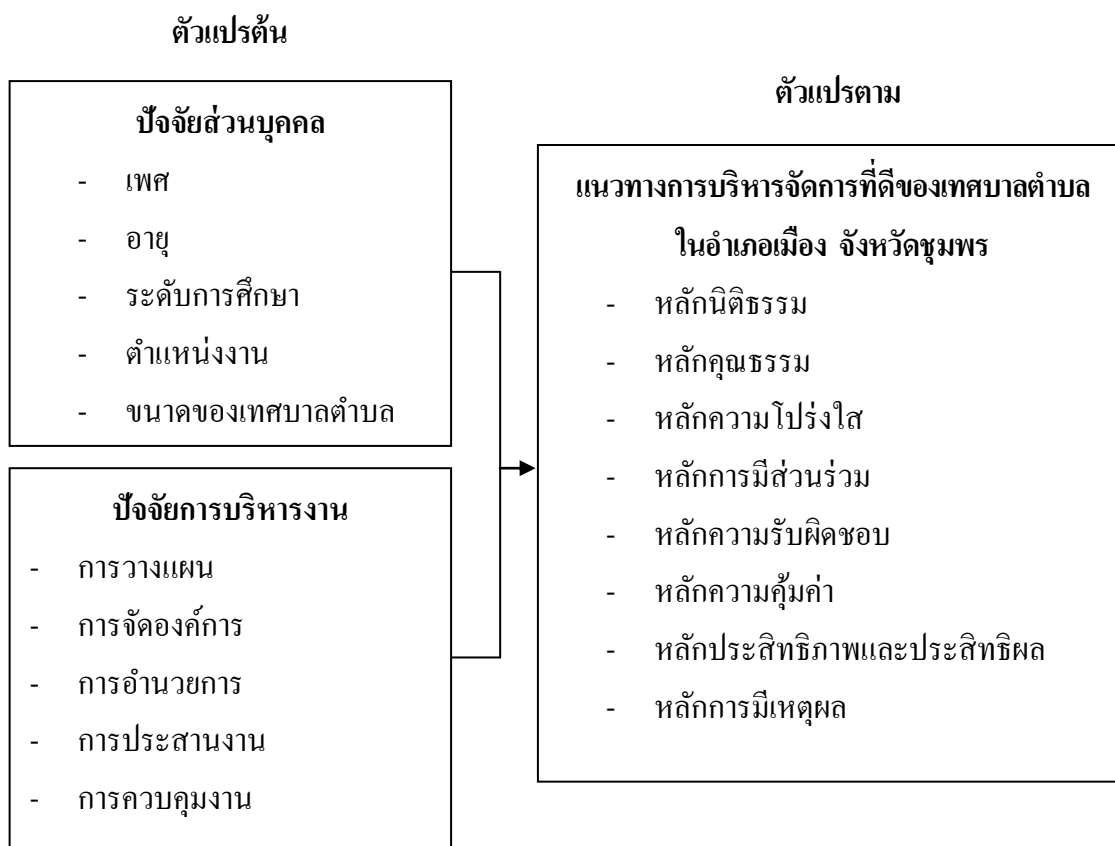
เทศบาลตำบลขนาดกลาง หมายถึง เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีขนาดเทศบาลชั้น 2-6 เป็นเทศบาลขนาดกลาง

เทศบาลตำบลขนาดเล็ก หมายถึง เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีขนาดเทศบาลชั้น 7 เป็นเทศบาลขนาดเล็ก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้นำมา แนวคิดปัจจัยการบริหารของเซียร์ (Sears, n.d. อ้างอิงในวิบูลย์ ไทวณะบุตร และภาวีกา ธาราศรีสุทธิ, 2542 : 75) กระบวนการบริหาร 5 ด้านประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน และการควบคุมงานมากำหนดเป็นตัวแปรต้น และแนวคิดการบริหารจัดการที่ดีตามแนวคิดของวิศรา รัตนสมัย (2543 : 26) ตามองค์ประกอบของการบริหารจัดการที่ดี 8 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล และหลักการมีเหตุผลมากำหนดเป็นตัวแปรตาม และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยการบริหารของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
2. ทำให้ทราบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
4. ทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้บริหารระดับกลางและผู้ปฏิบัติงานหลักที่มีต่อแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร และนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ
2. แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์
3. แนวคิด ทฤษฎี หลักการพัฒนาบริหารงาน 7 ประการ ของ McKinsey's 7S
4. แนวคิดการบริหารจัดการที่ดี
5. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ และภาวะผู้นำ
6. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
7. ความรู้การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ

ความหมายขององค์การ

เซอร์เบอร์ท จี. ฮิกส์ (Hicks, 1972 : 23 อ้างถึงในสุภรณ์ วิชัย, 2546 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การ คือ กระบวนการจัดโครงสร้างให้บุคคลหลายคนทำงานร่วมกันเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

จากความหมายที่เซอร์เบอร์ทได้ให้ไว้ข้างต้น สุภรณ์ วิชัย ได้สรุปว่า หลักความเป็นจริง 5 ประการ ที่มีอยู่ในองค์การทุกองค์การ คือ

1. องค์การประกอบด้วยบุคคล 2 คนขึ้นไป
2. บุคคลที่อยู่ในองค์การต้องกระทำกรอย่างใดอย่างหนึ่ง เกี่ยวข้องกันและกัน
3. ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกันของคนในองค์การนั้นต้องระบุไว้ใน

โครงสร้าง ขององค์การในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

4. บุคคลทุก ๆ คน ในองค์การต่างก็มีวัตถุประสงค์ส่วนตัว การกระทำบางอย่างของบุคคลในองค์การจึงเกิดขึ้นเพราะวัตถุประสงค์ส่วนตัว และการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การก็มักหวังจะช่วยให้ตนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของตนด้วย

5. ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ส่วนรวมที่เห็นพ้องต้องกัน ถึงแม้ว่าวัตถุประสงค์ส่วนรวมจะแตกต่างไปจากวัตถุประสงค์ส่วนตัวก็ตามแต่ วัตถุประสงค์ส่วนรวมก็มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ส่วนตัวของแต่ละบุคคลในองค์การ

ความหมายของการบริหาร

การบริหารหรือการจัดการ มีผู้อธิบายความหมายไว้ต่าง ๆ กัน

การบริหารเป็นการดำเนินงานหรือขบวนการใด ๆ ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ร่วมกัน โดยคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพอาจใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ระบบร่วมมือประสานงานที่มีประสิทธิภาพเข้ามาช่วย อย่างไรก็ตาม การบริหารจะเกิดขึ้นได้ตามความหมายดังกล่าว จะต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญอย่างน้อย 3 อย่างต่อไปนี้ (สุภรณ์ วิชัย, 2546 : 7)

1. มีเป้าหมาย (Goals) หรือวัตถุประสงค์ (Objective) ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริหารหรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่ออะไร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหาร การดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีวันสิ้นสุดและไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

2. มีทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ทรัพยากรในการบริหารได้แก่ วัสดุ และเครื่องใช้ เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึง ความสามารถในการจัดการ ซึ่งมีพื้นฐานจากความรู้และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการบริหาร สิ่งเหล่านี้อาจซื้อหามาได้ด้วยเงิน (Money) นักวิชาการบางคนจึงมองว่า ทรัพยากรในการบริหาร สามารถแบ่งแยกได้เป็น 4 ประเภทคือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุ เครื่องใช้ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า 4 M. สำหรับทรัพยากรมนุษย์ นั้นถือว่าเป็นเงื่อนไขหลักอันหนึ่งของผู้บริหารที่เดียวเพราะว่ามนุษย์ เป็นทั้งผู้ประกอบการและผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นในการบริหารจะต้องมีมนุษย์อย่างน้อยตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

3. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4 ประเภทดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการประสานงานระหว่างกัน เกิดปฏิสัมพันธ์หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน และต้องมีการทำงานร่วมกัน “เกิดขึ้นจริง ๆ” ด้วยการนำเอาปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

จากความหมายของการบริหาร สรุปว่า การบริหารนั้นต้องมีเป้าหมายในการบริหาร มีทรัพยากรในการบริหารจัดการ และมีการประสานงานระหว่างมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุ เครื่องใช้ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management)

ความหมายของการบริหารจัดการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการ คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่างๆที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกัน และร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ กล่าวอย่างง่าย ๆ การบริหาร คือ การทำให้งานเสร็จลงได้ โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้กระทำให้เสร็จนั่นเอง

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540 : 1) กล่าวว่า งานบริหารจัดการ หมายถึง กิจการที่เกี่ยวกับการจัดการดำเนินงานให้มีการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สมยศ นาวิการ (อ้างถึงในรุ่งนภา ตาอินทร์, 2551 : 14) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การมีส่วนร่วมและการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กรและการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

روبินส์และคูลเตอร์ (Robbins & Coulter อ้างถึงในรุ่งนภา ตาอินทร์, 2551 : 14) อธิบายว่า การบริหารจัดการ คือ กระบวนการของกิจกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร โดยที่ไม่ได้ทำเอง

จากความหมายของการบริหารจัดการ สรุปได้ว่า หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดองค์กร การนำ และการควบคุมของผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ทำเอง ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการ

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2540 : 4) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการ ดังนี้

1. การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จโดยลำพังคนเดียวไม่ใช่การบริหารจัดการ การบริหารจัดการเกิดขึ้นในบริบทของกลุ่ม โดยอย่างน้อยที่สุดกลุ่มนั้นจะต้องมีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

2. กลุ่มบุคคลดังกล่าวจะต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันและผู้จัดการจะต้องมีบทบาทสำคัญในการชี้แนะให้แนวทางในการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นผู้ที่กำหนดเป้าหมายของกลุ่มเองในกรณีที่เป้าหมายของกลุ่มไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นจากภายนอกหรือจากหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป

3. การบริหารจัดการเป็นงานทางด้านสมอง ใช้ความคิด ปฏิภาณ และการตัดสินใจ เพื่อสร้างเงื่อนไขและรักษาไว้ซึ่งเงื่อนไขสำหรับการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร สรุปได้ว่า งานบริหารเป็นงานที่ต้องทำร่วมกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างชัดเจน ประกอบกับเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความคิด สติปัญญา ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กระบวนการบริหารจัดการ

ในกระบวนการบริหารจัดการสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประการ (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2540 : 3) ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่แรกของผู้บริหารที่ต้องให้ความสำคัญ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย นโยบาย ตลอดจนวิธีการในการปฏิบัติกิจการงานต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ทุกคนในองค์กรถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลงตามกำหนด วันเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขั้นแรกของการวางแผนจะเป็นการเลือกเป้าหมายขององค์กร ภายหลังจากนั้นเป้าหมายจะถูกกำหนดขึ้นมาสำหรับหน่วยงานย่อยขององค์กร การวางแผนเพื่อกำหนด วัตถุประสงค์ขององค์กรจะมีลักษณะเป็นระบบ นอกจากนี้การวางแผนในอนาคตจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ และเป็นการยอมรับของผู้บริหารและพนักงานขององค์กรด้วย การวางแผนโดยผู้บริหาร ระดับต้นหรือระดับกลางมีระยะเวลาสั้นกว่าการวางแผนโดยผู้บริหารระดับสูง

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่รวมกิจกรรมทางการบริหาร เพื่อเปลี่ยนความต้องการในรูปของแผนที่กำหนดไว้ เป็นโครงสร้างของภาระหน้าที่และอำนาจ ซึ่งในทางปฏิบัติการจัดองค์การจะเกี่ยวข้องกับการออกแบบหรือการกำหนดความรับผิดชอบและหน้าที่ ของแต่ละบุคคลและการกำหนดงานของแต่ละกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสมของ องค์กร (Gibson, 1993 : 16) และเพื่อใช้เป็นศูนย์กลางในการดำเนินงานให้สำเร็จลงตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังรวมถึงการบริหารงานบุคคล (Staffing) ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดองค์การด้วย

3. การนำ (Directing) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ และการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มในองค์กร โดยอยู่บน พื้นฐานของการเผชิญหน้า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญต่อหน้าที่การสั่งการ โดยสรุป หน้าที่การสั่งการจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานของพวกเขาโดยผ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้ดำเนินการ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้ว หรือจะต้องกระทำอย่างไรอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุผลดังที่คาดหวัง ไว้ในอนาคต ซึ่งผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุม การควบคุมเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ การกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงานและทำการเปรียบเทียบกับ มาตรฐานที่กำหนดไว้ และการแก้ไขผลการปฏิบัติงานใดๆที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้

เพื่อให้สามารถติดตามเหตุการณ์ได้ทันเวลา หากมีการปฏิบัติที่แปรเปลี่ยนไปจากที่กำหนดไว้ก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันกาล

การบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทใด มีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กก็ตาม ต่างก็มีความเชื่อว่า ทฤษฎีหรือหลักการทางการบริหารมีความจำเป็นที่ผู้บริหารองค์การหรือหัวหน้าหน่วยงานจะต้องศึกษาเรียนรู้ เพื่อจะได้นำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับประเภทขององค์การนั้น ๆ ถึงแม้ว่าองค์การทุกประเภทจะมีองค์ประกอบที่เหมือนๆ กันก็จริง แต่ก็มี ความแตกต่างกันในส่วนของ ทรัพยากร บุคลากร และเป้าหมายขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การทางการศึกษา ซึ่งเป็นองค์การที่มีความแตกต่างไปจากองค์การธุรกิจอื่น และมีเป้าหมายเพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่กำหนด ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาทฤษฎี หลักการ และแนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการบริหารองค์การมากขึ้น

เซียร์ (Sears, n.d. อ้างอิงในวิบูลย์ ไตวนะบุตร และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542 : 75) ได้สรุปว่า การบริหารนั้น จะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอนซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า PODCC โดยมีกระบวนการบริหาร ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้ากำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย พิจารณาข้อมูล ข้อเท็จจริงที่มีอยู่ และปัญหาในอนาคต กำหนดการประสานงาน ควบคุมงาน จะให้ใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด วิธีใด และประเมินผลแก้ไขปรับปรุงแผน
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน จัดตั้งหน่วยงาน จัดระเบียบองค์การ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา วิเคราะห์การจัดหน่วยงาน และการปรับปรุงหน่วยงาน
3. การอำนวยการ (Directing) เป็นการพิจารณาสั่ง การและมอบหมายงาน จัดให้มีการประสานงาน ในสายงานการปกครองบังคับบัญชา จัดลำดับความสำคัญของงานก่อนหลัง มอบอำนาจหน้าที่ กระจายอำนาจหรือรวมอำนาจการบริหาร ออกคำสั่งด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร การพิจารณาใช้คนให้เหมาะกับงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน เป็นการประสานงานโดยแผน และผลงานที่เกิดขึ้น โดยการประสานภายในองค์การ ภายนอกองค์การ ในรูปคนต่อคน คนต่อกลุ่มหรือภายในกลุ่มและกลุ่มต่อกลุ่ม
5. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลการทำงานกำหนดให้มีการติดตามประเมินผลงาน เพื่อดูความก้าวหน้า อุปสรรค ความพอใจของลูกค้า และงานได้มาตรฐานที่กำหนดหรือไม่

ในกระบวนการบริหารดังกล่าวสรุปได้ว่า นั้นล้วนเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากต่อการบริหาร ซึ่งเราไม่สามารถแยกขั้นตอนแต่ละขั้นออกจากกันได้ ทั้งนี้ก็เพราะว่ากระบวนการบริหารแต่ละขั้นตอน จะมีความสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงบนโลกที่เกิดขึ้นทำให้การบริหารต้อง เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น

สิ่งแวดล้อมขององค์กร

องค์กรทุกประเภทจะมีสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลกระทบต่อ การตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ ของ องค์กร สภาพแวดล้อมขององค์กรอาจจะช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กรได้

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงในสุภรณ์ วิชัย, 2546 : 8) ได้กล่าวว่า การบริการจำเป็นต้อง เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทางการบริหาร ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายว่า สิ่งแวดล้อม ในการบริหาร หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่อยู่ใน และภายนอกองค์กร และมีอิทธิพลที่จะทำให้การบริหารงาน ขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป โดยแบ่งระดับสภาพแวดล้อมในการบริหารงานเป็น 3 ประเภท คือ ปัจจัย แวดล้อมทางสังคม ปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง และปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ (อ้างถึงในสุภรณ์ วิชัย, 2546 : 8-9) ได้แบ่งปัจจัยที่สำคัญ ที่ประกอบขึ้นเป็นสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของการบริหารงานของรัฐ เป็น 10 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยม เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อระบบ การบริหารการบริการงาน ของรัฐ เนื่องจากแต่ละประเทศอาจมีรูปแบบการบริหารเหมือนกัน แต่สภาพ ทางจิตใจ แนวความคิด ความรู้สึก ของบุคคลในแต่ละประเทศที่มีต่อระบบการบริหารย่อมแตกต่างกัน ออกไป ซึ่งความแตกต่างนี้จะเป็นตัวนำกำหนดนโยบาย และประสิทธิภาพของการบริการงาน

2. ปัจจัยด้านระบบชนชั้น และสถาบันทางสังคม ระบบชนชั้นจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจ ถึงบทบาทหน้าที่ ตลอดจนสถานภาพที่สังคมเป็นผู้กำหนดให้กับบุคคลต่าง ๆ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการ กำหนดหลักเกณฑ์ทางการบริหาร ส่วนสถาบันทางสังคม เช่น สถาบันทางศาสนา สถาบันการปกครอง สถาบันพระมหากษัตริย์ ฯลฯ จะมีอิทธิพลยิ่งต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนการบริการงานใด ๆ ก็ตามที่ขัดแย้งกับสถาบันดังกล่าวจะถูกสังคมต่อต้านอย่างรุนแรง

3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ หากประเทศมีเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ จะทำให้รัฐบาลเก็บภาษีได้น้อย หน่วยงานของรัฐย่อมได้งบประมาณน้อยไปด้วย หากเศรษฐกิจรุ่งเรือง ภาษีอากรย่อมเก็บได้มาก รายได้ ของรัฐย่อมมีมากไปด้วย ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐมีงบประมาณเพียงพอในการจัดสรรให้กับ โครงการต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจจะมีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรต่าง ๆ ของรัฐ

4. ปัจจัยทางด้านประชากร ในการกำหนดนโยบายการบริการงานจำเป็นต้องศึกษาปัจจัย ทางประชากร เพื่อให้ทราบสภาพแรงงาน ข้อมูลผู้บริโภคสินค้าและบริการของคน

5. ปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรธรรมชาติจะเป็นตัวชี้ให้เห็นศักยภาพของ ประเทศนั้น ๆ ในการที่จะพัฒนาต่อไปและรัฐบาลจะบริหารงานให้สอดคล้องกับทรัพยากรธรรมชาติ ที่มีอยู่

6. ปัจจัยด้านการศึกษาของประชาชน ระดับการศึกษาของประชาชน เป็นเครื่องชี้ให้เห็น ระดับความเจริญของสังคม และมีอิทธิพลยิ่งต่อการกำหนดรูปแบบของการบริหาร ถ้าประชาชนยังคง อ่านหนังสือไม่ออกการกระจายอำนาจทางการบริหารก็จะประสบปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของ การติดต่อสื่อสาร

7. ปัจจัยทางการเมือง การเมืองเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแสวงอำนาจเพื่อปกครองประเทศ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน การเมืองจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงและทางอ้อมต่อระบบ การบริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหาร การนำเอาแผนไปใช้ และการ ประเมินผล

8. ปัจจัยทางกฎหมาย กฎหมายเป็นเครื่องมือที่สำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานของรัฐ กฎหมายจะมีอิทธิพลต่อการบริหารงานของรัฐ และมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน การแก้ไข เปลี่ยนแปลงสังคมจะส่งผลกระทบต่อการบริหารและสังคม เช่นการเปลี่ยนแปลงอัตราภาษีย่อมส่งผล ต่อรายได้ของรัฐบาล และเศรษฐกิจของประเทศ

9. ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีจะถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการบริหาร และจัดเป็นเงื่อนไขประการหนึ่งของการบริหาร แต่ละประเทศจะนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ไม่เท่ากัน ความแตกต่างดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของประเทศ

10. ปัจจัยด้านปัญหาและวิกฤติการณ์ของสังคม เป็นปัจจัยที่มักมีมาจากปัจจัยเบื้องต้นแล้ว ประการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานของรัฐ เป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ของ รัฐต้องเผชิญและแก้ไข เช่น ปัญหาการว่างงาน ปัญหายาเสพติด ปัญหามลภาวะ ฯลฯ

ระดับการบริหารและทักษะการบริหาร

เจมส์ กิบสัน (James L.Gibson, 1993 : 16 อ้างถึงในรุ่งนภา ตาอินทร์, 2551 : 17) นักวิชาการ และนักธุรกิจได้ชี้ให้เห็นถึงประเภทของทักษะ 3 อย่าง ดังนี้

1. ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skill) ทักษะทางด้านเทคนิค คือ ความสามารถ ใช้เครื่องมือ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานหรือเทคนิคต่างๆของสาขาวิชาเฉพาะอย่าง เช่น ศัลยแพทย์ วิศวกร นักดนตรี หรือนักบัญชี ทุกคนต้องมีทักษะทางด้านเทคนิคในขอบเขตงานของพวกเขา ผู้บริหาร ต้องการทักษะทางด้านเทคนิคที่เพียงพอสำหรับ ความสำเร็จของงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ที่เขา ต้องรับผิดชอบอยู่ ทักษะทางด้านเทคนิคจะมีความสำคัญมากที่สุดสำหรับระดับการบริหารต่ำสุด ความสามารถระดับเทคนิคจะมีความสำคัญน้อยลงสำหรับระดับการบริหารที่สูงขึ้นไป เช่น หัวหน้า

คนงานของโรงงานต้องการทักษะทางด้านเทคนิคมากกว่าประธานของบริษัท เพราะว่าเขาต้องจัดการเกี่ยวกับปัญหาของการผลิตที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน เป็นต้น

2. ทักษะทางด้านมนุษย์ (Human Skill) ทักษะทางด้านมนุษย์ คือ ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเข้าใจ และเข้าใจผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่ม ผู้บริหารต้องการทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์เพื่อควมมีประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำกลุ่มของเขา ทักษะทางด้านมนุษย์จะมีความสำคัญทุกระดับการบริหารขององค์กร

3. ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skill) ทักษะทางด้านความคิด คือ ความสามารถทางด้านสมอง การประสานงานและการทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผลประโยชน์และกิจกรรมต่างๆทั้งหมดขององค์กร ทักษะทางด้านความคิดเป็นความสามารถของผู้บริหารในการมององค์กรโดยส่วนรวมและมีความเข้าใจว่าส่วนต่างๆขององค์กรขึ้นอยู่กับส่วนอื่นๆอย่างไร และการเปลี่ยนแปลงของส่วนใดส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อองค์กรโดยรวมอย่างไร ความสำคัญของทักษะทางด้านความคิดจะเพิ่มขึ้นสำหรับระดับการบริหารที่สูงขึ้นไป ผู้บริหารระดับสูงต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อองค์กรเกือบทั้งหมด ในกรณีที่ผู้บริหารระดับสูงสุด ความสามารถทางด้านความคิดจะมีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารทั้งหมด

จากการศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการองค์กร สรุปได้ว่าการบริหารนั้น ต้องมีเป้าหมายในการบริหาร มีทรัพยากรในการบริหารจัดการ และมีการประสานงานระหว่างมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุ เครื่องใช้ (material) และความสามารถในการจัดการ (Management) รวมทั้งกระบวนการวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุมของผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ทำเอง ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์

ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์

จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์(2545 : 12) กล่าวว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การรบที่มีเล่ห์เหลี่ยมหรือวิธีการต่อสู้ที่ต้องใช้อุบายต่างๆซึ่งเป็นความหมายที่เกี่ยวข้องกับการสงครามหรือการต่อสู้ที่ต้องใช้ความคิดและชั้นเชิง

สมยศ นาวิการ (อ้างถึงในรุ่งนภา แก้วตาอินทร์, 2551 : 10) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิถีทางที่องค์กรจะดำเนินตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้อุปสรรคและโอกาสภายในสภาพแวดล้อมภายนอก และทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กร กลยุทธ์จะให้ความเข้าใจพื้นฐานว่าองค์กรจะแข่งขันอย่างไร

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2545 : 4) กลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการคาดการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นการตัดสินใจบนฐานของสมมติฐานการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคต

การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) หมายถึง การบริหารการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการบริหารขององค์กรในอนาคตและการนำแนวทางการตัดสินใจนั้น ไปสู่การปฏิบัติ และยังหมายถึง กระบวนการกำหนดทิศทางและผลงานระยะยาวขององค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์จะเกี่ยวพันกับการกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์และการควบคุมกลยุทธ์ขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่เน้นถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีกระบวนการของการกำหนดทิศทางระยะยาว การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์ และการประเมินกลยุทธ์ขององค์กรทั้งนี้เพื่อให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้

ระดับของกลยุทธ์

การกำหนดกลยุทธ์ทางการบริหารสามารถจำแนกออกเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้ (จินตนา บุญงการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2545 : 20-21)

1. กลยุทธ์องค์กร (Corporate Strategy) ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เช่น กรรมการผู้จัดการ ประธานกรรมการ หรือหัวหน้าคณะผู้บริหาร เป็นต้น ร่วมกับคณะผู้บริหารและที่ปรึกษาด้านกลยุทธ์ขององค์กร โดยคาดการณ์สถานการณ์และความต้องการในอนาคต เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร โดยกลยุทธ์องค์กรจะเป็นกลยุทธ์หลักขององค์กรที่เป็นแม่แบบและแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนในระดับอื่นๆ

2. กลยุทธ์ธุรกิจ (Business Strategy) ถูกกำหนดโดยผู้จัดการหรือผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วย หัวหน้าฝ่าย ที่มีอิสระและความรับผิดชอบในการดำเนินงานของตัวเอง โดยพยายามสร้างศักยภาพและความได้เปรียบในการดำเนินงานให้แก่หน่วยหรือฝ่ายงาน ปกติกลยุทธ์ระดับธุรกิจมักจะเกี่ยวข้องกับการแข่งขันในบางครั้งถูกเรียกว่า กลยุทธ์การแข่งขัน(Competitive Strategy)

3. กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function Strategy) ถูกกำหนดโดยผู้จัดการในแต่ละหน้าที่ของหน่วยงานหรือฝ่ายต่างๆ เช่น การผลิต การเงิน การตลาด และการบริหารบุคคล โดยมุ่งที่จะใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในระดับองค์กรและระดับธุรกิจ

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง เช่น การพัฒนาองค์กร การเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ให้เหมาะสมกับยุคสมัย การเพิ่มหรือลดงบประมาณในการบริหาร ฯลฯ ต่างเป็นการตัดสินใจที่มีผลต่อการดำเนินงานและอนาคตขององค์กร ซึ่งเรียกการตัดสินใจในลักษณะนี้ว่า การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Decision) โดยที่การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์จะเป็นพื้นฐานสำคัญของ กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) ซึ่งมีส่วนประกอบสำคัญดังต่อไปนี้ (จินตนา บุญบงการและณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2545 : 19-20)

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) ผู้บริหารหรือนักกลยุทธ์ (Strategist) จะต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) องค์กรและสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) องค์กร โดยทำการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) หรือที่เรียกว่าการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) ว่าแต่ละปัจจัยมีส่วนเอื้ออำนวยหรือขัดขวางการดำเนินงานขององค์กรอย่างไรบ้าง

