

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุวรรณ พิณตานนท์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

บทคัดย่อ

ของ

สุวรรณ พินตานนท์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2545

h 119548

สุวรรณ พินตานนท์. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง.

ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ดร. วิลาศลักษณ์ ชั่ววลี,

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพินท์ ชูชม, รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยะนุช เงินคล้าย.

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อทดสอบแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประชากรกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางจำนวน 522 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดจำนวน(Quota Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยใช้แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows version 10.00) สำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้โปรแกรมลิสเรล 8.30 (LISREL 8.30)

ผลการวิจัย พบว่า

แบบจำลองที่ผู้วิจัยปรับเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าไค-สแควร์ และดัชนีความกลมกลืนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในระดับที่ยอมรับได้ ($\chi^2 = 76.99$, $df = 62$, $P = 0.095$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, $RMSEA = 0.022$, $RMR = 2.03$, $CN = 798.95$)

จากแบบจำลอง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของ องค์การบริหารส่วนตำบลโดยส่งผ่านทางพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และทัศนคติต่องานขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน ซึ่งได้แก่ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเป็นประชาธิปไตย และความสามัคคี และควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ และลดความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

FACTORS AFFECTING THE TUMBOL ADMINISTRATION ORGANIZATION'S
STRENGTH IN CENTRAL REGION

AN ABSTRACT
BY
SUWAN PINTANON

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Philosophy degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

May 2002

Suwan Pintanon. (2002). *Factors Affecting the Tumbol Administration Organization's Strength in Central Region*. Dissertation, Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Dr.Wiladlak Chuawanlee, Assist. Prof. Dr. Oraphin Choochom, Assoc. Prof. Dr.Piyanush Ngermklay.

The purposes of this research were 1) to construct a linear structural relation model of factors affecting the Tumbol Administration Organization's strength (or TAO's strength) and 2) to test the TAO's Strength Model.

The sample consisted of 522 chairmen of the TAO executive board drawn from the central region of Thailand by quota sampling. Questionnaires were used to collect data.

The SPSS for windows version 10.00 was used to analyze the descriptive data of the sample. The LISREL version 8.30 program was employed to verify the proposed relation model and to examine the construct validity of the questionnaires by conducting the confirmatory factor analysis.

The results were as follows :

The proposed model was modified to fit the data and the chi-square value and goodness-of-fit indices of the modified model was acceptable ($\chi^2 = 76.99$, $df = 62$, $P = 0.095$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, $RMSEA = 0.022$, $RMR = 2.03$, $CN = 798.95$).

According to the modified model , the variables directly affecting the TAO's strength were work moral behaviors, people participation, TAO's communication and TAO's benefit conflict. And the variables indirectly affecting the TAO's strength through work moral behaviors were achievement motive, future-orientation and self-control, internal locus of control and attitude toward TAO's work.

Base on the findings, the related organizations should increase the TAO's strength by developing chairmen of the TAO executive board 's work moral behaviors which include sacrifice, honesty, responsibility, democracy, and unity. Moreover, promoting people participation, developing the TAO's communication system, and reducing the TAO's benefit conflict will also enhance the strength of the TAO.

ปริญญานิพนธ์

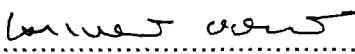
เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

ของ

นายสุวรรณ พินตานนท์

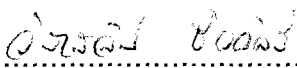
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

วันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2545

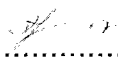
คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน

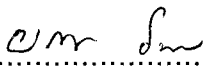
(อาจารย์ ดร. วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์)

.....กรรมการ

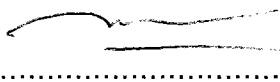
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพันธ์ ชูชม)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยะนุช เงินคล้าย)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ดร. ผจงจิต อินทสุวรรณ)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(นายพนัชชัย วัฒนชัย)

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยได้รับความอนุเคราะห์ จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คณาจารย์ทุกท่านของสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ที่ให้ความรู้ในเรื่องการวิจัยพฤกษศาสตร์ จนทำให้ผู้วิจัยมีความสามารถในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. วิลาศลักษณ์ ชวัลลี ประธานกรรมการควบคุมปริญญา นิพนธ์ ผศ.ดร. อรพินท์ ชูชม และ รศ.ดร. ปิยะนุช เงินคล้าย กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ตลอดจน รศ.ดร.ผจงจิต อินทสุวรรณ์ ที่กรุณาให้ คำปรึกษาแนะนำที่มีคุณค่าแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ท่าน ผ.อ.พันธุ์ชัย วัฒนชัย ผู้อำนวยการกองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้วิจัยเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และให้การอนุเคราะห์ ทรัพยากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณวิรินทร์ ธรรมนารถสกุล ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือแนะนำในเรื่อง การประมวลผลข้อมูล

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณวันธนา พินตานนท์ และเพื่อนข้าราชการกองราชการส่วนตำบล ตลอดจน เพื่อนนิสิตปริญญาเอกรุ่น 2 ทุกคน ที่คอยให้กำลังใจ

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความรัก ความห่วงใยและกำลังใจจากคุณธรรารัตน์และเด็กชายภูวดล พินตานนท์ ภรรยาและลูกชาย ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นและพยายามที่จะทำการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกให้สำเร็จ

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ แม่อยู่จิ้น ธิญา คุณพ่อประวัตติและคุณแม่แสงปิ่น พินตานนท์ ที่คอยอบรมเลี้ยงดูให้ผู้วิจัยเป็นคนมีความอดทน มานะพยายาม และรักการศึกษาเล่าเรียน จนทำให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก

สุวรรณ พินตานนท์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ตอนที่ 1 องค์การบริหารส่วนตำบล	7
โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล	7
โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล	8
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	9
ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล	9
ภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	9
การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	11
ตอนที่ 2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ และ	
การปกครองส่วนท้องถิ่น	18
หลักการกระจายอำนาจการปกครอง	18
หลักการปกครองท้องถิ่น	18
ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ	23
ตอนที่ 4 ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล	26
ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล	43
ปัจจัยด้านองค์การบริหารส่วนตำบล	44
ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล	44
รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	44
ความเป็นอิสระขององค์การบริหารส่วนตำบล	45
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล	46
สภาพเศรษฐกิจตำบล	46
สภาพสังคมตำบล	46
การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล	47
ปัจจัยด้านการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	49
การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล	49
ความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	51

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	52
	ระดับการศึกษา	52
	ประสบการณ์ในการทำงาน	52
	ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	53
	ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	53
	พฤติกรรมการทำงานกับความเข้มแข็งของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	53
	พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน	56
	การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตาม ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม.....	65
	ลักษณะทั่วไปของบุคลากร.....	65
	ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม	65
	จิตลักษณะตามสถานการณ์.....	68
	นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	70
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	76
	สมมติฐานการวิจัย.....	79
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	83
	ประชากร.....	83
	กลุ่มตัวอย่าง.....	83
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	84
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84
	การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	107
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	107
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
	ตอนที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง.....	110
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร	112
	ตอนที่ 3 สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	114
	ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น.....	118
5	สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	124
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาวิจัย.....	124

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ) สรุปผลการวิจัย	126
อภิปรายผลการวิจัย	127
ข้อเสนอแนะ	140
 บรรณานุกรม	 144
 ภาคผนวก	 169
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	 253

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ปริเขตของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตัวบ่งชี้ความเข้มแข็ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ระดับของการวิเคราะห์ และกรอบของเวลาใน การประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล	35
2 จำนวนและร้อยละของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน ภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ($n = 522$) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด และ ประสบการณ์ในการทำงาน	110
3 จำนวนและร้อยละของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน ภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ($n = 522$) จำแนกตามขนาด(ชั้น)ขององค์การ บริหารส่วนตำบล	111
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคะแนนต่ำสุด และค่าคะแนนสูงสุด ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	112
5 สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	115
6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของ ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผล และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิง พหุคูณกำลังสองของตัวแปรผลที่ปรับแบบจำลองแล้ว	121

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	8
2 แบบจำลองการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	27
3 กรอบความคิดในการวัดผลการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	28
4 การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	29
5 กรอบความคิดในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล	31
6 รูปแบบของกระบวนการติดต่อสื่อสาร	50
7 กระบวนการความขัดแย้ง.....	51
8 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็ง.....	56
9 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม	66
10 สาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงาน	67
11 ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน และความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล	68
12 กรอบแนวคิดในการวิจัย	78
13 แบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น	81
14 แบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความเข้มแข็ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ก่อนปรับ)	119
15 แบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความเข้มแข็ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล (หลังปรับ)	122
16 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล	123

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อกระจายอำนาจการปกครอง (decentralization) ให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ไขปัญหาและการสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยการเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง (political participation) หรือที่เรียกกันว่า ปกครองตนเอง (local self government) ตามระบอบประชาธิปไตย องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ชนบทมากที่สุด (ศุภชัย ยาวะประภาส. 2540 : 3) เมื่อเป็นเช่นนี้ ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นของประชาชนอย่างแท้จริง กล่าวคือมีเจ้าหน้าที่มาจากการเลือกตั้งซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในตำบล มีการดำเนินงานโดยให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาตำบล กำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ย่อมที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลให้ประชาชนในตำบลมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และรู้สึกตัวว่ามีความผูกพัน มีส่วนได้ส่วนเสียต่อถิ่นอาศัย ซึ่งเป็นการสร้างพลเมืองที่มี ความรับผิดชอบให้แก่ประเทศชาติโดยส่วนรวม (อุทัย หิรัญโต. 2523 : 5 - 6)

แต่ตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ถึงแม้ประชาชนจะมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการกระจายอำนาจค่อนข้างถูกต้อง ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และมีความต้องการที่จะใช้สิทธิในการเลือกผู้บริหารท้องถิ่น (ปิยะนุช เงินคล้าย. 2540 : 245 – 250) ก็ตาม แต่การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สถาบันดำรงราชานุภาพ และกองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง. 2540 ; คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจประสานแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล. 2540 : 7) คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในฐานะเลขานุการของคณะกรรมการนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น(กนภ.) จึงได้นำเรื่องดังกล่าวเสนอให้คณะกรรมการ กนภ. พิจารณา ซึ่งคณะกรรมการ กนภ. ได้มีมติให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจประสานแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ผู้แทนภาคราชการ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และ นักวิชาการ รวม 21 คน มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและประสานแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พิจารณาความเป็นไปได้และจัดทำข้อเสนอรูปแบบการจัดตั้งสถาบันเพื่อสนับสนุนทางวิชาการในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาคมในระดับตำบล แต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะเรื่องตามความจำเป็น และปฏิบัติงานอื่นใดที่คณะกรรมการนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นมอบหมาย ในการนี้คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ให้ทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยแก่สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (โคทม อาริยาและคณะ. 2540) สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ. 2540) และมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยหรือ TDR (อรพินธ์ สฟโชคชัยและคณะ. 2540) เพื่อทำการศึกษาหารูปแบบและแนวทางเสริมสร้างความเข้มแข็งของ

องค์การบริหารส่วนตำบล แต่การศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้นไม่ได้ให้คำนิยามของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจประสานแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีความเห็นว่าควรที่จะทำการศึกษาว่าความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลหมายถึงอะไร ทั้งนี้เพื่อจะได้นำมากำหนดบทบาท ภารกิจ และแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ชัดเจน ซึ่งคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจประสานแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้มีมติร่วมกันให้ความหมายของคำว่า “องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้มแข็ง” ไว้ว่า หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบล(คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจประสานแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล. 2540 : 6 - 11) ต่อมาได้มีกระแสความคิดเกี่ยวกับเรื่องความเข้มแข็งของชุมชนเข้าสู่สังคมไทยอย่างแรงมาก ทำให้ความสนใจในเรื่องการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลลดลง แต่อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 เป็นต้นไปองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะจากราชการส่วนกลางไปดำเนินการเองตามที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติไว้ ภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องรับโอนไปดำเนินการแทนกระทรวง ทบวง กรม และ รัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวมีเป็นจำนวนมาก ซึ่งได้แก่

- 1) ภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย การคมนาคมและขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ การผังเมือง การควบคุมอาคาร
- 2) ภารกิจด้านงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย การส่งเสริมอาชีพ งานสวัสดิการสังคม นันทนาการ การศึกษา สาธารณสุข การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 3) ภารกิจด้านการจัดระเบียบชุมชน /สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 4) ภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ประกอบด้วย การวางแผนพัฒนาจังหวัด การพัฒนาเทคโนโลยี การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชยกรรม การพัฒนา อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว
- 5) ภารกิจด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การคุ้มครองดูแลและรักษาป่า การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 6) ภารกิจด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2543)

เมื่อเป็นเช่นนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติ เพราะถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่มีความเข้มแข็งแล้ว การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ย่อมไม่เกิดผลในทางปฏิบัติ

ด้วยเหตุที่ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการแปลงนโยบายการกระจายอำนาจไปสู่การปฏิบัติ ประกอบกับจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัจจุบันนี้ยังไม่มีการศึกษาเชิงวิชาการจนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเกี่ยวกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่อย่างใด ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเข้มแข็ง อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีระบบแบบแผนและสามารถดำเนินการในเชิงนโยบายได้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้มแข็งจะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

และหน้าที่ของตนเองจนสามารถบรรลุเป้าหมายคือการสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลเช่นเดียวกับองค์การที่มีประสิทธิผล และการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายดังกล่าวได้ก็ต้องอาศัยพฤติกรรมการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์การ (Steers, 1977 : 6) ฉะนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยที่เป็นพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยบูรณาการกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การของสตีลส์ (Steers, 1977 : 7 - 8) ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ (organizational characteristics) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (environmental characteristics) ปัจจัยด้านบุคลากร (employee characteristics) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน (managerial policy & practices) รูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (An Interactionism model of behavior) และทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) เป็นแนวทางในการศึกษาซึ่งจะทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อทดสอบแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้เครื่องมือวัดความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน บุคคลและคณะบุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในการที่จะนำไปกำหนดบทบาท ภารกิจ และแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ดีที่สุด ซึ่งได้แก่ ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต 1 เขต 2 เขต 13 และ เขต 14 ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 37 คน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 52 คน จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 32 คน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 133 คน จังหวัดลพบุรี จำนวน 114 คน จังหวัดสระบุรี จำนวน 103 คน จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 38 คน จังหวัดอ่างทองจำนวน 55 คน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 31 คน จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 106 คน จังหวัดนครปฐม จำนวน 102 คน จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 129 คน จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 33 คน จังหวัดราชบุรี จำนวน 93 คน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 69 คน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 45 คน รวมทั้งสิ้น 1,172 คน (ประกอบด้วย

ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 จำนวน 45 คน ชั้น 2 จำนวน 36 คน ชั้น 3 จำนวน 78 คน ชั้น 4 จำนวน 218 คน และ ชั้น 5 จำนวน 795 คน)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดจำนวน (Quota Sampling) ตามขนาดหรือชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 50 ของประชากรทุกขนาด(ชั้น)ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยกเว้นองค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 ชั้น 2 และชั้น 3 ซึ่งมีจำนวนประชากรน้อย ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นประธานกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงประกอบด้วย ชั้น 1 จำนวน 45 คน ชั้น 2 จำนวน 36 คน ชั้น 3 จำนวน 78 คน ชั้น 4 จำนวน 109 คน และ ชั้น 5 จำนวน 397 คน รวมทั้งสิ้น 665 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ขนาด (ชั้น) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ ตำบล สภาพสังคมตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล

1.4 ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่

1.4.1 ลักษณะทั่วไปของบุคลากร ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.4.2 จิตลักษณะพื้นฐานของบุคลากร ประกอบด้วย เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน

1.4.3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย ทัศนคติต่องานองค์การบริหารส่วนตำบล สุขภาพจิตในการทำงาน และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน

1.5 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ได้แก่ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลซึ่งมีขอบเขตตามที่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ.2542 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติไว้ โดยทั่วไปจะเรียกว่าภารกิจและหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลว่าการพัฒนาตำบล

2. การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง การปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลตามแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล และการนำแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ได้ผลผลิต(output) ที่มีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์(outcome)ที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้เป็นอย่างดี และชุมชนระดับตำบลมีความพึงพอใจในระดับสูง

2. ความเข้มแข็งขององค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง การที่องค์กรบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลประจำปีได้ตรงกับปัญหาที่ชุมชนระดับตำบลต้องการแก้ไขหรือตรงกับความต้องการของชุมชนระดับตำบล มีความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ด้วยความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพ

4. ขนาดหรือชั้นขององค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง การจำแนกลักษณะขององค์กรบริหารส่วนตำบลออกเป็น 5 ขนาด หรือ 5 ชั้น โดยใช้เกณฑ์การแบ่ง 4 ด้านด้วยกัน คือ 1) ด้านการปกครอง ให้น้ำหนัก 20% 2) ด้านเศรษฐกิจ ให้น้ำหนัก 55% 3) ด้านสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม ให้น้ำหนัก 8% และ 4) ด้านการบริหารการจัดการ ให้น้ำหนัก 17% ซึ่งกรมการปกครองได้มอบหมายให้อำเภอเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อแบ่งชั้นดังกล่าวตามแบบประเมินที่กรมการปกครองกำหนด สำหรับการประมวลผลข้อมูลกรมการปกครองเป็นผู้ดำเนินการโดยมีเกณฑ์การแบ่งชั้นองค์กรบริหารส่วนตำบลดังนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลชั้น 1 ต้องได้คะแนน 751 ขึ้นไป องค์กรบริหารส่วนตำบลชั้น 2 ต้องได้คะแนน 701-750 องค์กรบริหารส่วนตำบลชั้น 3 ต้องได้คะแนน 651-700 องค์กรบริหารส่วนตำบลชั้น 4 ต้องได้คะแนน 551-650 และ องค์กรบริหารส่วนตำบลชั้น 5 ต้องได้คะแนน 550 ลงมา ปัจจุบันมีองค์กรบริหาร ส่วนตำบลชั้น 1 จำนวน 74 แห่ง ชั้น 2 จำนวน 78 แห่ง ชั้น 3 จำนวน 205 แห่ง ชั้น 4 จำนวน 844 แห่ง และชั้น 5 จำนวน 5,543 แห่ง รวมมีองค์กรบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น จำนวน 6,744 แห่ง

5. รายได้ขององค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง จำนวนรายได้ประจำปีขององค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย รายได้จากภาษีที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง รายได้ที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้ และเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

6. สภาพเศรษฐกิจตำบล หมายถึง ฐานะทางเศรษฐกิจของประชาชนในตำบล โดยพิจารณาจากรายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากรในตำบล

7. สภาพสังคมตำบล หมายถึง ลักษณะโครงสร้างทางสังคมของตำบล โดยพิจารณาจากจำนวนกลุ่มกิจกรรมในตำบล เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น

8. ระดับการศึกษาของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลได้รับ ได้แก่ ไม่จบชั้นประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

9. ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งในภาคราชการหรือภาคเอกชน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือดำรงตำแหน่งใน องค์การภาคเอกชน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่จะนำเสนอในบทนี้ แบ่งเป็น 5 ตอน ตอนที่หนึ่ง เป็นการนำเสนอสาระเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อทำความเข้าใจสภาพและบริบทของการวิจัยครั้งนี้ ตอนที่สอง เป็นการนำเสนอสาระเกี่ยวกับหลักการกระจายอำนาจและหลักการปกครองท้องถิ่น ตอนที่สาม เป็นการนำเสนอสาระเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ ตอนที่สี่ เป็นการนำเสนอสาระเกี่ยวกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประมวลความหมาย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ห้า เป็นการนำเสนอสาระเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีพื้นที่รับผิดชอบในเขตตำบล ที่อยู่นอกเขตเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ยกเว้นองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มีรายได้ และมีทรัพย์สินเป็นของตนเอง ตั้งแต่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบันได้มีการประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งสิ้นจำนวน 6,744 แห่ง

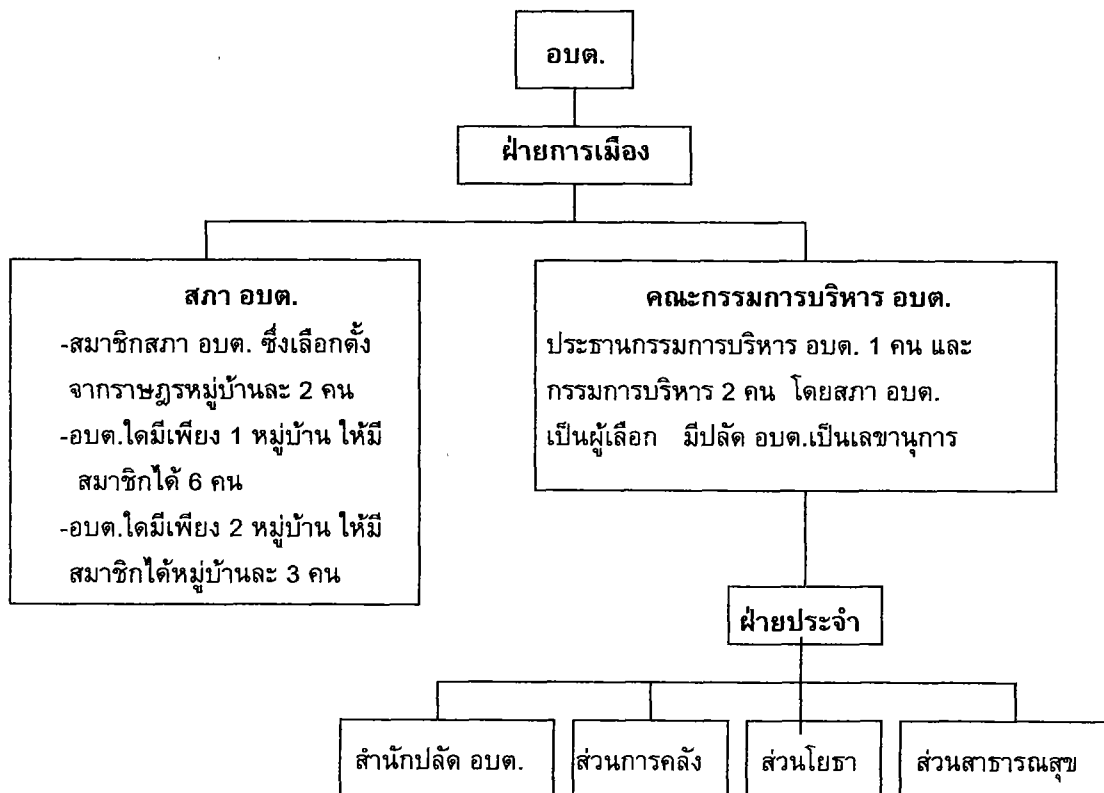
1. โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542 มีโครงสร้างการบริหารงาน 2 ส่วน ประกอบด้วย

1.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ 3 ประการ คือ 1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล 2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม 3) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

1.2 คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหารคนหนึ่งและกรรมการบริหาร จำนวน 2 คน โดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ 4 ประการ ดังนี้ 1) บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบังคับ

และแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 2) จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ 3) รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างองค์กร ดังนี้

2.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ติดงานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับตำบล งานนิติกรงานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับงานงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2.2 ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีรายได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินงบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงิน รายได้รายจ่าย งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

2.3 ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน

แหล่งน้ำ ฯลฯ งานประมาณการราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

3.1 บุคลากรฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน อยู่ในวาระคราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง สำหรับประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปีนับแต่วันที่ได้รับการเลือกตั้ง ส่วนเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 คนเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 บุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ประธานกรรมการบริหารหนึ่งคน และกรรมการบริหาร จำนวน 2 คน โดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร

3.3 บุคลากรปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 1) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนที่จ้างทางองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล 3) ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว

4. ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งมีศักยภาพที่แตกต่างกัน จึงได้มีการแบ่งขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 5 ขนาด หรือ 5 ชั้น โดยใช้เกณฑ์การแบ่ง 4 ด้านด้วยกัน คือ 1) ด้านการปกครอง ให้น้ำหนัก 20% 2) ด้านเศรษฐกิจ ให้น้ำหนัก 55% 3) ด้านสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม ให้น้ำหนัก 8% และ 4) ด้านการบริหารจัดการ ให้น้ำหนัก 17% สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อแบ่งชั้นดังกล่าว กรมการปกครองได้มอบหมายให้อำเภอเป็นผู้ดำเนินการตามแบบประเมินที่กรมการปกครองกำหนด ส่วนการประมวลผลข้อมูล กรมการปกครองเป็นผู้ดำเนินการโดยมีเกณฑ์การแบ่งชั้นองค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 ต้องได้คะแนน 751 ขึ้นไป องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 2 ต้องได้คะแนน 701-750 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 3 ต้องได้คะแนน 651-700 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 4 ต้องได้คะแนน 551-650 และองค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 5 ต้องได้คะแนน 550 ลงมา ปัจจุบันมีองค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 จำนวน 74 แห่ง ชั้น 2 จำนวน 78 แห่ง ชั้น 3 จำนวน 205 แห่ง ชั้น 4 จำนวน 844 แห่ง และชั้น 5 จำนวน 5,543 แห่ง รวมมีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น จำนวน 6,744 แห่ง (กรมการปกครอง, 2544)

5.ภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม นอกจากนี้ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลยัง

ต้องมีการกิจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

5.1 การกิจและหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 7) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

5.2 การกิจและหน้าที่ที่อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกจัดทำได้ตามความจำเป็นและความต้องการของท้องถิ่นแต่ละแห่ง ได้แก่ 1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม และ 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ 12) การท่องเที่ยว 13) การผังเมือง

นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ยังบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นอีก 31 ประการ ได้แก่ 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง 2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ 3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ 4) การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ 5) การสาธารณสุข การศึกษา 6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ 7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน 8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว 9) การจัดการศึกษา 10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส 11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย 13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ 14) การส่งเสริมกีฬา 15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน 16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น 17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง 18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย 19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล 20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน 21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ 22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ 23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ 24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 25) การผังเมือง 26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร 27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ 28) การควบคุมอาคาร 29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

จากภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลซึ่งมีขอบเขตตามที่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ.2542 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติไว้ โดยทั่วไปจะเรียกว่า ภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าการพัฒนาตำบล

6. การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง อันเป็นการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลโดยใช้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเครื่องมือ (สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2542 : 1) ดังนั้น การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องเริ่มจากการสำรวจและรวบรวมปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง จากนั้นนำปัญหาและความต้องการที่รวบรวมได้มาจัดลำดับว่าปัญหาและความต้องการใดที่มีความสำคัญมากกว่ากัน แล้วนำแต่ละปัญหาและความต้องการมาทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขและสนองตอบความต้องการนั้น ๆ ซึ่งจะถูกกำหนดออกมาในรูปของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี เมื่อจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีเสร็จเรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเป็นการวางแผนการจัดหาและการใช้จ่ายเงินในปีนั้น ๆ โดยจะมีการประมาณการรายรับที่คาดว่าจะได้รับ และประมาณการรายจ่ายที่จะดำเนินการภายในวงเงินงบประมาณรายรับที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ โครงการที่กำหนดในงบประมาณรายจ่ายประจำปีจะต้องเป็นโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี หลังจากที่ข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประกาศใช้แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องจัดเก็บและจัดหารายได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งมีทั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดเก็บเองและ ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานอื่นเพื่อนำไปเบิกจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย และเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีเงินรายได้เพียงพอแล้วก็จะดำเนินการจัดหาพัสดุเพื่อดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำการบริหารโครงการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละโครงการ และทำการติดตามประเมินผลและรายงานผลให้คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและศูนย์ประสานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อทราบและใช้เป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จะเห็นว่า การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการปฏิบัติงานพัฒนาตำบลตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลต่อไปนี้จะขอเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยละเอียด ทั้งนี้เพื่อจะได้เข้าใจสภาพและบริบทของการวิจัยในครั้งนี้

6.1 การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

6.1.1 ประเภทของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมี 3 ประเภท คือ

1) ยุทธศาสตร์การพัฒนา(แผนระยะ 10-15 ปี)

2) แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี

3) แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี

6.1.2 องค์การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

1) คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกส่วน ผู้มีความรู้ด้านการวางแผนพัฒนาที่คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกจำนวนไม่เกิน 3 คน เป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่กำหนดแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์และประสานแผนงานโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำร่างแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2) คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ กรรมการบริหารทุกคน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกจำนวนไม่เกิน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำองค์กรภาคเอกชนหรือองค์กรประชาชนที่คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกจำนวนไม่เกิน 5 คน กำหนดในพื้นที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งอยู่ ปลัดอำเภอผู้ประสานงานประจำตำบล เป็นกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่กำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ การผังเมือง ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลและให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา การพิจารณาให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และติดตามประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล

3) ศูนย์ประสานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในอำเภอ สำหรับการเลือกประธาน รองประธาน เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการศูนย์ประสานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ดำเนินการโดยให้นายอำเภอเรียกประชุมศูนย์ประสานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคราวแรก เพื่อให้ศูนย์ประสานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกประธาน และรองประธาน ตำแหน่งละ 1 คนจากประธานกรรมการบริหาร และเลือกเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการตำแหน่งละ 1 คนจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล วาระการดำรงตำแหน่งและเงื่อนไขอื่น ๆ ให้เป็นไปตามมติของศูนย์ประสานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์ประสานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ตรวจสอบ วิเคราะห์ประสาน แผนงาน โครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล และพิจารณาให้ความเห็นร่างแผน 5 ปี และร่างแผนประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.1.3 การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมี 3 ประเภท ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจึง ได้แก่ การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี และการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.1.3.1 การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา

เนื่องจากยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้นเพื่อแสดงลักษณะและสภาพเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์ หมายถึง ความคาดหวังในอนาคต ในระยะ 10-15 ปี และ 2) แนวทางการดำเนินงาน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องจัดทำเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นการกำหนดความคาดหวังในลักษณะและสภาพเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต(ระยะเวลา 10-15 ปี) และแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้บรรลุความคาดหวังที่กำหนดไว้

6.1.3.2 การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี

การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล อันมีลักษณะเป็นนโยบาย แนวทาง แผนงาน โครงการในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยมีระยะเวลา 5 ปี โดยให้ประชาชน ประชาคมได้มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและความต้องการของตนเอง การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปีมีวัตถุประสงค์เพื่อแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาให้เป็นรูปธรรมในรูปของแผนงาน โครงการ และกิจกรรมในการพัฒนา เพื่อให้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี และเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประสานการพัฒนา กับหน่วยงานการพัฒนาอื่น ๆ

6.1.3.3 การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี

การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล อันมีลักษณะเป็นแนวทางปฏิบัติและรายการประสานแผนงานและโครงการของจังหวัด อำเภอ ตำบล และการดำเนินงานของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และแก้ไขปัญหาของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีมีวัตถุประสงค์เพื่อแปลงแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปีไปสู่การปฏิบัติ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีจะต้องจัดทำให้แล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายนของทุกปี

6.2 การจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากงบประมาณ หมายถึง แผนงานหรืองานสำหรับประมาณการด้านรายรับรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งแสดงในรูปตัวเลขจำนวนเงิน และการตั้งงบประมาณเป็นการแสดงแผนดำเนินงานออกเป็นตัวเลขจำนวนเงิน ดังนั้น ในแต่ละปีองค์การบริหารส่วนตำบลจึงจะต้องมีการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นการวางแผนการจัดหาและการใช้จ่ายเงินในปีนั้น ๆ โดยจะมีการประมาณการรายรับที่คาดว่าจะได้รับ และประมาณการรายจ่ายที่จะดำเนินการภายในวงเงินประมาณการรายรับที่กำหนดไว้ การจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขั้นตอน ดังนี้

6.2.1 หัวหน้าส่วนต่าง ๆ จัดทำประมาณการรายรับ และประมาณการรายจ่ายเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.2.2 หัวหน้าส่วนการคลังรวบรวมรายงานการเงินและสถิติต่าง ๆ ของทุกส่วน เพื่อใช้ประกอบการคำนวณขอตั้งงบประมาณของเจ้าหน้าที่งบประมาณ

6.2.3 เจ้าหน้าที่งบประมาณดำเนินการ

1) ทำการสำรวจ พิจารณา ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งศึกษาแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการกำหนดงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) ประเมินการรายรับของปีที่จะตั้งงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วยรายได้จาก (1) หมวดภาษีอากร (2) หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับและใบอนุญาต (3) หมวดรายได้จากทรัพย์สิน (4) หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์ (5) หมวดเงินอุดหนุน (6) หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด

3) ตั้งงบประมาณรายจ่ายให้สอดคล้องกับประมาณการรายรับ ซึ่งงบประมาณ รายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกเป็นงบประมาณรายจ่ายทั่วไป และงบประมาณรายจ่าย เฉพาะการ โดยประมาณรายจ่ายทั่วไป ประกอบด้วย (1) รายจ่ายงบกลาง (2) รายจ่ายตามแผนงาน ได้แก่ หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ หมวดค่าจ้างชั่วคราว หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ หมวดค่า สาธารณูปโภค หมวดเงินอุดหนุน และหมวดรายจ่ายอื่น

4) นำร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการบริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล

6.2.4 เมื่อคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาอนุมัติให้ตั้งงบประมาณ ยอดใดเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เจ้าหน้าที่งบประมาณรวบรวมและจัดทำเป็นร่างข้อบังคับ งบประมาณรายจ่ายประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอีกครั้งหนึ่ง

6.2.5 คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนำร่างข้อบังคับงบประมาณ รายจ่ายประจำปีเสนอขอความเห็นชอบต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ภายในวันที่ 15 สิงหาคม สภาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบังคับงบประมาณ รายจ่ายนั้น

6.2.6 ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนำร่างข้อบังคับงบประมาณ รายจ่ายประจำปีที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นชอบแล้ว เสนอขออนุมัติต่อนายอำเภอ

6.2.7 เมื่อนายอำเภออนุมัติแล้ว ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ลงชื่อท้ายข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และประกาศใช้ข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายนั้น โดยปิด ประกาศไว้โดยเปิดเผยเพื่อให้ประชาชนทราบ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล

6.2.8 จัดส่งสำเนาข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้อำเภอ เพื่ออำเภจะได้ รายงานให้จังหวัดทราบภายในระยะเวลาไม่เกิน 30 วันนับแต่วันประกาศใช้

6.3 การจัดเก็บและจัดหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อมีการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำ การจัดเก็บและจัดหารายได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งมีทั้งที่เป็นผู้จัดเก็บเองและได้รับจัดสรรจากหน่วยงาน อื่น ทั้งนี้ เพื่อให้มีเงินงบประมาณสำหรับนำไปใช้จ่ายในการดำเนินการตามข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย ประจำปี รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

6.3.1 ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย อากรการฆ่าสัตว์และ ค่าธรรมเนียมรวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์

6.3.2 ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน

6.3.3 ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร

6.3.4 ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา

6.3.5 ค่าธรรมเนียมการเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน

6.3.6 ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำตาล เงินอากรประทานบัตร ใบอนุญาต และอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ และค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน

6.3.7 ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม

6.3.8 เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ

6.3.9 ภาษีมูลค่าเพิ่ม

6.3.10 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

6.3.10.1 รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.3.10.2 รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.3.10.3 รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.3.10.4 ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับตามที่กฎหมายกำหนดไว้

6.3.10.5 เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้

6.3.10.6 รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้

6.3.10.7 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

6.3.10.8 รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล

ขั้นตอนการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภาษีที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีป้าย ซึ่งมีขั้นตอนการจัดเก็บดังนี้

1. ระยะเตรียมการก่อนเก็บภาษี

- แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่และพนักงานจัดเก็บภาษี

- ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเสียภาษี อันจะทำให้ประชาชนมีทัศนคติที่ดีต่อการเสียภาษี

- สืบรวจตรวจสอบทะเบียนผู้เสียภาษี ข้อมูลจากแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินหรือป้ายที่ปรากฏในท้องที่

- จัดอบรมเจ้าหน้าที่ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษี เพื่อทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจัดเก็บภาษี

- เตรียมเอกสารแบบพิมพ์ต่าง ๆ ให้พร้อมและเพียงพอ เพื่อจะทำให้การให้บริการแก่ประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้องเรียบร้อย

- จัดเตรียมสถานที่สำหรับรับชำระภาษีให้มีความสะดวกและสบาย

2. ระยะปฏิบัติการจัดเก็บภาษี

- รับแบบแสดงรายการเสียภาษี ที่ผู้ต้องเสียภาษีนำมายื่น

- ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการกรอกแบบพิมพ์

- ประเมินค่าภาษี

- แจ้งการประเมินให้ผู้เสียภาษีทราบ เพื่อจะได้นำเงินมาชำระค่าภาษี

ตามเวลาที่กฎหมายกำหนด

- รับชำระเงินค่าภาษี

3. ระยะติดตามประเมินผลการปฏิบัติ

- ตรวจสอบทะเบียนผู้เสียภาษี เพื่อหาตัวผู้ที่ไม่มายื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีภายในกำหนดเวลา

- แจ้งให้ผู้ที่ยังไม่มายื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีภายในกำหนดเวลามาทำการยื่นแบบแสดงรายการเสียภาษี ในกรณีนี้จะต้องเรียกเงินเพิ่มจากผู้ชำระภาษีเกินกำหนดเวลาตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้

- ดำเนินคดีต่อผู้ที่ไม่มายื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีภายในกำหนดเวลา ซึ่งสามารถกระทำได้ 2 ทาง คือ (1) เปรียบเทียบปรับ (2) รวบรวมหลักฐานไปแจ้งต่อพนักงานสอบสวนฝ่ายปกครอง(สำหรับในส่วนภูมิภาค)หรือพนักงานสอบสวนฝ่ายตำรวจ (สำหรับในกรุงเทพมหานคร) เพื่อดำเนินคดี