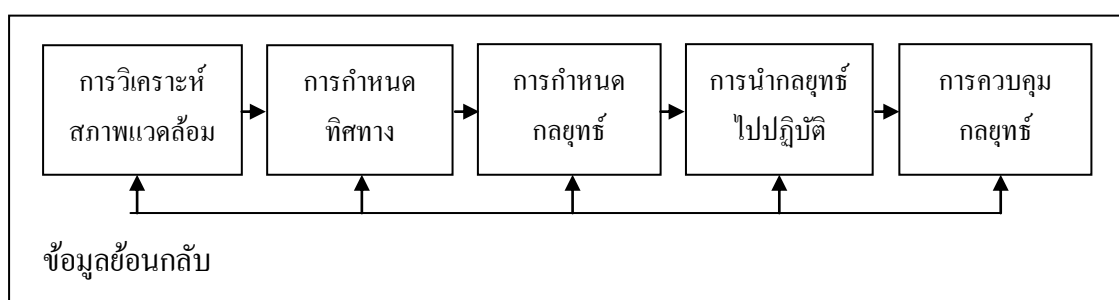
2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Set Organization Direction) ผู้บริหารจะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดมาทำการประมวลผล เพื่อใช้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยที่การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กรสามารถกระทำได้ในลักษณะของการกำหนดภารกิจและการตั้งเป้าหมาย (Mission and Goal Establishment) ขององค์กรวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพรวมของความสำเร็จที่องค์กรคาดหวังจะได้เป็นในอนาคตหากองค์กรปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ โดยวิสัยทัศน์ควรระบุภาพของผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย พันธกิจ (Mission) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องปฏิบัติหากต้องการบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ พันธกิจเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดที่องค์กรต้องยึดถือเป็นหลักเพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้ ดังนั้นหากองค์กรไม่ปฏิบัติตามพันธกิจวิสัยทัศน์ที่มุ่งหมายก็ไม่เกิดขึ้น และวัตถุประสงค์ (Objective) เป็นการแปลงวิสัยทัศน์มาเป็นเกณฑ์ที่องค์กรต้องบรรลุเป็นผลกระทบที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นเนื่องจากการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการต่าง ๆ และเป็นผลที่สามารถตรวจสอบชี้วัดได้เมื่อมีการติดตามผล

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หมายถึง การนำทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร โดยมักจะกำหนดกลยุทธ์ตามระดับชั้นภายในองค์กร ตั้งแต่กลยุทธ์องค์กร กลยุทธ์ธุรกิจ และกลยุทธ์ตามหน้าที่

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดโครงสร้าง บุคลากร และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

5. การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) หมายถึง การติดตามและตรวจสอบ (Monitoring) วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อองค์กรจะได้คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงาน ตลอดจนทำการประเมินผลจากการดำเนินกลยุทธ์ว่าประสบความสำเร็จดังที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ เพียงใด เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป

ภาพที่ 2.1 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์



(จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2544 : 20)

กลยุทธ์รวมขององค์กร

หลังจากที่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในแล้วขั้นตอนต่อไปในการวางแผนกลยุทธ์ก็คือ การกำหนดภารกิจ (Mission) โดยการกำหนดทิศทางระยะเวลาขององค์กร หลังจากนั้นก็จะเป็ขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) และกลยุทธ์ (Strategies) และไปสู่การกำหนดแผนปฏิบัติการ (Operational Plan) ในการที่จะกำหนดวัตถุประสงค์อันหมายถึงแนวทางสู่การบรรลุภารกิจหรือการกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการนั้นโดยภาพรวมแล้วสามารถจำแนกออกเป็นแนวทางต่าง ๆ มากมาย แต่ถ้าจะพิจารณาจากกรอบกว้างๆ ของแนวทางซึ่งอาจเรียกว่าเป็นกลยุทธ์ขององค์กรก็อาจจะจำแนกแนวทางหรือกลยุทธ์รวมกว้างๆ ออกเป็น 4 แนวทาง ประกอบไปด้วย (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2545 : 123-124)

1. กลยุทธ์ที่เน้นความมั่นคง (Stability Strategies) หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะคงองค์กรเดิมเอาไว้ การคงไว้ในที่นี้อาจครอบคลุมถึง การรักษาหรือการคงไว้ซึ่งแนวทางในการบริหารไม่ว่าจะเป็นระบบโครงสร้างการบริหาร การบริหารกำลังคน การบริหารงบประมาณ เป็นต้น

2. การเน้นกลยุทธ์ในการขยายตัว (Expansion Strategies) หมายถึง การดำเนินกลยุทธ์เพื่อขยายแนวทางในการบริหารองค์การออกไป ให้การบริหารองค์การบรรลุวัตถุประสงค์มาก เช่น การขยายหน่วยงานภายในองค์การให้สามารถดำเนินการได้อย่างอิสระ บรรลุวัตถุประสงค์ได้ เป็นต้น

3. การเน้นกลยุทธ์ในการหดตัวหรือการถอย (Retrenchment Strategies) หมายถึง การลดขนาดขององค์การหรือสับเล็กลงไปเลย ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การและด้านอื่นในองค์การ เช่น การลดหรือยกเลิกหน่วยงานที่มีการทำงานซ้ำซ้อนกัน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. กลยุทธ์เกี่ยวกับการผสมผสาน (Combination Strategies) หมายถึง การดำเนินมาตรการหรือการดำเนินกลยุทธ์ทั้ง 3 ประการดังที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น โดยมีการผสมผสานขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจมีการดำเนินการพร้อมกับการผสมผสานทั้ง 3 กลยุทธ์หลักเข้าด้วยกัน

จากการศึกษาแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ สรุปได้ว่าระดับการบริหารและทักษะการบริหาร สรุปได้ว่าระดับและทักษะทางการบริหาร แสดงถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารกับหน้าที่ความรับผิดชอบทางการบริหาร กล่าวคือ ทักษะทางด้านเทคนิคจะมีความสำคัญมากที่สุดสำหรับระดับการบริหารต่ำสุด ทักษะทางด้านมนุษย์จะมีความสำคัญในทุกะดับการบริหารขององค์การ และทักษะทางด้านความคิดจะมีความสำคัญกับผู้บริหารระดับสูง

แนวคิด ทฤษฎี หลักการพัฒนามาบริหารงาน 7 ประการของ McKinsey's 7 S

ปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ทางการบริหารตามแบบจำลอง 7'S (McKinsey 7-S Framework)

McKinsey & Co. ได้พัฒนาแบบจำลอง 7-S (McKinsey 7-S Framework) ขึ้นมาเพื่อการวิเคราะห์ทางการบริหาร (สมยศ นาวิการ, 2539 อ้างถึงในรุ่งนภา แก้วอินทร์, 2551 : 17) โดยมีแนวคิด คือ ความมีประสิทธิภาพขององค์การจากความเกี่ยวพันระหว่างปัจจัยทางองค์กรหลายอย่าง ปัจจัยทางองค์กรดังกล่าว ได้แก่

1. กลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ กิจกรรมหรือการดำเนินงานขององค์การซึ่งได้วางแผนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้้องค์การวางอยู่บนความได้เปรียบที่เหนือคู่แข่ง ทั้งนี้เพื่อศึกษาว่ากลยุทธ์ที่้องค์การใช้มีจุดเด่นจุดด้อยเพียงใด

2. โครงสร้าง (Structure) ได้แก่ แผนภูมิองค์กรและคุณลักษณะขององค์การ ขนาดของ้องค์การ การรวมอำนาจและกระจายอำนาจ ความสัมพันธ์และอำนาจหน้าที่

3. ค่านิยมร่วม (Shared Values) ได้แก่ ค่านิยมร่วมหรือปรัชญาที่ปลูกฝังแก่สมาชิกในองค์กรในการยึดถือปฏิบัติ

4. ระบบและวิธีการ (Systems) ได้แก่ ระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานประจำ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงวิธีการปฏิบัติงานต่างๆขององค์กร เพื่อค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของระบบต่างๆ เช่น ระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบการงบประมาณ ระบบการให้บริการ ระบบการควบคุมคุณภาพและระบบการวัดผลงาน เป็นต้น

5. คนหรือพนักงาน (Staff) ได้แก่ พนักงานภายในองค์กร คุณภาพของพนักงานที่จะบริหารงาน กระบวนการจูงใจสร้างคุณภาพพื้นฐานพัฒนาพนักงาน โดยทีมผู้บริหาร

6. ลักษณะการบริหาร (Style) ได้แก่ แบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารรวมถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความนึกคิดของพนักงานมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร

7. ทักษะ (Skill) ได้แก่ ความสามารถดีเด่นขององค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถทำได้ดีกว่าองค์กรอื่น เป็นทักษะความสามารถโดยรวมของพนักงานในองค์กร

แนวคิดลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ของ Cooke และคณะ ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะ (อ้างถึงในนิภาวรรณ ศรี โสพิง, 2543 : 17-19) ดังนี้

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร คือ ความต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จกับการทำงานแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดีมีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรมีลักษณะของการมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีเหตุมีผลมีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขสนุกกับงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมาย

1.2 มิติเน้นศักยภาพแห่งตน (Self-Actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์กรตามความนึกคิดและตามความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าของพนักงานทุกคน ทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตน

1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic-Encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับพนักงานคือ ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะ

การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพของพนักงานมีความสุข ภูมิใจ และสนุกกับการนิเทศการสอน และบทบาทที่เลี้ยง และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเองเปิดเผย และมีความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน/เพื่อนร่วมทีม การแสดงออกของพนักงานในองค์กร จะเน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงาน รั้วใจเขาใจเรา

2. ลักษณะตั้งรับ-หนี้อาชา (Passive/Defensive Styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และมีผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลเน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน ฟังพาดูผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเอง และตั้งรับเพราะเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกต้องในองค์กร คือ พยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร ลักษณะคล้อยตามเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรพึงพอใจ

2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกลักษณะอนุรักษ์นิยม รักษาประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการควบคุมด้วยระบบราชการ คนในองค์กรต้องทำตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด

2.3 มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงสายงานบังคับบัญชา ศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น และทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำหาย ไม่ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานของตัวเองและขององค์กร มุ่งการปกป้องตนเองโดยปฏิบัติตามผู้บริหาร

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อมีการทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จกลับไม่ได้รางวัลอะไร ทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบให้กับบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงการกระทำต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการถูกตำหนิ พนักงานทุกคนจะรู้สึกผิด ตำหนิตัวเองและ

รู้สึกตนเองไม่มีคุณค่าเมื่อทำงานผิดพลาด ทุกคนหลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและความผิดพลาดต่างๆพยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงานลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อต้านและมุ่งเจ้าระเบียบแบ่งออกเป็น 4 มิติ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการเผชิญหน้าเป็นอย่างมากโดยมีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรองพนักงานรู้สึกว่ามีความค่าถ้าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้า การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในองค์กรอยู่เสมอๆ พนักงานจะแสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น และแสดงอาการตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ

3.2 มิติเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่มีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม โดยมีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์กร คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้ควบคุมพนักงานที่มีระดับต่ำกว่า ทุกคนมีความต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานโดยการใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้initiateและสอนงานเพื่อนร่วมงาน

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการแข่งขันที่ต้องการผลแพ้ชนะ พนักงานต้องการชนะหรือดีกว่าคนอื่น ทุกคนมุ่งการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึกการมีคุณค่าของตนจากการแบ่งระดับในที่ทำงานและการวัดผลสำเร็จที่การทำงาน ที่มีการแข่งขันและมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกันทำงานจึงจะประสบผลสำเร็จ

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionist) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์กรน้อยมาก และใช้เวลานานมากในการทำงานเพื่อให้เป้าหมายนั้นเน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบอย่างละเอียด

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีหลักการพัฒนารับบริหารงาน 7 ประการของ McKinsey's 7 S สรุปได้ว่า หลักการพัฒนารับบริหารงานมีความเกี่ยวข้องกับควมมีประสิทธิภาพขององค์กรจาก

ความเกี่ยวพัน ระหว่างปัจจัยทางองค์กรหลายอย่าง ปัจจัยทางองค์กร 7 ประการ ประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ค่านิยมร่วม ระบบและวิธีการ คน ลักษณะการบริหาร และทักษะการบริหาร

แนวคิดการบริหารจัดการที่ดี

ความหมายของการบริหารจัดการที่ดี

ธีรยุทธ บุญมี (2541 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการที่ดี หรือ ธรรมรัฐว่าเป็น กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไป ในการที่จะทำให้ การบริหารราชการแผ่นดินดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการที่ดีหรือ ธรรมาภิบาลว่า เป็นระบบ โครงสร้าง กระบวนการและความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและ ภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่เป็นระบบที่เกิดจากความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ในการร่วม บริหารพัฒนาองค์กรและสังคมเพื่อให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

ลักษณะเงื่อนไขของธรรมาภิบาล

ลักษณะเงื่อนไขของธรรมาภิบาล มีหลักสำคัญ 6 ประการ ดังนี้ (วิศรา รัตนสมัย, 2543 : 26)

1. หลักการมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public Participation) คือ กระบวนการที่ประชาชน มีโอกาสและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน (Equity) ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการเข้าร่วม ทางตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านกลุ่มผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยชอบธรรม การเปิดโอกาสให้ประชาชนมี ส่วนร่วมอย่างเสรีนี้รวมถึงการให้เสรีภาพแก่สื่อมวลชนและให้เสรีภาพ แก่สาธารณชนในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่สาธารณชน จะมีส่วนร่วมคือการมีรูปแบบการปกครองและบริหารงานที่กระจายอำนาจ (Decentralization)

2. หลักความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) คือ กลไกการบริหารที่มีความ สุจริต และโปร่งใส ซึ่งรวมถึงการมีระบบกติกา และการดำเนินงานที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึง และรับข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรีเป็นธรรม ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง การที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานกำกับดูแลและประชาชนสามารถตรวจสอบ และติดตามผลได้

3. หลักพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) คือ ความรับผิดชอบในบทบาท ภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชนโดยมีการจัด องค์กร หรือการกำหนดคกฏเกณฑ์ที่เป็นการดำเนินงาน

เพื่อสนองตอบความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมอย่างเป็นธรรม ในความหมายนี้จะรวมถึงการที่มี Bureaucracy Accountability และ Political Accountability ซึ่งจะมีความหมายที่มากกว่าความรับผิดชอบเฉพาะต่อผู้บังคับบัญชาหรือกลุ่มผู้เป็นฐานเสียงที่ทำให้การสนับสนุนทางการเมือง แต่จะครอบคลุมถึงพันธะความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมโดยรวม การที่จะมีพันธะรับผิดชอบต่อสังคมเช่นนี้ องค์กร หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องพร้อมและสามารถที่จะถูกตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการใช้ทรัพยากรสาธารณะ ซึ่งคุณลักษณะของความโปร่งใสของระบบจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้าง Accountability

4. หลักกลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy) คือ เป็นกลไกที่มีองค์ประกอบของผู้ที่เป็นรัฐบาล หรือผู้ที่เข้าร่วมบริหารประเทศที่มีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมโดยรวม ไม่ว่าจะโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง แต่จะต้องเป็นรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนว่ามีความสุจริต มีความเที่ยงธรรม และมีความสามารถที่จะบริหารประเทศได้

5. หลักกฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน (Fair Legal Framework and Predictability) คือ การมีกรอบของกฎหมายที่ยุติธรรมและเป็นธรรม สำหรับกลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งกฎเกณฑ์มีการบังคับใช้ และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนซึ่งคนในสังคมทุกส่วนเข้าใจ สามารถคาดหวังและรู้ว่าจะเกิดผลอย่างไร เมื่อดำเนินการตาม กฎเกณฑ์ของสังคมสิ่งเหล่านี้เป็นการประกันความมั่นคง ความศรัทธา และความเชื่อมั่นของประชาชน

6. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) คือ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็ด้านกาจัดกระบวนกาทำงาน การจัดองค์กร การจัดสรรบุคลากร และมีการใช้ทรัพยากรสาธารณะต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม มีการดำเนินการให้สาธารณะที่ให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ และกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้าน คือ ด้านการเมือง สังคมวัฒนธรรม และเศรษฐกิจ

แนวความคิดธรรมาภิบาลในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2546 : 1-15) กล่าวว่า ก่อนหน้าที่จะมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 นี้ประเทศไทยได้รับเอาแนวความคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลมาใช้ในระบบราชการ โดยปรากฏในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ซึ่งภายหลังต่อมาได้มีการยกเลิกและประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่เมื่อส่วนราชการได้มีการนำแนวทางการปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาฯ มาปรับใช้ย่อมเป็นพื้นฐานอันดีที่จะช่วยนำมาซึ่งการปฏิบัติงาน

ในภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และจะช่วยแก้ปัญหาที่สั่งสมในระบบราชการรวมทั้งปัญหาการคอร์รัปชันในภาครัฐที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2546 แบ่งเป็น 8 หมวด มีสาระที่สำคัญในหมวดและมาตราต่าง ๆ ได้แก่

หมวด 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้ (มาตรา 6)

1. เกิดผลประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

หมวด 2 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนความสงบและปลอดภัยของสังคมส่วนรวม ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ (มาตรา 7) โดยส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ (มาตรา 8)

หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการปฏิบัติโดยก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใดต้องจัดทำแผนปฏิบัตินโยบายไว้ล่วงหน้าระบุขั้นตอนระยะเวลาและงบฯที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอนเป้าหมายของภารกิจผลสัมฤทธิ์ของภารกิจและตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจและจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนฯ โดยในกรณีที่การปฏิบัติภารกิจหรือการปฏิบัติตามแผนปฏิบัตินโยบายเกิดผลกระทบต่อประชาชน ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการแก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบนั้นหรือเปลี่ยนแผนปฏิบัตินโยบายให้เหมาะสม (มาตรา 9)

หมวด 4 การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ โดยส่วนราชการต้องกำหนดเป้าหมายแผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จ และงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการ และต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการและประชาชนทราบทั่วกันด้วย (มาตรา 20) และในการจัดซื้อหรือจัดจ้างให้ส่วนราชการดำเนินการ โดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม (มาตรา 23)

หมวด 5 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือการติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการรวมทั้งรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน

เปิดเผยไว้ ณ ที่ทำการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าตรวจสอบได้ (มาตรา 29)

หมวด 6 การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ ส่วนราชการมีหน้าที่สำรวจตรวจสอบและ ทบทวน กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการยกเลิก ปรับปรุง หรือจัดให้มีกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับ สภาพการณ์หรือสอดคล้องกับความจำเป็น โดยคำนึงถึงความสะดวกรวดเร็วและลดภาระของประชาชน เป็นสำคัญ (มาตรา 35)

หมวด 7 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน เมื่อ ส่วนราชการใดได้รับการติดต่อสอบถามเป็นหนังสือจากประชาชนหรือจากส่วนราชการด้วยกัน เกี่ยวกับงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น จะต้องตอบคำถามหรือแจ้งการดำเนินการให้ ทราบภายในสิบห้าวันหรือภายในกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ (มาตรา 38) โดยการปฏิบัติราชการในเรื่องใด ๆ โดยปกติให้ถือว่าเป็นเรื่องเปิดเผย เว้นแต่กรณีที่มีความจำเป็น (มาตรา 43) และต้องจัดให้มีการเปิดเผย ข้อมูลเกี่ยวกับงานงบประมาณรายจ่ายแต่ละปี ให้ประชาชนสามารถขอดูหรือตรวจสอบได้ (มาตรา 47)

หมวด 8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อส่วนราชการได้ดำเนินงานไปตามเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลงานและผลสัมฤทธิ์ โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายและค้ำค้ำต่อภารกิจของรัฐหรือสามารถ ดำเนินการตามแผนการลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยตามหลักเกณฑ์ให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงิน รางวัลการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ส่วนราชการนั้น หรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของ ส่วนราชการนั้น เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือจัดสรรเป็นรางวัล ให้ข้าราชการในสังกัด (มาตรา 49) การที่ประเทศไทยได้มีความพยายามนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามา ประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในภาคการเมืองและภาคราชการ จึงอาจช่วยบรรเทาปัญหา การทุจริตคอร์รัปชันและปัญหาความไร้ประสิทธิภาพที่สั่งสมมาเป็นเวลานานและนำมาสู่ผลลัพธ์สุดท้าย คือความกินดีอยู่ดีของประชาชนในที่สุด ซึ่งนอกจากธรรมาภิบาลจะเป็นวิธีการในการบรรเทาปัญหา แล้วยังเป็นเป้าหมายสุดท้ายของสังคมที่จะต้องร่วมกันสร้างให้เกิดขึ้น เนื่องจากสังคมใดมีธรรมาภิบาล เป็นพื้นฐานย่อมบ่งชี้ว่ามีการพัฒนาในระดับหนึ่ง และแม้ในปัจจุบันแนวคิดธรรมาภิบาลจะได้รับการ ตอบสนองทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม แต่ในส่วนของภาคประชาชนและเอกชนในการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม แต่ในส่วนของภาคประชาชนและประชาสังคมก็ควรได้รับการถ่ายทอดและปลูกฝังค่านิยมให้เกิดการมี ส่วนร่วมเกื้อหนุนต่อการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อสร้างธรรมาภิบาลที่สมดุล ในทุกระดับและทุกภาคส่วนของสังคมอย่างสมบูรณ์

องค์ประกอบของการมีธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล เป็นส่วนหนึ่งที่ได้รับการกล่าวถึงทั้งในแวดวงวิชาการและถูกนำมาใช้เป็นกรอบการปฏิบัติของส่วนราชการไทยในช่วงเวลาที่ผ่านมา ได้แก่ หลักที่กำหนดขึ้นโดยสำนักงานข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นผลมาจากการประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2542 และปรากฏอยู่ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งภายหลังจากต่อมาได้มีการยกเลิกและประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 โดยประกอบด้วยหลักการสำคัญ 8 ประการ โดยไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักการพื้นฐานตามไปด้วย ได้แก่ (กัลยา เนติประวัติ, 2544 : 11-13)

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดคกฏกติกาและการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก โดยในระดับองค์กร หมายถึง กฎ กติกา ที่ใช้ในการบริหารงานภายใน เช่น การมาทำงานหรือเข้าประชุมให้ตรงเวลา การให้บริการประชาชนให้เสมอกัน รวมถึงข้อตกลงในการสับเปลี่ยนหน้าที่กัน ในองค์กร

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ โดยในระดับองค์กร หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพให้ความยุติธรรมกับประชาชนอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการคือ มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชนและสังคม

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน ส่วนในระดับองค์กร หมายถึง ประชาชนรู้ขั้นตอนที่จะติดต่องาน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้และภายในองค์กรต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจการบริหารงาน เงิน คน มีการสื่อสารที่ดีภายในด้วย

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ ทั้งนี้หลักการมีส่วนร่วมในระดับองค์กร หมายถึง การวางระบบการรับฟังความคิดเห็น และการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและขณะเดียวกันภายในองค์กรเองจะต้องสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในด้วย

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนเคารพ ในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนโดยในระดับองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้อำนาจรัฐใหม่ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ ระดับล่าง เพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกระดับมี ความชัดเจน และมีรายงานประจำปี รายงานผล การปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ การรณรงค์ให้ประชาชนรับผิดชอบ

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดเพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ให้สมบูรณ์ยั่งยืน ทั้งนี้ในระดับองค์กร หมายถึง ผู้บริหารต้องทบทวนงานในความรับผิดชอบทั้งหมด เพื่อพิจารณาถ่ายโอนงานที่ ภาครัฐกิจ เอกชน หรือภาคประชาชน ทำได้และมีประสิทธิภาพสูงกว่า ออกไป เลื่อนนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ และพัฒนาความสามารถเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง

7. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ โดยการผลิต และจำหน่ายเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่มีคุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนหรือ การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์ สูงที่สุดต่อมวลมนุษยชาติ โดยมีการพัฒนากระบวนการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

8. การมีเหตุผล การมีเหตุผลเป็นความต้องการในทุกสังคม ประชาชนทุกคนต้องตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วยเหตุด้วยผลที่สมเหตุสม ผล การมีเหตุผลไม่สามารถ กระทำได้ถ้าปราศจากการปฏิบัติตามกฎหมายและความโปร่งใส

จากการศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการที่ดี สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร และภายในองค์กร ต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจการบริหารงาน เงิน คน มีการสื่อสารที่ดีภายในด้วย หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของ ประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของ บ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม เลื่อนนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ และพัฒนาความสามารถเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายถึง การทำงานโดยวางแผน ควบคุม บริหารให้มีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากร ให้มีความคุ้มค่า หรือใช้ไม่เกินจำนวนที่มีอยู่ และได้ผลงานที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ หลักการมีเหตุผล หมายถึง การพิจารณาที่จะดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงาม เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์และความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ และภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

ความหมายของผู้นำ (Leader) องค์การย่อมต้องการผู้นำ ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารงาน ความสามารถผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์การ จากแนวความคิดของฮิลบิน ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้ (สุทิน ภูเจริญ อ้างถึงใน ประเมิน นาคดี, 2549 : 6)

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
2. ผู้นำ คือ บุคคลหนึ่งที่มีบทบาท หรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
3. ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดในการดำเนินงานให้หน่วยงานดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

4. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับคัดเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้

5. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่งหัวหน้า

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 31) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

กิติ ตยัคคานนท์ (2543 : 21) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้า และเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดี หรือทางชั่วก็ได้

จากการศึกษา ความหมายของ ผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลหนึ่งที่มีบทบาท หรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น เป็นบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดในการดำเนินงานให้หน่วยงานดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้น

เป็นหัวหน้า และเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดี หรือทางชั่วก็ได้

ประเภทของผู้นำชุมชน

ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ (2543 : 229) ได้แบ่งประเภทของผู้นำชุมชน เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ผู้นำที่เป็นทางการ ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คุรุ นายกองกำกับการบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นทางการ

2. ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ ผู้มีอายุ ผู้ความรู้ดี ข้าราชการบำนาญ ผู้มีฐานะดี

วีระ ภูระหงษ์ (2550 : 8) ได้กล่าวว่า ประเภทของผู้นำชุมชน สามารถแบ่งได้ 8 ลักษณะใหญ่ คือ

1. การแบ่งตามสถานะในชุมชน ได้แก่ ผู้นำที่เป็นทางการ และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ

2. การแบ่งผู้นำตามความสามารถเฉพาะตัวของผู้นำ ได้แก่ ผู้นำทางความคิด ผู้นำทางศีลธรรม ผู้นำทางด้านอาชีพ ผู้นำทางการพูด ผู้นำที่สามารถประยุกต์งานราชการเข้ากับเป้าหมายเพื่อชาวบ้านได้ และผู้นำทางการประสานทรัพยากรภายในและภายนอกชุมชน

3. การแบ่งผู้นำตามลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้นำตามกฎหมาย ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว และผู้นำในลักษณะที่เป็นสัญลักษณ์

4. การแบ่งผู้นำตามลักษณะของพฤติกรรม ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งแต่งงานเป็นสำคัญ และผู้นำที่ตระหนักถึงผลงานและความพอใจของทุกฝ่าย

5. การแบ่งผู้นำตามลักษณะการบริหารงาน ได้แก่ ผู้นำแบบอิตาเลียน โดย ผู้นำแบบเสรี และผู้นำแบบประชาธิปไตย

6. การแบ่งผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติ ของเร็ดดิค ได้แก่ ผู้นำแบบเอาเกณฑ์ ผู้นำแบบเอางาน ผู้นำแบบสัมพันธ์ และผู้นำแบบประสาน

7. การแบ่งผู้นำโดยคำนึงถึงสถาบันทางสังคม ได้แก่ ผู้นำในระบบเศรษฐกิจ ผู้นำในระบบเครือญาติ ผู้นำในระบบการปกครอง ผู้นำในระบบศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม และผู้นำในระบบการศึกษา