4. ระยะบังคับจัดเก็บภาษี

การบังคับจัดเก็บภาษี เป็นการใช้มาตรการขั้นรุนแรงตามกฎหมาย เข้าบังคับเพื่อให้ได้ค่าภาษีจากผู้ที่ไม่ยอมมาชำระภาษี โดยดำเนินการดังนี้

- ตรวจสอบทะเบียน ข้อมูล หรือรายชื่อผู้ค้างชำระภาษี

- ทำหนังสือแจ้งเตือนให้ชำระภาษี

- ทำการยึดอายัดและขายทอดตลาด ในกรณีที่ผู้ค้างชำระภาษีไม่ยอมมาชำระภาษีที่ค้างชำระนั้น ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึดหรืออายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ที่ค้างชำระภาษี โดยให้นำวิธีการในประมวลกฎหมายพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

6.4 การพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล

หลังจากที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการจัดเก็บภาษีหรือจัดหารายได้จนเพียงพอที่จะดำเนินการตามข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลก็จะทำการจัดหาพัสดุตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 จัดทำรายงานการขอซื้อขอจ้าง เป็นการขออนุมัติดำเนินการจัดซื้อหรือจ้างต่อผู้มีอำนาจในการสั่งซื้อหรือสั่งจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2538 โดยในรายงานการขอซื้อขอจ้างจะต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับพัสดุที่จะซื้อหรือจ้าง วงเงินในการจัดซื้อหรือจ้าง วิธีการจัดซื้อหรือจ้างซึ่งจะขึ้นอยู่กับวงเงินในการจัดซื้อหรือจ้าง ระยะเวลาดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดซื้อหรือจ้าง

ขั้นที่ 2 จัดให้มีการเสนอราคาในการจัดซื้อหรือจ้าง เพื่อให้มีการแข่งขันกันเสนอราคา

ขั้นที่ 3 ขออนุมัติจัดซื้อหรือจ้างต่อผู้มีอำนาจในการสั่งซื้อหรือสั่งจ้าง

ขั้นที่ 4 ทำการก่อกำหนดผู้ผูกพัน ซึ่งอาจจะทำให้เป็นการบันทึกตกลงซื้อขายการบันทึกตกลงจ้าง สัญญาซื้อขาย หรือสัญญาจ้าง แล้วแต่กรณี ในกรณีก่อกำหนดผู้ผูกพันเป็นสัญญาซื้อขาย หรือสัญญาจ้างจะต้องมีหลักประกันสัญญา

ขั้นที่ 5 การส่งมอบงานและการตรวจรับ

ขั้นที่ 6 ลงทะเบียนคุมพัสดุ

6.5 การเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.5.1 การรับเงิน

เมื่อมีการรับเงินทุกประเภทจะต้องมีการออกใบเสร็จรับเงินให้แก่ผู้ชำระเงินทุกครั้ง ภายในวันที่รับเงิน โดยมีขั้นตอนการรับเงินดังนี้

ขั้นที่ 1 รับเงิน

ขั้นที่ 2 ออกใบเสร็จรับเงิน

ขั้นที่ 3 รวบรวมจำนวนเงินที่รับ

ขั้นที่ 4 นำฝากธนาคาร หรือเก็บรักษาในตู้নির্য

ขั้นที่ 5 ลงบัญชีและทะเบียน

6.5.2 การเก็บรักษาเงิน

เมื่อสิ้นเวลารับเงินจะต้องทำการรวบรวมจำนวนเงินที่ได้รับในแต่ละวันไปฝากธนาคาร หากนำฝากธนาคารในวันนั้นไม่ทันให้เก็บรักษาไว้ในตู้নির্য และนำฝากธนาคารในวันทำการถัดไป วงเงินที่เก็บรักษาในตู้নির্যเก็บได้ไม่เกิน 20,000 บาท แต่สามารถขออนุมัติขยายวงเงินต่อประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้รวมไม่เกิน 80,000 บาท ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรักษาเงินในตู้নির্যจำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าส่วนการคลังจำนวน 1 คน และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 2 คน หัวหน้าส่วนการคลังจะต้องเสนอรายงานเงินคงเหลือประจำวันผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทราบทุกวัน

6.5.3 การรับ-ส่งเงิน

การนำเงินไปฝากธนาคารหรือการถอนเงินจากธนาคารในแต่ละวัน หากเป็นเงินสดเกิน 30,000 บาท หรือธนาคารอยู่ห่างไกลหรือไม่ปลอดภัย ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการรับหรือส่งเงิน ซึ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตั้งแต่ระดับ ขึ้นไป จำนวน 2 คน เพื่อรับผิดชอบ โดยให้มีหลักฐานการรับ-ส่งเงินระหว่างผู้มอบหรือผู้รับมอบเงิน กับกรรมการผู้นำส่ง หรือ ผู้รับไว้ทุกครั้ง และจะต้องรายงานให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทราบทุกครั้ง

6.5.4 การเบิกจ่ายเงิน

เมื่อมีการเบิกจ่ายเงิน จะต้องวางฎีกา โดยมีขั้นตอนการเบิกจ่าย ดังนี้

ขั้นที่ 1 หัวหน้าส่วนผู้เป็นเจ้าของงบประมาณวางฎีกาเบิกเงินต่อหัวหน้าส่วน

การคลัง

ขั้นที่ 2 หัวหน้าส่วนการคลังทำการตรวจฎีกา

ขั้นที่ 3 หัวหน้าส่วนการคลังนำฎีกาที่ผ่านการตรวจสอบแล้วพร้อมใบถอน

เงินและเช็คเสนอให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอนุมัติฎีกาและลงนามในใบถอนเงินและเช็ค

ขั้นที่ 4 เมื่อได้รับการอนุมัติฎีกาแล้ว ให้หัวหน้าส่วนการคลังจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่หรือผู้มีสิทธิรับเงิน

6.6 การบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อมีการรับเงินหรือจ่ายเงินจะต้องนำหลักฐานการรับเงินหรือหลักฐานการจ่ายเงินไปบันทึกรายการในบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร แล้วผ่านรายการไปบัญชีแยกประเภทและทะเบียนคุมต่าง ๆ

ตอนที่ 2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ และการปกครองท้องถิ่น

1. หลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization)

การกระจายอำนาจการปกครอง(Decentralization) หมายถึง การที่รัฐบาลกลางยินยอมมอบอำนาจ(Devolution)การปกครองและการบริหารในกิจการต่างๆให้ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเอง (Local Self Government) โดยประชาชนในท้องถิ่นจะเลือกผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่ดังกล่าว ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจทั้งทางการเมืองและการบริหารในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายของท้องถิ่นตนเอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองจึงมีฐานะเป็นตัวแทนของประชาชน (Representative bodies) มีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ประธาน คงฤทธิศึกษากร. 2526 : 3 – 6. ; อุทัย หิรัญโต. 2523 : 2 - 3) การกระจายอำนาจการปกครองมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) มีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นนิติบุคคลแยกออกจากรัฐบาลกลาง 2) มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน 3) มีอำนาจอิสระจากส่วนกลางภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย
- 4) มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง ไม่ขึ้นกับการบังคับบัญชาของรัฐบาลกลาง
- 5) มีงบประมาณ รายได้ และทรัพย์สินเป็นของตนเอง (ประหยัด หงษ์ทองคำ. 2526 : 4 - 5 ; ประธาน คงฤทธิศึกษากร. 2526 : 6) จะเห็นว่าการกระจายอำนาจมีจุดแข็ง 4 ประการ คือ 1) ทำให้เกิดการสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดีขึ้น เพราะผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งย่อมทราบความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในท้องถิ่นได้ดี 2) ทำให้การดำเนินกิจการเป็นไปอย่างรวดเร็ว เพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ไม่ต้องขอคำปรึกษาหรือขอความเห็นชอบจากส่วนกลาง 3) ทำให้แบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง
- 4) ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความสนใจรู้จักรับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่นของตนเอง เพราะประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงในการดำเนินกิจการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2540 : 9 ; พิรุณ เสงสานนท์. 2539 : 1 – 20 ; อ้างอิงจาก จิรศักดิ์ บุญโชคช่วย. 2523 : 21) ส่วนจุดอ่อนของการกระจายอำนาจก็คือ ทำให้รัฐบาลเสียเอกภาพและเป็นภัยต่อความมั่นคง (วิทยา นภาศิริกุลกิจ. 2519 : 8 ; สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2540 : 9)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการกระจายอำนาจการปกครองทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจอิสระจากส่วนกลางภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทั้งทางการเมืองและการบริหารในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของตนเอง โดยมีองค์กรของประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกออกจากรัฐบาลกลางเป็นผู้ดำเนินงาน มีงบประมาณ รายได้ ทรัพย์สินและบุคลากรเป็นของตนเอง และคณะผู้บริหารจัดการมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ การกระจายอำนาจการปกครองดังกล่าวก่อให้เกิดรูปแบบการปกครองที่เรียกว่า การปกครองท้องถิ่น มีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรของประชาชนเป็นผู้ดำเนินงานเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

2. หลักการปกครองท้องถิ่น (Local Government)

การปกครองท้องถิ่น (Local Government) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การปกครองท้องถิ่นโดยรัฐบาล (Local State Government) เป็นการปกครองท้องถิ่นที่รัฐบาลกลางมอบหมายให้หน่วยการปกครองของรัฐปฏิบัติหน้าที่เป็นรัฐบาลท้องถิ่น หน่วยการปกครองของการปกครองท้องถิ่นประเภทนี้ไม่ได้มีฐานะเป็นตัวแทนของประชาชน (Non- representative bodies) มีผู้บริหารมาจากการแต่งตั้งของรัฐ

ตัวอย่างเช่น การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งได้แก่ จังหวัดและอำเภอ และ

2) การปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local Self Government) เป็นการปกครองท้องถิ่นที่รัฐกระจายอำนาจทั้งทางการเมืองและการบริหาร (political and administration decentralization) ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจปกครองตนเอง หน่วยการปกครองของการปกครองท้องถิ่นประเภทนี้มีฐานะเป็นตัวแทนของประชาชน (Representative bodies) ซึ่งตั้งขึ้นโดยกฎหมายของรัฐและมีฐานะเป็นส่วนหนึ่งของรัฐ มีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2526 : 3 - 6 ; อุทัย หิรัญโต. 2523 : 2 - 3) ดังนั้น แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นที่จะกล่าวต่อไปนี้ จึงเป็นการปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local Self Government)

2.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local Self Government) นั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น มอนตากู (Montagu. 1984 : 574) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่ผู้บริหารของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยอิสระ มีอำนาจอิสระและความรับผิดชอบที่สามารถใช้ได้โดยพลัดจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ใช่รัฐอิสระ ร็อบสัน (Robson. 1953 : 574) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่รัฐจัดตั้งขึ้นโดยให้มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และมีองค์กรที่จำเป็น (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งนี้ อำนาจอิสระในการปกครองตนเองดังกล่าวจะต้องไม่กระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ คลาร์ก (Clarke. 1957 : 87 - 89) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองระดับรองของประเทศหรือรัฐที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ จัดตั้งและอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐบาลกลาง วิท (Wit. 1967 : 14 - 21) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครอง ร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมดหรือบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น รัฐบาลท้องถิ่นเป็นรัฐบาลที่มาจากประชาชนในท้องถิ่น มีอำนาจในการตัดสินใจและดำเนินการภายในท้องถิ่นของตน ฮอลโลเวย์ (Holloway. 1951 : 101 - 103) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีจำนวนประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2526 : 8) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า “ การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครองของรัฐและโดยนัยนี้จะมีองค์กรทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์กรนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้ ” ชูศักดิ์ เทียงตรง (2518 : 11 - 13) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะบางประการเพื่อชุมชนของตน การที่ท้องถิ่นจะมีอำนาจหน้าที่และมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานมากน้อย

เพียงได้นั้น จะขึ้นอยู่กับระบบการปกครองท้องถิ่นของแต่ละประเทศยึดถือ และ อุทัย หิรัญโต (2523 : 4) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ หรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง จัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง เพื่อผลประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ของท้องถิ่นโดยตรง การบริหารงานท้องถิ่นจะมีองค์การที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้ มีความอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมโดยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

จากความหมายของการปกครองท้องถิ่นของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น พอที่จะสรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองระดับรองของรัฐ ซึ่งรัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจการปกครองทั้งทางการเมืองและทางบริหารให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง สามารถกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของตนเองภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ โดยมีองค์การที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้น ๆ

2.2 ลักษณะของการปกครองท้องถิ่น

เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local Government) เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้น ๆ ดังนั้น ลักษณะของการปกครองท้องถิ่นที่สำคัญจึงมี ดังนี้ (ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2526 : 8 ; ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2518 : 3 - 4 ; อุทัย หิรัญโต. 2523 : 4 , 22 - 23 ; ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539: 16 - 18)

2.2.1 มีสถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย เช่น ประเทศไทยมีการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ

2.2.2 มีพื้นที่และระดับ (Area and Levels) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองท้องถิ่นมีมากมาย เช่น สภาพทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีเกณฑ์การจัดตั้งและยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น 3 ประการ คือ รายได้ย้อนหลัง 3 ปี ไม่รวมเงินอุดหนุนจำนวนประชากร และขนาดพื้นที่

2.2.3 มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ (Devolution of Power and Function) การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่มากนักย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองเป็นสำคัญ

2.2.4 มีความเป็นนิติบุคคล (Artificial Person) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์การนิติบุคคลโดยเอกเทศจากองค์การของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้ เพื่อดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย และเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2.2.5 มีการเลือกตั้ง (Election) การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะ

ท้องถิ่นจะต้องมาจากการเลือกตั้ง โดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน (Political Participation)

2.2.6 มีอำนาจอิสระ (Autonomy) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลาง และมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย สามารถกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ เพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่น และสามารถใช้จ่ายเงินของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

2.2.7 มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ (Revenue) จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

2.2.8 มีการกำกับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ และอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

2.3 หน้าที่รับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น

ถึงแม้ว่าการปกครองท้องถิ่นจะสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าการปกครองโดยรัฐบาลกลางก็ตาม แต่การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่นให้เหมาะสมกับความสามารถและความพร้อมของท้องถิ่นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้ากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบมากเกินไปอาจทำให้การปกครองท้องถิ่นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ฉะนั้น เพื่อให้การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นไปอย่างเหมาะสม จึงควรจะต้องคำนึงถึงประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ 1) กำลังเงิน 2) กำลังคนและความสามารถของเครื่องมือเครื่องใช้ และ 3) ประโยชน์ของท้องถิ่น (ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2526 : 67 - 68) สำหรับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่นสามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ 1) บัญญัติไว้ในกฎหมายอันเป็นการทั่วไป เพื่อให้ทุกหน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นแบบอย่างเดียวกัน เช่น การตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้เป็นการทั่วไป เพื่อให้ทุกองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่รับผิดชอบเหมือนกัน 2) บัญญัติไว้ในกฎหมายอันเป็นการเฉพาะเจาะจงแต่ละหน่วยการปกครองท้องถิ่น เช่น การตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานครไว้เป็นการเฉพาะเจาะจง (ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 19) ส่วนขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น พอสรุปได้ดังนี้ 1) งานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนท้องถิ่น (Environmental Service and Convenience or Communal Service) เช่น พืชพันธุ์ท้องถิ่น โบราณสถานของท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การก่อสร้างถนน การก่อสร้างสะพาน การจัดสวนสาธารณะ และการกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น 2) งานเกี่ยวกับการป้องกันภัยและรักษาความปลอดภัย (Protective Service) เช่น งานตำรวจ และงานดับเพลิง เป็นต้น 3) งานเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม (Social Welfare Service) เช่น การจัดให้มีหน่วยสาธารณสุข การจัดให้มีศูนย์เยาวชน การจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็ก คนชรา และคนพิการ การจัดให้มีห้องสมุดสำหรับประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น 4) งานเกี่ยวกับการพาณิชย์ของท้องถิ่น (The Trading or Commercial Service) งานประเภทนี้เป็นกิจการที่ให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งหากปล่อยให้เอกชนเข้า

มาดำเนินการอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควร เช่น การจัดตั้งสถานธนาณบาล การจัดตลาด การจัดบริการเดินรถ และกิจการต่าง ๆ ที่มีรายได้ เป็นต้น (ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 18 – 19 ; อ้างอิงจาก Warren. n.d.)