8. การแบ่งประเภทผู้นำตามลักษณะของการเกิดผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่เกิดจากการพัฒนาชุมชน และผู้นำการต่อสู้

คุณลักษณะของผู้นำ

นักวิชาการของไทยได้รวบรวมคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

กวี วงศ์พุฒิ (2539 : 107-108 อ้างถึงในวีระ ภูระหงษ์, 2550 : 11) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ มีดังนี้

1. ลักษณะท่าทาง คือ การวางตัวอย่างเหมาะสม ด้วยการแสดงออกโดยท่าทาง วาจาและการประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม และก่อให้เกิดความประทับใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ความกล้าหาญ คือ อารมณ์ทางใจที่บุคคลสามารถควบคุมตัวเองได้ เมื่อตกอยู่ในอันตราย และสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ด้วยลักษณะอันสงบและมั่นคง
3. ความเด็ดขาด เป็นความสามารถตกลงใจอย่างทันท่วงที และมีลักษณะที่ชัดเจนและมั่นคง สามารถปฏิบัติได้
4. ความไว้วางใจ เป็นความเชื่อมั่นในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา
5. ความอดทน คือความเข้มแข็งทางจิตใจและร่างกายในการยืนหยัดต่อสู้กับความเจ็บปวด ความเหนื่อยยาก ความบีบคั้นต่างๆ
6. ความกระตือรือร้น คือ การแสดงออกถึงความสนใจในงานอย่างจริงจังและปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และมองโลกในแง่ดีเสมอ
7. ความริเริ่ม คือ การพิจารณาว่ามีอะไรควรจะทำและจะเริ่มต้นปฏิบัติอย่างไร
8. ความซื่อสัตย์ คืออุปนิสัยที่ถูกที่ควร และความประพฤติที่ถูกต้อง
9. คุณยพินิจ คือ การเปรียบเทียบข้อเท็จจริง และหนทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้อย่างมีเหตุผล
10. ความยุติธรรม คือ คุณลักษณะความไม่ลำเอียงหรือมีอคติ และมีความมั่นคงในการบังคับบัญชาเกี่ยวกับการให้รางวัลและการลงโทษ จะต้องเป็นไปตามควรแก่กรณี
11. ความรู้ คือ สิ่งที่ทำให้ได้มาซึ่งข่าวสาร เรื่องราวที่เป็นไป ข้อเท็จจริง หลักการรวมทั้งทำให้รอบรู้ในวิชาชีพ
12. ความจงรักภักดี คือ การมีความซื่อสัตย์มั่นคงต่อประเทศชาติ องค์กรหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
13. ความแนบเนียน คือ ความสามารถในการที่จะทำงานกับบุคคลอื่นๆ ได้โดยไม่เกิดความขัดแย้งกัน ในแง่ของมนุษยสัมพันธ์
14. ความไม่เห็นแก่ตัว คือ การไม่หาความสะดวกสบายและความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง โดยทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 51-52 อ้างถึงในวีระ ภูระหงษ์, 2550 : 12) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในตนเอง
2. เข้าสังคมกับผู้อื่นได้
3. ประณีประนอม ประสานประโยชน์
4. รู้จักเพื่อนร่วมงานที่ดีทุกแห่งทุกมุม รู้ขีดความสามารถและขีดจำกัด จะได้แบ่งงานแก่ลูกน้องตามความสามารถได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีศิลป์ในการบังคับบัญชา รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา ห้ามในสิ่งที่ความห้าม ปล่อยในสิ่งที่ควรปล่อย และมีความเด็ดขาด หากผู้กระทำผิด ผิดระเบียบจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม
6. ตัดสินใจได้ และกล้าตัดสินใจเมื่อได้พิจารณาอย่างรอบคอบ ผู้นำที่ไม่ยอมตัดสินใจ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะขาดความเชื่อถือ
7. รู้จักเสียสละความพอใจของตนเพื่อส่วนรวม
8. รู้จักเลือกคนดีมาใช้

จากการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลหนึ่งที่มีบทบาท หรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น เป็นบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดในการดำเนินงานให้หน่วยงานดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าโดยมีคุณลักษณะที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมกับผู้อื่นได้ รวมทั้งมีหลักในการบังคับบัญชาในการบริหารงานองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น (Local Government) ถือเป็นรูปแบบการปกครองที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในสภาพสังคมในปัจจุบัน เป็นรูปแบบการปกครองที่รัฐบาลกลางได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นในการปกครองตนเอง ทั้งอำนาจทางการเมืองและการบริหาร โดยเน้นหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อความเข้าใจสาระสำคัญของการปกครองท้องถิ่นให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสรุปสาระสำคัญของ การปกครองท้องถิ่นดังประเด็นต่อไปนี้

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น มีผู้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้หลายท่าน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

จรัส สุวรรณมาลา (2542 : 161) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่ได้รับการถ่ายโอนอำนาจเพียงบางส่วนมาจากรัฐบาล ที่จะทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

วิลเลียม รอบสัน (William Robson อ้างถึงในจุฑามาศ ศรีศิริพรพันธ์, 2548 : 49) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงเป็นหน่วยการปกครองซึ่งรัฐให้มีอำนาจปกครองตนเอง มีสิทธิตามกฎหมาย เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

จอห์น คลาร์ก (Jhon Crak อ้างถึงในจุฑามาศ ศรีศิริพรพันธ์, 2548 : 49) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง เป็นหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับด้านการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

มอนตาญ (Montagu อ้างถึงในจุฑามาศ ศรีศิริพรพันธ์, 2548 : 49) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกตั้งผู้หน้าที่บริหาร การปกครองท้องถิ่นที่มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบ โดยปลอดจากการควบคุมของหน่วย การบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้ บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศไทยไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระ

จากการศึกษาความหมายของ การปกครองท้องถิ่น สามารถสรุปหลักการปกครองท้องถิ่น ได้สาระสำคัญดังนี้ การปกครองท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวน ประชากร และขนาดของพื้นที่ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ตามความเหมาะสม คือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอสมควร เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการ ปกครองตนเอง คือ มีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ และมีสิทธิเป็นหลัก ในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น องค์การที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง และประชาชน ในท้องถิ่นต้องมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นด้วย

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

จากแนวคิดในการปกครองท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของ รัฐบาล โดยการยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครอง โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง สามารถสรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2546)

1. การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองให้แก่ประชาชนให้ประชาชน รู้สึกว่าตนมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และห่วงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใส ในระบอบประชาธิปไตยในที่สุด โดยประชาชนใช้ดุลพินิจในการเลือกผู้แทนที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ได้รับ

เลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น ประชาชนจึงเกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) กล่าวคือ การปกครองตนเองมิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เอง โดยการเลือกบุคคลขึ้นมาบริหารงานของท้องถิ่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง ซึ่งหลักการสำคัญของหลักการกระจายอำนาจ เนื่องจากรัฐบาลมีความจำเป็นบางประการ คือ รัฐบาลมีอาจจะดำเนินการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการโครงการในท้องถิ่นในรูปแบบซึ่งเหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด เนื่องจากท้องถิ่นย่อมรู้ถึงปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้อื่นซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นมากที่สุด รวมทั้งกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยส่วนร่วม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างทั้งทางด้านภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชากร ปัญหา และความต้องการ ผู้ที่จะให้บริการและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนจึงต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงสภาพดังกล่าวเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองของประเทศในอนาคตเพราะนักการเมืองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้ง มีทักษะในการบริหารงานท้องถิ่น ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนท้องถิ่น ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สามารถส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการเมืองระดับชาติ

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการพัฒนาชนบทที่ผ่านมาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การพัฒนาชนบทจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องมาจากการริเริ่มช่วยเหลือตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้างควมมีอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งหากมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงแล้ว การกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นจะเกิดลักษณะการพึ่งตนเองได้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นรากฐานของการปกครองแบบประชาธิปไตยที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนได้เป็นอย่างดีที่สุด ทำให้ประชาชนสามารถปกครองตัวเองได้ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดมากขึ้นตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น สามารถได้สรุปเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2546)

1. เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลักหากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่างๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ก็สามารมีรายได้มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้จึงเป็นการแบ่งภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบาภาระนี้เป็นการแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกันการรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวอาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นที่จะสามารถตอบสนองความต้องการได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นที่ให้การศึกษาเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตามการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติต่อไป

กล่าวโดยสรุป องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองให้มากที่สุด เพื่อที่จะส่งผลให้การปกครองท้องถิ่นสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

จากแนวคิดหลักการและความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวมาแล้วนั้น ระบบการปกครองท้องถิ่นยังประกอบด้วย องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น 8 ประการ ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2546)

1. มีสถานะตามกฎหมาย (Legal Status) คือ หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งกฎหมายอื่น เพราะเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง
2. มีพื้นที่และระดับ (Area and Level) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ประวัติศาสตร์ ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ เชื้อชาติ ศาสนา และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงมีกฎเกณฑ์กำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็น 2 ระดับ คือ ขนาดเล็กและขนาดใหญ่
3. มีการกระจายอำนาจหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ
4. เป็นองค์กรนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมาย แยกจากรัฐบาลกลาง มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ
5. มีการเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง
6. มีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจกรรมภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ
7. งบประมาณของตนเองมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป
8. มีการควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้ว ยังคงอยู่ในการดูแลจากรัฐบาลเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนร่วม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น

ลักษณะของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

ลักษณะของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีลักษณะสำคัญ คือ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของไทยปัจจุบันเป็นการจัดระเบียบบริหารราชการรูปแบบหนึ่ง โดยอาศัยการผสมผสานระหว่างการรวมอำนาจ การแบ่งอำนาจ และการกระจายอำนาจลักษณะของการกระจายอำนาจหรือการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองซึ่งรัฐกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นหนึ่งหรือหลายๆ ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการภายในขอบเขตกิจกรรมที่รัฐมอบหมายให้กระทำได้ ซึ่งกำหนดขอบเขตพื้นที่ไว้แน่ชัดเป็นนิติบุคคล มีองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่นและเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน มีประชาชนเข้าร่วมดำเนินการและมีความเป็นเอกเทศหรือความเป็นอิสระทางการเงินและอื่นๆ ในระดับหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้ (สมบุญรณ์ สุขสำราญ, 2544 : 2)

1. มีพื้นที่ขอบเขตที่แน่นอน
2. เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ ได้อย่างอิสระพอสมควร การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการที่สามารถรับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระตามกฎหมาย คือ ต้องมีองค์กรเป็นนิติบุคคลตั้งขึ้น โดยกฎหมายแยกออกจากส่วนกลางสามารถก่อพันธะทางกฎหมาย เช่น ทำสัญญาเป็นหนี้ หรือนิติกรรมรูปแบบอื่นๆ ได้
3. เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่แยกออกจากราชการท้องถิ่นได้ภายในขอบเขตที่สมควร
4. ประชาชนมีส่วนร่วมมีเสียงในการปกครองตนเองการดำเนินการกิจกรรมของการปกครองท้องถิ่นนี้เป็นกระบวนการที่มีใช้กระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยสิ้นเชิง แต่เป็นกระบวนการทางการเมืองซึ่งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงหรือทางอ้อม กล่าวคือมีสถานิติบัญญัติที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชน ประชาชนมีโอกาสเข้าร่วมเลือกตัวแทนทำหน้าที่บริหารกิจกรรมของท้องถิ่นหรือเข้าร่วมกำหนดนโยบาย หรือควบคุมตรวจสอบการดำเนินการของตัวแทนของตน
5. มีอำนาจอิสระบางประการในการบริหารกิจกรรม เช่น การบริหาร และอื่นๆ ภายในวงกรอบกิจกรรมและขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบเท่านั้น หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องได้รับมอบหมายอำนาจดำเนินการอย่างเป็นอิสระได้พอสมควร โดยไม่จำเป็นต้องรับคำสั่งจากรัฐบาลกลางหรือหน่วยราชการจากส่วนกลางแต่อย่างใด
6. อำนาจในการจัดหาและใช้จ่ายได้อย่างอิสระ เมื่อเป็นอิสระในการดำเนินการแล้ว หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องอิสระในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการ คือ มีแหล่งรายได้ของตนเอง เช่น ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลสามารถจัดเก็บภาษีบางประเภทได้รวมทั้งหารายได้อื่น ๆ ตามที่กำหนด

7. เป็นองค์กรนิติบุคคล ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมาย มีพื้นที่ และขอบเขตการปกครองที่แน่นอน ตลอดจนมีอำนาจในการดำเนินนโยบาย และออกกฎหมายข้อบังคับ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น
8. สมาชิกสภาหรือ คณะผู้บริหารต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการปกครองตนเอง
9. มีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีรายได้ของตนเองเพียงพอที่จะบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นได้
10. มีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย แต่ยังคงอยู่ในการควบคุมกำกับดูแลของรัฐ เพื่อประโยชน์ในด้านความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนร่วม

จากการศึกษาแนวคิดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีรูปแบบการปกครองที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในสภาพสังคมในปัจจุบัน เป็นรูปแบบการปกครองที่รัฐบาลกลางได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นในการปกครองตนเอง ทั้งอำนาจทางการเมืองและการบริหาร โดยเน้นหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากร และขนาดของพื้นที่ หน่วยงานปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม คือ อำนาจของหน่วยงานปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอสมควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง คือ มีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ และมีสิทธิเป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น องค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง และประชาชนในท้องถิ่นต้องมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นด้วย

ความรู้การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

เทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ซึ่งกำหนดให้การจัดตั้งเทศบาลกระทำได้เมื่อท้องถิ่นนั้นมีสภาพอันสมควรดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 7 วรรคที่หนึ่งว่า เมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง หรือเทศบาลนครตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ทั้งนี้ การจัดตั้งเทศบาลต้องตราเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย รวมตลอดถึงการเปลี่ยนชื่อเทศบาลหรือการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลให้กระทำได้โดยตราเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย (อ้างในสมคิด เลิศไพฑูรย์, 2547)

เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลเหมาะสมและสอดคล้องกันกับรูปแบบการบริหารงาน ในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มีสาระสำคัญคือ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารเทศบาลจากเดิมที่กำหนดให้มี 2 รูปแบบคือ รูปแบบคณะเทศมนตรีและรูปแบบนายกเทศมนตรีเป็นการบริหารเทศบาลเพียงรูปแบบเดียวโดยนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545 และเพื่อให้การบริหารเทศบาลเป็นแบบเดียวกันทั่วประเทศ

โครงสร้างของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) มี 2 ส่วน เป็นดังนี้

1. สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ประธานสภาเทศบาลและรองประธานสภาเทศบาลเลือกมาจาก สมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล มีหน้าที่ออกเทศบัญญัติใช้ในเขตเทศบาล และควบคุมการบริหารงานของนายกเทศมนตรี

2. นายกเทศมนตรี มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และนายกเทศมนตรีแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการ ตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีหน้าที่กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเทศบัญญัติและนโยบาย ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติและกฎหมายอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของเทศบาลได้มีการแบ่งประเภทของเทศบาลโดยอาศัยหลักเกณฑ์ในการพิจารณา 2 ประการ คือ ประการแรก การจัดแบ่งประเภทของเทศบาลตามกฎหมาย และประการที่สอง การจัดแบ่งประเภทของเทศบาลของกระทรวงมหาดไทย

การจัดแบ่งประเภทของเทศบาลตามกฎหมาย

ความในมาตรา 7 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (อ้างในสมคิด เลิศไพฑูรย์, 2547) ได้กำหนดให้เทศบาลมี 3 ประเภท ได้แก่เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ขอกล่าวถึงเฉพาะ เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง เพียงเท่านั้นเทศบาลตำบล มาตรา 9 แห่งราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดคุณสมบัติของท้องถิ่นที่จะจัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ไว้ดังนี้ คือ

1. มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป
2. มีความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร
3. มีรายได้เกินกว่า 5 ล้านบาทขึ้นไปโดยไม่รวมเงินอุดหนุน

การจัดแบ่งประเภทเทศบาลของกระทรวงมหาดไทย

แต่เดิมนั้นกระทรวงมหาดไทยได้จัดแบ่งเทศบาลออกเป็น 7 ชั้น คือ เทศบาลชั้นที่ 1-7 โดยหลักเกณฑ์ในการแบ่งประเภทจะคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านการเมืองการปกครอง ด้านการบริหาร

จัดการ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม ซึ่งเทศบาลแต่ละชั้นมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำบริการ สาธารณะแตกต่างกัน อันส่งผลให้การจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแต่ละ ชั้นแตกต่างกันออกไปด้วย ในปัจจุบันได้มีการจัดแบ่งเทศบาลออกเป็นประเภทใหญ่ กลาง เล็ก โดยปรับ ให้เทศบาลชั้น 1 เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ เทศบาลชั้น 2-6 เป็นเทศบาลขนาดกลางและเทศบาลชั้น 7 เป็นเทศบาลขนาดเล็ก โดยเทศบาลเมืองและเทศบาลนครจะเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ แต่กรณีเทศบาล ตำบลอาจเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ กลางหรือเล็กก็ได้โดยกระทรวงมหาดไทยวางหลักเกณฑ์เพิ่มเติมว่า เทศบาลตำบลที่จะเป็นขนาดใหญ่ต้องมีรายได้ไม่ต่ำกว่า 100 ล้านบาท และผ่านเกณฑ์ชี้วัด เทศบาล ขนาดกลางมีรายได้ไม่ต่ำกว่า 20 ล้านบาท และผ่านเกณฑ์ชี้วัดเช่นกัน ที่เหลือคือเทศบาลขนาดเล็ก แต่โดยที่ปัจจุบันกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก้ไขให้เทศบาลทุกประเภทมีอำนาจหน้าที่อย่างเดียวกัน การแบ่งประเภทเทศบาลจึงเหลือแต่เพียง ประโยชน์ในเรื่องการบริหารงานบุคคลเท่านั้น

อำนาจและหน้าที่ของเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเทศบาล

กฎหมายเทศบาลได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ประเภทคือ

1.1 อำนาจหน้าที่ที่เทศบาลต้องจัดทำ

1.2 อำนาจหน้าที่ที่เทศบาลอาจจัดทำอำนาจหน้าที่ที่เทศบาลต้องจัดทำ โดยแยกออกเป็น

3 กลุ่ม ตามประเภทของเทศบาล ซึ่งเทศบาลแต่ละประเภทมีอำนาจหน้าที่แตกต่างกันดังที่ระบุไว้ใน มาตรา 50 สำหรับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล มาตรา 53 สำหรับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมือง และ มาตรา 56 สำหรับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนคร อันได้แก่กิจการดังต่อไปนี้ เทศบาลตำบล มีหน้าที่ต้อง ทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (3) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด

ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- (9) ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
- (10) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (11) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
- (12) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (13) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- (14) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (15) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
- (16) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (17) กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- (18) การควบคุมสุขลักษณะ และอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และ

สถานบริการอื่น

- (19) จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
- (20) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (21) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
- (22) การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว
- (23) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

2. อำนาจหน้าที่ที่เทศบาลอาจจัดทำ เป็นอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริหารสาธารณสุข ซึ่งเทศบาลแห่งใดจะจัดทำหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความพร้อมและความจำเป็นในเขตเทศบาล นั้นๆ อันได้แก่กิจการดังที่ระบุไว้ในมาตรา 51 สำหรับเทศบาลตำบล กิจการตามมาตรา 54 สำหรับเทศบาลเมือง และกิจการตามมาตรา 57 สำหรับเทศบาลนคร

- (1) ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
- (2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (9) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (10) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล

- (11) ให้มีการสาธารณูปการ
- (12) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- (13) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
- (14) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- (15) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (16) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- (17) เทศพาณิชย์

3. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 16 (อ้างในทองอน พาโทสง, 2549) ให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ดังนี้คือ

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (5) การสาธารณูปการ
- (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) ส่งเสริมการกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (24) การจัด การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร
- (29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (อ้างถึงในสมคิด เลิศไพฑูรย์, 2547)

จากการศึกษาความรู้การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเทศบาล อำนาจหน้าที่ที่เทศบาลอาจจัดทำ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ โดยการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริหารสาธารณะซึ่งเทศบาลแห่งใดจะจัดทำหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่ด้วยความพร้อมและความจำเป็นในเขตเทศบาลนั้นๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ขององค์การแล้วพบว่า ในเรื่องของการบริหารจัดการที่องค์การต่าง ๆ นำมาใช้ เพื่อให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ มีการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแข่งขันและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นอย่างมากที่องค์การต่างๆต้องให้ความสำคัญกับเรื่องการบริหารจัดการองค์การ ความพร้อมในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นด้านกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ

อุปกรณ์ที่ทันสมัย เงินงบประมาณที่ใช้ต่าง ๆ และศักยภาพในการบริหารจัดการก็เป็นประเด็นแรกที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะแสดงถึงความพร้อมและความสำเร็จในอนาคตข้างหน้าขององค์กรว่าจะสามารถบริหารองค์กรนั้นๆ ไปสู่ความสำเร็จได้

พิธีสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวิสุ (2543 : บทคัดย่อ) เรื่องการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กมีความด้อยศักยภาพทั้งทางด้านระบบสนับสนุนการบริหารจัดการและตัวผู้บริหาร แต่ในภาพรวมไม่ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กหรือใหญ่ต่างก็มีศักยภาพทางการบริหารต่ำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความไม่พร้อมในการบริหารจัดการการศึกษา การสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าในการพัฒนาศักยภาพและความพร้อมในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้กรอบวิธีคิดเชิงระบบเป็นต้นนำ กล่าวคือ จะต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนักการเมืองระดับชาติกับข้าราชการประจำระดับสูงในส่วนกลาง ซึ่งต่างก็มีปฏิสัมพันธ์กับนักการเมืองท้องถิ่นที่เข้ามาเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในทางตรงหรือทางอ้อม นักการเมืองระดับชาติมักเข้าไปมีอิทธิพลในหลายๆ ด้าน เช่น ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในการเลือกตั้งของการเมืองท้องถิ่น ในการแทรกแซงการบริหารของข้าราชการส่วนกลางอันเป็นผลทำให้ระบบการบริหารท้องถิ่นยังไม่มีประสิทธิภาพที่ควรหรือไม่เอื้อต่อการตรวจสอบและขาดความจริงจังในการเตรียมความพร้อมเพื่อถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

นวพร แสงหนุ่ม (2544 : บทคัดย่อ) เรื่องประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในเกณฑ์สูง ปัจจัยที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ด้านโครงสร้างระบบงาน บรรยายกาศภายในองค์การบริหารส่วนตำบลและความสามารถทางการบริหารงาน และปัญหาที่พบในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฯ คือ ปัญหาด้านขวัญกำลังใจของประชากรและความโปร่งใสในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาด้านเป้าหมายในการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน ไม่สามารถจัดหางบประมาณได้ตรงตามเป้าที่วางไว้ และการตัดสินใจยังขาดหลักเกณฑ์และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ดีพอ ซึ่งก็ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรจะมีการประเมินผลหรือติดตามการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบาย ระเบียบราชการต่างๆ ควรจะมีความเป็นกลางเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ผู้บริหารควรมีการวางแผนล่วงหน้าในการใช้จ่ายและการบริหารงบประมาณอย่างระมัดระวังเน้นเกิดประโยชน์สูงสุดในส่วนรวม ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเพื่อกระตุ้นความสนใจและก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างประชาชนและองค์การบริหารส่วนตำบล และควรเร่งส่งเสริมอำนาจตรวจสอบภายในชุมชนให้กลุ่มประชาชนมีอำนาจ

รเทพ เชื้อเจ็ตองค์ (2545 : บทคัดย่อ) เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลหางดงและตำบลสันทรายหลวง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลตำบลหางดงที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พาณิชย์กรรมมีระดับประสิทธิผลการดำเนินงานโดยรวมสูงกว่าเทศบาลตำบลสันทรายหลวง และยังพบว่าประชาชนบางส่วนของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงยังไม่สามารถแยกแยะได้ว่าผลงานใดเป็นของเทศบาลหรือหน่วยงานอื่นและเห็นว่าเทศบาลตำบลสันทรายหลวงมาติดตามดูแลผลงานภายหลังการนำนโยบายไปปฏิบัติค่อนข้างน้อย ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล พบว่าสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิผลของทั้งสองเทศบาลตำบล ซึ่งได้แก่ 1) การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนงานของเทศบาล 2) บรรยากาศความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาในเทศบาล และ 3) ความสามารถของเทศบาลในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดความซับซ้อนของงานภายในเทศบาลในการดำเนินงานการบริหารนั้นสิ่งที่เราต้องคำนึงเสมอ ๆ ก็คือ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาในการบริหาร โดยงานค้นคว้าแบบอิสระของ

วรกานต์ สุภากาศ(2547: บทคัดย่อ) เรื่องปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลฯ คือ ปัญหาด้านภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารกับประชาชนซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวเขายังมีปัญหาอยู่ในระดับมากรองลงมาคือปัญหาด้านบุคลากรในการบริหารงานและปัญหาด้านการคมนาคมในหมู่บ้านขององค์การบริหารส่วนตำบลยังเป็นปัญหาระดับปานกลาง และปัจจัยในการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาสุดท้ายที่พบในการบริหารคือปัญหาด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ได้เสนอว่ารัฐบาลควรตรวจสอบปัญหาของแต่ละอำเภออย่างละเอียดและจริงจังเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาพื้นที่ต่อไป

ประจักษ์ วงศ์ปัญญา (2545 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฯว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง ส่วนประชาชนในพื้นที่ประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฯว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลฯ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลฯ มีประสบการณ์ในการทำงานและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลมาก่อน มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างหน้าที่และบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับดี ส่วนประชาชนในพื้นที่ พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลในระดับน้อย มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง หน้าที่และบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง

ลดาวัลย์ วัฒนาโกศย์ (2546 : บทคัดย่อ) เรื่อง ความพร้อมของคณะกรรมการบริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของคณะกรรมการบริหาร อันได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทางการเมือง และอาชีพ ไม่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานและไม่มีผลต่อความพร้อมในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารในด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน 2) คณะกรรมการบริหารใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล 3) ในเรื่องของ การรับโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พบว่า คณะกรรมการบริหารส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมในการรับการถ่ายโอนภารกิจเพราะไม่มีความชัดเจนในภารกิจต่าง ๆ จากส่วนงานราชการส่วนกลาง นอกจากนี้คณะกรรมการบริหารยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอนมาชัดเจนเพียงพอประกอบกับยังมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องต่อข้าราชการในหน่วยงานราชการเดิมที่จะถ่ายโอนภารกิจมาให้ จึงไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านนั้นๆ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการก็เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้องค์การมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

สุชุมวิทย์ ไสยโสภณ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้และแนวความคิดการบริหารจัดการที่ดี สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารและประชาคมตำบลส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการที่ดี เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้และแนวความคิดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นพพล สุรนักครินทร์ (2547) ได้วิจัยเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านบุคคลพบว่าประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. ไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีทัศนะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านขนาดของ อบต. และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ อบต. พบว่าประชาชนมีทัศนะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจใน อบต. นั้น พบว่า ประชาชนมีทัศนะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. ไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยด้านขนาดของ อบต. ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจใน อบต. แต่ปัจจัยด้านขนาดของ อบต. มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ อบต.

พริษฐ์ เฟื่องสุวรรณ (2547) ได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามของเทศบาลในจังหวัดสงขลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของเทศบาลอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารเทศบาลยังให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนทางการบริหารน้อย การบริหารงานแบบโปร่งใสอยู่ในระดับมาก เทศบาลมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและช่องทางในการสื่อสารให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารยังมีน้อย โดยเทศบาลนิยมใช้วิธีการสื่อสารด้วยวิธีปิดประกาศเสียงตามสาย รวมทั้งการบริหารงานแบบมีความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ผลจากการวิจัยพบว่า ช่องทางที่เอื้อต่อการสนับสนุนให้ประชาชนสามารถร้องเรียนหรือร้องทุกข์นั้นยังไม่ชัดเจน และไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้ว่าปัญหาที่ตัวเองร้องเรียนหรือร้องทุกข์จะได้รับการแก้ไขหรือไม่ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลพบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง

วิรัตน์ สานติอาภา (2548 : บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลเมืองลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทำให้การบริหารจัดการของเทศบาลเมืองลำพูนบรรลุเป้าหมายคือ กระบวนการสร้างนโยบายที่มีลักษณะของการกระจายอำนาจ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีการศึกษาปัญหาและแนวโน้มของปัญหาที่เป็นระบบทำให้การจัดสรรหรือลำดับของปัญหาเหมาะสมกับสภาพของทรัพยากรของเทศบาล มีการติดตามประเมินผลของนโยบาย โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายเข้าร่วมทำการประเมิน ซึ่งจะทำให้การประเมินผลตั้งอยู่บนพื้นฐานของประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ ระดับการเบี่ยงเบนของข้อเท็จจริงจากเจ้าของนโยบายจะไม่ปรากฏมากนัก ส่วนความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารของคณะผู้บริหารเมืองลำพูนนั้นประชาชนมีความพึงพอใจในภาพรวมต่อการบริหารงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังได้ให้ข้อเสนอแนะต่อคณะผู้บริหารดังนี้ การกำหนดนโยบายในหลายโครงการ โดยเฉพาะโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาของเทศบาลควรมีการนำเสนอแนวคิดหรือโครงร่างของแนวนโยบายต่อชุมชนเพื่อการเข้ามามีมีส่วนร่วมของประชาชน และควรกำหนดแผนแม่บทเพื่อการแก้ไขปัญหาในระยะยาว โดยการจัดทำนโยบายในเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ การประเมินประสิทธิผลองค์กรก็เป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงการบริหารจัดการในองค์กร ทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้อย่างทันที่

นิสิต จันทกรถิ่น (2548 : 59-60) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการประเมินผล ด้านการคลังท้องถิ่น และพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการแผน ด้านการจัดองค์การ และด้านการประสานงาน โดยด้านการวางแผน มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อนการวางแผนพัฒนา รองลงมาคือ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวเป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ และมีการวางแผนในการพัฒนาสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น

คณะวิจัยเครือข่ายภาคเหนือตอนบน (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องโครงการชมรมอภิบาลด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว จ.เชียงใหม่ ด้านการจัดการขยะ ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า 1) หลักชมรมอภิบาลกล่าวคือการบริหารงานของอบต.ดอนแก้วได้มีการดำเนินการที่ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมตามหลักชมรมอภิบาลในด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับค่อนข้างมาก โดยเฉพาะในด้านสิ่งแวดล้อมในโครงการบริหารจัดการขยะโดยชุมชน แต่อย่างไรก็ตามโครงการบริหารจัดการขยะฯ นั้นประชาชนจะมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นผู้รับมากกว่า จึงทำให้ประชาชนบางกลุ่มยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการและยังมีประชาชนที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการอีกเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงสรุปไม่ได้ว่า ประชาชนในพื้นที่ตำบลดอนแก้ว ที่อบต. ดอนแก้วรับผิดชอบได้เข้ามามีส่วนร่วมกับการทำงานในด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของอบต.ดอนแก้วอย่างแท้จริง

นภคล ขันธมาลา (2550 : 54-56) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษาการบริหารส่วนตำบลป้อแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า และการประสานงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลมีการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงในระดับมาก รองลงมา คือ ได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือด้านต่างๆ จากหน่วยงานราชการอื่นๆ เป็นอย่างดี และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับมากองค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอปัญหาและความต้องการของประชาชนเสมอ รองลงมา องค์การบริหารส่วนตำบลได้ทำการแก้ปัญหาและทำตามข้อเสนอของประชาชนเป็นอย่างดี

รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว

มีการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว มีการบริหารงานที่มีความโปร่งใส เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และประชาชนในตำบลคอนแก้วได้เข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในขั้นตอนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนชุมชน ฯลฯ จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้วได้รับรางวัลยกย่องมากมาย โดยเฉพาะรางวัล การบริหารจัดการดีเด่น 5 ปีซ้อนเป็นต้น 2) ปัจจัยทางการบริหาร คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัย ด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านระบบและวิธีการบริหาร ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะการบริหารหรือ ด้านผู้นำ ปัจจัยด้านทักษะการบริหาร และปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือด้านวัฒนธรรมองค์กรล้วนเป็น ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว กล่าวคือ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้วผู้บริหารให้ความสำคัญกับปัจจัย ทางการบริหารทั้ง 7 ด้านว่าเป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารขององค์กรในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 83.8 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านผู้นำว่าเอื้อต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.3 และจากแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ พบว่าเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับปัจจัย ทางการบริหาร ว่าเป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กรในภาพรวมระดับมากเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 91.7 ซึ่งก็เห็นว่าปัจจัยด้านทักษะการบริหารมีความสำคัญที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จ ในการบริหารองค์กรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.0 รองลงมาคือปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านกลยุทธ์และ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กร และร้อยละ 93.3 นอกจากนี้ในการบริหารขององค์กร บริหารส่วนตำบลคอนแก้วก็มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้วยเช่นกัน คือ 1) ปัญหาด้าน กฎระเบียบในการทำงานที่เคร่งครัดมากเกินไป 2) ปัญหาด้านงบประมาณและอุปกรณ์ในการทำงานที่ไม่ เพียงพอ 3) ปัญหาด้านการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่บางคน อันสืบเนื่องจากการบริหารสมัยใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ดำรงศักดิ์ สอนแก้ว (2551: 66) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงาน ราชทัณฑ์ กรณีศึกษาเรือนจำจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อ การบริหารงานราชทัณฑ์ของเรือนจำจังหวัดพะเยา ในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดคน เข้าทำงาน ด้านอำนาจการ ด้านการประสานงาน ด้านการจัดทำงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง และ ด้านการรายงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดการองค์กร มีการระบุอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละบุคคล แต่ละฝ่าย แต่ละงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือมีโครงสร้างการบริหารเหมาะสมกับ ขนาดและสถานการณ์เป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งมีคำสั่งมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบชัดเจน มีกฎระเบียบรองรับการบริหารที่มีความคล่องตัวสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

ปราสาท สายดวง (2551 : 54-59) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาลกรณีศึกษาอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า

การบริหารงานตามหลักนิติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการประชาชนไม่ทั่วถึง รวมทั้งมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ผู้ผู้ได้บังคับบัญชาระดับรองลงมา น้อย ด้านหลักคุณธรรมพบว่าในรอบปีที่ผ่านมา มีการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมาย อยู่ในระดับปานกลาง และหลักความโปร่งใส พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างอยู่ในระดับปานกลาง หลักการมีส่วนร่วม พบว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางนโยบายของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนหลักความรับผิดชอบ พบว่าผู้บริหารหน่วยงานได้มีการสื่อสารและทำความเข้าใจในเรื่องแผนปฏิบัติให้ทุกคนที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง และหลักความคุ้มค่า พบว่าหน่วยงานได้ใช้ทรัพยากรต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ยุวบล บุตรเวียงพันธ์ (2551) การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลของตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก โดยด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน และด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการวางแผนของเทศบาลตำบล รองลงมามีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ รวมทั้งมีการวางแผนงานงบประมาณอย่างรัดกุมและโปร่งใส ด้านการอำนวยความสะดวก โดยมีการมอบหมายความรับผิดชอบแก่พนักงานตามนโยบาย เทศบาลมีการศึกษาปัญหา ความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการอำนวยความสะดวก รวมทั้งมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ และด้านการประสานงาน โดย ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการประสานงาน และเทศบาลตำบลมีการจัดประชุมชี้แจงนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการทำงาน ส่วนด้านการจัดการองค์การ และด้านการควบคุม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเทศบาลตำบลมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีการจัดทำลักษณะงาน ระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานทุกระดับ การควบคุมงานมีการนำผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน รวมทั้งเทศบาลตำบลมีการจัดระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีการควบคุมค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

นรากร พลหาญ (2552 : 48) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติงานตามหลักความคุ้มค่าสูงที่สุด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานตามหลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม และการปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรม

สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผู้เขียนได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้อง มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และกำหนดตัวแปรต้น และตัวแปรตามดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของเทศบาล

1. เพศ เป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นความแตกต่างทางสถานภาพของบุคคลว่ามีเพศที่แตกต่างกัน คือ เพศหญิงกับเพศชาย ซึ่งบุคคลที่มีเพศแตกต่างกันอาจทำให้นำไปสู่ความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

2. อายุ เป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันย่อมมีประสบการณ์และการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้น ซึ่งบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันอาจนำไปสู่ความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่แตกต่างกัน ผู้เขียนจึงนำอายุมากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

3. ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน อาจทำให้บุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน อาจมีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่แตกต่างกัน ผู้เขียนจึงนำการศึกษามากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

4. ตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีตำแหน่งงานแตกต่างกันอาจมีประสบการณ์การเรียนรู้ในการทำงานที่แตกต่างกัน อาจทำให้บุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน อาจมีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำการศึกษามากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

5. เทศบาลตำบลขนาดกลาง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับขนาดเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีขนาดเทศบาลชั้น 2-6 เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยใช้วัดประสิทธิภาพในการบริหารงานตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลขนาดกลาง ดังงานวิจัยของลดาวัลย์ วัฒนาโกสัย (2546 : บทคัดย่อ) เรื่อง ความพร้อมของคณะกรรมการบริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหาดง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของคณะกรรมการบริหาร อันได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทางการเมืองและอาชีพไม่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานและไม่มีผลต่อความพร้อมในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหาร

ในด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน 2) คณะกรรมการบริหารใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

6. เทศบาลตำบลขนาดเล็ก เป็นปัจจัยเกี่ยวกับเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ที่มีขนาดเทศบาลชั้น 7 เป็นเทศบาลขนาดเล็กโดยใช้วัดประสิทธิภาพในการบริหารงานตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลขนาดเล็ก ดังงานวิจัยของพิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ (2543 : บทคัดย่อ) เรื่องการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กมีความด้อยศักยภาพ ทั้งทางด้านระบบสนับสนุนการบริหารจัดการและตัวผู้บริหาร แต่ในภาพรวมไม่ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กหรือใหญ่ต่างก็มีศักยภาพทางการบริหารต่ำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความไม่พร้อมในการบริหารจัดการการศึกษา การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าในการพัฒนาศักยภาพและความพร้อมในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้กรอบวิธีคิดเชิงระบบเป็นตัวนำ กล่าวคือ จะต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนักการเมืองระดับชาติกับข้าราชการประจำระดับสูงในส่วนกลาง ซึ่งต่างก็มีปฏิสัมพันธ์กับนักการเมืองท้องถิ่นที่เข้ามาเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในทางตรงหรือทางอ้อม นักการเมืองระดับชาติมักเข้าไปมีอิทธิพลในหลายๆ ด้าน เช่น ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ในการเลือกตั้งของการเมืองท้องถิ่น ในการแทรกแซงการบริหารของข้าราชการส่วนกลางอันเป็นผลทำให้ระบบการบริหารท้องถิ่นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรหรือไม่เอื้อต่อการตรวจสอบและขาดความจริงจังในการเตรียมความพร้อมเพื่อถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

7. การวางแผน เป็นการกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้ากำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย พิจารณาข้อมูล ข้อเท็จจริงที่มีอยู่ และปัญหาในอนาคต กำหนดการประสานงาน ควบคุมงาน จะให้ใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด วิธีใด และประเมินผลแก้ไขปรับปรุงแผน

8. การจัดองค์การ เป็นการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน จัดตั้งหน่วยงาน จัดระเบียบองค์การ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา วิเคราะห์การจัดหน่วยงาน และการปรับปรุงหน่วยงาน

9. การอำนวยความสะดวก เป็นการพิจารณาสิ่ง การและมอบหมายงาน จัดให้มีการประสานงาน ในสายงานการปกครองบังคับบัญชา จัดลำดับความสำคัญของงานก่อนหลัง มอบอำนาจหน้าที่ กระจายอำนาจหรือรวมอำนาจการบริหาร ออกคำสั่งด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร การพิจารณาใช้คนให้เหมาะกับงาน

10. การประสานงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงานเป็นการประสานงานโดยแผน และผลงานที่เกิดขึ้น โดยการประสานภายในองค์กรภายนอก องค์กร ในรูปคน □ อคน คนต □ ออกล □ มหรือภายในกล □ มและกล □ มต □ ออกล □ ม

11. การควบคุมงาน เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดให้มีการติดตาม ประเมินผลงาน เพื่อดูความก้าวหน้า อุปสรรค ความพอใจของลูกค้า และงานได้มาตรฐานที่กำหนดหรือไม่

ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม คือ แนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัด ชุมพร ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล และหลักการมีเหตุผล

1. หลักนิติธรรม เป็นปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารของเทศบาลตาม หลักนิติธรรม โดยการปฏิบัติตามตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับ ของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็น การปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล ดังงานวิจัยของรุ่งนภา ตาอินทร์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว มีการบริหารจัดการตามแนว ทางการบริหารจัดการที่ดี

2. หลักคุณธรรม เป็นปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล โดยการยึดมั่น ในความถูกต้องดีงาม โดยตรงกล้าให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่าง แก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมี ความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบวิชาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใสเป็นการบริหารงานของเทศบาลโดยใช้หลักการสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอ ความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ เป็นการบริหารงานของเทศบาลที่ตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่าเป็นปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

7. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ โดยการผลิตและจำหน่ายเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่มีคุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนหรือ การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อมวลมนุษยชาติ โดยมีการพัฒนากระบวนการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

8. หลักการมีเหตุผล เป็นความต้องการในทุกสังคม ประชาชนทุกคน ต้องตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วยเหตุด้วยผลที่สมเหตุสมผล การมีเหตุผลไม่สามารถกระทำได้อัปราศจากการปฏิบัติตามกฎหมายและความโปร่งใส

จากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ แนวคิด ทฤษฎี หลักการพัฒนาบริหาร 7 ประการของ McKinsey's 7S แนวคิดการบริหารจัดการที่ดี แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ และภาวะผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความรู้การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้การกำหนดกรอบแนวคิด และสร้างเครื่องมือในการวิจัยเพื่อการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม รวมจำนวนทั้งสิ้น 441 คน มีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 9 แห่ง แห่งละ 3 คน จำนวน 27 คน
2. กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่าย ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 9 แห่ง แห่งละ 11 คน จำนวน 99 คน
3. กลุ่มปฏิบัติงานหลัก ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และ กรรมการชุมชน ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 9 แห่ง แห่งละ 35 คน จำนวน 315 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 9 แห่ง แห่งละ 3 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับสูง นั้นเป็นเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 27 คน เป็นการสุ่มตัวอย่าง

โดยใช้ดุลพินิจของผู้วิจัยในการกำหนดสมาชิกของประชากรที่จะมาเป็นสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นเครื่องมือวิจัยโดยวิธีการสัมภาษณ์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กลุ่มผู้บริหารระดับสูง		
1. นายกเทศมนตรี	9	9
2. รองนายกเทศมนตรี	18	18
รวม	27	27

2. กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่าย ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 9 แห่ง แห่งละ 11 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 99 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ดุลพินิจของผู้วิจัยในการกำหนดสมาชิกของประชากรที่จะมาเป็นสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มผู้บริหารระดับกลางที่ใช้เป็นเครื่องมือวิจัยโดยวิธีการตอบแบบสอบถาม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง		
1. ปลัดเทศบาล	9	9
2. ผู้อำนวยการกอง	45	45
3. หัวหน้าฝ่าย	45	45
รวม	99	99

3. กลุ่มปฏิบัติงานหลัก ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และกรรมการชุมชน ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 9 แห่ง แห่งละ 35 คน จำนวน 315 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1988 อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 284 - 285)

โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เป็นการแบ่งกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน โดยสุ่มตามจำนวนพนักงานในกลุ่มย่อยกำหนดเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรของพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละตำแหน่ง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 177 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 276 คน แสดงรายละเอียดดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ \text{โดย} \quad n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{ขนาดของประชากร} \\ e &= \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)} \\ \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{315}{1 + 315 \times (0.05)^2} \\ &= 176.22 \text{ คน} \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 177 คน แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างรายละเอียดดังตาราง ที่ 3.3 ดังนี้

ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มปฏิบัติงานหลัก ที่ใช้เป็นเครื่องมือวิจัยโดยวิธีการตอบแบบสอบถาม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กลุ่มปฏิบัติงานหลัก		
1. พนักงานเทศบาล	90	51
2. ลูกจ้างประจำ	45	24
3. พนักงานจ้าง	90	51
4. กรรมการชุมชน	90	51
รวม	315	177

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ในประเด็นดังนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบ ตำแหน่งและขนาดของเทศบาล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การอำนาจการ การประสานงาน และการควบคุมงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบหลักความคุ้มค่า หลักประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และหลักการมีเหตุผล

2. แบบสอบถาม ใช้สอบถาม กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของเทศบาลตำบล โดยใช้คำถามเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

การวางแผน จำนวน 5 ข้อ

การจัดองค์การ จำนวน 5 ข้อ

การอำนาจการ จำนวน 5 ข้อ

การประสานงาน จำนวน 5 ข้อ

การควบคุมงาน จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะของคำถาม จะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert โดยแบ่งระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

เห็นด้วยมาก ให้คะแนน 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร จำนวน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

หลักนิติธรรม จำนวน 5 ข้อ

หลักคุณธรรม จำนวน 5 ข้อ

หลักความโปร่งใส จำนวน 5 ข้อ

หลักการมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ

หลักความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ

หลักความคุ้มค่า จำนวน 5 ข้อ

หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำนวน 5 ข้อ

หลักการมีเหตุผล จำนวน 5 ข้อ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์การแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารจัดการองค์การ การบริหารจัดการองค์การที่ดี กลยุทธ์การบริหาร แนวคิดผู้นำและภาวะผู้นำ การปกครองส่วนท้องถิ่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ทำการศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

3. สร้างแบบสอบถามตามตัวแปรของกรอบแนวคิด และนำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยนำผลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ นำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และเชิง โครงสร้าง (Construct Validity) ตลอดจน ภาษาที่ถูกต้อง
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนในเขตตำบลอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
5. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำคะแนนที่ได้จากการทดสอบ มาวิเคราะห์ทางสถิติเชิงพรรณนากับสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย
 - 1.1 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ใช้สถิติค่า t-test และ F-test และวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.2 ทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ซึ่งค่า r มีความหมายดังนี้

1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
 3) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์มาก

4) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์มาก

5) ค่า r = 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6) ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

2.2.2 ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีรายละเอียดดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (0.70-0.90) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (0.30-0.70) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (0.01-0.30) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในลักษณะคำอธิบายประกอบตาราง ตามลำดับ แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารระดับสูง

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 276 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	111	40.20
หญิง	165	59.80
อายุ		
21- 30 ปี	103	37.30
31- 40 ปี	93	33.70
41- 50 ปี	66	23.90
51 ปีขึ้นไป	14	5.10

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (276 คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	5	1.80
มัธยมศึกษาตอนต้น	24	8.70
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	50	18.10
ปวส./อนุปริญญา	96	34.80
ปริญญาตรี	75	27.20
สูงกว่าปริญญาตรี	26	9.40
ตำแหน่งงาน		
ปลัดเทศบาล	9	3.30
ผู้อำนวยการกอง	45	16.30
หัวหน้าฝ่าย	45	16.30
พนักงานเทศบาล	51	18.50
ลูกจ้างประจำ	24	8.70
พนักงานจ้าง	51	18.50
กรรมการชุมชน	51	18.50
ขนาดของเทศบาล		
เทศบาลขนาดเล็ก	152	55.10
เทศบาลขนาดกลาง	124	44.90
รวม	276	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดหุมพร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 และเป็นเพศชายจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 103คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และมีอายุ 41-50 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และมีตำแหน่งพนักงานเทศบาล

จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 พนักงานจ้าง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และเป็นกรรมการชุมชน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดชุมพร จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1. ด้านการวางแผน	3.55	0.33	มาก	1
2. ด้านการจัดองค์การ	3.55	0.33	มาก	1
3. ด้านการอำนวยความสะดวก	3.53	0.31	มาก	3
4. ด้านการประสานงาน	3.54	0.32	มาก	2
5. ด้านการควบคุมงาน	3.45	0.37	ปานกลาง	4
รวม	3.52	0.20	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.20$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนและด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.33$) รองลงมาคือด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.32$) และด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.31$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ ที่
1. การกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้าในการดำเนินการพัฒนาชุมชน	3.72	0.60	มาก	1
2. การกำหนดโครงการไว้ล่วงหน้าเพื่อการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาล	3.54	0.64	มาก	3
3. การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโครงการแต่ละโครงการโดยพิจารณาข้อมูล ข้อเท็จจริงที่มีอยู่และปัญหาในอนาคต	3.42	0.67	ปานกลาง	5
4. การวางแผนโดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการประสานงานการควบคุมงานของแต่ละโครงการไว้ชัดเจน	3.43	0.76	ปานกลาง	4
5. การกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผล และนำมาแก้ไขปรับปรุงแผนงานที่กำหนดไว้	3.65	0.65	มาก	2
รวม	3.55	0.33	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.33) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ การกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้าในการดำเนินการพัฒนาชุมชน ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.60) รองลงมาคือ การกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผล และนำมาแก้ไขปรับปรุงแผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.65) และการกำหนดโครงการไว้ล่วงหน้าเพื่อการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาล ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.64)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการจัดองค์การ

ด้านการจัดองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ ที่
1. มีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานไว้ชัดเจน	3.56	0.70	มาก	3
2. มีการจัดตั้งหน่วยงานในการรับผิดชอบงานแต่ละฝ่ายและจัดระเบียบของค์การ	3.57	0.58	มาก	2
3. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล	3.54	0.64	มาก	4
4. มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาในเทศบาลไว้ชัดเจน	3.62	0.67	มาก	1
5. เทศบาลมีวิเคราะห์การจัดหน่วยงาน และการปรับปรุงหน่วยงานอยู่เป็นประจำ	3.49	0.65	ปานกลาง	5
รวม	3.55	0.33	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการจัดองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.33$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาในเทศบาลไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.2, S.D. = 0.67$) รองลงมาคือ มีการจัดตั้งหน่วยงานในการรับผิดชอบงานแต่ละฝ่ายและจัดระเบียบของค์การ ($\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.58$) และมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.70$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการอำนวยความสะดวก

ด้านการอำนวยความสะดวก	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1. การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงานถูกต้องตามระเบียบของการปฏิบัติงาน	3.51	0.66	มาก	3
2. มีจัดให้มีการประสานงาน ในสายงานการปกครองบังคับบัญชา	3.53	0.60	มาก	2
3. เทศบาลมีการจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนหลัง	3.45	0.68	ปานกลาง	5
4. การมอบอำนาจหน้าที่ กระจายอำนาจการบริหาร โดยการออกคำสั่งไว้ลายลักษณ์อักษร	3.67	0.64	มาก	1
5. การพิจารณาใช้คนให้เหมาะกับงาน	3.50	0.67	ปานกลาง	4
รวม	3.53	0.31	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการอำนวยความสะดวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.31) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การมอบอำนาจหน้าที่ กระจายอำนาจการบริหาร โดยการออกคำสั่งไว้ลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.64) รองลงมาคือ มีจัดให้มีการประสานงาน ในสายงานการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.60) และ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงานถูกต้องตามระเบียบของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.66)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการประสานงาน

ด้านการประสานงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ ที่
1. การสร้างความสัมพันธ์ภายในตามส่วนงานต่างๆ ที่รับผิดชอบในเทศบาล	3.55	0.70	มาก	3
2. การประสานงานภายในเทศบาลตามแผนงานที่กำหนดไว้	3.64	0.61	มาก	1
3. การประสานงานของเทศบาลนั้นคำนึงถึงผลงานที่เกิดขึ้น	3.58	0.63	มาก	2
4. มีการประสานภายในองค์กร ในรูปคนต่อคน คนต่อกลุ่ม หรือภายในกลุ่มและกลุ่มต่อกลุ่ม	3.51	0.68	มาก	4
5. มีการประสานภายนอกองค์กร เป็นไปตามนโยบายและ แผนงานของเทศบาล	3.46	0.64	ปานกลาง	5
รวม	3.54	0.32	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การประสานงานภายในเทศบาลตามแผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.61) รองลงมาคือ การประสานงานของเทศบาลนั้นคำนึงถึงผลงานที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.63) และ การสร้างความสัมพันธ์ภายในตามส่วนงานต่างๆ ที่รับผิดชอบในเทศบาล ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.70)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการควบคุมงาน

ด้านการควบคุมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1. เทศบาลมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.50	0.66	ปานกลาง	2
2. เทศบาล ได้กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลงาน เพื่อความก้าวหน้า อุปสรรคของการปฏิบัติงาน	3.39	0.64	ปานกลาง	5
3. การประเมินผลงานโดยสำรวจจากความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาล	3.44	0.61	ปานกลาง	3
4. การควบคุมงานได้มาตรฐานที่กำหนดไว้	3.52	0.62	มาก	1
5. นำการประเมินผลงานมาปรับปรุงแก้ไขให้ก้าวหน้าขึ้น	3.43	0.59	ปานกลาง	4
รวม	3.45	0.37	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการควบคุมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การควบคุมงานได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.62) รองลงมาคือ เทศบาลมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.66) และการประเมินผลงานโดยสำรวจจากความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาล ($\bar{X} = 3.44$, S.D.= 0.61)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล
ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ ที่
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.50	0.33	ปานกลาง	4
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.54	0.38	มาก	1
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.50	0.33	ปานกลาง	4
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.56	0.35	มาก	2
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.52	0.33	มาก	3
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.41	0.35	ปานกลาง	5
7. ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.50	0.41	ปานกลาง	4
8. ด้านหลักการมีเหตุผล	3.56	0.41	มาก	2
รวม	3.51	0.21	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.21) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.38) รองลงมา คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม
ด้านหลักการมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= 0.41) และด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.33)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล
ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักนิติธรรม

ด้านหลักนิติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ ที่
1. เทศบาลมีการกำหนดรายละเอียดเรื่องที่ต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	3.52	0.62	มาก	3
2. เทศบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้ใช้บริการสามารถเสนอความคิดเห็นในการบริหารงาน	3.54	0.57	มาก	2
3. ก่อนการให้บริการหรือออกคำสั่งแก่ผู้ปฏิบัติงานจะมีการรับฟังความเห็นจากทุกฝ่าย	3.40	0.63	ปานกลาง	5
4. มีการกำหนดระยะเวลาการดำเนินการแล้วเสร็จในการให้บริการและการพิจารณาออกคำสั่งต่างๆ ทันตามกำหนดเวลา	3.49	0.60	ปานกลาง	4
5. มีการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้แล้วเสร็จตามกำหนด	3.57	0.63	มาก	1
รวม	3.50	0.33	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D.=0.33) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้แล้วเสร็จตามกำหนด ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.63) รองลงมาคือ เทศบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้ใช้บริการสามารถเสนอความคิดเห็นในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.57) และ เทศบาลมีการกำหนดรายละเอียดเรื่องที่ต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 3.52$, S.D.=0.62)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล
ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักคุณธรรม

ด้านหลักคุณธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ ที่
1. เทศบาลพร้อมที่จะให้บริการประชาชนทั่วไปที่เดือดร้อน โดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.56	0.60	มาก	3
2. การปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความถูกต้องและเป็นแบบอย่าง แก่ประชาชน	3.50	0.68	ปานกลาง	4
3. การบริการให้ประชาชนด้วยความเสมอภาค	3.40	0.59	ปานกลาง	5
4. การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของเทศบาลและ ประชาชน	3.62	0.61	มาก	2
5. คณะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล มีความซื่อสัตย์ สุจริต อยู่บนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม	3.63	0.70	มาก	1
รวม	3.54	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คณะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล มีความซื่อสัตย์สุจริต
อยู่บนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.70) รองลงมาคือ การปฏิบัติงาน
โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของเทศบาลและประชาชน ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.61) และเทศบาลพร้อมที่จะ
ให้บริการประชาชนทั่วไปที่เดือดร้อนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= 0.60)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล
ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักความโปร่งใส

ด้านหลักความโปร่งใส	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ ที่
1. จัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการอย่างเหมาะสม	3.59	0.59	มาก	1
2. จัดซื้อจัดจ้างตามแผนที่กำหนดอย่างโปร่งใส	3.43	0.51	ปานกลาง	5
3. ดำเนินการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง ถูกต้องตามระเบียบ	3.46	0.54	ปานกลาง	4
4. มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใสของ การจัดซื้อจัดจ้าง โดยให้ฝ่ายต่างๆ เข้ามามีส่วนในการ ตรวจสอบ	3.47	0.55	ปานกลาง	3
5. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายผลการดำเนินการ และการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนและผู้สนใจทั่วไป ได้รับทราบ	3.54	0.60	มาก	2
รวม	3.50	0.33	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.33)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการ
อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= 0.59) รองลงมาคือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายผล
การดำเนินการและการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนและผู้สนใจทั่วไปได้รับทราบ ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.60)
มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใสของการจัดซื้อจัดจ้างโดยให้ฝ่ายต่างๆ เข้ามามีส่วน
ในการตรวจสอบ ($\bar{X} = 3.47$, S.D.= 0.55)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล
ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ด้านหลักการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ ที่
1. การเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้แทนกลุ่ม องค์กรต่างๆ ในพื้นที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของ เทศบาล	3.57	0.60	มาก	2
2. การประชุมสภาเทศบาล ได้เปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการเข้ารับฟังและเสนอความคิดเห็น	3.47	0.58	ปานกลาง	5
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ในแสดงความคิดเห็นในการเสนอปัญหา	3.55	0.56	มาก	3
4. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในขั้นตอน การดำเนินงานโครงการต่างๆ	3.53	0.54	มาก	4
5. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลทุกโครงการ	3.70	0.67	มาก	1
รวม	3.56	0.35	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= 0.35) เมื่อพิจารณา
รายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล
ทุกโครงการ ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.67) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้แทนกลุ่ม องค์กรต่างๆ
ในพื้นที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาล ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.60) และเปิดโอกาส
ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ในแสดงความคิดเห็นในการเสนอปัญหา ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.56)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล
ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักความรับผิดชอบ

ด้านหลักความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ ที่
1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม	3.65	0.51	มาก	1
2. มีการกำหนดพันธกิจ ในการบริหารจัดการโดยการยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ	3.65	0.52	มาก	1
3. ผู้บริหารและผู้บริหารงานของเทศบาลรับฟังและนำข้อเสนอ ข้อร้องเรียนของประชาชนไปดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ	3.56	0.56	มาก	2
4. เทศบาลนำโครงการ กิจกรรมที่เสนอโดยประชาชน ประชาคมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	3.45	0.56	ปานกลาง	3
5. ผู้บริหารและผู้บริหารงานของเทศบาลเอาใจใส่ต่อปัญหาชุมชน จัดให้มีบริการสาธารณะอย่างมีคุณภาพ เป็นธรรม และทั่วถึง	3.32	0.60	ปานกลาง	4
รวม	3.52	0.33	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.33) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม มีการกำหนดพันธกิจ ในการบริหารจัดการโดยการยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชน เป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.51) รองลงมาคือ ผู้บริหารและผู้บริหารงานของเทศบาลรับฟังและ นำข้อเสนอ ข้อร้องเรียนของประชาชนไปดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= 0.56) และ เทศบาลนำโครงการ กิจกรรมที่เสนอโดยประชาชนประชาคมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= 0.56)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล
ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักความคุ้มค่า

ด้านหลักความคุ้มค่า	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ ที่
1. จำนวนผลผลิตและบริการของหน่วยงานมีความเหมาะสม กับการใช้งบประมาณและขอบเขตภาระหน้าที่	3.44	0.55	ปานกลาง	2
2. มูลค่าของผลผลิตหรือบริการของเทศบาลมีความเหมาะสม กับการใช้งบประมาณและขอบเขตภาระหน้าที่	3.38	0.56	ปานกลาง	4
3. ทุกส่วนงานในเทศบาลก่อให้เกิดผลผลิตและการบริการ ที่มีคุณค่าแก่หน่วยงานเท่ากัน	3.52	0.56	มาก	1
4. เทศบาลได้มีการรณรงค์ให้ทุกฝ่ายรวมทั้งประชาชน ในพื้นที่ให้มีความประหยัดในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ หรือมีการจัดกิจกรรมบำรุงรักษาให้ใช้ได้ยาวนาน	3.30	0.56	ปานกลาง	5
5. เทศบาลได้ใช้งบประมาณไปอย่างคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับ ผลงานที่ท้องถิ่นได้รับ	3.43	0.56	ปานกลาง	3
รวม	3.41	0.35	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ทุกส่วนงานในเทศบาลก่อให้เกิดผลผลิตและการบริการที่มี คุณค่าแก่หน่วยงานเท่ากัน ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.56) รองลงมาคือ จำนวนผลผลิตและบริการของ หน่วยงานมีความเหมาะสมกับการใช้งบประมาณและขอบเขตภาระหน้าที่ ($\bar{X} = 3.44$, S.D.=0.55) และ เทศบาลได้ใช้งบประมาณไปอย่างคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ท้องถิ่นได้รับ ($\bar{X} = 3.43$, S.D.=0.56)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล
ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ ที่
1. การจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาลเป็นไปอย่างประหยัด เหมาะสมและเป็นประโยชน์	3.47	0.62	ปานกลาง	4
2. ภารกิจต่างๆ ของเทศบาล มีการจัดทำทะเบียนคุม อย่างชัดเจน เป็นปัจจุบัน มีการควบคุมการใช้ให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม	3.52	0.60	มาก	2
3. เทศบาลเลือกพื้นที่ในการดำเนินโครงการที่เหมาะสม และตรงตามความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน	3.42	0.68	ปานกลาง	5
4. เทศบาลใช้งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ ได้เหมาะสม รัดกุม กระจายไปทุกพื้นที่ตามแผนงาน โครงการที่วางไว้ และใช้งบประมาณได้อย่างถูกต้อง	3.62	0.62	มาก	1
5. การดำเนินแผนงาน โครงการต่างๆของเทศบาล มีการจัด ลำดับความจำเป็นเร่งด่วน ก่อนหลัง	3.50	0.68	ปานกลาง	3
รวม	3.50	0.41	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50, S.D.=0.41$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เทศบาลใช้งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ
ได้เหมาะสมรัดกุม กระจายไปทุกพื้นที่ตามแผนงาน โครงการที่วางไว้และใช้งบประมาณได้อย่าง
ถูกต้อง ($\bar{X}=3.62, S.D.=0.62$) รองลงมาคือ ภารกิจต่างๆ ของเทศบาล มีการจัดทำทะเบียนคุมอย่าง
ชัดเจน เป็นปัจจุบัน มีการควบคุมการใช้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม
($\bar{X}=3.52, S.D.=0.60$) และการดำเนินแผนงาน โครงการต่างๆของเทศบาล มีการจัดลำดับความจำเป็น
เร่งด่วน ก่อนหลัง ($\bar{X}=3.50, S.D.=0.41$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล
ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักการมีเหตุผล

ด้านหลักการมีเหตุผล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ ที่
1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการด้วย ความโปร่งใสและยุติธรรม	3.31	0.75	ปานกลาง	5
2. มีการกำหนดพันธกิจ ในการบริหารจัดการโดยการยึด หลักผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ	3.60	0.69	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ระหว่างประชาชนและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล	3.66	0.63	มาก	1
4. การบริหารจัดการโดยการใช้ทรัพยากรเพื่อเกิดประโยชน์ สูงสุด แก่ส่วนร่วม	3.63	0.59	มาก	2
5. การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของทุกองค์กร มีการ เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการตรวจสอบได้ตามหลักของ ความโปร่งใส	3.61	0.57	มาก	3
รวม	3.56	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ด้านหลักการมีเหตุผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณา
รายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม
ระหว่างประชาชนและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล ($\bar{X} = 3.66$, S.D.=0.63) รองลงมาคือ การบริหารจัดการ
โดยการใช้ทรัพยากรเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.63$, S.D.=0.59) และ การสร้างความไว้วาง
ซึ่งกันและกันของทุกองค์กร มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการตรวจสอบได้ตามหลักของ
ความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.61$, S.D.=0.57)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

สมมติฐานข้อที่ 2 กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ปัจจัยการบริหาร	แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล								รวม
	หลัก นิติธรรม	หลัก คุณธรรม	หลัก ความ โปร่งใส	หลักการมี ส่วนร่วม	หลักความ รับผิดชอบ	หลัก ความ คุ้มค่า	หลัก ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล	หลัก การมี เหตุผล	
1. ด้านการวางแผน	0.173*	0.061	0.130*	0.001	0.034	0.064	0.064	0.046	0.085
2. ด้านการจัด องค์การ	0.298*	0.082	0.020	0.086	0.086	0.058	0.073	0.093	0.090
3. ด้านการ อำนวยความสะดวก	0.329*	0.335*	0.226*	0.098	0.231*	0.256*	0.085	0.117	0.355*
4. ด้านการ ประสานงาน	0.201*	0.235*	0.162*	0.171*	0.056	0.136*	0.105	0.033	0.234*
5. ด้านการ ควบคุมงาน	0.421*	0.392*	0.235*	0.44	0.118	0.254*	0.163*	0.121*	0.315*
รวม	0.472*	0.416*	0.276*	0.093	0.093	0.216*	0.163*	0.043	0.355*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ($r = 0.355, p = 0.00$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ

ได้แก่ ด้านความปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านหลักนิติธรรมด้านความปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านหลักคุณธรรม และด้านการอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านหลักคุณธรรม

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของ เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.52	0.34	3.49	0.32	0.74	0.28
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.57	0.43	3.51	0.35	1.17	0.15
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.52	0.34	3.48	0.32	0.96	0.49
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.56	0.36	3.56	0.34	0.14	0.99
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.54	0.31	3.51	0.35	0.66	0.12
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.43	0.38	3.39	0.32	0.98	0.01*
7. ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.51	0.47	3.50	0.36	0.14	0.03*
8. ด้านหลักการมีเหตุผล	3.59	0.32	3.54	0.46	1.10	0.03*
รวม	3.53	0.22	3.50	0.20	1.28	0.14

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร เพศชาย มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล สูงกว่าเพศหญิง เมื่อเปรียบเทียบ ด้วยสถิติ t - test พบว่า โดยรวมกลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ที่มีเพศต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 1.28$, $\text{Sig.} = 0.14$) และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีเพศต่างกัน มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านหลักความคุ้มค่าด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านหลักการมีเหตุผล ส่วนด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรมด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
จำแนกตามอายุ

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของ เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.53	0.31	3.52	0.31	3.44	0.37	3.42	0.29
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.56	0.42	3.61	0.39	3.45	0.29	3.27	0.34
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.52	0.35	3.50	0.37	3.48	0.24	3.38	0.27
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.53	0.34	3.59	0.42	3.60	0.24	3.35	0.25
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.53	0.35	3.51	0.35	3.56	0.28	3.37	0.21
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.47	0.37	3.41	0.36	3.36	0.29	3.17	0.28
7. ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.51	0.49	3.61	0.34	3.41	0.35	3.21	0.25
8. ด้านหลักการมีเหตุผล	3.52	0.43	3.66	0.47	3.53	0.25	3.34	0.30
รวม	3.52	0.23	3.55	0.22	3.48	0.11	3.31	0.12

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มี อายุ 31 - 40 ปี และอายุ 21 - 30 ปี มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร สูงกว่า อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ จึงวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อตรวจสอบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันตามสมมติฐานหรือไม่ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล
ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.48	3	0.16	1.47	0.22
	ภายในกลุ่ม	29.87	272	0.11		
	รวม	30.35	275			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.01	3	0.67	4.58	0.00**
	ภายในกลุ่ม	39.72	272	0.14		
	รวม	41.72	275			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	0.27	3	0.09	0.82	0.48
	ภายในกลุ่ม	30.48	272	0.11		
	รวม	30.76	275			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.85	3	0.28	2.29	0.07
	ภายในกลุ่ม	33.69	272	0.12		
	รวม	34.54	275			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ	ระหว่างกลุ่ม	0.46	3	0.15	1.37	0.25
	ภายในกลุ่ม	30.43	272	0.11		
	รวม	30.89	275			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	1.29	3	0.43	3.52	0.01*
	ภายในกลุ่ม	33.34	272	0.12		
	รวม	34.63	275			
7. ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	2.84	3	0.94	5.76	0.00**
	ภายในกลุ่ม	44.70	272	0.16		
	รวม	47.54	275			
8. ด้านหลักการมีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	1.74	3	0.58	3.45	0.01*
	ภายในกลุ่ม	45.63	272	0.16		
	รวม	47.37	275			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.76	3	0.25	5.98	0.00**
	ภายในกลุ่ม	11.58	272	0.04		
	รวม	12.35	275			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 5.98$, $Sig. = 0.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล และด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักการมีเหตุผล ส่วนด้านหลักนิติธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ ด้านหลักคุณธรรม โดยวิธีเชฟเฟ

อายุ	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
21 - 30 ปี	-	0.041	0.111	0.297
31 - 40 ปี		-	0.153	0.339**
41 - 50 ปี			-	0.186
51 ปีขึ้นไป				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีอายุ 31 - 40 ปีกับ อายุ 51 ปีขึ้นไป มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกันด้านหลักคุณธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยวิธีเชฟเฟ

อายุ	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
21 - 30 ปี	-	0.100	0.100	0.298
31 - 40 ปี		-	0.200**	0.197
41 - 50 ปี			-	0.398**
51 ปีขึ้นไป				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาล
ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีอายุ 31-40 ปี กับอายุ 41-50 ปี และอายุ 41-50 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไป
มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกันด้าน
หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ ด้านหลักความคุ้มค่า โดยวิธีเชฟเฟ

อายุ	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
21 - 30 ปี	-	0.058	0.102	0.300*
31 - 40 ปี		-	0.043	0.241
41 - 50 ปี			-	0.198
51 ปีขึ้นไป				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาล
ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีอายุ 21-30 ปีกับ อายุ 51 ปีขึ้นไปมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดี
ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกัน ด้านหลักความคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ ด้านหลักกรรมิเหตุผล โดยวิธีเชฟเฟ

อายุ	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
21 - 30 ปี	-	0.132	0.005	0.185
31 - 40 ปี		-	0.126	0.317*
41 - 50 ปี			-	0.190
51 ปีขึ้นไป				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีอายุ 31-40 ปีกับ อายุ 51 ปีขึ้นไป มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกันด้านหลักกรรมิเหตุผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ รวมทุกด้าน โดยวิธีเชฟเฟ

อายุ	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
21 - 30 ปี	-	0.026	0.043	0.209**
31 - 40 ปี		-	0.070	0.235**
41 - 50 ปี			-	0.165
51 ปีขึ้นไป				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีอายุ 21-30 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไปและอายุ 31 - 40 ปีกับ อายุ 51 ปีขึ้นไปมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกันโดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
จำแนกตามระดับการศึกษา

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของ เทศบาลตำบล	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.28	0.33	3.60	0.35	3.45	0.25
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.48	0.22	3.70	0.46	3.53	0.41
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.56	0.35	3.45	0.33	3.53	0.35
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.36	0.26	3.64	0.38	3.66	0.34
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.32	0.30	3.70	0.36	3.58	0.30
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.20	0.14	3.70	0.31	3.42	0.36
7. ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.12	0.33	3.42	0.37	3.54	0.42
8. ด้านหลักการมีเหตุผล	3.56	0.32	3.60	0.25	3.62	0.43
รวม	3.36	0.10	3.60	0.20	3.54	0.19

ตารางที่ 2.26 (ต่อ)

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของ เทศบาลตำบล	ปวส./ อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.49	0.3	3.53	0.35	3.52	0.29
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.44	0.32	3.59	0.40	3.63	0.41
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.46	0.36	3.50	0.27	3.60	0.33
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.45	0.36	3.55	0.30	3.75	0.34
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.51	0.28	3.42	0.33	3.60	0.44
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.33	0.31	3.34	0.34	3.64	0.34
7. ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.42	0.42	3.60	0.38	3.62	0.40
8. ด้านหลักการมีเหตุผล	3.46	0.49	3.57	0.32	3.76	0.32
รวม	3.44	0.20	3.51	0.19	3.64	0.24

จากตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร สูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและ มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. ตามลำดับ จึงวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อตรวจสอบว่ามีความคิดเห็น แตกต่างกันตามสมมติฐานหรือไม่ ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา

แนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบล	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.68	5	0.13	1.23	0.29
	ภายในกลุ่ม	29.67	270	0.11		
	รวม	30.35	275			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.97	5	0.39	2.67	0.02*
	ภายในกลุ่ม	39.75	270	0.14		
	รวม	41.72	275			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	0.50	5	0.10	0.90	0.47
	ภายในกลุ่ม	30.25	270	0.11		
	รวม	30.76	275			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2.87	5	0.57	4.89	0.00**
	ภายในกลุ่ม	31.67	270	0.11		
	รวม	34.54	275			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.00	5	0.40	3.74	0.00**
	ภายในกลุ่ม	28.88	270	0.10		
	รวม	30.89	275			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	4.56	5	0.91	8.19	0.00**
	ภายในกลุ่ม	30.07	270	0.11		
	รวม	34.63	275			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

แนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบล	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
7. ด้านหลักประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	2.71	5	0.54	3.27	0.00**
	ภายในกลุ่ม	44.82	270	0.16		
	รวม	47.54	275			
8. ด้านหลักการมีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	2.27	5	0.45	2.72	0.02*
	ภายในกลุ่ม	45.10	270	0.16		
	รวม	47.37	275			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.18	5	0.23	5.74	0.00**
	ภายในกลุ่ม	11.16	270	0.04		
	รวม	12.35	275			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 5.74$, $Sig. = 0.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านหลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักการมีเหตุผล ส่วนด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความโปร่งใสไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยวิธีเชฟเฟ

ระดับการศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ประถมศึกษา	-	0.281	0.304	0.098	0.192	0.393
มัธยมศึกษาตอนต้น		-	0.022	0.183	0.089	0.112
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.			-	0.205**	0.112	0.089
ปวส./อนุปริญญา				-	0.093	0.295**
ปริญญาตรี					-	0.201
สูงกว่าปริญญาตรี						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.กับปวส./อนุปริญญา และระดับปวส./อนุปริญญา กับสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกันด้านหลักการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยวิธีเชฟเฟ

ระดับการศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ประถมศึกษา	-	0.388	0.260	0.198	0.109	0.280
มัธยมศึกษาตอนต้น		-	0.128	0.189	0.279**	0.108
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.			-	0.061	0.150	0.020
ปวส./อนุปริญญา				-	0.089	0.081
ปริญญาตรี					-	0.170
สูงกว่าปริญญาตรี						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นกับระดับปริญญาตรี มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรแตกต่างกัน ด้านหลัก ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า โดยวิธีเชฟเฟ

ระดับการศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ประถมศึกษา	-	0.500	0.224	0.133	0.146	0.446
มัธยมศึกษาตอนต้น		-	0.276	0.366**	0.353**	0.053
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.			-	0.090	0.077	0.222
ปวส./อนุปริญญา				-	0.013	0.312**
ปริญญาตรี					-	0.299**
สูงกว่าปริญญาตรี						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นกับระดับปวส./อนุปริญญา และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นกับระดับปริญญาตรี ระดับปวส./อนุปริญญา กับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกัน ด้านหลักความคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยวิธีเชฟเฟ

ระดับการศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ประถมศึกษา	-	0.305	0.420	0.302	0.485**	0.503**
มัธยมศึกษาตอนต้น		-	0.115	0.002	0.180	0.198
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.			-	0.117	0.065	0.083
ปวส./อนุปริญญา				-	0.182	0.200
ปริญญาตรี					-	0.017
สูงกว่าปริญญาตรี						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษากับระดับปริญญาตรี ระดับการศึกษา ประถมศึกษากับระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกันด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านหลักคุณธรรมโดยวิธีเชฟเฟ

ระดับการศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ประถมศึกษา	-	0.228	0.056	0.036	0.112	0.143
มัธยมศึกษาตอนต้น		-	0.172	0.264*	0.116	0.085
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.			-	0.092	0.056	0.087
ปวส./อนุปริญญา				-	0.148	0.179
ปริญญาตรี					-	0.031
สูงกว่าปริญญาตรี						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นกับระดับปวส./อนุปริญญา มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกันด้านหลัก คุณธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านหลักการมีเหตุผลโดยวิธีเชฟเฟ

ระดับการศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ประถมศึกษา	-	0.228	0.056	0.036	0.112	0.143
มัธยมศึกษาตอนต้น		-	0.172	0.264*	0.116	0.085
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.			-	0.092	0.056	0.087
ปวส./อนุปริญญา				-	0.148	0.179
ปริญญาตรี					-	0.031
สูงกว่าปริญญาตรี						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นกับระดับปวส./อนุปริญญา มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกันด้าน หลักการมีเหตุผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา รวมทุกด้าน โดยวิธีเชฟเฟ

ระดับการศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ประถมศึกษา	-	0.245	0.184	0.089	0.157	0.281
มัธยมศึกษาตอนต้น		-	0.061	0.156**	0.087	0.036
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.			-	0.094	0.026	0.097
ปวส./อนุปริญญา				-	0.068	0.192**
ปริญญาตรี					-	0.124
สูงกว่าปริญญาตรี						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นกับระดับปวส./อนุปริญญา และระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา กับระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของ เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกัน รวมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่งงาน

แนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบล	ปลัด เทศบาล		ผู้อำนวยการ กอง		หัวหน้าฝ่าย		พนักงาน เทศบาล	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.75	0.21	3.72	0.32	3.60	0.25	3.50	0.27
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.88	0.59	3.96	0.39	3.57	0.30	3.56	0.24
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.88	0.24	3.85	0.38	3.47	0.31	3.41	0.21
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.97	0.25	3.84	0.43	3.40	0.30	3.64	0.25
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.88	0.22	3.60	0.39	3.36	0.36	3.66	0.28
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.97	0.06	3.64	0.29	3.44	0.34	3.47	0.39
7. ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.66	0.57	3.88	0.32	3.60	0.31	3.5	0.51
8. ด้านหลักการมีเหตุผล	3.84	0.32	3.68	0.41	3.45	0.64	3.67	0.36
รวม	3.86	0.25	3.77	0.18	3.48	0.14	3.54	0.14

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

แนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบล	ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		กรรมการชุมชน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.18	0.15	3.25	0.26	3.57	0.33
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.21	0.22	3.23	0.22	3.52	0.31
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.36	0.22	3.28	0.21	3.51	0.24
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.66	0.26	3.34	0.29	3.47	0.23
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.64	0.23	3.34	0.24	3.52	0.27
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.53	0.25	3.12	0.19	3.25	0.28
7. ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.40	0.31	3.39	0.31	3.27	0.28
8. ด้านหลักการมีเหตุผล	3.58	0.20	3.52	0.35	3.43	0.25
รวม	3.44	0.07	3.31	0.11	3.44	0.14

จากตารางที่ 4.35 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีตำแหน่งปลัดเทศบาล มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร สูงกว่าตำแหน่งผู้อำนวยการกอง และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตามลำดับ จึงวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อตรวจสอบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันตามสมมติฐานหรือไม่ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล
ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่งงาน

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	9.25	6	1.54	19.65	0.00**
	ภายในกลุ่ม	21.10	269	0.07		
	รวม	30.35	275			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	16.36	6	2.72	28.93	0.00**
	ภายในกลุ่ม	25.36	269	0.09		
	รวม	41.72	275			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	10.40	6	1.73	22.92	0.00**
	ภายในกลุ่ม	20.35	269	0.07		
	รวม	30.76	275			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	9.60	6	1.60	17.27	0.00**
	ภายในกลุ่ม	24.93	269	0.09		
	รวม	34.54	275			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ	ระหว่างกลุ่ม	5.59	6	0.93	9.92	0.00**
	ภายในกลุ่ม	25.29	269	0.09		
	รวม	30.89	275			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	11.16	6	1.86	21.33	0.03*
	ภายในกลุ่ม	23.47	269	0.08		
	รวม	34.63	275			
7. ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	11.13	6	1.85	13.71	0.00**
	ภายในกลุ่ม	36.41	269	0.13		
	รวม	47.54	275			
8. ด้านหลักการมีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	3.43	6	0.57	3.50	0.00**
	ภายในกลุ่ม	43.93	269	0.16		
	รวม	47.37	275			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.61	6	1.10	51.68	0.00**
	ภายในกลุ่ม	5.73	269	0.02		
	รวม	12.35	275			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 51.68$, $Sig. = 0.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านการมีส่วนร่วม ด้านหลักการมีเหตุผล หลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านหลักนิติธรรม โดยวิธีเชฟเฟ

ตำแหน่งงาน	ปลัดเทศบาล	ผู้อำนวยการกอง	หัวหน้าฝ่าย	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	กรรมการชุมชน
ปลัดเทศบาล	-	0.031	0.146	0.249	0.572**	0.504**	0.179
ผู้อำนวยการกอง		-	0.115	0.218**	0.541**	0.473**	0.148
หัวหน้าฝ่าย			-	0.103	0.425**	0.357**	0.032
พนักงานเทศบาล				-	0.322**	0.254**	0.070
ลูกจ้างประจำ					-	0.067	0.393**
พนักงานจ้าง						-	0.325**
กรรมการชุมชน							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีตำแหน่ง ปลัดเทศบาลกับลูกจ้างประจำ ปลัดเทศบาลกับพนักงานจ้าง ผู้อำนวยการกองกับพนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกอง กับลูกจ้างประจำ ผู้อำนวยการกองกับพนักงานจ้าง หัวหน้าฝ่ายกับลูกจ้างประจำ หัวหน้าฝ่ายกับพนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำกับกรรมการชุมชน และพนักงานจ้างกับกรรมการชุมชน มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรแตกต่างกันด้านหลักนิติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล
ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านคุณธรรม โดยวิธีเชฟเฟ