2.4 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง ดังนั้นการปกครองท้องถิ่นจึงมีความสำคัญดังนี้

2.4.1 การปกครองท้องถิ่นทำให้มีการพัฒนาทางการเมือง

เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่มีการกระจายอำนาจทั้งทางการเมืองและการบริหารให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง ดังนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงได้มีโอกาสเรียนรู้และมีความเข้าใจในระบบการเมือง รู้ถึงการเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของพรรคการเมือง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการในการจัดตั้งและการรวมกลุ่มผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการแสดงออกของประชาชนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเดินขบวน (demonstration) การนั่งประท้วง (sit - in) (ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2526 : 8 ; อ้างอิงจาก Cummings & Wise. n.d. ; ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 20) อันจะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจถึงระบบการปกครองตนเอง เข้าใจถึงหน้าที่ของฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร เข้าใจถึงคุณค่าของการควบคุมโดยประชาชน (popular control) ในที่สุดก็จะทำให้เกิดการพัฒนาทางการเมืองได้ (ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2526 : 10 - 11)

2.4.2 การปกครองท้องถิ่นทำให้มีการพัฒนาประชาธิปไตย

เนื่องจากหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีความใกล้ชิดและมีผลกระทบโดยตรงต่อผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น จึงสามารถดึงดูดความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ประกอบกับหน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของการเมืองของชาติ มีกิจกรรมทางการเมืองหลายอย่างที่ชักนำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เช่น การเลือกตั้งทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหาร การเมืองท้องถิ่น และการต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้การปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยให้มีความรอบรู้อย่างแจ่มแจ้งทางการเมือง (political maturity) อันจะนำไปสู่การสร้างประชาธิปไตยในระดับชาติให้มั่นคงต่อไป (ธงชัย วงษ์เหรียญทอง. 2520 ; ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 21 - 22) ดังนั้น การปกครองท้องถิ่นจึงเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (อุทัย ทิรัญโค. 2523 : 6) และเป็นสถาบันฝึกสอนประชาธิปไตยให้กับประชาชน (school of democracy) (ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2526 : 11) ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยได้

2.4.3 การปกครองท้องถิ่นทำให้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น

เนื่องจากหน่วยการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง ตั้งแต่การกำหนดนโยบายและการควบคุมให้เป็นไปตามนโยบายที่ท้องถิ่นต้องการ ซึ่งโดยทั่วไปทุกท้องถิ่นต่างก็มีความต้องการที่เหมือนกันคือ ต้องการให้ท้องถิ่นของตนเองมีความเจริญก้าวหน้า มีฐานะเศรษฐกิจที่ดี ความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย ดังนั้น หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงมีภารกิจที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ท้องถิ่น นั้นย่อมแสดงว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2526 : 10 ; อ้างอิงจาก Lewis. n.d.)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองระดับรองของรัฐ ซึ่งรัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจการปกครองทั้งทางการเมืองและการบริหารให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง สามารถกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของตนเองภายใต้

ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ โดยมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมายของท้องถิ่น นั้น ๆ จะเห็นว่า การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย มีฐานะเป็นนิติบุคคล คณะผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่น มีอำนาจอิสระจากรัฐบาล กลางในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของตนเองภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ มีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน มีการแบ่งระดับการปกครองท้องถิ่น มีการกระจาย อำนาจและหน้าที่ไปให้ท้องถิ่นโดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้ในกฎหมาย อย่างชัดเจน และมีงบประมาณ รายได้ ทรัพย์สินและบุคลากรของตนเอง ดังนั้น หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นจนทำให้ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม อันเป็นเป้าหมายสำคัญที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องบรรลุให้เป็นผล สำเร็จ กล่าวคือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นตามหลักการปกครองท้องถิ่นจะมีภารกิจและหน้าที่หลัก คือ การแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้า มีฐานะ เศรษฐกิจที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย ฉะนั้น หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องกำหนดนโยบายให้ ตรงกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น และบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ นโยบายที่วางไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง เมื่อเป็นเช่นนั้น การปกครองท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็งและดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นจะได้รับ ความศรัทธาจากประชาชนในท้องถิ่น ดังอุทัย หิรัญโต (2523 : 6) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นที่มีความ เข้มแข็ง จะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะรู้สึกตัวว่ามี ความผูกพัน มีส่วนได้เสียต่อถิ่นอาศัย อันจะเป็นการสร้างสรรค์เมืองที่รับผิดชอบให้แก่ประเทศชาติโดย ส่วนรวม ด้วยเหตุนี้ การปกครองท้องถิ่นทุกรูปแบบจึงจำเป็นต้องมีความเข้มแข็ง ซึ่งหมายความรวมถึง องค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

1. ความหมายของนโยบายสาธารณะ

คำว่า "นโยบายสาธารณะ(Public Policy)" มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น ดาย (Dye, 1995 : 1) ได้ให้ความหมายของนโยบายสาธารณะไว้อย่างกว้าง ๆ ไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่รัฐบาลเลือก ที่จะกระทำหรือไม่กระทำ สอดคล้องกับอมร รัชสาสัจย์ (2520 : 2) ที่ให้ความหมายของนโยบายสาธารณะไว้ ว่าหมายถึง ความคิดของรัฐบาลที่จะทำอะไรหรือไม่ อย่างไร อย่างไรก็ดี เมื่อใด สำหรับ ชาร์แคนสกี (Sharkansky, 1970 : 1) ให้ความหมายของนโยบายสาธารณะว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่รัฐบาลหรือ องค์กรของรัฐจัดทำขึ้น ซึ่งคล้ายกับ ลาสเวลล์ และแคปแลน (Lasswell & Kaplan, 1970 : 71) ที่กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แผนงานและโครงการที่มีเป้าหมาย คุณค่า และการปฏิบัติ ส่วน แอนเดอร์สัน (Anderson, 1979 : 3) และ ศุภชัย ยาวะประภาษ (2540 : 4) ให้ความหมายของนโยบายสาธารณะคล้ายคลึง กัน กล่าวคือ แอนเดอร์สันมีความเห็นว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางที่รัฐบาลหรือองค์กรของรัฐบาล กำหนดขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และศุภชัย ยาวะประภาษให้ความหมายนโยบายสาธารณะไว้ว่า หมายถึง แนวทางการดำเนินกิจกรรมของรัฐบาล จากความหมายของนโยบายสาธารณะที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง สิ่งที่รัฐบาลกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมสำหรับ แก้ไขปัญหาหรือสนองตอบความต้องการของสังคมหรือประชาชนโดยส่วนรวม

2. กระบวนการนโยบายสาธารณะ (Public Policy Process)

กระบวนการนโยบายสาธารณะ หรือขั้นตอนนโยบายสาธารณะซึ่งถือว่าเป็นวงจร (life cycle) ของนโยบายสาธารณะนั้น (ศุภชัย ยาวะประภาส. 2540 : 33 ; ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2539 : 22) มีนักวิชาการจัดแบ่งออกเป็นขั้นตอนที่แตกต่างกันออกไปตามจุดเน้นของแต่ละคน เช่น ดันน์ (Dunn. 1994 : 15 -19) แบ่งกระบวนการนโยบายออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การเสนอวาระพิจารณา (Agenda Setting) เป็นขั้นตอนการศึกษาโครงสร้างของปัญหา (Problem Structuring) เพื่อระบุว่าปัญหาใดควรเป็นปัญหาสาธารณะที่ต้องการการแก้ไขโดยการนำนั้น ๆ ไปกำหนดเป็นนโยบายสาธารณะ ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) เป็นขั้นตอนของการทำนาย (Forecasting) ถึงผลในอนาคตอันเกิดจากการยอมรับทางเลือก (alternative) ต่าง ๆ ซึ่งการทำนายดังกล่าวทำให้ทราบถึงความเป็นไปได้ ศักยภาพ และคุณค่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของแต่ละทางเลือก นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึงความเป็นไปได้ทางการเมืองว่ามีการสนับสนุนหรือคัดค้าน) ขั้นตอนที่ 3 การยอมรับนโยบาย (Policy Adoption) เป็นขั้นตอนของการเสนอความเห็นหรือข้อเสนอแนะ (Recommendation) เกี่ยวกับระดับของความเสี่ยงและความไม่แน่นอน ตลอดจนผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อกำหนดเกณฑ์การเลือกและกำหนดผู้รับผิดชอบในการบริหารการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 4 การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นเมื่อมีการยอมรับนโยบายแล้ว เป็นขั้นตอนของการตรวจสอบและกำกับดูแล (Monitoring) เกี่ยวกับผลลัพธ์ (Outcomes) และผลกระทบ (Impacts) ของนโยบายโดยใช้ตัวบ่งชี้ต่าง ๆ และ ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลนโยบาย (Policy Assessment) เป็นขั้นตอนของการประเมิน (Evaluation) ความสอดคล้องกันระหว่างผลการปฏิบัติตามนโยบายที่คาดหวังกับผลการปฏิบัติตามนโยบายที่เป็นจริง ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำผลการการประเมินดังกล่าวไปประกอบการแก้ไขปรับปรุงนโยบายเดิมให้ดีขึ้นหรือกำหนดนโยบายใหม่ สำหรับ บุชฮอลซ์ (Buchholz. 1992 : 511) และ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539 : 122 -164) ได้แบ่งกระบวนการนโยบายคล้ายคลึงกัน โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การก่อตัวของนโยบาย (Policy Formation) เป็นขั้นตอนของการผลักดันให้ปัญหาสาธารณะถูกบรรจุเข้าในวาระเพื่อให้ผู้กำหนดนโยบายทำการพิจารณา (Agenda Setting) ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) เป็นขั้นตอนของการพิจารณาตัดสินใจอนุมัติเห็นชอบข้อเสนอหรือทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งมากำหนดเป็นนโยบายสาธารณะอย่างเป็นทางการ โดยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นไปได้ (feasibility study) ตลอดจนผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) ที่จะเกิดขึ้นจากแต่ละทางเลือก ขั้นตอนที่ 3 การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบนำนโยบายสาธารณะที่กำหนดขึ้นแปลงไปสู่ภาคปฏิบัติให้บังเกิดประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) เป็นขั้นตอนของการตรวจสอบถึงประสิทธิผล (effectiveness) หรือสัมฤทธิ์ผล (achievement) ของนโยบาย ตลอดจนความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และประสิทธิภาพ (efficiency) ของการดำเนินงานตามนโยบาย นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการตรวจสอบผลกระทบ (impact) ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดหวังอีกด้วย ขั้นตอนที่ 5 การต่อเนื่อง การทดแทน และการสิ้นสุดนโยบาย (Policy Maintenance, Succession & Termination) เป็นขั้นตอนของการพิจารณาทบทวนเพื่อตัดสินใจว่าควรคงสภาพ เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกให้นโยบายสิ้นสุดลง โดยอาศัยข้อเท็จจริงจากการประเมินผลนโยบาย ส่วนสมพร เฟื่องจันทร์ (2539 : 78 - 93) ได้ปรับปรุงงานของ แอนเดอร์สัน (Anderson. 1976) ริพลีย์ และ แฟรงคลิน (Ripley & Franklin. 1980) โจนส์ (Jones. 1977) บรีวเวอร์ และ ลีออน (Brewer & Leon. 1980) แล้วจัดแบ่งกระบวนการนโยบายออกเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหาและเสนอวาระพิจารณา (Problem Identification and Agenda Setting) เป็นขั้นตอนของการค้นหาว่าปัญหาใดเป็นปัญหาสาธารณะที่ต้องการการแก้ไข แล้วนำ

ปัญหาดังกล่าวเข้าบรรจุในวาระพิจารณาเพื่อเสนอผู้กำหนดนโยบาย ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป็นนโยบาย และแผนงาน (Policy and Program Formulation) เป็นขั้นตอนของการพิจารณาคัดเลือกปัญหาสาธารณะในวาระพิจารณา เพื่อกำหนดเป็นนโยบายสาธารณะ ขั้นตอนที่ 3 การยอมรับเป็นนโยบาย (Policy Adoption) เป็นขั้นตอนของการทำให้นโยบายสาธารณะมีความชอบด้วยกฎหมาย (Legitimacy) เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับผิดชอบและ ประชาชน ขั้นตอนที่ 4 การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นขั้นตอนของการบริหารนโยบายให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายนั้น ๆ โดยจะต้องมีกิจกรรมสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การแปลสิ่งที่กล่าวไว้ในนโยบายให้เป็นที่เข้าใจ (Interpretation) 2) การจัดองค์การเพื่อดำเนินงานให้ได้ผล (Organization) 3) การลงมือปฏิบัติ (Application) ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) เป็นขั้นตอนของการพิจารณาตัดสินว่านโยบายนั้น ๆ ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนได้จริงหรือไม่ เพียงใด โดยวิธีการประเมินผลนโยบายควรมีความเหมาะสมกับชนิดและลักษณะของนโยบายนั้น ๆ ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงหรือยุตินโยบาย (Policy Adjustment or Termination) เป็นขั้นตอนของการพิจารณาว่านโยบายสาธารณะนั้น ๆ ว่าควรที่จะดำเนินการต่อโดยปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือควรที่จะยุตินโยบายเสีย นอกจากนี้ นากามูระ และ สมอลล์วูด (Nakamura & Smallwood, 1980 : 27) ศุภชัย ยาวะประภาส (2540 : 33 - 35) รัตน์ บัวสนธ์ (2540 : 1) และอนันต์ เกตุวงศ์ (2541 : 169) ได้แบ่งกระบวนการนโยบายออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) ขั้นตอนนี้จะเริ่มตั้งแต่การระบุว่าอะไรเป็นปัญหาสาธารณะ ลำดับต่อไปทำการค้นหาทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณะนั้น ๆ ต่อจากนั้นทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบว่าทางเลือกใดควรจะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการแก้ปัญหาสาธารณะดังกล่าว ลำดับสุดท้ายของขั้นตอนนี้ก็คือ การนำทางเลือกที่ดีที่สุดไปกำหนดเป็นนโยบายสาธารณะ ขั้นตอนที่ 2 การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการแปลความนโยบายสาธารณะเพื่อให้เกิดการเข้าใจว่านโยบายนั้น ๆ มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแนวทางดำเนินการอย่างไรบ้าง การรวบรวมทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ในการดำเนินงานตามนโยบายสาธารณะนั้น ๆ การวางแผนการดำเนินงานตามนโยบายสาธารณะดังกล่าว และการจัดองค์การเพื่อให้เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานตามนโยบายสาธารณะ ตลอดจนการดำเนินงานตามนโยบายสาธารณะ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) เป็นขั้นตอนของการวัดคุณค่าของผลการดำเนินงานตามนโยบายสาธารณะว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร มีผลข้างเคียงหรือผลกระทบอันจะนำไปสู่ปัญหาด้านอื่นหรือไม่ ซึ่งการประเมินผลนโยบายจะทำให้ทราบว่าควรที่จะทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือควรที่จะยกเลิกนโยบายนั้นเสีย

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า รายละเอียดของกระบวนการนโยบายสาธารณะของนักวิชาการต่าง ๆ มีความคล้ายคลึงกัน เพียงแต่จัดแบ่งเป็นขั้นตอนแตกต่างกันตามจุดเน้นของนักวิชาการแต่ละคนเท่านั้น โดยสรุปแล้วกระบวนการนโยบายสาธารณะจะมีขั้นตอนใหญ่ ๆ อยู่ 3 ขั้นตอน คือ การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบาย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดกระบวนการนโยบายสาธารณะมาเป็นกรอบแนวคิดในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การสาธารณะ (Public Organization) (Bresnick, 1982 : 6 - 7 ; พิทยา บวรวัฒนา, 2541 : 1) ที่มีบทบาทเป็นตัวแสดงนโยบายเจ้าของเรื่อง (Focal Policy Actor) ซึ่งจะต้องมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ตามกระบวนการนโยบายสาธารณะ (Public Policy Process) (Milward, 1982 : 457 - 478 ; พิทยา บวรวัฒนา, 2541 : 207 - 217) กล่าวคือ จะต้องเริ่มจากการกำหนดนโยบายหรือแผนก่อน จากนั้นนำนโยบายหรือแผนที่กำหนดขึ้นไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ จนได้รับผลงาน (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) ออกมา

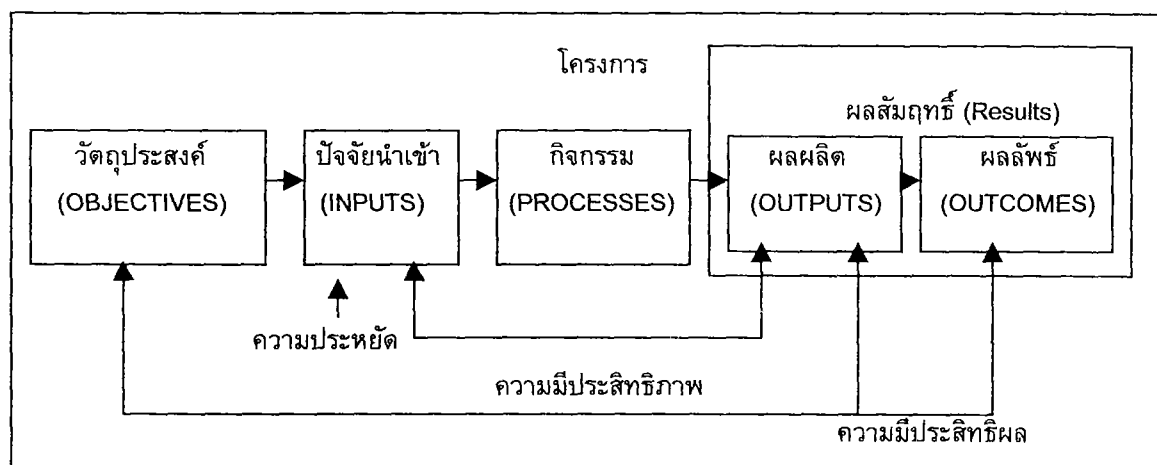
ตอนที่ 4 ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจุบันนี้ยังไม่มีการศึกษาเชิงวิชาการจนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลหมายถึงอะไร มีเพียงความหมายซึ่งเป็นมติของที่ประชุมคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจประสานแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งที่ 1/2540 เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2540 เท่านั้น โดยคณะอนุกรรมการฯ ดังกล่าวได้มีมติร่วมกันว่า “ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้มแข็ง ” คือองค์การบริหารส่วนตำบลที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบล(รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจประสานแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งที่ 1/2540 : 6 - 11) เนื่องจากความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้มแข็งดังกล่าวเป็นตามหลักการกระจายอำนาจและหลักการปกครองท้องถิ่น ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ความหมายของคำว่า “ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้มแข็ง ” ของคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจประสานแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นความหมายที่จะนำไปสู่การสร้างค่านิยมเชิงปฏิบัติการสำหรับใช้ในการสร้างและพัฒนาดัชนีพร้อมทั้งเครื่องมือวัดความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอแยกกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ 2 ประเด็น ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และ 2) การวัดความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

คำว่า “ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ” นั้น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2538 : 511) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสารานุกรมเว็บสเตอร์(Webster's Encyclopedia Unabridged Dictionary of English Language) ที่ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ ไว้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน(Competency in performance) สำหรับนักวิชาการอื่น ๆ ก็ให้ความหมายของประสิทธิภาพคล้ายคลึงกัน เช่น روبินส์ และเซนโซ (Robbins & Cenzo. 1995 : 4 - 5) ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง การกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องโดยใช้ปัจจัยการผลิต(input)น้อยที่สุด มอนดี้ ชาร์ปลิน และ พรีเมอซ (Mondy , Sharplin & Premeaux. 1991 : 20) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการผลิตให้ได้ผลผลิตที่ปรารถนา โดยใช้พลังงาน เวลา เงิน วัสดุ หรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ น้อยที่สุด روبินส์(Robbins. 1993 : 45) เห็นว่าประสิทธิภาพหมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตที่มีประสิทธิภาพต่อปัจจัยการผลิตที่ใช้ กูด(Good. 1973 : 195) ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดเป็นผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์ตามความปรารถนาโดยใช้เวลา และความพยายามเพียงเล็กน้อย ส่วนลีลา ลินานุเคราะห์ และอุทัย หิรัญโตจะให้ความหมายของประสิทธิภาพว่าหมายถึงความรวมถึงความพึงพอใจในผลผลิตด้วย โดยลีลา ลินานุเคราะห์(2530 : 27) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้ได้ผลงานออกมาสมบูรณ์ที่สุด มีปริมาณและคุณภาพสูง เป็นที่พอใจของผู้ผลิตและผู้ให้บริการ และอุทัย หิรัญโต (2526 : 99 -102) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในวงราชการแตกต่างจากประสิทธิภาพในวงธุรกิจเอกชน เพราะงานราชการมุ่งหวังที่ผลงานอย่างเดียว และนอกจากนี้งานราชการบางอย่างยังไม่สามารถคิดเป็นตัวเลขได้ ประสิทธิภาพในวงธุรกิจเอกชนจึงไม่อาจนำมาวัดงานราชการได้ ประสิทธิภาพในวงราชการเป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการประกอบการ (input) กับผลที่ได้รับ (output) และหมายความรวมถึงความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและประโยชน์ที่มีต่อสังคมส่วนรวม ดังนั้น ประสิทธิภาพในวงราชการจึงจะต้องพิจารณาถึงประสิทธิผล

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2539 : 13-23) ได้เสนอกรอบความคิดในการวัดผลการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) ดังนี้



ภาพประกอบ 3 กรอบความคิดในการวัดผลการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์
(ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2539 : 16)