ตำแหน่งงาน	ปลัด เทศบาล	ผู้อำนวยการ กอง	หัวหน้า ฝ่าย	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง	กรรมการ ชุมชน
ปลัดเทศบาล	-	0.071	0.315	0.328	0.672**	0.653**	0.367
ผู้อำนวยการกอง		-	0.386**	0.399**	0.743**	0.724**	0.438**
หัวหน้าฝ่าย			-	0.012	0.356**	0.338**	0.051
พนักงานเทศบาล				-	0.344**	0.325**	0.039
ลูกจ้างประจำ					-	0.018	0.304**
พนักงานจ้าง						-	0.286**
กรรมการชุมชน							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มี ตำแหน่งปลัดเทศบาลกับลูกจ้างประจำ ตำแหน่งปลัดเทศบาลกับพนักงานจ้าง และตำแหน่งปลัดเทศบาลกับกรรมการชุมชน และตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับหัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกับลูกจ้างประจำ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับพนักงานจ้าง และตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับกรรมการชุมชน และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายกับลูกจ้างประจำ หัวหน้าฝ่ายกับพนักงานจ้าง พนักงานเทศบาลกับลูกจ้างประจำ พนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำกับกรรมการชุมชน และพนักงานจ้างกับกรรมการชุมชน มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรแตกต่างกันด้านคุณธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านหลักความโปร่งใส โดยวิธีเชฟเฟ

ตำแหน่งงาน	ปลัด เทศบาล	ผู้อำนวยการ กอง	หัวหน้า ฝ่าย	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง	กรรมการ ชุมชน
ปลัดเทศบาล	-	0.031	0.417**	0.477**	0.522**	0.606**	0.375**
ผู้อำนวยการกอง		-	0.386**	0.446**	0.491**	0.575**	0.344**
หัวหน้าฝ่าย			-	0.059	0.104	0.188	0.042
พนักงานเทศบาล				-	0.045	0.129	0.102
ลูกจ้างประจำ					-	0.084	0.147
พนักงานจ้าง						-	0.231**
กรรมการชุมชน							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีตำแหน่งปลัดเทศบาลกับหัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งปลัดเทศบาลกับ พนักงานเทศบาล ตำแหน่งปลัดเทศบาลกับลูกจ้างประจำ ตำแหน่งปลัดเทศบาลกับพนักงานจ้าง และ ตำแหน่งปลัดเทศบาลกับกรรมการชุมชน และตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับหัวหน้าฝ่าย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกับพนักงานเทศบาล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับลูกจ้างประจำ ตำแหน่งผู้อำนวยการ กองกับพนักงานจ้าง และตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับกรรมการชุมชน พนักงานจ้างกับกรรมการชุมชน มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรแตกต่างกันด้านหลัก ความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยวิธีเชฟเฟ

ตำแหน่งงาน	ปลัด เทศบาล	ผู้อำนวยการ กอง	หัวหน้า ฝ่าย	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง	กรรมการ ชุมชน
ปลัดเทศบาล	-	0.137	0.573*	0.330	0.311	0.632*	0.507*
ผู้อำนวยการกอง		-	0.435*	0.192	0.173	0.494*	0.369*
หัวหน้าฝ่าย			-	0.242*	0.262	0.059	0.066
พนักงานเทศบาล				-	0.019	0.302*	0.176
ลูกจ้างประจำ					-	0.321*	0.196
พนักงานจ้าง						-	0.125
กรรมการชุมชน							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีตำแหน่งปลัดเทศบาลกับหัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งปลัดเทศบาลกับพนักงานจ้าง และตำแหน่งปลัดกับกรรมการชุมชน และตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับหัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับพนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับกรรมการชุมชน หัวหน้าฝ่ายกับพนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำกับพนักงานจ้าง มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกันด้านหลักการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยวิธีเชฟเฟ

ตำแหน่งงาน	ปลัด เทศบาล	ผู้อำนวยการ กอง	หัวหน้า ฝ่าย	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง	กรรมการ ชุมชน
ปลัดเทศบาล	-	0.288	0.528*	0.222	0.247	0.539*	0.363
ผู้อำนวยการกอง		-	0.240*	0.066	0.041	0.251*	0.074
หัวหน้าฝ่าย			-	0.306*	0.281*	0.011	0.165
พนักงานเทศบาล				-	0.025	0.317*	0.141
ลูกจ้างประจำ					-	0.292*	0.116
พนักงานจ้าง						-	0.176
กรรมการชุมชน							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีตำแหน่งปลัดเทศบาลกับหัวหน้าฝ่าย ปลัดเทศบาลกับพนักงานจ้าง ผู้อำนวยการกองกับหัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกองกับพนักงานจ้าง หัวหน้าฝ่ายกับพนักงานเทศบาล หัวหน้าฝ่ายกับลูกจ้างประจำ พนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำกับพนักงานจ้าง มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรแตกต่างกันด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านหลักความคุ้มค่า โดยวิธีเชฟเฟ

ตำแหน่งงาน	ปลัด เทศบาล	ผู้อำนวยการ กอง	หัวหน้า ฝ่าย	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง	กรรมการ ชุมชน
ปลัดเทศบาล	-	0.337	0.537*	0.507*	0.444*	0.852*	0.719*
ผู้อำนวยการกอง		-	0.200	0.169	0.106	0.514*	0.381*
หัวหน้าฝ่าย			-	0.030	0.093	0.314*	0.181
พนักงานเทศบาล				-	0.062	0.345*	0.211*
ลูกจ้างประจำ					-	0.407*	0.274*
พนักงานจ้าง						-	0.133
กรรมการชุมชน							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาล
ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีตำแหน่งปลัดเทศบาลกับหัวหน้าฝ่าย ปลัดเทศบาลกับพนักงาน
เทศบาล ปลัดเทศบาลกับลูกจ้างประจำ ปลัดเทศบาลกับพนักงานจ้าง ปลัดเทศบาลกับกรรมการชุมชน
ผู้อำนวยการกองกับพนักงานจ้าง ผู้อำนวยการกองกับกรรมการชุมชน หัวหน้าฝ่ายกับพนักงานจ้าง
พนักงานเทศบาลกับพนักงานจ้าง พนักงานเทศบาลกับกรรมการชุมชน ลูกจ้างประจำกับพนักงานจ้าง
และลูกจ้างประจำกับกรรมการชุมชน มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร แตกต่างกันด้านหลักความคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยวิธีเซฟเฟ

ตำแหน่งงาน	ปลัด เทศบาล	ผู้อำนวยการ กอง	หัวหน้า ฝ่าย	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง	กรรมการ ชุมชน
ปลัดเทศบาล	-	0.222	0.062	0.207	0.266	0.274	0.396
ผู้อำนวยการกอง		-	0.284*	0.430*	0.488*	0.496*	0.618*
หัวหน้าฝ่าย			-	0.145	0.204	0.212	0.333*
พนักงานเทศบาล				-	0.058	0.007	0.188
ลูกจ้างประจำ					-	0.007	0.129
พนักงานจ้าง						-	0.121
กรรมการชุมชน							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับหัวหน้าฝ่าย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกับ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับพนักงานจ้าง และตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับกรรมการ ชุมชน และหัวหน้าฝ่ายกับกรรมการชุมชน มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกัน ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านหลักความมีเหตุผล โดยวิธีเซฟเฟ

ตำแหน่งงาน	ปลัด เทศบาล	ผู้อำนวยการ กอง	หัวหน้า ฝ่าย	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง	กรรมการ ชุมชน
ปลัดเทศบาล	-	0.164	0.391*	0.169	0.261	0.322	0.409
ผู้อำนวยการกอง		-	0.226*	0.005	0.096	0.158	0.244*
หัวหน้าฝ่าย			-	0.221	0.130	0.068	0.018
พนักงานเทศบาล				-	0.091	0.152	0.239
ลูกจ้างประจำ					-	0.061	0.148
พนักงานจ้าง						-	0.086
กรรมการชุมชน							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีตำแหน่งปลัดเทศบาลกับหัวหน้าฝ่าย และตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกับหัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับกรรมการชุมชน มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรแตกต่างกัน ด้านหลักความมีเหตุผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามตำแหน่ง รวมทุกด้าน โดยวิธีเชฟเฟ

ตำแหน่งงาน	ปลัด เทศบาล	ผู้อำนวยการ กอง	หัวหน้า ฝ่าย	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง	กรรมการ ชุมชน
ปลัดเทศบาล	-	0.087	0.371*	0.311*	0.412*	0.548*	0.414*
ผู้อำนวยการกอง		-	0.284*	0.224*	0.324*	0.461*	0.327*
หัวหน้าฝ่าย			-	0.060	0.040	0.176*	0.042
พนักงานเทศบาล				-	0.100	0.236*	0.102
ลูกจ้างประจำ					-	0.136*	0.002
พนักงานจ้าง						-	0.133*
กรรมการชุมชน							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มี ตำแหน่งปลัดเทศบาลกับหัวหน้าฝ่าย ปลัดเทศบาลกับพนักงานเทศบาล ตำแหน่งปลัดเทศบาลกับลูกจ้างประจำ ตำแหน่งปลัดเทศบาลกับพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลกับกรรมการชุมชน และตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับหัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งผู้อำนวยการ กองกับพนักงานเทศบาล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับลูกจ้างประจำ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับ พนักงานจ้าง และตำแหน่งผู้อำนวยการกองกับกรรมการชุมชน หัวหน้าฝ่ายกับพนักงานจ้าง พนักงาน เทศบาลกับพนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำกับพนักงานจ้าง และพนักงานจ้างกับกรรมการชุมชน มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรแตกต่างกัน รวมทุกด้าน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.46 เปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
จำแนกตามขนาดเทศบาล

แนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบล	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.50	0.33	3.50	0.32	0.19	0.94
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.52	0.38	3.55	0.39	0.58	0.54
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.47	0.29	3.53	0.37	1.34	0.04*
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.55	0.33	3.57	0.37	0.40	0.50
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.53	0.33	3.51	0.33	0.44	0.99
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.41	0.36	3.41	0.34	0.09	0.48
7. ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.49	0.42	3.52	0.34	0.55	0.94
8. ด้านหลักการมีเหตุผล	3.56	0.41	3.56	0.41	0.01	0.75
รวม	3.50	0.19	3.52	0.23	0.51	0.01*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ขนาดกลาง มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล สูงกว่าขนาดเล็ก เมื่อเปรียบเทียบ ด้วยสถิติ t-test พบว่า โดยรวมกลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ที่มีขนาดเทศบาลต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 0.51$, $Sig. = 0.01$) และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีขนาดเทศบาลต่างกัน มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลแตกต่างกัน ด้านหลักความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านหลักการมีส่วนร่วมด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านหลักนิติธรรมด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักการมีเหตุผล ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารระดับสูง

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารระดับสูง มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

1.1 การวางแผน พบว่า ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีการกำหนดแผนงานโดยนำโครงการจากการประชุมของแต่ละหมู่บ้านมาจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการ โดยนำโครงการดังกล่าวมาประกอบในการวางแผนกำหนดโครงการพัฒนาในแต่ละหมู่บ้านตามความจำเป็นและตรงกับความต้องการของประชาชน และกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานโครงการแต่ละโครงการ รวมทั้งมีการควบคุมในการดำเนินกิจกรรมของโครงการต่างๆ ในแต่ละโครงการ โดยให้ตัวแทนประชาชนเข้ามาเป็นคณะกรรมการตรวจงานในโครงการต่างๆ ที่เทศบาลได้พัฒนา และส่วนใหญ่หลังจากดำเนินกิจกรรมของโครงการต่างๆ แล้ว จะมีการติดตามประเมินผลและนำมาปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาโครงการอื่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งเทศบาลได้ไว้วางใจให้ประชาชนเป็นตัวแทนในการประชาสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับเทศบาล และมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและนโยบาย เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และการวางแผนเทศบาลวางแผนพัฒนาของเทศบาลประจำปีให้ชัดเจนตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่นที่ดีขึ้นของเทศบาลตำบล และส่วนใหญ่ทำเทศบาลัญญัติของเทศบาลจะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลและเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้รับข้อมูลที่แท้จริง ทราบปัญหาที่แท้จริงและนำข้อมูลดังกล่าวมาวางแผนในการพัฒนาตำบล โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่ประชาชนต้องการโดยแท้จริง ซึ่งทั้งนี้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้นำกลุ่มภายในชุมชน โดยอยู่บนพื้นฐานการวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในชุมชน

1.2 การจัดองค์การ พบว่า ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีการจัดองค์การตรงตามระเบียบที่เทศบาลกำหนดไว้ เช่นในการรับเจ้าหน้าที่ พนักงานเข้ามาทำงานในเทศบาล มีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ มีการกำหนดหน่วยงานหรือส่วนงานต่างๆ ในการรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายไว้ชัดเจน มีการจัดระเบียบขององค์กร โดยการจัดการทำงานอย่างเป็นระบบทีม รวมทั้งมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาไว้และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลและนำมาปรับปรุงการให้บริการกับประชาชน เพื่อการบริการกับประชาชนและผู้ติดต่องานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ และให้ประชาชนพึงพอใจในการใช้บริการของเทศบาลเทศบาลได้กำหนดโครงสร้างที่ชัดเจนเพื่อให้งานขับเคลื่อนได้อย่างเป็นรูปธรรมและส่งเสริมให้มี

จิตสำนึกต่อภารกิจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาในรูปแบบประชามติ รวมทั้งมีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีความรวดเร็วเพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการองค์การของเทศบาล รวมทั้งเทศบาลยังส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้ปฏิบัติงานหลักเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ และความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีในการบริการประชาชน ส่งเสริมความรู้และประสิทธิภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและการศึกษาให้กับคณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และพนักงานของเทศบาลตำบล

1.3 การอำนวยความสะดวก พบว่า ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีการพิจารณาสั่งการและมอบหมายงานถูกต้องตามระเบียบของเทศบาลในการบริหารงานในเทศบาล มีการประสานงานในระหว่างผู้บริหารระดับกลางได้แก่ หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการ และนำไปสู่การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลัก รวมทั้งมีการจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนหลัง โดยการกระจายอำนาจในการบริหารงาน โดยออกคำสั่งไว้เป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้รับทราบแผนงานในการปฏิบัติของเทศบาลและรับทราบนโยบายในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงของเทศบาล รวมทั้งมีการสร้างขวัญกำลังใจการทำงาน โดยการระดมความคิดร่วมกันในเป้าหมายการปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง คือปลัดเทศบาล และหัวหน้าฝ่ายงานต่างๆของเทศบาล รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบล

1.4 การประสานงาน พบว่า ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีการสร้างความสัมพันธ์ภายในกับส่วนงานที่รับผิดชอบในเทศบาล โดยการประสานในส่วนต่างๆ ของเทศบาลอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีการประสานงานภายในเทศบาลตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงผลงานที่เกิดขึ้นจริง และมีการประสานงานภายนอกองค์การในบางครั้ง มีการประสานงานโดยการสนับสนุนให้เกิดข้อตกลงร่วมกันในการให้ความร่วมมือเพื่อให้ เทศบาลบริหารงานประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน โดยการประสานงานจัดการทำงานของแต่ละฝ่ายให้มีความเพียงพอต่อภารกิจในการปฏิบัติงาน และมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นบางครั้งมีการประสานงานด้านงบประมาณหรือร่วมลงเงินกับหน่วยงานอื่น และส่วนใหญ่มีการติดต่อประสานงานเป็นแบบทางราชการ โดยส่วนใหญ่จะมีการประสานงานเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการอื่นๆ เพื่อพัฒนาเทศบาลตำบล

1.5 การควบคุมงาน พบว่า ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีการติดตาม ประเมินผลงาน เพื่อดูความก้าวหน้า และอุปสรรคปัญหาในการปฏิบัติงานในการจัดทำโครงการต่าง ๆ โดยประเมินผลงานโดยสำรวจจากความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาล รวมทั้งมีการควบคุมตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงานเทศบาล ส่วนใหญ่เทศบาลมีอิสระในการบริหารงานและดำเนินงานในการพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งทั้งนี้เทศบาลได้มี

การจัดทำการตรวจสอบภายในเป็นระบบ สาเหตุเพราะว่า เทศบาลตำบลจะมีหน่วยงานที่ควบคุมหรือ ถูกติดตามตรวจสอบจากจังหวัดและอำเภอตลอด รวมทั้งมีสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเข้าตรวจเงินและ บัญชีของเทศบาลตำบล ทั้งนี้เทศบาลตำบลได้ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ ควบคุมในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในทุกด้าน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การประมูลโครงการ ในการพัฒนาต่างๆ ของเทศบาล ซึ่งจะเชิญตัวแทนประชาชนเข้ามาเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง และ กรรมการตรวจสอบการพัฒนางานต่างๆ ที่เทศบาลได้พัฒนาเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ของเทศบาลตำบล

2. ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

2.1 หลักนิติธรรม พบว่า ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัด ชุมพร ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่โดยยึดหลักและปฏิบัติตามแนวทางของกฎหมาย อย่างถูกต้องและรัดกุม และออกข้อบัญญัติของเทศบาลเป็นไปตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ รวมทั้ง มีหลักการให้คณาให้โทษที่ออกเป็นกฎชัดเจน โดยการจัดทำประชาพิจารณ์หรือเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่างๆ ที่จะมีผลบังคับใช้ต่อชุมชนและมี การพิจารณาออกคำสั่ง ต่างๆ ได้มีการกล่าวอ้างข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องทุกประการ รวมทั้งการดำเนินการตามวิธี ทางการปกครอง กล่าวคือ ในการดำเนินการบริหารงาน โดยมีกฎหมาย ระเบียบ ถือปฏิบัติในการบริหารงาน หรือดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ฝ่ายบริหารคือ ส่วนกลางได้อำนาจมาปฏิบัติตามกฎหมาย การบริหารจัดการภายในของเทศบาลนั้น ได้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ

2.2 หลักคุณธรรม พบว่า ส่วนใหญ่มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่และพนักงาน และในการประมูลงาน หรือการจัดซื้อจัดจ้างพิจารณาราคาประมูลงาน ที่เหมาะสมกับงานและบริษัทที่ทำงานที่มีคุณภาพ ในการบริหารงานเทศบาลจะยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งยึดมั่นในความถูกต้อง ดึงตาม เป็นแบบอย่างแก่ประชาชน รวมทั้งเทศบาล ได้ยึดมั่นในความถูกต้องดึงตาม ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองโดยเห็นได้จากกิจกรรม ต่าง ๆ ของเทศบาล

2.3 หลักความโปร่งใส พบว่าเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีการจัดตั้ง หน่วยงานบริการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน โดยวิธีการประชาสัมพันธ์จากศูนย์การประชาสัมพันธ์ ของเทศบาล และเผยแพร่ โดยเอกสารเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร มีการจัดตั้ง คณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใสของการทำงานของผู้บริหารและสมาชิกเทศบาล โดยให้ฝ่ายต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ มีระบบในการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการเปิดเผย ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายผลการดำเนินงานการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนและผู้สนใจได้รับทราบ

การประกาศจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งนโยบายที่ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมการบริหาร เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ แนวทางการดำเนินงานของเทศบาลตำบลภายใต้การบริหารของคณะกรรมการ ได้กำหนดนโยบายที่ชัดเจนว่า จะต้องให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะเทศบาลต้องการส่งเสริมสนับสนุนและสร้างจิตสำนึกการร่วมเป็นเจ้าของให้เกิดแก่ประชาชนในท้องถิ่น ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของประชาชน เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ในการตัดสินใจที่จะพัฒนาท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ ที่ประชาชนต้องการ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ นั้นจึงมีจุดเริ่มต้นตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลระยะ 5 ปี ที่เทศบาลตำบล ได้จัดการประชุมใหญ่โดยการเชิญประชาชนจาก 15 ชุมชน ในเขตเทศบาลมาแสดงความคิดเห็นและนำเสนอความต้องการในการปรับปรุงพัฒนาเมืองทุก ๆ ด้านเพื่อนำมาจัดทำเป็นโครงการต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเทศบาลระยะ 5 ปี

2.4 หลักการมีส่วนร่วม พบว่าเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาล เริ่มตั้งแต่การประชาคม กำหนดความต้องการโครงการพัฒนาต่างๆ แต่ละหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลตรวจสอบการดำเนินโครงการ การเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามากำหนดแผนพัฒนาตำบลของเทศบาลในแต่ละปี เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่เทศบาลจัดทำขึ้นทุกโครงการ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนทั้งหญิงและชายรวมทั้งเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและการทำงานที่สอดคล้องประสานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชนได้จัดให้มีการประชุมประชาคมและเลือกตั้งกรรมการฝ่ายต่างๆ เช่น กรรมการสนับสนุนแผนพัฒนาเทศบาล กรรมการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ

2.5 หลักความรับผิดชอบ พบว่าผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่รับฟังและนำข้อเสนอ ข้อร้องเรียนของประชาชนไปดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ เช่น เรื่องความเดือนร้อนในการด้านสาธารณสุข โภค และความต้องการด้านอื่นที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชน โดยนำโครงการกิจกรรมที่เสนอโดยประชาชน ไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่ประจำดูแลเรื่องราวร้องเรียนของประชาชน และ การปฏิบัติงานของเทศบาลเป็นไปตามนโยบาย และทันตามกำหนดเวลา และตรงตามความต้องการของประชาชน ในหมู่บ้านทุกโครงการ และเทศบาลตำบลมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม มีความมุ่งมั่นและตั้งมั่นยึดถือในนโยบายที่ได้แถลงไว้กับประชาชนและในการบริหารงานของเทศบาลตำบลก็ได้ปฏิบัติกิจกรรมทุกด้าน เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนอย่างสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน

สาธารณูปโภค เทศบาลตำบลต้องการให้ประชาชนมี น้ำดื่ม น้ำใช้ มีไฟฟ้าเพื่อรับทราบข้อมูลข่าวสาร และการตัดสินใจใด ๆ ของเทศบาล ภาคเอกชนและประชาชนมีพันธะความรับผิดชอบ ในส่วนที่ตนเองกระทำต่อสาธารณชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหน่วยงานนั้น ได้คำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลักและมีจิตใจเสียสละ เห็นคุณค่าในสังคมของตนเองผู้บริหารของเทศบาลแต่ละสายงานนั้นได้รับมอบหมายหน้าที่งานและ โครงการตามตำแหน่งหน้าที่และดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามระเบียบ

2.6 หลักความคุ้มค่า พบว่าผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีการกำหนดมาตรฐานการให้บริการ และความความพยายามในการประเมินให้เป็นมาตรฐาน โดยวัดจากความพึงพอใจและความต้องการของประชาชนผู้ใช้บริการ และมีการรณรงค์ให้ทุกฝ่ายรวมทั้งประชาชนในพื้นที่ให้มีความประหยัดในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ หรือมีการจัดกิจกรรมบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ใช้ได้ยาวนาน รวมทั้งในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาลเป็นไปอย่างประหยัดและมีประโยชน์ต่อส่วนรวมและการทำงานของบุคคลในเทศบาลของท่านส่วนใหญ่จะทำงานเต็ม 7 ชั่วโมง และพัก 1 ชั่วโมง มีการวางแผนการกำหนดอัตรากำลังภายในเทศบาลไว้อย่างชัดเจน เพื่อสอดคล้องกับการบริหารงบประมาณ รวมทั้งเทศบาลได้ใช้การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบประชาธิปไตย เป็นรากฐานที่สำคัญของการใช้สิทธิและเสรีภาพในการปกครองตนเอง และเป็นกลไกสำคัญที่นำมาซึ่งการพัฒนาความเจริญก้าวหน้า และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะเทศบาลอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด การพัฒนาในทุกด้าน และการทำงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วม สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุดและเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เกิดผลคุ้มค่ามากที่สุด แต่ผลกำไรหรือผลตอบแทนจากการลงทุนในโครงการต่าง ๆ ไม่สามารถวัดความคุ้มค่าอย่างชัดเจนได้ ถ้าเป็นสาธารณะประโยชน์ ส่วนมากถือว่าเป็นบริการไร้กำไร ซึ่งผลประโยชน์หลายอย่างที่ได้รับจากโครงการต่าง ๆ ไม่อาจวัดออกมาเป็นตัวเลขเชิงปริมาณได้ เช่น สุขภาพของประชาชนที่ดีขึ้น สภาพของสังคมที่ดีขึ้น นั่นคือ ความคุ้มค่า ใช้จ่ายของหน่วยงานราชการถือเป็นรายได้ของประชาชนที่จำเป็นต้องบริหารจัดการให้เกิดการกระจายไปทุกชุมชนทุกหมู่บ้าน จึงจะเข้าถึงหลักความคุ้มค่า ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลได้ดำเนินการในจุดนี้โดยทั่วถึงมาตลอดในปัจจุบันพื้นฐานและปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องบริหารจัดการให้เกิดการกระจายไปทุกชุมชน ทุกหมู่บ้าน จึงจะเข้าถึงหลักความคุ้มค่าที่อำนวยความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตประจำวันในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า ในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาลเป็นไปอย่างประหยัด เหมาะสมและเป็นประโยชน์ และการเลือกพื้นที่ในการดำเนินโครงการที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน โดยการจัดลำดับความสำคัญของโครงการตามความเดือดร้อนของประชาชน โดยใช้งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ ได้เหมาะสมรัดกุม

กระจายไปทุกพื้นที่ตามแผนงาน โครงการที่วางไว้และใช้งบประมาณได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เทศบาล
ได้บริหารให้มีประสิทธิภาพในบริหารงานบุคคล และสร้างระบบ"ให้มีประสิทธิภาพ เริ่มตั้งแต่
โครงสร้างองค์กรต้องเหมาะสม มีความยืดหยุ่น คล่องตัว รองรับการเปลี่ยนแปลงได้ มีระบบการบริหาร
จัดการที่ทันสมัย เหมาะสมตามสถานการณ์ มีระบบการจัดการข้อมูลที่ดี เพื่อให้สามารถเชื่อมโยง
แลกเปลี่ยน และพัฒนาระบบข้อมูลได้ในทุกมิติ และต้องมีการสร้างระบบการทำงานเป็นทีมและ
การจัดการทีมที่ดี เพราะในปัจจุบันการทำงาน ลักษณะเฉพาะกิจตามนโยบายและภารกิจเร่งด่วนของ
รัฐบาลมักเกิดขึ้นอยู่เสมอ ๆ การ คู่มือรับผิดชอบข้อมูลข่าวสาร และการดำเนินงานสารสนเทศ ข้อมูล
งบประมาณ รวมทั้งคู่มือภาพรวมขององค์กรในส่วนของงานจัดการได้มีการให้ความสำคัญตั้งแต่
การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ไปจนถึงกระบวนการทำงาน
โดยทุก ๆ ส่วนต้องกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน และระบุนโยบายรับผิดชอบของส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
นอกจากนี้ยังได้มีการจัดให้มีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของงาน และมีการรายงานผลสำเร็จ
เป็นระยะๆ ควบคู่กันไป และให้มีการสร้างระบบสารสนเทศและการสื่อสารที่ดี เพื่อประสิทธิภาพ
ในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งมีการสร้างระบบการเรียนรู้ภายในหน่วยงานเพื่อให้เกิด
การศึกษา รวบรวม และถ่ายทอดองค์ความรู้ อันจะเป็นการสร้างคุณค่าให้กับบุคลากร และนำไปสู่
การสร้างคุณค่าระยะยาวให้กับเทศบาล โดยในอนาคตเทศบาลจะมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามหลักการ
จัดการองค์ความรู้ ภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริง

2.8 หลักการมีเหตุผล พบว่า ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม มีกำหนดพันธกิจ
ในการบริหารจัดการ โดยการยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ รวมทั้งมีการกระจายอำนาจ
ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
ของเทศบาล เทศบาลและคณะเทศมนตรีต้องกระจายอำนาจให้มากขึ้นเพื่อให้ชุมชนพึ่งตนเองได้และ
ตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง รวมทั้งการส่งเสริมการพัฒนาให้มีส่วนร่วมในการบำรุงรักษา
สาธารณูปโภคและทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ตลอดจนช่วยควบคุมดูแลและกำจัดมลพิษ
ต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพคุณภาพชีวิตของชุมชนให้แข็งแรงตลอดไป และเทศบาลมีความเสมอภาค
มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์
ที่ชัดเจน ประชาชนในชุมชนทุกคนมีความสามารถเท่าเทียมกันในการเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ในสังคม เช่น
โอกาสพัฒนาชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยรัฐจัดสรรสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพื่อให้ประชาชน
สามารถเข้าถึงบริการ โดยเท่าเทียมกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารและแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร และเปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง จำนวน 27 คน และกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง กลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 276 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.8 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.2 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 และมีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.9 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปวศ./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.2 และมีตำแหน่งพนักงานเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 18.5 พนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 18.5 และเป็นกรรมการชุมชน คิดเป็นร้อยละ 18.5

2. ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการวางแผนและด้านการจัดองค์การ รองลงมาคือ ด้านการประสานงานและด้านการอำนวยความสะดวก

เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการวางแผน

ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่

การกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้าในการดำเนินการพัฒนาชุมชน รองลงมาคือ การกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผล และนำมาแก้ไขปรับปรุงแผนงานที่กำหนดไว้ และการกำหนดโครงการไว้ล่วงหน้า เพื่อการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาล

2.2 ด้านการจัดองค์การ

ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการจัดองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาในเทศบาลไว้ชัดเจน รองลงมาคือ มีการจัดตั้งหน่วยงานในการรับผิดชอบงานแต่ละฝ่ายและจัดระเบียบองค์การ และมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานไว้ชัดเจน

2.3 ด้านการอำนาจการ

ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการอำนาจการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การมอบอำนาจหน้าที่ กระจายอำนาจการบริหาร โดยการออกคำสั่งไว้ลายลักษณ์อักษรรองลงมาคือ มีจัดให้มีการประสานงาน ในสายงานการปกครองบังคับบัญชา และการพิจารณาสั่งการและมอบหมายงานถูกต้องตามระเบียบของการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านการประสานงาน

ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การประสานงานภายในเทศบาลตามแผนงานที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ การประสานงานของเทศบาลนั้นคำนึงถึงผลงานที่เกิดขึ้นและการสร้างความสัมพันธ์ภายในตามส่วนงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในเทศบาล

2.5 ด้านการควบคุมงาน

ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการควบคุมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การควบคุมงานได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ เทศบาลมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและ การประเมินผลงานโดยสำรวจจากความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาล

3. แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักการมีเหตุผล และด้านหลักความรับผิดชอบต่อ

เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านหลักนิติธรรม

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้แล้วเสร็จตามกำหนด รองลงมาคือ เทศบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้ใช้บริการสามารถเสนอความคิดเห็นในการบริหารงานและ เทศบาลมีการกำหนดรายละเอียดเรื่องที่ต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

3.2 ด้านหลักคุณธรรม

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ คณะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล มีความซื่อสัตย์สุจริต อยู่บนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม รองลงมาคือ การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของเทศบาลและประชาชน และเทศบาลพร้อมที่จะให้บริการประชาชนทั่วไปที่เดือดร้อนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

3.3 ด้านหลักความโปร่งใส

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ จัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายผลการดำเนินการและการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนและผู้สนใจทั่วไปได้รับทราบ มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใสของการจัดซื้อจัดจ้างโดยให้ฝ่ายต่างๆ เข้ามามีส่วนในการตรวจสอบ

3.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลทุกโครงการ รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้แทนกลุ่ม องค์กรต่างๆ ในพื้นที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาล และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ในแสดงความคิดเห็นในการเสนอปัญหา

3.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

3 ลำดับ ได้แก่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม มีการกำหนดพันธกิจ ในการบริหารจัดการโดยการยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ รองลงมาคือผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลรับฟังและนำข้อเสนอ ข้อร้องเรียนของประชาชนไปดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ และเทศบาลนำโครงการ กิจกรรมที่เสนอโดยประชาชนประชาคมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นทางการ

3.6 ด้านหลักความคุ้มค่า

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ทุกส่วนงานในเทศบาลก่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณค่าแก่หน่วยงานเท่ากัน รองลงมาคือ จำนวนผลผลิตและบริการของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับการใช้งบประมาณและขอบเขตภาระหน้าที่ และเทศบาลได้ใช้งบประมาณไปอย่างคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ท้องถิ่นได้รับ

3.7 ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ เทศบาลใช้งบประมาณที่เกี่ยวกับงานต่างๆ ได้เหมาะสม รัศมุน กระจายไปทุกพื้นที่ตามแผนงาน โครงการที่วางไว้และใช้งบประมาณได้อย่างถูกต้อง รองลงมาคือ ครัวเรือนต่างๆ ของเทศบาล มีการจัดทำทะเบียนคุ่มอย่างชัดเจน เป็นปัจจุบัน มีการควบคุมการใช้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม และการดำเนินแผนงาน โครงการต่างๆ ของเทศบาล มีการจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน ก่อนหลัง

3.8 ด้านหลักการมีเหตุผล

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักการมีเหตุผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล รองลงมาคือ การบริหารจัดการโดยการใช้ทรัพยากรเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม และการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของทุกองค์กร มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการตรวจสอบได้ตามหลักของความโปร่งใส

4. ปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.355$, $p = 0.00$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน

เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความคุ้มค่าสัมพัทธ์ทางบวกกับด้านหลักนิติธรรม ด้านความคุ้มค่าสัมพัทธ์ทางบวกกับด้านหลักคุณธรรม และด้านการอำนวยความสะดวกสัมพัทธ์ทางบวกกับด้านหลักคุณธรรม

5. การเปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีดังนี้

5.1 กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ที่มีเพศต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.4 กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.5 กลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ที่มีขนาดเทศบาลต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

ในการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร มีประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการวางแผนและด้านการจัดองค์การ รองลงมาคือ ด้านการประสานงานและด้านการอำนวยความสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุวบล บุตรเวียงพันธ์ (2551) การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงาน

มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลของตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรกานต์ สุภาภาศ (2547 : บทคัดย่อ) เรื่องปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออมก๋อย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการวางแผน พบว่า ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดชุมพร ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้าในการดำเนินการพัฒนาชุมชน รองลงมาคือ การกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผล และนำมาแก้ไขปรับปรุงแผนงานที่กำหนดไว้ และการกำหนดโครงการไว้ล่วงหน้าเพื่อการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซียร์ (Sears, n.d. อ้างอิงในวิบูลย์ ไตฉะบุตร และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542 : 75) กล่าวว่า การวางแผนเป็นการกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้ากำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย พิจารณาข้อมูล ข้อเท็จจริงที่มีอยู่ และปัญหาในอนาคต กำหนดการประสานงาน ควบคุมงาน จะให้ใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด วิธีใด และประเมินผลแก้ไขปรับปรุงแผน และสอดคล้องกับงานวิจัยของยุวบล บุตรเวียงพันธ์ (2551) การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการวางแผนของเทศบาลตำบล รองลงมาคือแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ รวมทั้งมีการวางแผนงานงบประมาณอย่างรัดกุมและโปร่งใส และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสิต จันทรกลิ่น (2548 : 59-60) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการประเมินผล ด้านการคลังท้องถิ่น และพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการแผน ด้านการจัดองค์การ และด้านการประสานงาน โดยด้านการวางแผน มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อนการวางแผนพัฒนา รองลงมาคือ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวเป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ และมีการวางแผนในการพัฒนาสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น

1.2 ด้านการจัดองค์การ พบว่า ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดชุมพร ด้านการจัดองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาในเทศบาลไว้ชัดเจน รองลงมาคือ มีการจัดตั้งหน่วยงานในการรับผิดชอบงานแต่ละฝ่ายและจัดระเบียบองค์การ และมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานไว้ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540 : 3) กล่าวว่า

การจัดองค์การ เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่รวมกิจกรรมทางการบริหารเพื่อเปลี่ยนความต้องการในรูปของแผนที่กำหนดไว้ เป็นโครงสร้างของภาระหน้าที่และอำนาจ ซึ่งในทางปฏิบัติการจัดองค์การจะเกี่ยวข้องกับการออกแบบหรือการกำหนดความรับผิดชอบและหน้าที่ของแต่ละบุคคลและการกำหนดงานของแต่ละกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของคาร์ลสค็อกกี สอนแก้ว (2551 : 66) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงานราชการ กรณีศึกษาเรือนจำจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงานราชการของเรือนจำจังหวัดพะเยา ในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านอำนาจการ ด้านการประสานงาน ด้านการจัดทำงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการรายงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดการองค์การ มีการระบุอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล แต่ละฝ่าย แต่ละงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือมีโครงสร้างการบริหารเหมาะสมกับขนาดและสถานการณ์เป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งมีคำสั่งมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบชัดเจน มีกฎระเบียบรองรับการบริหารที่มีความคล่องตัวสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

1.3 ด้านการอำนาจการ พบว่า ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดชุมพร ด้านการอำนาจการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การมอบอำนาจหน้าที่ กระจายอำนาจการบริหาร โดยการออกคำสั่งไว้ลายลักษณ์อักษรรองลงมาคือ มีจัดให้มีการประสานงาน ในสายงานการปกครองบังคับบัญชา และการพิจารณาสั่งการและมอบหมายงานถูกต้องตามระเบียบของการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซียร์ (Sears, n.d. อ้างถึงในวิบูลย์ โดณะบุตร และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542 : 75) กล่าวว่า การอำนาจการ (Directing) เป็นการพิจารณาสั่ง การและมอบหมายงาน จัดให้มีการประสานงาน ในสายงานการปกครองบังคับบัญชา จัดลำดับความสำคัญของงานก่อนหลัง มอบอำนาจหน้าที่ กระจายอำนาจหรือรวมอำนาจการบริหาร ออกคำสั่งด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร การพิจารณาใช้คนให้เหมาะกับงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุบล บุตรเวียงพันธ์ (2551) การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการอำนาจการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการมอบหมายความรับผิดชอบแก่พนักงานตามนโยบาย เทศบาลมีการศึกษาปัญหา ความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการอำนาจการ รวมทั้งมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ

1.4 ด้านการประสานงาน พบว่า ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดชุมพร ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การประสานงานภายในเทศบาลตามแผนงานที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ การประสานงานของเทศบาลนั้นคำนึงถึงผลงานที่เกิดขึ้นและการสร้างความสัมพันธ์ภายในตาม

ส่วนงานต่างๆ ที่รับผิดชอบในเทศบาล สอดคล้องกับแนวคิดของสุภรณ์ วิชัย (2546 : 7) ได้กล่าวว่า การบริหารงานต้องมีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่า มีปฏิริยาระหว่างกันกล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ รวมทั้งทรัพยากรในการบริหาร รวมทั้งจะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการประสานงานระหว่างกัน เกิดปฏิริยาระหว่างกันหรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงาน ร่วมกัน และต้องมีการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภดล ชันธมาลา (2550 : 54-56) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษาการบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า และการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล มีการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงในระดับมาก รองลงมา คือ ได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือด้านต่างๆ จากหน่วยงานราชการอื่นๆ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวบล บุตรเวียงพันธ์ (2551) การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของ เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการประสานงาน และเทศบาลตำบล มีการจัดประชุมชี้แจงนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการทำงาน

1.5 ด้านการควบคุมงาน พบว่า ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการควบคุมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การควบคุมงานได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ เทศบาล มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและ การประเมินผลงานโดยสำรวจจากความพึงพอใจของ ประชาชนในเขตเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (อ้างถึงในรุ่งนภา ตาอินทร์, 2551 : 14) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การมีส่วนร่วมและการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กรและการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จของ เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของยุวบล บุตรเวียงพันธ์ (2551) การศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการควบคุมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการนำเอา ผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน รวมทั้งเทศบาลตำบลมีการจัดระบบ การรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีการควบคุมค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์

2. แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านหลัก คุณธรรม รองลงมา คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักการมีเหตุผล และด้านหลักความรับผิดชอบต่อ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีรยุทธ บุญมี (2541 : 1) ได้กล่าวว่าการบริหารจัดการที่ดีเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไป ในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการมีส่วนร่วม มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรินทร์ เฟ็งสุวรรณ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ธรรมชาติกับประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามของเทศบาลในจังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนรากร พลหาญ (2552 : 48) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติงานตามหลักความคุ้มค่าสูงสุด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานตามหลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม และการปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรม

2.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้แล้วเสร็จตามกำหนด รองลงมาคือ เทศบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้ใช้บริการสามารถเสนอความคิดเห็นในการบริหารงานและ เทศบาลมีการกำหนดรายละเอียดเรื่องที่ต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัลยา เนติประวัติ (2544 : 11-13) ให้ความเห็นว่าหลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกติกาและการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก โดยในระดับองค์กร หมายถึง กฎ กติกาที่ใช้ในการบริหารงานภายใน เช่น การมาทำงานหรือเข้าประชุมให้ตรงเวลา การให้บริการประชาชนให้เสมอกัน รวมถึงข้อตกลงในการสับเปลี่ยนหน้าที่กัน ในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของปราสาท สายดวง (2551:54-59) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลกรณีศึกษาอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักนิติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการประชาชนไม่ทั่วถึง รวมทั้งมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับรองลงมาน้อย

2.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ คณะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล มีความซื่อสัตย์สุจริต อยู่บนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม รองลงมาคือ การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์

ของเทศบาลและประชาชน และ เทศบาลพร้อมที่จะให้บริการประชาชนทั่วไปที่เดือดร้อนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยา เนติประวัตติ (2544: 11-13) กล่าวว่า หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ โดยในระบอบองค์การ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพให้ความยุติธรรมกับประชาชนอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการคือ มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชนและสังคม

2.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ จัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายผลการดำเนินการและการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนและผู้สนใจทั่วไปได้รับทราบมีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใสของการจัดซื้อจัดจ้างโดยให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนในการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัลยา เนติประวัตติ (2544 : 11-13) กล่าวว่า หลักความโปร่งใสเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรินทร์ เพ็งสุวรรณ (2547) ได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานแบบโปร่งใสอยู่ในระดับมากเทศบาลมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและช่องทางในการสื่อสารให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารยังมีน้อยโดยเทศบาลนิยมใช้วิธีการสื่อสารด้วยวิธีปิดประกาศเสียงตามสาย

2.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลทุกโครงการ รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้แทนกลุ่ม องค์กรต่างๆ ในพื้นที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาล และ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ในแสดงความคิดเห็นในการเสนอปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภคด ชันธมาลา (2550 : 54-56) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษาการบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน โดยรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับมาองค์การบริหาร ส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอปัญหาและความต้องการของประชาชนเสมอ รองลงมา องค์การบริหารส่วนตำบลได้ทำการแก้ปัญหาและทำตามข้อเสนอของประชาชนเป็นอย่างดี

2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการด้วยความ โปร่งใสและยุติธรรม มีการกำหนดพันธกิจ ในการบริหารจัดการโดยการยึดหลักผลประโยชน์ ของประชาชนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ ผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานของเทศบาลรับฟังและนำข้อเสนอ ข้อร้องเรียนของประชาชนไปดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ และ เทศบาลนำโครงการ กิจกรรม ที่เสนอโดยประชาชนประชาคมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัลยา เนติประวัติ (2544 : 11-13) กล่าวว่า หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึก ในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไข ปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน โดยในระดับองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้อำนาจรัฐใหม่ มีการกระจาย อำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับล่าง เพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกระดับมี ความชัดเจน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของพรินทร์ เฟ็งสุวรรณ (2547) ได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ เทศบาลในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานแบบมีความรับผิดชอบอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยช่องทางที่เอื้อต่อการสนับสนุนให้ประชาชนสามารถร้องเรียนหรือร้องทุกข์นั้นยังไม่ ชัดเจน และไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้ว่าปัญหาที่ตัวเองร้องเรียนหรือร้องทุกข์ จะได้รับการแก้ไขหรือไม่

2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ทุกส่วนงานในเทศบาลก่อให้เกิดผลผลิตและการบริการที่มี คุณค่าแก่หน่วยงานเท่ากัน รองลงมาคือ จำนวนผลผลิตและบริการของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับการ ใช้งบประมาณและขอบเขตภาระหน้าที่ และเทศบาลได้ใช้งบประมาณไปอย่างคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับ ผลงานที่ท้องถิ่นได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยา เนติประวัติ (2544 : 11-13) กล่าวว่า หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ส่วนรวม

2.7 ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของ เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ เทศบาลใช้งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ ได้เหมาะสมรัดกุม กระจายไปทุกพื้นที่ตามแผนงาน โครงการที่วางไว้และใช้งบประมาณได้อย่างถูกต้อง รองลงมาคือ ภารกิจต่างๆ ของเทศบาล มีการจัดทำทะเบียนคุมอย่างชัดเจน เป็นปัจจุบัน มีการควบคุมการใช้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม และการดำเนินแผนงาน โครงการต่าง ๆ ของเทศบาล มีการจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน ก่อนหลัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัลยา เนติประวัติ (2544 : 11-13) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ โดยการผลิตและจำหน่ายเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่มีค้ำค่ากับเงินที่ลงทุนหรือ การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์

2.8 ด้านหลักการมีเหตุผล พบว่า แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านหลักการมีเหตุผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล รองลงมาคือ การบริหารจัดการโดยการใช้ทรัพยากรเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม และการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของทุกองค์กร มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการตรวจสอบได้ตามหลักของความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัลยา เนติประวัติ (2544 : 11-13) กล่าวว่า การมีเหตุผล การมีเหตุผลเป็นความต้องการในทุกสังคม ประชาชนทุกคน ต้องตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วยเหตุด้วยผลที่สมเหตุสมผล การมีเหตุผลไม่สามารถกระทำได้อำปราศจากการปฏิบัติตามกฎหมายและความโปร่งใส

3. ปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับต่ำในทิศทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.355, p = 0.00$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านควบคุมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านหลักนิติธรรม ด้านควบคุมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านหลักคุณธรรม และด้านการอำนวยความสะดวกทางบวกกับด้านหลักคุณธรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรินทร์ เฟ็งสุวรรณ (2547) ได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4. การเปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีดังนี้

4.1 กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพรที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพพล สุรนักครินทร์ (2547) ได้วิจัยเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านบุคคลพบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. ไม่แตกต่างกัน

4.2 กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดชุมพร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพพล สุรนักครินทร์ (2547) ได้วิจัยเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านขนาดของอบต.และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของอบต. พบว่าประชาชนมีทัศนะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในอบต.แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01

4.3 กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลักของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดชุมพร ที่มี ขนาดเทศบาล ต่างกันมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดชุมพร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขุมวิทย์ ไสยโสภณ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้และแนวคิดการบริหารจัดการที่ดี สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย พบว่าผู้บริหารและประชาคมตำบลส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการที่ดี เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้และแนวคิดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่าแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1.1 ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารของเทศบาลควรมีนโยบายในการให้บริการประชาชน โดยก่อนการให้บริการหรือออกคำสั่งแก่ผู้ปฏิบัติงานจะมีการรับฟังความเห็นจากทุกฝ่าย รวมทั้งมีการกำหนดรายละเอียดเรื่องที่ต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

1.2 ด้านหลักคุณธรรม เทศบาลควรมีนโยบายในการบริการให้ประชาชนด้วยความเสมอภาคโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของเทศบาลและประชาชน

1.3 ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารของเทศบาลควรมีนโยบายในการจัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนที่กำหนดอย่างโปร่งใส

1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม เทศบาลควรมีนโยบายโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินงาน โครงการต่างๆ และเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้แทนกลุ่มองค์กรต่างๆ ในพื้นที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาล

1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารของเทศบาลควรมีนโยบายในนำโครงการกิจกรรมที่เสนอโดยประชาชนประชาคมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารของเทศบาลควรมีนโยบายรณรงค์ให้ทุกฝ่ายรวมทั้งประชาชนในพื้นที่ให้มีความประหยัดในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ หรือมีการจัดกิจกรรมบำรุงรักษาให้ใช้ได้ยาวนาน

1.7 ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลควรมีนโยบายในเลือกพื้นที่ในการดำเนินโครงการที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน

1.8 ด้านหลักการมีเหตุผล ผู้บริหารของเทศบาลควรมีนโยบายการกำหนดควิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงานโดยการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของทุกองค์กร มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการตรวจสอบได้ตามหลักของความโปร่งใส

2.2 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงาน โดยมี มีการจัดทำทะเบียนคุณครุภัณฑ์ต่างๆ ของเทศบาล อย่างชัดเจน เป็นปัจจุบัน มีการควบคุมการใช้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม

2.3 ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกส่วนงานในเทศบาลควรปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณค่าแก่หน่วยงานเท่ากัน

2.4 ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลเอาใจใส่ต่อปัญหาชุมชน จัดให้มีบริการสาธารณะอย่างมีคุณภาพ เป็นธรรมและทั่วถึง

2.5 ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลรับฟังและนำข้อเสนอ ข้อร้องเรียนของประชาชนไปดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ

2.6 ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ควรจัดซื้อจัดจ้างตามแผนที่กำหนดอย่างโปร่งใส

2.7 ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความถูกต้อง และเป็นแบบอย่างแก่ประชาชน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาแนวทางการบริหารจัดการที่ดีด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

3.2 ควรศึกษาการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

3.3 ควรศึกษาความต้องการของประชาชนต่อแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

บรรณานุกรม

- กัลยา เนติประวิติ. (2544). การยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ตามหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในองค์การภาครัฐ : ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิติ ตย์คานนท์. (2543). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : บัดเตอร์ฟลาย.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2546). พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546. กรุงเทพฯ : ประสานมิตร
- คณะวิจัยเครือข่ายภาคเหนือตอนบน. (2549). โครงการธรรมาภิบาลด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว
จ.เชียงใหม่ ด้านการจัดการขยะ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และสำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- จรัส สุวรรณมาลา. (2542). ปฏิรูประบบการคลังไทย : กระจายอำนาจสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น. กรุงเทพฯ :
สำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- จุฑามาศ ศรีศิริพรพันธ์. (2548). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัด
ฉะเชิงเทรา. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา บุญบังการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic
Management). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดำรงศักดิ์ สอนแก้ว. (2551). ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงานราชการที่ กรณีศึกษา
เรือนจำจังหวัดพะเยา. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทองอาน พาไทสง. (2549). รวมกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ อ.บ.ต.. กรุงเทพฯ : วี เจ พรินต์ติ้ง.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). องค์การและการจัดการ ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). ธรรมนูญแห่งชาติ : ยุทธศาสตร์กู่หายหน้าประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- นวพร แสงหนุ่ม. (2544). ประสิทธิภาพในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- นภคล ชันธมาลา. (2550). การดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษาการบริหาร ส่วนตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นพพล สุรนักกรินทร์. (2547). การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตาม ทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นรากร พลหาญ. (2552). การวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิภาวรรณ ศรีโล่ฟูง. (2543). วัฒนธรรมองค์การของสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิสิต จันทร์กลิ่น. (2548). การศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒน มหาวิทยลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : วิทยุชุมชน.
- ประจักษ์ วงศ์ปัญญา. (2545). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาอำเภอฟัว จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประเมิน นาคดี. (2549). ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำของสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ปราสาท สายดวง. (2551). การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลกรณีศึกษา อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยลัยขอนแก่น.
- พรินทร์ เฟ็งสุวรรณ. (2547). ธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัด สงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- พิธีสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และศุภวัฒน์กร วงศ์ชนวสุ. (2543). การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการ
องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติประจำปี 2543.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ยุวบล บุตรเวียงพันธ์. (2551). การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของ
เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ชนชัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). รีเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย : ภาค 2. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มติชน.
- รุ่งนภา ตาอินทร์. (2551). ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วอำเภอแมริม
จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลดาวลัย วัฒนาโกศย์. (2546). ความพร้อมของคณะกรรมการบริหารในการบริหารงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรกานต์ สุภาภาศ. (2547). ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
อมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิบูลย์ ไตวณะบุตร และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิศรา รัตนสมัย. (2543). การรับข่าวสารเพื่อสร้างความตระหนักสำนึกของประชาชนเกี่ยวกับการ
การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดสงขลา.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรัตน์ สานตืออภา. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลเมืองลำพูน.
การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วีระ ภูระหงษ์. (2550). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีในทัศนะของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ.**
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหาร
จัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2540). **หน้าที่ทางการบริหาร.** เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ดาว.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2547). **กฎหมายการปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2545). **การบริหารเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สมยศ นาวิการ. (2544). **ทฤษฎีองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมบูรณ์ สุขสำราญ. (2544). **พุทธศาสนากับการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสังคม.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2546). **รายงานวิจัยเรื่อง ระเบียบว่าด้วยความลับของทางราชการ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภูมิวิทย์ ไสยโสภณ. (2546). **การรับรู้และแนวคิดการบริหารจัดการที่ดี สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภรณ์ วิชัย. (2546). **ปัญหาการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). **คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 0555.45/ว.006



ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000

18 มกราคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวปารณีย์ จุลเพชร ปลัดเทศบาลตำบลวังไผ่ สำนักงานเทศบาลตำบลวังไผ่

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งมีหัวข้อเรื่อง และรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นางทัศนีย์ โสภิณ รหัสประจำตัว 519722S51	แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร	ผศ.ดร.วรวิทย์ จินดาพล

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เพ็ญบัวขาว)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ศษ 0555.45/ว.006



ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000

18 มกราคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางครุณี ชื่นอารมณฺ์ ผู้อำนวยการกองคลัง สำนักงานเทศบาลตำบลวังไผ่

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งมีหัวข้อเรื่อง และรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นางทัศนีย์ โสภิกณเฑ รหัสประจำตัว 519722S51	แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร	ศศ.ดร.วรวิทย์ จินดาพล

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ศธ 0555.45/ว.006



ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000

18 มกราคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางเพ็ญพิชญา กชเศษ นักวิชาศึกษา เทศบาลตำบลวังไผ่

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งมีหัวข้อเรื่อง และรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นางทัศนีย์ โสภิณ รหัสประจำตัว 519722S51	แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาล ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร	ผศ.ดร.วรวิทย์ จินดาพล

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบไปด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เพ็ญบัวขาว)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ศธ 0555.45/ว.007

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000

18 มกราคม 2554

เรื่อง ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวนชุด

เนื่องด้วย นางทัศนีย์ โสภิณะ รหัสประจำนักศึกษา 519722S51 เป็นนักศึกษาหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพชรบุรี ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร จึงขออนุญาตส่งแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตอบแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการศึกษา โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้มาเก็บ
แบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร (สำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มปฏิบัติงานหลัก)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารและแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร และ 3) เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามจะนำไปพิจารณาและเสนอผลในภาพรวม และนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของเทศบาลตำบล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