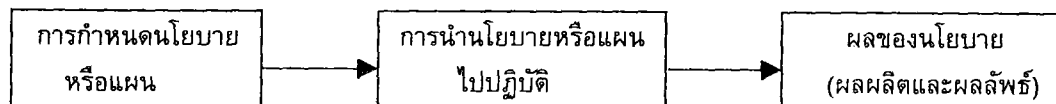
โดยที่วัตถุประสงค์ (objectives) หมายถึง เป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องการทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ปัจจัยนำเข้า (inputs) หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต การให้บริการ หรือ การปฏิบัติงาน กิจกรรมหรือกระบวนการทำงาน (processes) หมายถึง การนำปัจจัยนำเข้าทั้งหลายมาผ่าน กระบวนการเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มตามมาตรฐานคุณภาพที่ได้กำหนดไว้ ผลผลิต (outputs) หมายถึง ผลงาน หรือบริการที่องค์กรจัดทำขึ้นโดยกระบวนการทำงานหรือกิจกรรมที่ทำให้เกิดผลงานนั้นภายใต้การควบคุม ขององค์กร ผลลัพธ์ (outcomes) หมายถึง ผลกระทบที่เกิดจากผลผลิตหรือผลงานที่ได้ทำขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงต่อผู้รับบริการ ผลสัมฤทธิ์ (results) หมายถึง ผลรวมของผลผลิตและผลลัพธ์ ความประหยัด (economy) หมายถึง การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิต กล่าวคือใช้ทรัพยากรในการผลิต (inputs) ด้วยราคาต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบ ระหว่างปัจจัยนำเข้า (outputs) กับผลผลิต (outcomes) กล่าวคือสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า และความมีประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ของ โครงการ กล่าวคือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นควรเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตาม ภารกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจและหน้าที่เพื่อบรรลุเป้าหมาย คือ การแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนให้ได้ ผลสำเร็จอย่างถูกต้องสมบูรณ์ ด้วยความมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

2. การประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากหลักการปกครองท้องถิ่นที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าภารกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น คือ การแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้า มีฐานะเศรษฐกิจที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย แต่เนื่องจากปัญหาและความต้องการของแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การแก้ไขปัญหาและการสนองตอบความต้องการของแต่ละท้องถิ่นจึงมีความแตกต่างกันออกไปตามปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นหนึ่งอาจจะไม่ใช่ว่าปัญหาและความต้องการของอีกท้องถิ่นหนึ่งก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้น ท้องถิ่นใดมีปัญหาและความต้องการด้านใด ก็จะทำให้ความสำคัญและมุ่งเน้นที่จะแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการด้านนั้น ๆ เป็นหลัก ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นไม่ว่าด้านใดก็ตาม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นองค์การสาธารณะ(Public Organization) (Bresnick. 1982 : 6 - 7 ; พิทยา บวรวัฒนา. 2541 : 1) จะมีบทบาทเป็นตัวแสดงนโยบายเจ้าของเรื่อง (Focal Policy Actor) ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ตาม กระบวนการนโยบายสาธารณะ (Public Policy Process) (Milward. 1982 : 457 - 478 ; พิทยา บวรวัฒนา. 2541 : 207 - 217) กล่าวคือ จะเริ่มจากการกำหนดนโยบายหรือแผนก่อน จากนั้นนำนโยบายหรือแผนที่กำหนดขึ้นไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ จนได้รับผลงาน (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) ออกมา เมื่อเป็นเช่นนั้น **การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น** จึงหมายถึง **การดำเนินการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดนโยบายหรือแผน การนำนโยบายหรือแผนไปปฏิบัติ และผลของนโยบาย (ผลผลิตและผลลัพธ์)** ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

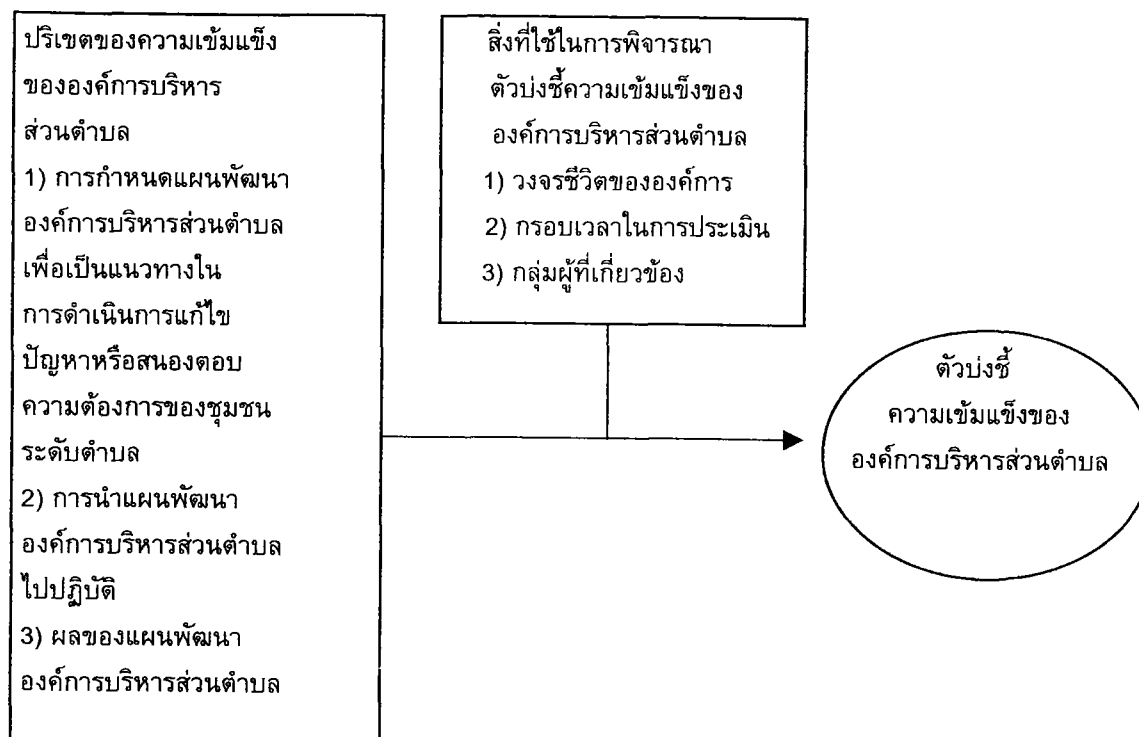
สำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ก็เช่นเดียวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น คือ การดำเนินการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบล แต่เนื่องจากนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลคือแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงประกอบด้วย การกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบล การนำแผนพัฒนาตำบลไปปฏิบัติ และผลของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย การกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบล การนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไปปฏิบัติ และผลของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น การที่จะพิจารณาว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็งหรือไม่ จึงจำเป็นต้องพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลในแต่ละขั้นตอนว่าได้ผลสำเร็จอย่างถูกต้องสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลหรือไม่ ด้วยเหตุนี้ การประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมี 3 มิติ คือ การกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การนำแผนพัฒนาตำบลไปปฏิบัติ และผลของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล แต่เนื่องจากการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และ

การนำแผนพัฒนาตำบลไปปฏิบัติที่ใช้เป็นมิติในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะเป็นระบบ ประกอบกับการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเช่นเดียวกับการประเมินความสามารถในการผลิต(Productivity)หรือประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) ซึ่งยอมรับแนวทางการวัดเชิงระบบ (System Approach)ว่าเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถอธิบายความสำเร็จขององค์การได้ดี (Seiler. 1973 : 29-30 ; Rice. 1971 : 89-90 ; Steers. 1977 : 135 ; ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 1-20 ; อ้างอิงจาก Etzioni. n.d.) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงนำทฤษฎีระบบ (System Theory) มาประยุกต์ใช้ในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับเกณฑ์การประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจำแนกตามระยะเวลาได้เป็น 3 ระยะ คือ 1) เกณฑ์การประเมินในระยะสั้น จะประเมินผลสัมฤทธิ์ในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ และคุณภาพของผลผลิต (สินค้าหรือบริการสาธารณะ) 2) เกณฑ์การประเมินในระยะกลาง จะประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม การพัฒนาองค์การ 3) เกณฑ์การประเมินในระยะยาว จะประเมินความสามารถในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ความสามารถในการอยู่รอด และเกณฑ์การประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิต (life cycles) ขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในระยะเริ่มแรกขององค์การต้องมุ่งเน้นที่เกณฑ์ความสำเร็จของงาน และการสร้างกลไกภายในขององค์การ และเมื่อองค์การมีวุฒิภาวะเพิ่มขึ้นองค์การจะต้องมุ่งเน้นที่เกณฑ์การมีเสถียรภาพและความสมดุลในผลผลิต การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อรักษาการเจริญเติบโตไว้ นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลยังเป็นองค์การสาธารณะที่มีบุคคลและกลุ่มบุคคลทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น ค่านิยมและความคิดของบุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงเกณฑ์ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อเป็นเช่นนี้ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงควรพิจารณาถึงผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย

จะเห็นว่าการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลควรมีรูปแบบเป็นพหุเกณฑ์ (Multiple criteria) ที่สอดคล้องกับลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยอนุมานจากกรอบทฤษฎีนโยบายสาธารณะ ซึ่งจะมีมิติความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล 3 มิติ คือ 1) การกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบล 2) การนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไปปฏิบัติ และ 3) ผลของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับการกำหนดตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มิติความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นปริเขต(Domain)ของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล และใช้วงจรชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล กรอบของเวลาในการประเมิน และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการกำหนดตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 กรอบความคิดในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

กรอบความคิดในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล และตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล จะสอดคล้องกับลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากกรอบความคิดในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถกำหนดขั้นตอนในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) นิยามเชิงปฏิบัติการความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบล และกรอบความคิดในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล 2) นิยามปริเขต (Domain) ของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้จากนิยามเชิงปฏิบัติการความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล สภาพปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบล และกรอบความคิดในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล 3) กำหนดตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล และระดับของการวิเคราะห์ที่สัมพันธ์กับกรอบของเวลาในการประเมิน โดยได้จากนิยามเชิงปฏิบัติการความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล นิยามปริเขตของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล และกรอบความคิดในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล 4) กำหนดเครื่องมือสำหรับประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลมีรูปแบบเป็นพหุเกณฑ์ (Multiple criteria) ที่สอดคล้องกับลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยอนุมานจากกรอบทฤษฎีนโยบายสาธารณะ ซึ่งมี 3 มิติ และการกำหนดตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้มิติความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นปริเขต(Domain)ของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้วงจรชีวิตของ

องค์การบริหารส่วนตำบล กรอบของเวลาในการประเมิน และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการกำหนดตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจะขอกล่าวถึงวงจรชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล กรอบของเวลาในการประเมิน และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

วงจรชีวิตขององค์การ (Organizational Life Cycles) เป็นแนวคิดที่เปรียบเทียบว่าองค์การเปรียบเสมือนสิ่งมีชีวิต มีวิวัฒนาการและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Dynamic) ในแต่ละช่วงชีวิตขององค์การจะมีลักษณะแตกต่างกันไป ดังนั้น เพื่อให้เกณฑ์การประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง จึงควรนำวงจรชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลมาใช้เป็นเกณฑ์การประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเกณฑ์การประเมินความสำเร็จขององค์การในแต่ละระยะของการพัฒนาด้วย(ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2538 : 92 ; อ้างอิงจาก Kreftner & Kinicki. n.d.)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วงจรชีวิตขององค์การตามแนวคิดของ แจ็คสัน และ มอร์แกน (Jackson & Morgan. 1982 : 21-22) เป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล แจ็คสัน และมอร์แกน ได้แบ่งวงจรชีวิตขององค์การออกเป็น 3 ระยะ คือ วัยเด็ก วัยกลางคน และวัยสูงอายุ โดยวัยเด็กเป็นระยะที่องค์การต้องพยายามทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด เพื่อที่จะสร้างและพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้ามากที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็ให้ความสนใจในการสร้างกลไกภายในองค์การวัยกลางคนเป็นระยะที่องค์การต้องพยายามสร้างเสถียรภาพและความสมดุลในผลผลิต กล่าวคือพยายามให้ผลผลิตขององค์การมีลักษณะที่สม่ำเสมอ ไม่เพิ่มขึ้นหรือไม่ลดลงอย่างมาก วัยสูงอายุเป็นระยะที่องค์การต้องพยายามปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลง เพื่อรักษาระดับของการเจริญเติบโตและความสามารถในการสร้างผลผลิตไว้ มิฉะนั้นองค์การจะเริ่มเสื่อมลงหรือตายไปในที่สุด จากการศึกษาความเป็นมาและสภาพปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบล จะเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ.2499 จำนวน 59 แห่ง ได้ถือกำเนิดขึ้นเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2500 เป็นการเริ่มวงจรชีวิตขององค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในวัยเด็ก ซึ่งในวัยนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสร้างความสำคัญให้กับตนเองด้วยการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ กล่าวคือองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลให้ได้มากที่สุด จนทำให้ชุมชนระดับตำบลมีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม แต่จากข้อเท็จจริงปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในขณะนั้นไม่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถทำการพัฒนาให้ชุมชนระดับตำบลมีความเจริญก้าวหน้าได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ ้องค์การบริหารส่วนตำบลในสมัยนั้นจึงไม่มีผลงานที่สำคัญ ในที่สุดบทบาทและความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ลดลงเรื่อย ๆ จนเสื่อมลง และตายไปด้วยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ต่อมาในปี พ.ศ.2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ขึ้น ส่งผลให้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นในปี พ.ศ.2538 จำนวน 617 แห่ง ในปี พ.ศ.2539 จำนวน 2,143 แห่ง ในปี พ.ศ.2540 จำนวน 3,637 แห่ง และในปี พ.ศ.2542 จำนวน 350 แห่ง รวมจัดตั้ง 4 ครั้งมีจำนวน 6,747 แห่ง แต่มีการยุบรวมกัน 3 แห่ง ปัจจุบันนี้มี้องค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งสิ้น 6,744 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติฉบับนี้มีฐานะเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และเป็นนิติบุคคลสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้อย่างอิสระ องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกิดขึ้นใหม่นี้จะต้องปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด เพื่อให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบลมีความพึงพอใจในผลงานจนเกิดความศรัทธาและยอมรับในบทบาทและความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการแก้ไข

ปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลจนชุมชนระดับตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม จนประชาชนในชุมชนระดับตำบลยอมรับในบทบาทและความสำคัญของการบริหารส่วนตำบล ดังนั้นสภาพปัจจุบันของการบริหารส่วนตำบลมีวงจรชีวิตจึงอยู่ในวัยเด็ก เพราะจะต้องพยายามทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด จากลักษณะวงจรชีวิตของการบริหารส่วนตำบลที่กล่าวมาข้างต้นพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในวัยเด็ก ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้มแข็งจึงควรเน้นการสร้างความสำเร็จในผลงานให้มากที่สุด คือ การกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ตรงกับปัญหาที่ชุมชนระดับตำบลต้องการแก้ไขหรือตรงกับความต้องการของชุมชนระดับตำบล การนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและประสบผลสำเร็จ ผลผลิต(output) ที่เกิดขึ้นมีปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมายที่ต้องการ ก่อให้เกิดผลลัพธ์(outcome)ที่ดี คือ สามารถแก้ไขปัญหาหรือสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้มาก

สำหรับกรอบเวลาในการประเมินนั้น ถึงแม้ว่าแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะมี 3 ระยะ คือ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลระยะยาว ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลระยะกลาง ได้แก่ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลระยะสั้น ได้แก่ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี (Short-term plans) (Robbins and DeCenzo. 1995 : 59 ; อนันต์ เกตุวงศ์. 2541 : 61 ; ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 41) แต่แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะถูกนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมก็คือ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ดังนั้น กรอบเวลาในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงใช้กรอบเวลาในการประเมินในระยะสั้น กล่าวคือ จะทำการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน ซึ่งตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ควรใช้ในการประเมินจะเหมือนกับตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์การ คือ ความสามารถในการผลิต (Productivity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความพึงพอใจ (Satisfaction) (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2538 : 106 ; อ้างอิงจาก Jackson , Morgan & Paolillo. n.d.)

ส่วนกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การสาธารณะที่มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารงานและมีพนักงานส่วนตำบลเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่รัฐบาลกลางกำหนด และสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบล ดังนั้น กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลในการวิจัยครั้งนี้จึงสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ด้วยกัน คือ 1) กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายอำเภอ 2) กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล 3) กลุ่มผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ประชาชน ประชาคมและกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในตำบล โดยทั่วไปกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องการให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้องตามนโยบายและกฎหมายที่กำหนด สำหรับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้ตรงกับความเป็นจริง ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ส่วนกลุ่มผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องการสินค้าและบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ และตรงกับความต้องการของตนเอง (ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 150-166. ;

ประหยัต หงษ์ทองคำ. 2526 : 6-17) ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงให้ความสำคัญเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นพหุเกณฑ์ตามความต้องการของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าว

จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบล กรอบความคิดในการประเมิน ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล วงจรชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล กรอบเวลาที่ใช้ในการประเมิน และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การประเมิน ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องให้ความสำคัญกับมิติความเข้มแข็งขององค์การบริหาร ส่วนตำบลด้านการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ไปปฏิบัติ และผลของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในงานวิจัยนี้ ได้ดังนี้

“ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้มแข็ง หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีได้ตรงกับปัญหาที่ชุมชนระดับตำบลต้องการแก้ไขหรือตรงกับความต้องการของชุมชนระดับตำบล และมีความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ด้วยความมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ”

สำหรับนิยามบริเขต (Domain) ของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จากการกรอบความคิดในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล จะเห็นว่าบริเขตของความเข้มแข็งของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี 2) การนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ และ 3) ผลของแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี เมื่อวิเคราะห์จากสภาพปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลและนิยาม ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว จะได้นิยามบริเขตของความเข้มแข็งขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี เนื่องจากองค์การ บริหารส่วนตำบลใช้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีเป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปัญหา และสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องกำหนดแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลให้ตรงกับปัญหาที่ชุมชนระดับตำบลต้องการแก้ไขหรือตรงกับความต้องการของ ชุมชนระดับตำบล แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีที่กำหนดขึ้นจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาและ สสนองตอบความต้องการที่แท้จริงของชุมชนระดับตำบลได้ตามหลักการปกครองท้องถิ่น ดังนั้น การกำหนด แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี จึงหมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการ กำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีได้ตรงกับปัญหาที่ชุมชนระดับตำบลต้องการแก้ไข หรือตรงกับความต้องการของชุมชนระดับตำบล 2) การนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไป ปฏิบัติ จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลใช้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีเป็นแนวทาง ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลจะ ต้องนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีที่ตนเองกำหนดขึ้นไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้อย่าง ถูกต้องและประสบผลสำเร็จตรงตามที่ได้กำหนดไว้ จึงจะถือว่าการทำงานตามภารกิจและหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้ ดังนั้น การนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ จึงหมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลมี ความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ตาม ที่ต้องการ 3) ผลของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลใช้ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีเป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและสนองตอบ

ความต้องการของชุมชนระดับตำบล เพื่อให้ชุมชนระดับตำบลมีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายหรือมีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผลของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีจึงหมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

จากการพิจารณาสภาพปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบล นิยามความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล และนิยามประเภทของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้ลักษณะวงจรชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล กรอบเวลาที่ใช้ในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง จะได้ตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล และกรอบของเวลาในการประเมินส่วนระดับของการวิเคราะห์นั้นจะพิจารณาจากเกี่ยวข้องของตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าอยู่ในระดับใด รายละเอียดตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ระดับของการวิเคราะห์ และกรอบของเวลาในการประเมินในแต่ละประเภทของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ปรากฏดัง ตาราง 1

ตาราง 1 ประเภทของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ระดับของการวิเคราะห์ และกรอบของเวลาในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประเภท	ตัวบ่งชี้	ระดับการวิเคราะห์	กรอบของเวลา
1. การกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี	-ความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี	-ระดับองค์การ	-ช่วงเวลาระยะสั้น
2. การนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ	-ความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ	-ระดับองค์การ	-ช่วงเวลาระยะสั้น
3. ผลของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี	-ความมีประสิทธิภาพ -ความมีประสิทธิภาพ	-ระดับองค์การ -ระดับองค์การ	-ช่วงเวลาระยะสั้น -ช่วงเวลาระยะสั้น

ในการประเมินความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องนิยามตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ กำหนดเกณฑ์การประเมิน และกำหนดผู้ให้ข้อมูล

ความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี

ดันน์ (Dunn. 1994 : 85 , 185) ได้ให้ความหมายของการกำหนดนโยบายสาธารณะไว้ว่า

หมายถึง การสังเคราะห์และการพัฒนาแนวทางหรือทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหานโยบาย (alternative solutions) เพื่อให้ได้มาซึ่งทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือนโยบายนั้น ๆ โดยที่ปัญหานโยบายเป็นกลุ่มของโครงสร้างทางความคิด(a set of conceptual constructs)ที่ผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) กำหนดขึ้นจากสถานการณ์ปัญหา ซึ่งได้แก่ ความต้องการจำเป็น (need) ค่านิยม (value) สภาพการณ์หรือโอกาส (opportunity) ที่สามารถสนองตอบหรือทำให้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยการดำเนินการของรัฐบาล (public action) จะเห็นว่า การกำหนดนโยบายตามแนวความคิดของ Duggan นั้น จะต้องกำหนดปัญหานโยบายเสียก่อนว่าคืออะไร เมื่อทราบปัญหานโยบายแล้วจึงค่อยทำการสังเคราะห์และพัฒนาแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือนโยบายว่ามีกี่แนวทาง ในแต่ละแนวทางมีผลดี ผลเสียอย่างไร และมีความเป็นไปได้เพียงใด แนวทางใดเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการแก้ไขปัญหาหรือนโยบายดังกล่าว จากนั้นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายจะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งมากำหนดเป็นนโยบายสาธารณะ เช่นเดียวกับ บุชฮอลซ์ (Buchholz, 1992 : 511) ที่กล่าวว่า การกำหนดนโยบายจะเริ่มจากการก่อตัวของนโยบาย (Policy Formation) ซึ่งเป็นขั้นตอนของการผลักดันให้ปัญหาสาธารณะถูกบรรจุเข้าในวาระเพื่อให้ผู้กำหนดนโยบายทำการพิจารณา(Agenda Setting) จากนั้นทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นไปได้ (feasibility study) ตลอดจนผลผลิต(output)และผลลัพธ์(outcome)ที่จะเกิดขึ้นจากแต่ละทางเลือก เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกในมิติเห็นชอบข้อเสนอหรือทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งมากำหนดเป็นนโยบายสาธารณะอย่างเป็นทางการ ไปได้(feasibility study) ตลอดจนผลผลิต(output)และผลลัพธ์(outcome)ที่จะเกิดขึ้นจากแต่ละทางเลือก และ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2541 : 1-21) ที่เห็นว่าการกำหนดนโยบายเป็นกระบวนการที่เริ่มจากการค้นหาประเด็นปัญหาหรือการสำรวจวาระนโยบาย(issue search or agenda-setting) การกลั่นกรองและจำกัดวงประเด็นปัญหา(issue filtration & issue definition) การคาดคะเนผลได้ผลเสียต่าง ๆ (forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดลำดับความสำคัญและการวิเคราะห์ทางเลือก (setting objectives and priorities & options analysis) สอดคล้องกับ ศุภชัย ยาวะประภาส (2540 : 34-37) ที่กล่าวถึงการกำหนดนโยบายสาธารณะไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกันโดยเริ่มจากการระบุประเด็นปัญหาการพัฒนาทางเลือก ไปจนถึงการเสนอทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อกำหนดเป็นนโยบายสาธารณะ ซึ่งนโยบายสาธารณะจะเป็นสิ่งที่รัฐบาลกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมสำหรับแก้ไขปัญหาหรือสนองตอบความต้องการของสังคมหรือประชาชนโดยส่วนรวม และคล้ายคลึงกับ นากามูระ และ สมอลล์วูด (Nakamura & Smallwood, 1980 : 27) รัตนะ บัวสนธ์ (2540 : 1) และอนันต์ เกตุวงศ์ (2541 : 169) ที่เห็นว่าการกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) เป็นกระบวนการที่เริ่มต้นจากการระบุว่าจะอะไรเป็นปัญหาสาธารณะ จากนั้นพิจารณาว่าแต่ละปัญหาสาธารณะจะมีทางเลือกเพื่อแก้ไขได้ที่ทางเลือก และวิเคราะห์เปรียบเทียบว่าทางเลือกใดควรจะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการแก้ปัญหาสาธารณะดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อจะได้นำเอาทางเลือกที่ดีที่สุดไปกำหนดเป็นนโยบายสาธารณะต่อไป เช่นเดียวกับ สมพร เฟื่องจันทร์ (2539 : 78-93) ที่ได้ปรับปรุงงานของ แอนเดอร์สัน (Anderson, 1976) ริพลีย์ และ แฟรนคลิน (Ripley & Franklin, 1980) โจนส์(Jones, 1977) บริวเวอร์ และ ลีออน (Brewer & Leon, 1980) แล้ว สรุปว่าการกำหนดนโยบายสาธารณะเริ่มจากการค้นหาว่ปัญหาใดเป็นปัญหาสาธารณะที่ต้องการการแก้ไข แล้วนำปัญหาดังกล่าวเข้าบรรจุในวาระพิจารณาเพื่อเสนอผู้กำหนดนโยบาย (Problem Identification and Agenda Setting) จากนั้นทำการพิจารณาคัดเลือกปัญหาสาธารณะในวาระพิจารณา เพื่อกำหนดเป็นนโยบายสาธารณะที่มีความชอบด้วยกฎหมาย(Legitimacy) เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้รับผิดชอบและประชาชน

จากความหมายของการกำหนดนโยบายสาธารณะที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การกำหนด

นโยบายสาธารณะ หมายถึง การหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของสังคมหรือประชาชนส่วนรวม โดยกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะประกอบด้วย การค้นหาปัญหาหรือความต้องการของประชาชน การพิจารณาคัดเลือกปัญหาสาธารณะ การหาแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือแนวทางการสนองตอบความต้องการที่เหมาะสม และการกำหนดนโยบายสาธารณะ ดังนั้นความสามารถในการกำหนดนโยบายสาธารณะ หมายถึง ระดับความสามารถในการกำหนดแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้ตรงกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน ซึ่งการประเมินความสามารถในการกำหนดนโยบายสาธารณะสามารถประเมินได้จากปัจจัยที่ใช้สำหรับดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายสาธารณะว่ามีคุณภาพและมีปริมาณพอเพียงหรือไม่ กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะดำเนินไปอย่างถูกต้องเพียงใด และนโยบายกำหนดสาธารณะที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องหรือตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนหรือไม่

เนื่องจากแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีเป็นนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น ความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี จึงหมายถึง ระดับความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีได้ตรงกับปัญหาและความต้องการของชุมชนระดับตำบล ซึ่งสามารถประเมินได้จากปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีว่ามีคุณภาพและมีปริมาณพอเพียงหรือไม่ กระบวนการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีดำเนินไปอย่างถูกต้องเพียงใด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีที่กำหนดขึ้นตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนหรือไม่

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ งานวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2540) เรื่อง รูปแบบการประสานแผนพัฒนาจังหวัด อำเภอ ตำบล และท้องถิ่น ในอนาคต โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดภูเก็ต พังงู และภูเก็ต จำนวน 36 คน พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบลได้ ทั้งนี้ เนื่องจากกระบวนการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ขาดวิสัยทัศน์ ไม่สามารถกำหนดภาพจำลองความต้องการและวางแผนด้านสาธารณูปโภคพื้นฐานในอนาคตได้ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการวางแผน องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการวางแผนพัฒนาของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2533 สำหรับงานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2540) ซึ่งศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่องการศึกษา รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ณ องค์การบริหารส่วนตำบลชมพู อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและคัดเลือกโครงการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนพัฒนา และการกำกับดูแลของอำเภอจึงเป็นไปในลักษณะการบังคับบัญชามากกว่าการให้คำปรึกษาแนะนำ ทำให้อำเภอเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา โครงการพัฒนาต่าง ๆ จึงไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบล เช่นเดียวกับ งานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540) ที่ได้ศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่อง การศึกษารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง ในจังหวัดอุดรธานี และศรีสะเกษ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนพัฒนา ส่วนราชการเข้ามาเกี่ยวข้อง

แทรกแซงการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากเกินไปเพราะต้องการผลประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบล ทำนองเดียวกับงานวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2540) ที่ทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่อง การศึกษารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำการศึกษาเป็น 2 ระยะ ระยะแรกทำการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี และชลบุรี พบว่า ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล จึงไม่เข้าไปร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เข้าไปร่วมฟังการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เข้าไปตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับราชการส่วนภูมิภาคยังใช้รูปแบบความสัมพันธ์แบบดั้งเดิมโดยการสั่งการหรือชี้แนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำกับดูแลของนายอำเภอ จึงทำให้โครงการพัฒนาต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในตำบล ระยะที่สอง ทำการศึกษ้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและดำเนินการวางแผนตามกระบวนการวางแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วมที่โครงการวิจัยออกแบบขึ้น จะทำให้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตรงกับแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการที่แท้จริงของชุมชน

ความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ

ดันน์ (Dunn. 1994 : 16-17 , 85) ได้ให้ความหมายของคำว่า การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติไว้ว่า หมายถึง การบริหารจัดการและการควบคุมเพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบายสาธารณะประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการตรวจสอบและกำกับดูแล(Monitoring)เกี่ยวกับผลลัพธ์(Outcomes)และผลกระทบ (Impacts)ของนโยบาย โดยจะมีหน่วยบริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการระดมเงินและบุคลากรมาดำเนินการปฏิบัติตามนโยบายสาธารณะให้ประสบผลสำเร็จ เช่นเดียวกับทศพร ศิริสัมพันธ์. (2541 : 11-18) ที่ให้ความหมายของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติไว้ว่า หมายถึง การนำเอานโยบายสาธารณะที่กำหนดขึ้นไปดำเนินการโดยหน่วยงานสาธารณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนประกอบด้วย การปฏิบัติงาน(implementation) การกำกับติดตามและการควบคุม (monitoring & control) สำหรับศุภชัย ยาวะประภาษ. (2540 : 34-35 , 90) กล่าวว่า การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีความต่อเนื่องเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบายสาธารณะ โดยจะเริ่มจากการแปลความนโยบายสาธารณะให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถปฏิบัติได้ การรวบรวมทรัพยากร การวางแผนการปฏิบัติ การจัดองค์การเพื่อปฏิบัติ และการดำเนินงานปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพร เฟื่องจันทร์ (2539 : 78-93) ที่ได้ปรับปรุงงานของ แอนเดอร์สัน(Anderson. 1976) ริเพลย์ และแฟรนคลิน (Ripley & Franklin. 1980) โจนส์(Jones. 1977) บริวเวอร์ และลีออน (Brewer & Leon. 1980) แล้วสรุปว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นขั้นตอนของการบริหารนโยบายให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายนั้น ๆ โดยจะต้องมีกิจกรรมสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การแปลสิ่งที่กล่าวไว้ในนโยบายให้เป็นที่เข้าใจ (Interpretation) 2) การจัดองค์การเพื่อดำเนินงานให้ได้ผล(Organization) 3) การลงมือปฏิบัติ (Application) และเหมือนกับ นากามูระ และ สมอลล์วูด (Nakamura and Smallwood.1980 : 27) รัตนะ บัวสนธ์ (2540 : 1) และอนันต์ เกตุวงศ์ (2541 : 169) ที่ต่างมีความเห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นขั้นตอนของการแปลความนโยบายสาธารณะเพื่อให้เกิดการเข้าใจว่านโยบายนั้น ๆ มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแนวทางดำเนินการอย่างไรบ้าง การรวบรวมทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ในการดำเนินงานตามนโยบายสาธารณะนั้น ๆ การวางแผนการดำเนินงานตามนโยบายสาธารณะดังกล่าว และการจัดองค์การเพื่อให้เป็นผู้รับผิดชอบ การดำเนินงานตามนโยบายสาธารณะ ตลอดจนการดำเนินงานตามนโยบายสาธารณะ ส่วน

วรเดช จันทรศร (2540) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ โดยแบ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติออกเป็น 2 ระดับ คือ 1) ระดับมหภาค ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ การแปลงนโยบายออกเป็นแนวทางปฏิบัติ และการให้หน่วยงานผู้ปฏิบัติยอมรับแนวทางปฏิบัติ 2) ระดับจุลภาค ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การระดมพลัง(mobilization) การปฏิบัติ(deliverer implementation) และการสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือต่อเนื่อง(institutionalization or continuation)

จากความหมายของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ หมายถึง การบริหารจัดการการปฏิบัติงานตามแนวทางการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยกระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การแปลความหมายนโยบายสาธารณะให้เข้าใจได้ง่ายและสามารถปฏิบัติได้ การระดมทรัพยากร การวางแผนการปฏิบัติ การจัดองค์การเพื่อปฏิบัติงาน การดำเนินงานปฏิบัติ การตรวจสอบ กำกับ ติดตามและควบคุม ดังนั้น ความสามารถในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ จึงหมายถึง ระดับความสามารถในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติได้ผลสำเร็จ ซึ่งสามารถประเมินได้จากปัจจัยที่ใช้สำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีปริมาณและคุณภาพพอเพียงหรือไม่ กระบวนการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติดำเนินไปอย่างถูกต้องเพียงใด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีถูกนำไปปฏิบัติได้ผลสำเร็จหรือไม่

เนื่องจากแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีเป็นนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น ความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ จึงหมายถึง ระดับความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติได้ผลสำเร็จ ซึ่งสามารถประเมินได้จากปัจจัยที่ใช้สำหรับดำเนินการเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติว่ามีคุณภาพและปริมาณพอเพียงหรือไม่ กระบวนการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติดำเนินไปอย่างถูกต้องเพียงใด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีถูกนำไปปฏิบัติได้ผลสำเร็จหรือไม่

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไปปฏิบัติ ได้แก่ งานวิจัยของ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2540) ซึ่งศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่องการศึกษา รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ณ องค์การบริหารส่วนตำบลชมพู อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขาดประสบการณ์ในการบริหารงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดประสบการณ์ในการบริหารการพัฒนา เพราะเป็นพนักงานที่บรรจุใหม่ ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ทำงาน รายได้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและการให้บริการสาธารณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540) ที่ศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การศึกษารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง ในจังหวัดอุดรธานี และศรีสะเกษ พบว่า ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแสวงหาผลประโยชน์ โดยไม่สนใจว่าการปฏิบัติงานจะถูกต้องตามระเบียบหรือไม่ พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานไม่ถูกต้องตามระเบียบ และเงินงบประมาณไม่เพียงพอกับรายจ่าย สำหรับงานวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ทำการศึกษานี้ปี 2540 จำนวน 3 เรื่อง คือ

- 1) งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการประสานแผนพัฒนาจังหวัด อำเภอ ตำบล และท้องถิ่น ในอนาคต กลุ่มตัวอย่าง

เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดภูเก็ต พิชญ์โลก และปทุมธานี จำนวน 36 คน พบว่า แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ไม่ได้นำไปปฏิบัติ เนื่องจากขาดเงิน งบประมาณสนับสนุน

2) งานวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาจากกลุ่ม ตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 61 แห่ง ทั่วประเทศ ผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงาน ดังนี้ ปัญหาด้านโครงสร้างและระบบงาน ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ปัญหาด้านการบริหารงานคลัง และงบประมาณ ปัญหาด้านการบริหารพัสดุ

3) งานวิจัยเรื่อง แนวทางการตรวจสอบการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแบบมีส่วนร่วม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล 35 แห่ง พบว่า รายได้ไม่สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงาน และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น วิธีการงบประมาณ การบริหารการเงิน การคลัง และการบัญชี ทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้

ส่วนงานวิจัยของ เรวัต สมบัติทอง (2543) เรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดภูเก็ต จำนวน 137 คน พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างเพียงพอ

ส่วนงานวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2540) ได้ศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่อง การศึกษารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล 2 ระยะ โดยระยะแรกทำการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี และชลบุรี และระยะที่ 2 ทำการศึกษารูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล จึงไม่เข้าไปร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ไม่เข้าไปตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ จรัส สุวรรณมาลา (2541) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศักยภาพทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำการศึกษา 4 องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ องค์การบริหารส่วนตำบลธนู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเยี่ยม จังหวัดพิจิตร พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่ศึกษาขาดประสิทธิภาพการจัดเก็บและการหารายได้ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ขาดระบบการควบคุมและตรวจสอบทางการเงินจากองค์กรภายนอกและจากชุมชนที่น่าเชื่อถือได้ ทำให้ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทางด้านการจัดหางบประมาณ การบริหารรายได้ การบริหารรายจ่าย อยู่ในระดับต่ำ

ความมีประสิทธิภาพ

ดันน์ (Dunn. 1994 : 329 , 405) กล่าวว่าประสิทธิภาพเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินนโยบายสาธารณะ นโยบายสาธารณะที่มี ประสิทธิภาพก็คือนโยบายที่สามารถบรรลุผลลัพธ์ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับสูง ดังนั้น ประสิทธิภาพ จึงหมายถึง ระดับการบรรลุผลลัพธ์ของนโยบายที่คาดหวังไว้นั่นเอง ซึ่งเหมือนกับปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529 : 51) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบผลลัพธ์และผลกระทบของนโยบายกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับ ธงชัย สันติวงษ์(2538 : 29) ที่ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำนองเดียวกันกับ ศุภชัย ยาวะประภาส (2540 : 80-81) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย ซึ่งเป็นความหมายที่คล้ายกับ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2539 : 15) ที่ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ไว้ว่า หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ของโครงการ สำหรับ สเตียร์

(Steers. 1977 : 47) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถในการสรรหาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอลล์(Hall. 1991 : 249) ที่ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นความสามารถของการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานขององค์การให้ได้ผลตามเป้าหมาย ส่วน เอทซIONI (Etzioni. 1964 : 8) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า เป็นขนาดของความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความคล้ายกับ ฟอร์ด อาร์มานดีและฮีตัน (Ford , Armandi & Heaton. 1988 : 6) ที่ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่าเป็นความสามารถในการดำเนินงานให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ แมคฟาร์แลนด์ (Mc Farland. 1979 : 438-439) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง สมรรถภาพขององค์การในการดำรงอยู่ได้ ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต

จากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมาข้างต้นพอที่จะสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสามารถในการบรรลุผลลัพธ์ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่เนื่องจาก เป้าหมายในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ การแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบล ดังนั้น ประสิทธิผลในการวิจัยครั้งนี้ จึงหมายถึง ระดับความสามารถในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบล

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ งานวิจัยของ วันนิพนท์ศิริ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาของชุมชนอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวยังไม่บรรลุเป้าหมายหรือยังไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งสาเหตุสำคัญของการไม่มีประสิทธิผล มีอยู่ 2 ประการ คือ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบล 2) งบประมาณไม่เพียงพอ และ 3) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีคุณภาพ (สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. 2539 , 2540 ; สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2540 ; สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2540 , 2541 ; จรัสสุวรรณมาลา. 2541 ; เรวัต สมบัติทอง. 2543 ; ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง. 2540)

ความมีประสิทธิภาพ

ดันน์ (Dunn. 1994 : 329 , 405) กล่าวว่าประสิทธิภาพเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินนโยบายสาธารณะ นโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิภาพก็คือนโยบายสาธารณะที่มีอัตราส่วนระหว่างประสิทธิผลต่อต้นทุนมีค่าสูง จะเห็นว่าประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิผลกับต้นทุน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงหมายถึง ระดับความพยายามที่ต้องใช้ในการบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดไว้นั่นเอง ซึ่งเหมือนกับ ปุริชัยเปี่ยมสมบูรณ์ (2529 : 51 , 352) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์และผลกระทบของนโยบาย โดยทั่วไป การประเมินประสิทธิภาพมี 2 นัย คือ 1) การประเมินอัตราส่วนค่าใช้จ่ายกับผลตอบแทน (cost-benefit ratio) 2) การประเมินอัตราส่วนค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล(cost-effectiveness ratio) และคล้ายกับ โรบินสัน(Robbins. 1993 : 45) และธงชัย สันติวงษ์ (2538 : 29) ที่เห็นว่าประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตที่มีประสิทธิผลต่อปัจจัยการผลิตที่ใช้ สอดคล้องกับ สุภชัย ยาวะประภาส (2540 : 80-81) ที่เห็นว่าประสิทธิภาพเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินนโยบายสาธารณะ โดยให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลผลิตโดยมีต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิตต่ำสุด เช่นเดียวกับทิวาดี เมฆสวรรค์(2539 : 15) ที่เสนอให้ใช้ประสิทธิภาพในการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การตามหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ไว้ว่า หมายถึง

การเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้า(inputs) กับผลผลิต(outputs) สำหรับ รอบบินส์ และเซนโซ (Robbins & Cenzo. 1995 : 4-5) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ ไว้ว่า หมายถึง การกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง โดยใช้ปัจจัยการผลิต(input)น้อยที่สุด ทำนองเดียวกันกับ มอนดี้ ชาร์ปลิน และ พรีเมอซ (Mondy , Sharplin & Premeaux. 1991 : 20) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถในการผลิตให้ได้ผลผลิตที่ปรารถนา โดยใช้พลังงาน เวลา เงิน วัสดุ หรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ น้อยที่สุด เช่นเดียวกับ กูด(Good. 1973 : 195) ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดเป็นผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์ตามความปรารถนา โดยใช้เวลา และความพยายามเพียงเล็กน้อย ส่วนลีลา สีนานุเคราะห์ และอุทัย หิรัญโตจะให้ความหมายของประสิทธิภาพว่าหมายถึงความรวมถึงความพึงพอใจในผลผลิตด้วย โดย ลีลา สีนานุเคราะห์ (2530 : 27) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้ได้ผลงานออกมาสมบูรณ์ที่สุด มีปริมาณและคุณภาพสูง เป็นที่พอใจของผู้ผลิตและผู้ให้บริการ และอุทัย หิรัญโต (2526 : 99-102)กล่าวว่า ประสิทธิภาพในวงราชการแตกต่างจากประสิทธิภาพในวงธุรกิจเอกชน เพราะงานราชการมุ่งหวังที่ผลงานอย่างเดียวและนอกจากนี้งานราชการบางอย่างยังไม่สามารถคิดเป็นตัวเลขได้ ประสิทธิภาพในวงราชการเป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการประกอบการ (input) กับผลที่ได้รับ(output) และหมายความรวมถึงความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและประโยชน์ที่มีต่อสังคมส่วนรวม

จากความหมายของประสิทธิภาพที่กล่าวมาข้างต้น พอที่จะสรุปได้ว่าความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสามารถในการผลิตผลผลิตให้ได้ผลสำเร็จบรรลุผลลัพท์ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตน้อยที่สุด สร้างความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและมีประโยชน์ที่มีต่อสังคมส่วนรวมมากที่สุด จะเห็นว่าประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของการบรรลุผลลัพท์หรือเป้าหมาย กล่าวคือ ถ้าค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของการบรรลุเป้าหมายมีค่าต่ำที่สุด ก็แสดงว่า มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น ประสิทธิภาพในการวิจัยนี้ จึงหมายถึง ระดับความสามารถในการผลิตผลงาน (outputs)ให้ได้ผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรหรือต้นทุนในการผลิตน้อยที่สุด สร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนสูงสุด และมีประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมมากที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้จากการใช้ทรัพยากรหรือต้นทุนในการผลิต ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และประโยชน์ที่มีต่อสังคมตำบลส่วนรวม

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้ 1) ประเทศศรีลังกา (Mendis. 1997) ใช้ตัวชี้วัด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการระดมทรัพยากร(resource mobilization) ให้น้ำหนักความสำคัญ 26% ด้านการเงิน(financial management) ให้น้ำหนักความสำคัญ 19% ด้านการบำรุงปัจจัยพื้นฐาน(facilities maintenance) ให้น้ำหนักความสำคัญ 40% และด้านการอบรมทรัพยากรบุคคล(training) ให้น้ำหนักความสำคัญ 15% 2) ประเทศเกาหลีใต้ (Kim and Huh. 1997) ใช้ตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการทางการคลัง 20 ตัวชี้วัด ด้านสถานะทางการคลัง 15 ตัวชี้วัด และด้านการลงทุน 10 ตัวชี้ 3) ประเทศฟิลิปปินส์ (Sosmena. 1997) จะมีระบบการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Local Government Productivities Measurement) ซึ่งจะพิจารณาถึง ประสิทธิภาพของงบประมาณ การกระจายงบประมาณต่อประชากร และการบริการขั้นพื้นฐาน และ 4) ประเทศไทย (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2541) ใช้ตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลจำนวน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการให้บริการ มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ อัตราส่วนระหว่างพื้นที่สวนสาธารณะและสนามกีฬากับจำนวนประชากร อัตราส่วนระหว่างพื้นที่ถนนทุกประเภทกับพื้นที่เขตเทศบาล อัตราส่วนระหว่างจำนวนนักเรียนชั้น

ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตเทศบาลกับจำนวนเด็กในวัยเรียน(อายุ 7-15ปี) อัตราส่วนระหว่างปริมาณขยะที่จัดเก็บกับปริมาณขยะที่เกิดขึ้นทั้งหมด อัตราส่วนระหว่างปริมาณน้ำเสียที่บำบัดกับปริมาณน้ำเสียทั้งหมด 2) ด้านการจัดเก็บรายได้มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ อัตราส่วนระหว่างทรัพย์สินที่จัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดินและภาษีบำรุงท้องที่ได้อัตราส่วนระหว่างทรัพย์สินที่ต้องเสียภาษีโรงเรือนและที่ดินและภาษีบำรุงท้องที่กับทรัพย์สินทั้งหมด อัตราส่วนระหว่างรายได้จากการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดินและภาษีบำรุงท้องที่กับจำนวนทรัพย์สินที่จัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดินและภาษีบำรุงท้องที่ได้ อัตราส่วนระหว่างรายได้จากภาษีท้องถิ่นกับจำนวนประชากร อัตราส่วนระหว่างรายได้อื่นที่ไม่ใช่ภาษีอากร(ยกเว้นเงินอุดหนุน)กับจำนวนประชากร 3) ด้าน การบริหารการคลัง มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ อัตราส่วนระหว่างรายจ่ายเพื่อการลงทุนเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมากับรายจ่ายทั่วไปเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา อัตราส่วนระหว่างรายจ่ายเพื่อการลงทุนกับรายได้ 5 หมวด อัตราส่วนระหว่างเงินสะสมที่เกิดขึ้นใหม่ในแต่ละปีเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมากับรายจ่ายทั่วไปเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา อัตราส่วนระหว่างเงินที่จ่ายขาดจากเงินสะสมกับยอดเงินสะสม 4) ด้านการบริหารบุคลากร มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ อัตราส่วนระหว่าง รายจ่ายค่าจ้างเงินเดือนกับรายจ่ายประจำ อัตราส่วนระหว่างจำนวนพนักงานและลูกจ้างกับจำนวนประชากร 100 คน อัตราส่วนระหว่างจำนวนพนักงานและลูกจ้างที่ให้บริการงานทะเบียนและบัตรกับจำนวนผู้ที่มารับบริการงานทะเบียนและบัตร 1,000 คน/ปี อัตราส่วนระหว่างนักเรียนสังกัดโรงเรียนเทศบาลกับครูโรงเรียนเทศบาล 5) ด้านประสิทธิภาพการให้บริการ(ต้นทุนต่อหน่วย) มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ อัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายในการให้บริการงานทะเบียนและบัตรกับจำนวนผู้รับบริการงานทะเบียนและบัตร อัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงถนนกับพื้นที่ถนนทั้งหมด อัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บและกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลกับปริมาณขยะและสิ่งปฏิกูลที่จัดเก็บและกำจัดได้ อัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายในการระบายน้ำกับพื้นที่เทศบาล อัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายด้านการศึกษากับจำนวนนักเรียนสังกัดโรงเรียนเทศบาล อัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายในการให้บริการสาธารณสุขกับจำนวนประชากร และ 6) ด้านการจัดเก็บค่าบริการให้ค้ำทุ่น มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ อัตราส่วนระหว่างรายรับจากการจัดเก็บและกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลกับค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บขยะและสิ่งปฏิกูล อัตราส่วนระหว่างรายรับจากการกำจัดน้ำเสียกับค่าใช้จ่ายในการกำจัดน้ำเสีย

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้มแข็ง หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชนระดับตำบล มีความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ด้วยความมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้มแข็งจึงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ของตนเองจนสามารถบรรลุเป้าหมายคือการสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบล ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือความมีประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ 1) ลักษณะขององค์การ (organizational characteristics) เช่น ขนาดขององค์การ ช่วงการบังคับบัญชา วัสดุอุปกรณ์ ความรู้ เป็นต้น 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อมขององค์การ (environmental characteristics) เช่น ความซับซ้อนขององค์การ ความมั่นคงขององค์การ บรรยากาศภายในองค์การ เป็นต้น 3) ลักษณะของบุคลากร (employee characteristics) เช่น ความผูกพันต่อองค์การ ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น และ 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน (managerial policy & practices) เช่น กระบวนการติดต่อสื่อสาร การจัดหาและการใช้ทรัพยากร ภาวะผู้นำ เป็นต้น (Steers. 1977 : 8) นอกจากนี้การที่องค์การจะสามารถ

บรรลุดังเป้าหมายขององค์การได้นั้นจะต้องอาศัยพฤติกรรมการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์การด้วย (Steers. 1977 : 6) ซึ่งการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ตามรูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (An Interactionism model of behavior) นั้น พฤติกรรมของบุคคลจะมีสาเหตุมาจาก จิตลักษณะ ลักษณะของสถานการณ์ จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ (Mechanical interaction) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Organismic interaction) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541 : 105 – 108. ; อ้างอิงจาก Magnusson & Endle. n.d.) และพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาจะมีสาเหตุมาจากลักษณะทางจิตตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาทั้งปัจจัยภายในนอกอื่น ๆ และปัจจัยที่เป็นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยบูรณาการกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การของสเตียร์ รูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม และทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน

1. ปัจจัยด้านองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากขนาดขององค์การเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ดังการศึกษาของสเตียร์ (Steers. 1977 : 8 , 67) พบว่า ขนาดขององค์การเป็นลักษณะขององค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การ การศึกษาของเฮดเพย์ (ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2535 : 63. ; อ้างอิงจาก Headphey. n.d.) พบว่าสถานที่ตั้งและขนาดขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ งานวิจัยของประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2540) พบว่า ขนาดของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทยเป็นตัวแปรที่จำแนกกลุ่มสมาคมที่มีประสิทธิผลมากกับกลุ่มสมาคมที่มีประสิทธิผลน้อยออกจากกัน โดยขนาดของสมาคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสมาคม และงานวิจัยของอำรุง จันทวานิชและคนอื่น ๆ (2527) กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) และ บุญรือน หมั่นทรัพย์ (2538) ก็พบว่าขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความหมายใกล้เคียงกับประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้น ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลน่าจะส่งผลต่อความเข้มแข็งหรือประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่อย่างไรก็ตาม วันนี นนทศิริ (2543 : 89) ได้ทำการศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแล้ว พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างขนาด (ชั้น) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล (การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้ประชาชน กลุ่มหรือองค์กรมีส่วนร่วมในองค์การบริหารส่วนตำบล และความสามารถในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล) ในการวิจัยครั้งนี้ ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลหมายถึงชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้มีการจัดแบ่งตามศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 5 ชั้น คือ ชั้น 1 ชั้น 2 ชั้น 3 ชั้น 4 และชั้น 5

1.2 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้ทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินงบประมาณรายจ่ายซึ่งมารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้มากกว่าจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ได้มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้น้อยกว่า จากการทบทวนงานวิจัย พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ต่ำจะไม่มีงบประมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ต่ำ

จึงไม่มีความเข้มแข็ง (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2540 ; สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2540 ; สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย. 2539 และ 2540 ; จรัส สุวรรณมาลา. 2541 ; สมบูรณ์ สอนประภา. 2537 ; จีระเกียรติ ภูมิสวัสดิ์. 2538 ; สำนักประเมินผล สำนักงานประมาณ. 2540 ; ลำพอง พิลาสมบัติ. 2539 ; นันทภพ เอื้ออารี. 2539 ; พิรุณ เสงี่ยมนท์. 2539) เมื่อเป็นเช่นนี้ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงน่าจะส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่อย่างไรก็ตาม วันนี้ นนทศิริ (2543 : 90 - 91) ได้ทำการศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแล้ว พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างฐานะทางการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล(การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้ประชาชน กลุ่มหรือองค์กรมีส่วนร่วมในองค์การบริหารส่วนตำบล และความสามารถในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล) ในการวิจัยครั้งนี้ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมายถึงรายได้ทุกประเภทที่องค์การบริหารส่วนตำบลรับไว้เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ ซึ่งวัดจากจำนวนเงินรายได้ประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 ความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองระดับรองของรัฐ ซึ่งรัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจการปกครองทั้งทางการเมืองและการบริหารให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง สามารถกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของตนเองภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลาง และมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย สามารถกำหนดนโยบายออกกฎ ข้อบังคับ เพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่น และสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง เมื่อเป็นเช่นนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็ง สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ จะต้องมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ จากการทบทวนงานวิจัยพบว่า อุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเข้มแข็งก็คือ ความไม่เป็นอิสระในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่อันสืบเนื่องมาจากการกำกับดูแลที่เกินขอบเขตของอำเภอ กล่าวคืออำเภอทำการควบคุมบังคับบัญชามากกว่าการให้คำปรึกษาแนะนำ ทำให้โครงการพัฒนาต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2540 ; สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2540 ; สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2540 และ 2541 ; สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย. 2539) ในการวิจัยครั้งนี้ ความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติอย่างเป็นอิสระภายใต้ขอบเขตที่กฎหมาย โดยปราศจากการแทรกแซง ควบคุม และบังคับบัญชาจากอำเภอและจังหวัด อำเภอและจังหวัดเป็นเพียงผู้กำกับดูแลและให้คำแนะนำเท่านั้น ซึ่งวัดจากการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวัดโดยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 สภาพเศรษฐกิจตำบลกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อกิจกรรมทางการเมืองทั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะสภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่าจะทำให้รัฐบาลจัดเก็บรายได้จากภาษีอากรได้มากกว่าสภาพเศรษฐกิจที่ล้าหลัง (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2543 : 116) ซึ่งเงินรายได้ดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายสาธารณะ ดังนั้น สภาพเศรษฐกิจจึงเป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะและการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (Dunn, 1994 : 70 - 71 ; สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2543 : 127 - 138) เมื่อเป็นเช่นนั้น สภาพเศรษฐกิจตำบลจึงเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามกระบวนการนโยบายสาธารณะ จากข้อเท็จจริงปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลที่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจดี เช่น มีโรงงานอุตสาหกรรม มีการซื้อขายที่ดินของหมู่บ้านจัดสรร หรือมีแหล่งท่องเที่ยว ประชาชนจะมีอาชีพและมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวสูง อันจะส่งผลให้รายได้จากการจัดเก็บภาษีอากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงตามไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลก็สามารถที่จะนำเงินรายได้ที่จัดเก็บได้ไปซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในอันที่จะนำไปสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลเต็มที่ ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตชนบททางไกลซึ่งมีสภาพเศรษฐกิจล้าหลัง จะมีรายได้ต่ำ ไม่มีเงินงบประมาณเพียงพอที่จะนำไปปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ (กองราชการส่วนตำบล, 2544) ฉะนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ สภาพเศรษฐกิจตำบลจึง หมายถึง ฐานะทางเศรษฐกิจของประชาชนในตำบล โดยพิจารณาจากรายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากรในตำบล

2.2 สภาพสังคมตำบลกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้สังคมไทยมีความซับซ้อนมากขึ้น และลักษณะเป็นสังคมเปิด(open society) มีปัญหาทางสังคมเกิดขึ้นมากมาย เช่น ปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหายาเสพติด และปัญหาโรคเอดส์ เป็นต้น (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2539 : 98) ประชาชนที่ประสบปัญหาทางสังคมจึงมักรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างพลังในการต่อรองให้รัฐบาลหรือผู้ที่มิหน้าที่รับผิดชอบเข้ามาให้ความช่วยเหลือทางด้านต่าง ๆ เช่น ให้ทรัพยากรสนับสนุน จะเห็นว่าสภาพสังคมมีอิทธิพลต่อกิจกรรมทางการเมืองทั้งทางตรงและทางอ้อม (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2543 : 116) และส่งผลกระทบต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะและการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (Dunn, 1994 : 70 - 71 ; สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2543 : 118 - 127) ดังนั้น สภาพสังคมตำบลจึงเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ของตนเองตามกระบวนการนโยบายสาธารณะ จากข้อเท็จจริงปรากฏว่า องค์การบริหารส่วนตำบลใดที่ประชาชนในตำบลรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมขึ้นมาเพื่อสร้างพลังอำนาจในการต่อรองให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มได้แล้ว การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนั้นก็จะสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้ดีกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่กลุ่มกิจกรรมเลย (กองราชการส่วนตำบล, 2544) ฉะนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ สภาพสังคมตำบลจึงหมายถึง ลักษณะโครงสร้างทางสังคมตำบล โดยพิจารณาจากจำนวนกลุ่มกิจกรรมในตำบล เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น