นางทัศนีย์ โสภิณ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

 ชาย

 หญิง

2. อายุ

 21-30 ปี

 31-40 ปี
 41-50 ปี

 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 ประถมศึกษา

 มัธยมศึกษาตอนต้น
 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

 ปวส./อนุปริญญา
 ปริญญาตรี

 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

 ปลัดเทศบาล

 ผู้อำนวยการกอง
 หัวหน้าฝ่าย

 พนักงานเทศบาล
 ลูกจ้างประจำ

 พนักงานจ้าง
 กรรมการชุมชน

5. ขนาดของเทศบาลตำบล

 เทศบาลตำบลขนาดเล็ก

 เทศบาลตำบลขนาดกลาง

ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง จงพิจารณาข้อความต่อไปนี้จึงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยการบริหารงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
การวางแผน						
1. การกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้าในการดำเนินการพัฒนาชุมชน						
2. การกำหนดโครงการไว้ล่วงหน้าเพื่อการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาล						
3. การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโครงการแต่ละโครงการโดยพิจารณาข้อมูลข้อเท็จจริงที่มีอยู่ และปัญหาในอนาคต						
4. การวางแผนโดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการประสานงาน การควบคุมงานของแต่ละโครงการไว้ชัดเจน						
5. การกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผล และนำมาแก้ไขปรับปรุงแผนงานที่กำหนดไว้						
การจัดองค์การ						
1. มีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน						
2. มีการจัดตั้งหน่วยงานในการรับผิดชอบงานแต่ละฝ่ายและจัดระเบียบองค์การ						
3. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล						
4. มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาในเทศบาลไว้อย่างชัดเจน						

ปัจจัยการบริหารงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
5. เทศบาลมีวิเคราะห์การจัดหน่วยงาน และ การปรับปรุง หน่วยงานอยู่เป็นประจำ						
การอำนาจการ						
1. การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงานอย่าง ถูกต้องตามระเบียบของการปฏิบัติงาน						
2. มีการจัดให้มีการประสานงาน ในสายงาน การปกครองบังคับบัญชา						
3. เทศบาลมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน ก่อนหลัง						
4. การมอบอำนาจหน้าที่ กระจายอำนาจการบริหาร โดยการออกคำสั่งไว้ลายลักษณ์อักษร						
5. การพิจารณาใช้คนให้เหมาะกับงาน						
การประสานงาน						
1. การสร้างความสัมพันธ์ภายในตามส่วนงานต่างๆ ที่รับผิดชอบในเทศบาล						
2. การประสานงานภายในเทศบาลตามแผนงาน ที่กำหนดไว้						
3. การประสานงานของเทศบาลนั้นคำนึงถึงผลงาน ที่เกิดขึ้น						
4. มีการประสานงานภายในองค์กา ในรูปคนต่อคน คนต่อกลุ่ม หรือภายในกลุ่มและกลุ่มต่อกลุ่ม						
5. มีการประสานงานนอกองค์การ เป็นไปตาม นโยบายและแผนงานของเทศบาล						
การควบคุมงาน						
1. เทศบาลมีการติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน						

ปัจจัยการบริหารงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
2. เทศบาล ได้กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลงาน เพื่อดูความก้าวหน้าอุปสรรคของการปฏิบัติงาน						
3. การประเมินผลงาน โดยสำรวจจากความพึงพอใจ ของประชาชนในเขตเทศบาล						
4. การควบคุมงาน ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้						
5. นำการประเมินผลงานมาปรับปรุงแก้ไขให้ ก้าวหน้าขึ้น						

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
คำชี้แจง จงพิจารณาข้อความ และ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
หลักนิติธรรม						
1. เทศบาลมีการกำหนดรายละเอียดเรื่องที่ต้อง เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร						
2. เทศบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้ใช้บริการ สามารถเสนอความคิดเห็นในการบริหารงาน						
3. ก่อนการให้บริการหรือออกคำสั่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะมีการรับฟังความเห็นจากทุกฝ่าย						
4. มีการกำหนดระยะเวลาการดำเนินการแล้วเสร็จ ในการให้บริการและการพิจารณาออกคำสั่ง ต่างๆ ทันตามกำหนดเวลา						

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
5. มีการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้แล้วเสร็จตามกำหนด						
หลักคุณธรรม						
1. เทศบาลพร้อมที่จะให้บริการประชาชนทั่วไปที่เดือดร้อน โดยไม่เลือกปฏิบัติ						
2. การปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความถูกต้อง และเป็นแบบอย่างแก่ประชาชน						
3. การบริการให้ประชาชนด้วยความเสมอภาค						
4. การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของเทศบาล และประชาชน						
5. คณะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล มีความซื่อสัตย์สุจริต อยู่บนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม						
หลักความโปร่งใส						
1. จัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการอย่างเหมาะสม						
2. จัดซื้อจัดจ้างตามแผนที่กำหนดอย่างโปร่งใส						
3. ดำเนินการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง ถูกต้องตามระเบียบ						
4. มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใสของการจัดซื้อจัดจ้างโดยให้ฝ่ายต่างๆ เข้ามามีส่วนในการตรวจสอบ						
5. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายผลการดำเนินการและการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนและผู้สนใจทั่วไปได้รับทราบ						

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
หลักความมีส่วนร่วม						
1. การเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้แทนกลุ่ม องค์กร ต่างๆ ในพื้นที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานของเทศบาล						
2. การประชุมสภาเทศบาล ได้เปิดโอกาสให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการเข้ารับฟังและเสนอ ความคิดเห็น						
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ในแสดงความคิดเห็นในการเสนอปัญหา						
4. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในขั้นตอน การดำเนินงาน โครงการต่างๆ						
5. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลทุก โครงการ						
หลักความรับผิดชอบ						
1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการด้วย ความโปร่งใสและยุติธรรม						
2. มีการกำหนดพันธกิจ ในการบริหารจัดการโดย การยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชนเป็น สำคัญ						
3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลรับฟัง และนำข้อเสนอ ข้อร้องเรียนของประชาชนไป ดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ						
4. เทศบาลนำโครงการ กิจกรรมที่เสนอโดยประชาชน ประชาคมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม						

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
5. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลเอาใจใส่ ต่อปัญหาชุมชน จัดให้มีบริการสาธารณะอย่าง มีคุณภาพ เป็นธรรมและทั่วถึง						
หลักความคุ้มค่า						
1. จำนวนผลผลิตและบริการของหน่วยงานมีความ เหมาะสมกับการใช้งบประมาณและขอบเขต ภาระหน้าที่						
2. มูลค่าของผลผลิตหรือบริการของเทศบาล มีความเหมาะสมกับการใช้งบประมาณและ ขอบเขตภาระหน้าที่						
3. ทุกส่วนงานในเทศบาลก่อให้เกิดผลผลิตและ การบริการที่มีคุณค่าแก่หน่วยงานเท่ากัน						
4. เทศบาลได้มีการรณรงค์ให้ทุกฝ่ายรวมทั้ง ประชาชนในพื้นที่ให้มีความประหยัดในการใช้ ทรัพยากรธรรมชาติ หรือมีการจัดกิจกรรม บำรุงรักษาให้ใช้ได้ยาวนาน						
5. เทศบาลได้ใช้งบประมาณไปอย่างคุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ท้องถิ่นได้รับ						
หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล						
1. การจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาลเป็นไปอย่างประหยัด เหมาะสมและเป็นประโยชน์						
2. ครุภัณฑ์ต่างๆ ของเทศบาล มีการจัดทำทะเบียน คุมอย่างชัดเจน เป็นปัจจุบัน มีการควบคุมการใช้ ให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ และเป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม						

แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
3. เทศบาลเลือกพื้นที่ในการดำเนินโครงการที่เหมาะสม และตรงตามความต้องการของประชาชนในชุมชน						
4. เทศบาลใช้งบประมาณที่เกี่ยวกับงานต่างๆ ได้เหมาะสมรัดกุม กระจายไปทุกพื้นที่ตามแผนงานโครงการที่วางไว้และใช้งบประมาณได้อย่างถูกต้อง						
5. การดำเนินแผนงาน โครงการต่าง ๆ ของเทศบาล มีการจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน ก่อนหลัง						
หลักการมีเหตุผล						
1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม						
2. มีการกำหนดพันธกิจ ในการบริหารจัดการโดยการยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ						
3. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล						
4. การบริหารจัดการโดยการใช้ทรัพยากรเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด แก่ส่วนรวม						
5. การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของทุกองค์กร มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการตรวจสอบได้ตามหลักของความโปร่งใส						



แบบสัมภาษณ์
(สำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับสูง)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบ ตำแหน่งและขนาดของเทศบาล

- | | | | | |
|------------------|--------------------------|------------|--------------------------|---------------|
| 1. ตำแหน่ง | <input type="checkbox"/> | นายกเทศบาล | <input type="checkbox"/> | รองนายกเทศบาล |
| 2. ขนาดของเทศบาล | <input type="checkbox"/> | ขนาดเล็ก | <input type="checkbox"/> | ขนาดกลาง |

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
การวางแผน

1. ท่านมีการกำหนดแผนงานโดยนำโครงการจากการประชาคมของแต่ละชุมชนมาจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2. ท่านได้กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานโครงการแต่ละโครงการหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3. ในการดำเนินกิจกรรมของโครงการต่างๆ ในแต่ละโครงการ ท่านได้มีการควบคุมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4. หลังจากดำเนินกิจกรรมของโครงการต่างๆ แล้ว ท่านได้มีการติดตามประเมินผลและนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

การจัดองค์การ

1. ในการรับเจ้าหน้าที่ พนักงานเข้ามาทำงานในเทศบาล ท่านได้มีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ตรงตามระเบียบที่เทศบาลกำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2. ในเทศบาลมีการกำหนดหน่วยงานหรือส่วนงานต่างๆ ในการรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายไว้ชัดเจนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3. เทศบาลมีการจัดระเบียบขององค์กร โดยการจัดการทำงานอย่างเป็นระบบหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4. เทศบาลมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาไว้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

5. ท่านได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลและนำมาปรับปรุงการให้บริการกับประชาชนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

การอำนวยความสะดวก

1. ท่านมีการพิจารณาสั่งการและมอบหมายงานถูกต้องตามระเบียบของเทศบาลหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2. ในการบริหารงานในเทศบาลท่านมีการประสานงานในระหว่างผู้บริหารระดับกลางและนำไปสู่การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลักหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3. ในการบริหารงานท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนหลังหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4. ท่านมีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน โดยออกคำสั่งไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

การประสานงาน

1. ท่านมีความการสร้างความสัมพันธ์ภายในกับส่วนงานที่รับผิดชอบในเทศบาลหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2. ท่านมีการประสานงานภายในเทศบาลตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3. ท่านมีการประสานงานของเทศบาลโดยคำนึงถึงผลงานที่เกิดขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4. ท่านมีการประสานงานภายนอกองค์การหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

การควบคุมงาน

1. ท่านมีการกำหนดการติดตาม ประเมินผลงาน เพื่อดูความก้าวหน้าและอุปสรรคปัญหาในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2. ท่านได้ประเมินผลงาน โดยสำรวจจากความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาลหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3. ท่านมีการควบคุมตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
หลักนิติธรรม

1. ท่านได้ปฏิบัติงานเกินอำนาจหน้าที่หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2. ท่านยึดหลักและปฏิบัติตามแนวทางของกฎหมายอย่างถูกต้องและรัดกุม หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3. การออกข้อบัญญัติของเทศบาลเป็นไปตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4. ท่านมีหลักการให้คุณให้โทษที่ออกเป็นกฎชัดเจนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

5. มีการจัดทำประชาพิจารณ์หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่างๆ ที่จะมีผลบังคับใช้ต่อชุมชนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

6. การพิจารณาออกคำสั่งต่างๆ ได้มีการกล่าวอ้างข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

หลักคุณธรรม

1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งท่านจะพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และพนักงานหรือเลือกพิจารณากับลูกน้องที่สนิทกับท่าน อย่างไร

.....

.....

2. ในการประเมินงาน หรือการจัดซื้อจัดจ้าง ท่านพิจารณาจากบริษัทเหล่านั้นจากอะไร

.....

.....

3. ท่านยึดหลักอะไรในการบริหารงานในเทศบาล

4. ท่านยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม เป็นแบบอย่างแก่ประชาชนหรือไม่ อย่างไร

หลักความโปร่งใส

1. เทศบาลของท่าน มีการจัดตั้งหน่วยงานบริการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน หรือไม่ ถ้ามีวิธีการเผยแพร่ข่าวสารโดยวิธีอย่างไรบ้าง

2. เทศบาลมีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใสของการทำงานของผู้บริหารและสมาชิกเทศบาล โดยให้ฝ่ายต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบหรือไม่

3. มีระบบในการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

4. เทศบาลของท่าน ได้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายผลการดำเนินงานผลการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนและผู้สนใจได้รับทราบหรือไม่ ถ้ามีอะไรบ้าง

หลักการมีส่วนร่วม

1. ท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาลหรือไม่ อย่างไร

2. ท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามำกำหนดแผนพัฒนาตำบลของเทศบาลในแต่ละปีหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3. ท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมของเทศบาลหรือไม่ และโครงการและกิจกรรมอะไรบ้าง

.....

.....

4. ท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่เทศบาลจัดทำขึ้นบ้างหรือไม่ ประมาณกี่โครงการ

.....

.....

หลักความรับผิดชอบ

1. ท่านรับฟังและนำข้อเสนอ ข้อร้องเรียนของประชาชนไปดำเนินการอย่างเต็มความสามารถหรือไม่ เช่นเรื่องอะไร

.....

.....

2. ท่านได้นำโครงการกิจกรรมที่เสนอโดยประชาชน ไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3. เทศบาลท่านมีเจ้าหน้าที่ประจำดูแลเรื่องราวร้องเรียนของประชาชนหรือไม่

.....

.....

4. การปฏิบัติงานของเทศบาลเป็นไปตามนโยบาย และทันตามกำหนดเวลา และตรงตามความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

หลักความคุ้มค่า

1. ท่านได้กำหนดมาตรฐานการให้บริการ และความพยายามในการประเมินให้เป็นมาตรฐานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2. ท่านได้มีการรณรงค์ให้ทุกฝ่ายรวมทั้งประชาชนในพื้นที่ให้มีความประหยัดในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ หรือมีการจัดกิจกรรมบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ใช้ได้นานหรือไม่

.....

.....

3. ในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาลเป็นไปอย่างประหยัดและมีประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4. การทำงานของบุคคลในเทศบาลของท่านส่วนใหญ่จะทำงานเต็ม 7 ชั่วโมง และพัก 1 ชั่วโมงหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

5. เทศบาลมีการวางแผนการกำหนดอัตราค่าจ้างภายในเทศบาลไว้อย่างชัดเจนเพื่อสอดคล้องกับการบริหารงบประมาณหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. ในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาลเป็นไปอย่างประหยัด เหมาะสมและเป็นประโยชน์หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2. เทศบาลเลือกพื้นที่ในการดำเนินโครงการที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของประชาชนในชุมชนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3. เทศบาลใช้งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ ได้เหมาะสมรัดกุม กระจายไปทุกพื้นที่ตามแผนงานโครงการที่วางไว้และใช้งบประมาณได้อย่างถูกต้องหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

หลักการมีเหตุผล

1. ท่านได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรมหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

2. ท่านได้กำหนดพันธกิจในการบริหารจัดการโดยการยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

3. ท่านได้การกระจายอำนาจที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

ภาคผนวก ง

ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อนำวิจัย (IOC)

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการที่ดี ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารและแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร และ 3) เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของเทศบาลตำบล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

3. โปรดพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้วัดตรงตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องคะแนนพิจารณาตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

ขอขอบคุณในความกรุณาของท่าน

ทัศนีย์ โสภิณ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

ปวส./อนุปริญญา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

ปลัดเทศบาล

ผู้อำนวยการ

หัวหน้าฝ่าย

พนักงานเทศบาล

ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้าง

กรรมการชุมชน

5. ขนาดของเทศบาล

เทศบาลขนาดเล็ก

เทศบาลขนาดกลาง

ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

	ข้อความ	ความสอดคล้อง (IOC)	การ พิจารณา
การวางแผน			
1	การกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้าในการดำเนินการพัฒนาชุมชน	0.67	ใช้ได้
2	การกำหนดโครงการไว้ล่วงหน้าเพื่อการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาล	1	ใช้ได้
3	การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโครงการแต่ละโครงการโดยพิจารณาข้อมูล ข้อเท็จจริงที่มีอยู่ และปัญหาในอนาคต	1	ใช้ได้
4	การวางแผนโดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการประสานงาน การควบคุมงานของแต่ละโครงการไว้ชัดเจน	1	ใช้ได้
5	การกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผล และนำมาแก้ไขปรับปรุงแผนงานที่กำหนดไว้	1	ใช้ได้
การจัดองค์การ			
6	มีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	1	ใช้ได้
7	มีการจัดตั้งหน่วยงานในการรับผิดชอบงานแต่ละฝ่ายและจัดระเบียบองค์การ	1	ใช้ได้
8	มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล	1	ใช้ได้
9	มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาในเทศบาลไว้อย่างชัดเจน	1	ใช้ได้
10	เทศบาลมีวิเคราะห้การจัดหน่วยงาน และการปรับปรุง หน่วยงานอยู่เป็นประจำ	0.67	ใช้ได้
การอำนวยการ			
11	การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงานอย่างถูกต้องตาม ระเบียบของการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
12	มีการจัดให้มีการประสานงาน ในสายงานการปกครองบังคับบัญชา	1	ใช้ได้

	ข้อความ	ความสอดคล้อง (IOC)	การ พิจารณา
13	เทศบาลมีการจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนหลัง	1	ใช้ได้
14	4. การมอบอำนาจหน้าที่ กระจายอำนาจการบริหาร โดยการออกคำสั่งไว้ลายลักษณ์อักษร	1	ใช้ได้
15	การพิจารณาใช้คนให้เหมาะกับงาน	1	ใช้ได้
การประสานงาน			
16	การสร้างความสัมพันธ์ภายในตามส่วนงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในเทศบาล	1	ใช้ได้
17	การประสานงานภายในเทศบาลตามแผนงานที่กำหนดไว้	1	ใช้ได้
18	การประสานงานของเทศบาลนั้นคำนึงถึงผลงานที่เกิดขึ้น	1	ใช้ได้
19	มีการประสานงานภายในองค์กร ในรูปคนต่อคน คนต่อกลุ่ม หรือภายในกลุ่มและกลุ่มต่อกลุ่ม	1	ใช้ได้
20	มีการประสานงานนอกองค์กร เป็นไปตามนโยบายและแผนงานของเทศบาล	1	ใช้ได้
การควบคุมงาน			
21	เทศบาลมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
22	เทศบาล ได้กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลงาน เพื่อดูความก้าวหน้า อุปสรรคของการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
23	การประเมินผลงาน โดยสำรวจจากความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาล	1	ใช้ได้
24	การควบคุมงานได้มาตรฐานที่กำหนดไว้	1	ใช้ได้
25	นำการประเมินผลงานมาปรับปรุงแก้ไขให้ก้าวหน้าขึ้น	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ข้อความ		ความสอดคล้อง (IOC)	การ พิจารณา
หลักนิติธรรม			
1	เทศบาลมีการกำหนดรายละเอียดเรื่องที่ต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	1	ใช้ได้
2	เทศบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้ใช้บริการสามารถเสนอความคิดเห็นในการบริหารงาน	1	ใช้ได้
3	ก่อนการให้บริการหรือออกคำสั่งแก่ผู้ปฏิบัติงานจะมีการรับฟังความเห็นจากทุกฝ่าย	1	ใช้ได้
4	มีการกำหนดระยะเวลาการดำเนินการแล้วเสร็จในการให้บริการและการพิจารณาออกคำสั่งต่างๆ ทันตามกำหนดเวลา	1	ใช้ได้
5	มีการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้แล้วเสร็จตามกำหนด	1	ใช้ได้
หลักคุณธรรม			
6	เทศบาลพร้อมที่จะให้บริการประชาชนทั่วไปที่เดือดร้อน โดยไม่เลือกปฏิบัติ	1	ใช้ได้
7	การปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความถูกต้อง และเป็นแบบอย่างแก่ประชาชน	1	ใช้ได้
8	การบริการให้ประชาชนด้วยความเสมอภาค	1	ใช้ได้
9	การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของเทศบาล และประชาชน	1	ใช้ได้
10	คณะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล มีความซื่อสัตย์สุจริตอยู่บนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม	1	ใช้ได้
หลักความโปร่งใส			
11	จัดสรรงบประมาณในแผนปฏิบัติการอย่างเหมาะสม	0.67	ใช้ได้
12	จัดซื้อจัดจ้างตามแผนที่กำหนดอย่างโปร่งใส	1	ใช้ได้
13	ดำเนินการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง ถูกต้องตามระเบียบ	1	ใช้ได้

ข้อความ		ความสอดคล้อง (IOC)	การ พิจารณา
14	มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใสของการจัดซื้อจัดจ้างโดยให้ฝ่ายต่างๆ เข้ามามีส่วนในการตรวจสอบ	1	ใช้ได้
15	การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายผลการดำเนินการและการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนและผู้สนใจทั่วไปได้รับทราบ	1	ใช้ได้
หลักความมีส่วนร่วม			
16	การเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้แทนกลุ่ม องค์กรต่างๆ ในพื้นที่ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาล	1	ใช้ได้
17	การประชุมสภาเทศบาล ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเข้ารับฟังและเสนอความคิดเห็น	1	ใช้ได้
18	เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ในแสดงความคิดเห็นในการเสนอปัญหา	1	ใช้ได้
19	เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานโครงการต่างๆ	1	ใช้ได้
20	เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลทุกโครงการ	1	ใช้ได้
หลักความรับผิดชอบ			
21	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม	1	ใช้ได้
22	มีการกำหนดพันธกิจ ในการบริหารจัดการโดยการยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลรับฟังและนำข้อเสนอข้อร้องเรียนของประชาชนไปดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ	0.67	ใช้ได้
24	เทศบาลนำโครงการ กิจกรรมที่เสนอโดยประชาชนประชาคม ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลเอาใจใส่ต่อปัญหาชุมชน จัดให้มีบริการสาธารณะอย่างมีคุณภาพ เป็นธรรมและทั่วถึง	1	ใช้ได้

	ข้อความ	ความสอดคล้อง (IOC)	การ พิจารณา
หลักความคุ้มค่า			
26	จำนวนผลผลิตและบริการของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับการใช้งบประมาณและขอบเขตภาระหน้าที่	1	ใช้ได้
27	มูลค่าของผลผลิตหรือบริการของเทศบาลมีความเหมาะสมกับการใช้งบประมาณและขอบเขตภาระหน้าที่	1	ใช้ได้
28	ทุกส่วนงานในเทศบาลก่อให้เกิดผลผลิตและการบริการที่มีคุณค่าแก่หน่วยงานเท่ากัน	1	ใช้ได้
29	เทศบาลได้มีการรณรงค์ให้ทุกฝ่ายรวมทั้งประชาชนในพื้นที่ที่มีความประหยัดในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ หรือมีการจัดกิจกรรมบำรุงรักษาให้ใช้ได้ยาวนาน	1	ใช้ได้
30	เทศบาลได้ใช้งบประมาณไปอย่างคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ท้องถิ่นได้รับ	1	ใช้ได้
หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล			
31	การจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาลเป็นไปอย่างประหยัด เหมาะสม และเป็นประโยชน์	1	ใช้ได้
32	ครุภัณฑ์ต่างๆ ของเทศบาล มีการจัดทำทะเบียนคุมอย่างชัดเจน เป็นปัจจุบัน มีการควบคุมการใช้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	1	ใช้ได้
33	เทศบาลเลือกพื้นที่ในการดำเนิน โครงการที่เหมาะสม และตรงตามความต้องการของประชาชนในชุมชน	1	ใช้ได้
34	เทศบาลใช้งบประมาณที่เกี่ยวกับงานต่างๆ ได้เหมาะสมรัดกุม กระจายไปทุกพื้นที่ตามแผนงาน โครงการที่วางไว้และใช้งบประมาณได้อย่างถูกต้อง	1	ใช้ได้
35	การดำเนินแผนงาน โครงการต่างๆของเทศบาลมีการจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน ก่อนหลัง	1	ใช้ได้
หลักการมีเหตุผล			
36	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม	1	ใช้ได้

	ข้อความ	ความสอดคล้อง (IOC)	การ พิจารณา
37	มีการกำหนดพันธกิจ ในการบริหารจัดการ โดยการยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล	1	ใช้ได้
39	การบริหารจัดการ โดยการใช้ทรัพยากรเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม	1	ใช้ได้
40	การสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันของทุกองค์กร มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการตรวจสอบได้ตามหลักของความโปร่งใส	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	2.9333	.9072	30.0
2.	A2	3.0667	.6397	30.0
3.	A3	3.4000	.7240	30.0
4.	A4	3.6667	.4795	30.0
5.	A5	3.2000	.6103	30.0
6.	B1	3.3333	.6609	30.0
7.	B2	3.1667	.5307	30.0
8.	B3	3.1667	.5921	30.0
9.	B4	3.2667	.7397	30.0
10.	B5	3.1667	.3790	30.0
11.	C1	3.3667	.6687	30.0
12.	C2	3.1667	.6477	30.0
13.	C3	3.1667	.6477	30.0
14.	C4	2.9000	.5477	30.0
15.	C5	3.1667	.6477	30.0
16.	D1	2.9333	.5208	30.0
17.	D2	3.5333	.6288	30.0
18.	D3	3.3333	.6065	30.0
19.	D4	3.1667	.8339	30.0
20.	D5	3.2667	.7849	30.0
21.	E1	3.3667	.6149	30.0
22.	E2	3.3333	.6065	30.0
23.	E3	3.3000	.9523	30.0
24.	E4	3.3333	.7112	30.0
25.	E5	3.3333	.6609	30.0
26.	F1	3.3667	.9279	30.0
27.	F2	3.4000	.6747	30.0
28.	F3	3.3667	.6149	30.0
29.	F4	3.3000	.6513	30.0
30.	F5	3.9333	.5833	30.0
31.	G1	4.0000	.5252	30.0
32.	G2	4.0333	.5561	30.0
33.	G3	3.8000	.8469	30.0
34.	G4	3.7667	.8172	30.0
35.	G5	4.2333	.9353	30.0
36.	H1	3.4333	.7279	30.0
37.	H2	3.7667	.8584	30.0
38.	H3	3.8000	.7611	30.0
39.	H4	3.8333	.8339	30.0
40.	H5	3.9333	.6915	30.0
41.	I1	3.9667	.7649	30.0
42.	I2	3.9667	.8087	30.0
43.	I3	4.0000	.7428	30.0
44.	I4	3.6000	.8137	30.0
45.	I5	4.0667	.9803	30.0
46.	J1	3.1667	1.0199	30.0
47.	J2	3.1667	.9499	30.0
48.	J3	2.9000	1.1552	30.0
49.	J4	2.9667	1.0662	30.0
50.	J5	2.8667	1.1059	30.0

51.	K1	3.1000	1.1250	30.0
52.	K2	2.9333	1.0148	30.0
53.	K3	2.9333	1.0807	30.0
54.	K4	2.9000	.8030	30.0
55.	K5	2.8667	1.0080	30.0
56.	L1	3.9000	.7589	30.0
57.	L2	3.1333	.8604	30.0
58.	L3	3.3667	1.0334	30.0
59.	L4	3.6333	.8087	30.0
60.	L5	3.7000	.7944	30.0
61.	M1	3.4000	.8550	30.0
62.	M2	3.5333	.8996	30.0
63.	M3	3.8667	1.0417	30.0
64.	M4	3.6333	.9279	30.0
65.	M5	3.6667	.9942	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 65

Alpha = .9426