2.3 การมีส่วนร่วมของประชาชนกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

การมีส่วนร่วมของประชาชนได้นักวิชาการให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น รอม พี ยาแดฟ (เฟื่องฟ้า คณานุรักษ์. 2530 : 11 ; อ้างอิงจาก Yadav. n.d.) ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า หมายถึง การร่วมมือของประชาชนด้วยความตั้งใจและสมัครใจ โดยไม่ถูกบังคับ ซึ่งประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมดัง ต่อไปนี้ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตกลงใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนและโครงการพัฒนา 3) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลแผนและโครงการพัฒนา 4) การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากการพัฒนา สำหรับ เออร์วิน (Erwin. อ้างอิงใน วรางคณา วัณโย. 2540 : 9)กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ และความชำนาญร่วมกับวิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ ยูว์ณีย์ วุฒิเมธี (2526 : 25) ที่ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้ว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อดังประชาชนเอง และ ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2527 : 6) ที่ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทั้งในระดับบุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิ และองค์การอาสาสมัครรูปต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องร่วมกัน ส่วน ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527 : 81) ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า หมายถึง การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการจัดการ และควบคุมการใช้ การกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม จะเห็นว่า การให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (participation) นั้นจะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของการมีส่วนร่วม(บุญชู แก้วส่อง. 2531 : 12 ; อ้างอิงจาก Dougla. n.d.) แต่อย่างไรก็ตาม ได้มี นักวิชาการหลายท่านที่พยายามจำแนกลักษณะพฤติกรรมการมีส่วนร่วม เช่น แวน ดัส เซลดอร์ฟ (Dusseldorp. 1981 : 10-14)ได้เสนอวิธีการจำแนกโดยใช้เกณฑ์ในการจำแนก 9 ประการ คือ ระดับความสมัครใจของการมีส่วนร่วม (degree of voluntariness) วิธีของการมีส่วนร่วม (way of involvement) ความเข้มและความถี่ของการมีส่วนร่วม (intensity and frequency) ระดับของประสิทธิผลในการมีส่วนร่วม (degree of effectiveness) พิสัยของกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วม (range of activities) ระดับขององค์การที่เข้าไปมีส่วนร่วม (organizational level) ผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (participants) และรูปแบบของการวางแผน (style of planning) สำหรับโคเฮน และอัฟฮอฟ (อคิน รัชพัฒน์. 2527 : 101-102. ; อ้างอิงจาก Cohen and Uphoff. n.d.) เสนอวิธีการจำแนกการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนของการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ(decision making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน(implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์(benefits) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล(evaluation) ส่วนบุญชู แก้วส่อง (2531) ได้เสนอวิธีการจำแนกพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาออกเป็น 10 แนวทาง คือ 1) การจำแนกตามขั้นตอนของการมีส่วนร่วม มี 5 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผนโครงการ การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ การมีส่วนร่วมในขั้นรับผลที่เกิดจากโครงการ การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ 2) การจำแนกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม มี 3 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมเทียม (pseudo-participation) การมีส่วนร่วมบางส่วน (partial-participation) การมีส่วนร่วมที่แท้จริง (genuine-participation) 3) การจำแนกตามประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมพิจารณาจากความพยายามที่บุคคลทุ่มเทให้แก่การทำงานในโครงการจน

โครงการนั้นประสบผลสำเร็จ โดยวัดจากการรับรู้ของสังคมอื่น ๆ ในลักษณะของสังคมมิติ (sociometry) ว่า การดำเนินโครงการในแต่ละขั้นตอน มีบุคคลใดบ้างที่ทุ่มเทความพยายามจนการดำเนินโครงการในแต่ละขั้นตอนประสบผลสำเร็จ 4) การจำแนกตามระดับความถี่ของการมีส่วนร่วม ความถี่ของการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบุคคลพิจารณาจากจำนวนครั้งที่บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และระดับชุมชน พิจารณาจากจำนวนของผู้เข้าไปมีส่วนร่วม 5) การจำแนกตามพิสัยของกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วม พิสัยของกิจกรรมพิจารณาจากช่วงของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม กล่าวคือพิจารณาว่าการมีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมมีตลอดช่วงระยะเวลาที่กิจกรรมดำเนินอยู่หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อให้ภาพของการมีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมชัดเจนมากกว่าการพิจารณาเฉพาะความถี่ของการมีส่วนร่วมแต่เพียงอย่างเดียว 6) การจำแนกตามระดับความสมัครใจในการเข้าไปมีส่วนร่วม มี 3 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ การมีส่วนร่วมโดยการถูกชักนำ การมีส่วนร่วมโดยการบังคับ 7) การจำแนกตามระดับขององค์การที่เข้าไปมีส่วนร่วม มี 3 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมในระดับล่างขององค์การ การมีส่วนร่วมในระดับกลางขององค์การ การมีส่วนร่วมในระดับสูงขององค์การ 8) การจำแนกตามประเภทของผู้เข้าไปมีส่วนร่วม ประเภทของผู้เข้าไปมีส่วนร่วมนั้น พิจารณาจากคุณลักษณะของผู้เข้าไปมีส่วนร่วม เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษา ชนชั้นทางสังคม ระดับรายได้ ระยะเวลาอยู่อาศัย ฯลฯ 9) การจำแนกตามรูปแบบของการวางแผน มี 2 ลักษณะ คือ การวางแผนแบบบนลงล่าง (top-down planning) การมีส่วนร่วมจะน้อยอำนาจในการตัดสินใจจะอยู่ที่ชั้นชั้นนำระดับสูง และการวางแผนแบบล่างขึ้นบน (bottom-up planning) การมีส่วนร่วมจะมากเพราะอำนาจในการตัดสินใจจะอยู่ที่ระดับล่าง 10) การจำแนกตามรูปแบบของการมีส่วนร่วม มี 2 รูปแบบ คือ การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมโดยทางอ้อมผ่านผู้แทน

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอที่จะสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การให้ประชาชน ทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิ และองค์การอาสาสมัครรูปต่าง ๆ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องร่วมกัน เช่น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมทำการพัฒนา ร่วมรับผลประโยชน์ เป็นต้น

ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงหมายถึง การให้ประชาชน ทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิ ประชาคม และองค์การอาสาสมัครรูปต่าง ๆ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่ขั้นการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ไปจนถึงขั้นการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้ได้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจและการปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะถ้าประชาชนไม่มีส่วนร่วมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ประชาชนในตำบลไม่สนใจต่อกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ไม่เข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เข้าร่วมเสนอปัญหาในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และไม่ทำการตรวจสอบประเมินผล การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จะทำให้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการของชุมชนระดับตำบล (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2540 ; สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2540 ; สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2540 และ

2541) เพราะ "ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง" (ช่วงศักราช 2539 : 13) การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็งได้ ดังงานวิจัยของ วราภรณ์ วิทย์ (2540: 188-189) พบว่า การจัดทำแผนพัฒนาชุมชนโดยวิธีการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถทำให้มองปัญหาได้รอบด้าน มองปัญหาได้ตรงจุด เพราะประชาชนเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง การแก้ปัญหาจึงทำได้ตรงจุด และพบว่า การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่ร่วมกันจัดทำขึ้นเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าใจถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามแผน ความร่วมมือที่จะตามมาก็มีมาก ทำให้การปฏิบัติตามแผนประสบผลสำเร็จในที่สุด นอกจากนี้ การใช้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน ยังเป็นการตรวจสอบและประเมินผลแผนโดยประชาชนอีกทางหนึ่งด้วย งานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2540) พบว่า โครงการพัฒนาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน เพราะขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน งานวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2540 และ 2541) พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของพิรุณ เสลานนท์ (2539) พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการกระจายอำนาจในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการวิจัยครั้งนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล วัดโดยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยพิจารณาจากปริมาณของการมีส่วนร่วม และความถี่ของการมีส่วนร่วม ดังนี้

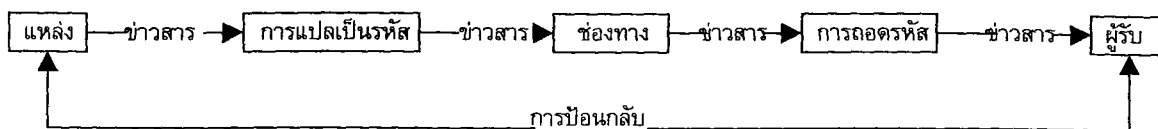
(1) ปริมาณของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ปริมาณของประชาชนหรือกลุ่มกิจกรรมที่เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล

(2) ความถี่ของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ความถี่ของการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล

3. ปัจจัยด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน

3.1 การติดต่อสื่อสารภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

การติดต่อสื่อสาร (communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วยผู้ส่งข่าวสาร ข่าวสาร ช่องทางการส่งข่าวสาร และผู้รับข่าวสาร โดยการติดต่อสื่อสารสามารถแสดงออกได้ในหลายลักษณะ เช่น การพูด การใช้ลักษณะท่าทาง การแต่งกาย หรือการใช้สัญลักษณ์ อื่น ๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจความหมายได้ และสามารถเข้าใจผู้อื่นได้ (Robbins. 1993 : 327 ; นิยะดา ชุมหวงศ์ และนินนาท โอฬารวรวิทย์. ม.ม.ป. : 95) กระบวนการติดต่อสื่อสาร (communication process) เป็นขั้นตอนของการส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ส่งข้อมูลข่าวสารหรือแหล่ง (source) ไปยังผู้รับข้อมูลข่าวสาร(receiver) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมาย(meaning) ซึ่งประกอบด้วย 7 ส่วน ได้แก่ 1) แหล่ง (communication source) 2) การแปลเป็นรหัส (encoding) 3) ข่าวสาร (message) 4) ช่องทาง (channel) 5) การถอดรหัส (decoding) 6) ผู้รับ (receiver) 7) การป้อนกลับ (feedback) ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 รูปแบบของกระบวนการติดต่อสื่อสาร (Robbins. 1993 : 328 – 329)

การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมี 4 แบบ ได้แก่ (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1985 : 397) 1) การติดต่อสื่อสารแบบทางลง(Downward Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่ผู้บังคับบัญชาสื่อสารลงมายังผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น นโยบาย คำสั่ง ระเบียบ การประชุม เป็นต้น 2) การติดต่อสื่อสารแบบทางขึ้น (Upward Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เช่น การเสนอความคิดเห็น การร้องทุกข์ เป็นต้น 3) การติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน (Horizontal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่ผู้ส่งข้อมูลข่าวสารกับผู้รับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับเดียวกัน เช่น การปรึกษาหารือกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น 4) การติดต่อสื่อสารแบบทะแยง (Diagonal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารข้ามแผนกโดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชา

อุปสรรคของการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ (Ivancevich. 1977 : 462 ; Robbins. 1993 : 330 ; กรองแก้ว อยู่สุข. ม.ม.ป. : 169 - 171) 1) โครงสร้างขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่มีการสื่อสารแบบเป็นทางการและมีลำดับชั้นการบังคับบัญชามากเกินไป อาจทำให้ข้อมูลข่าวสารบิดเบือนไป หรือขาดการติดต่อสื่อสาร 2) ความแตกต่างของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ภูมิหลัง ประสบการณ์ ภาษา จะทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนกันระหว่างผู้ส่งข้อมูลข่าวสารกับผู้รับข้อมูลข่าวสาร 3) วิธีการหรือช่องทางการติดต่อสื่อสาร การใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสม อาจทำให้ขาดการติดต่อสื่อสารได้

กลยุทธ์ในการปรับปรุงให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ มีดังนี้ (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 101 – 102. ; อ้างอิงจาก Steers. ; Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1985 : 405) 1) ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารต้องมีความชัดเจนและใช้ภาษาง่าย ๆ เพื่อให้ผู้รับข้อมูลข่าวสารเข้าใจความหมายได้มากที่สุด 2) การเพิ่มวิธีการหรือช่องทางการติดต่อสื่อสาร องค์กรที่มีขนาดใหญ่ควรที่จะใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารหลาย ๆ ช่องทาง เพื่อเพิ่มโอกาสของการรับข้อมูลข่าวสารให้ถูกต้องและทั่วถึง 3) การปฏิบัติซ้ำ การส่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญควรได้รับการย้ำหรือซ้ำ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าได้มีการส่งข้อมูลข่าวสารแล้ว และผู้รับข้อมูลข่าวสารได้เข้าใจความหมายอย่างถูกต้อง 4) การกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร เป็นการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพของข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร 5) การกำหนดเวลาในการติดต่อสื่อสาร จะทำให้การติดต่อสื่อสารมีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

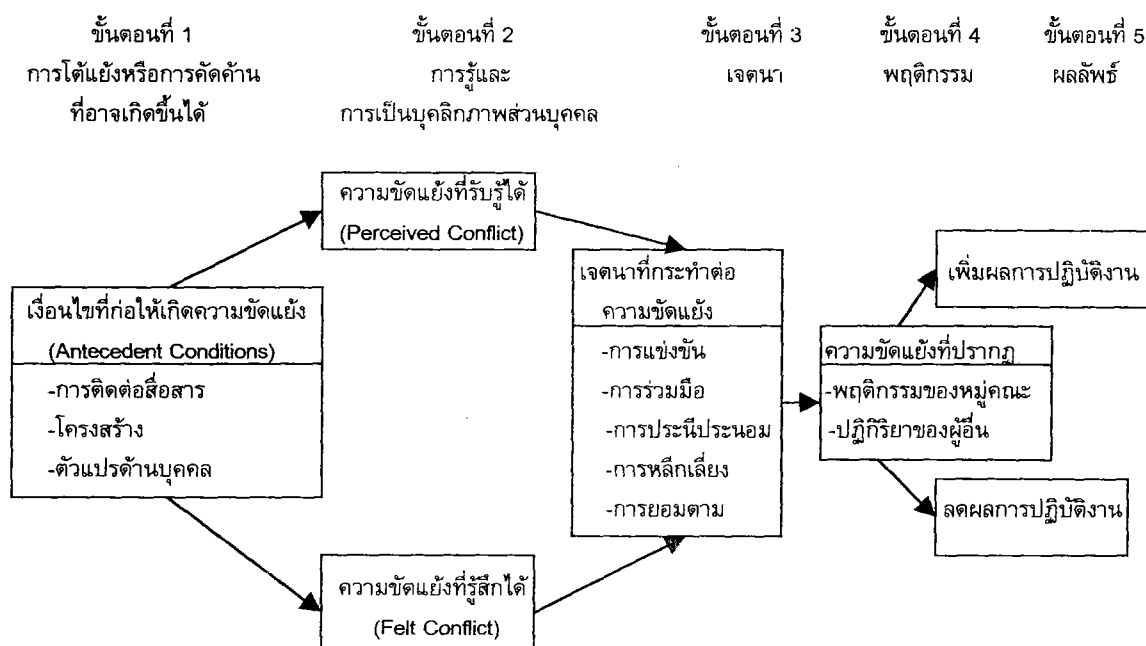
เนื่องจากการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานกิจกรรมของพนักงานในองค์กรให้ไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกันทั่วทั้งองค์กร (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 101) ดังนั้น การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Robbins. 1993 : 327 ; Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1985 : 394) ซึ่งงานวิจัยของ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2540) และงานวิจัยของ กุหลาบ รัตนจักรธรรม (2536) ต่างก็พบว่า การติดต่อสื่อสารส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร สำหรับกรณีองค์กรบริหารส่วนตำบลก็เช่นเดียวกับองค์กรอื่น ๆ กล่าวคือ องค์กรบริหารส่วนตำบลได้มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบลนั้นย่อมมีความเข้มแข็ง เพราะความเข้มแข็งขององค์กรบริหารส่วนตำบลมีความหมายใกล้เคียงกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ระดับการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวัดจากการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพิจารณาจาก ความเหมาะสมของวิธีการหรือช่องทางติดต่อสื่อสาร ความถูกต้องชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร ความเพียงพอ ความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของการติดต่อสื่อสาร

3.2 ความขัดแย้งในผลประโยชน์กับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อฝ่ายหนึ่งรับรู้ว่าฝ่ายอื่นทำการโต้แย้งหรือคัดค้าน (Robbins. 1993 : 445)

กระบวนการความขัดแย้ง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน การโต้แย้งหรือการคัดค้านที่อาจเกิดขึ้น (Potential Opposition or Incompatibility) การรู้และการเป็นบุคลิภาพส่วนบุคคล (Cognition and Personalization) เจตนา (Intention) พฤติกรรม (Behavior) ผลลัพธ์ (Outcomes) ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 กระบวนการความขัดแย้ง (Robbins. 1993 : 448)

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรมี 2 ประเภท ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์กร และความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม (นิยะดา ชูณหวงศ์ และนินนาท โอพาราวาภูมิ. ม.ม.ป. : 136) ซึ่งอาจจะเป็นความขัดแย้งที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์การและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Functional Conflict) หรือเป็นความขัดแย้งที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน (Dysfunctional Conflict) (Robbins. 1993 : 447 ; ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 292 - 294) ก็ได้ ความขัดแย้งที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานส่วนมากมีสาเหตุมาจากการแก่งแย่งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อผลประโยชน์ของตน จนทำให้เกิดปัญหาความไม่ยุติธรรม (กรองแก้ว อยู่สุข. ม.ม.ป. : 189 ; ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 290) เมื่อเป็นเช่นนี้ องค์การใดที่มีความขัดแย้งในผลประโยชน์สูง องค์การนั้นย่อมมีผลการปฏิบัติงานต่ำ ดังงานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540) พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสวงหาประโยชน์โดยไม่สนใจว่าการปฏิบัติงาน

จะถูกต้องตามระเบียบหรือไม่ งานวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2540 และ 2541) และงานวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย (2539) พบว่า การที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความขัดแย้งในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเข้มแข็ง ในการวิจัยครั้งนี้ ความขัดแย้งในผลประโยชน์ หมายถึง การรับรู้ว่าฝ่ายอื่นทำการโต้แย้งหรือคัดค้านในเรื่องการแย่งทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวัดจากการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพิจารณาจากความขัดแย้งในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ความขัดแย้งในการจัดสรรงบประมาณประจำปี และความขัดแย้งในการแบ่งผลประโยชน์อื่น ๆ

4. ปัจจัยด้านบุคคล

4.1 ระดับการศึกษาของบุคลากรกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำ จะมีขีดจำกัดในเรียนรู้กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ (เรวัติ สมบัติทอง. 2543 : 64 – 65 ; กฤษฎา ชุ่มชื่นดี. 2542 ; สะสะแอ มะแซ. 2541 ; นันทภพ เอื้ออารี. 2539 : 137 – 139 ; วาณี หาญสวัสดิ์. 2539 : 59 ; พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย. 2542 : 231 – 233) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำจึงมีศักยภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ในทางตรงข้าม ถ้าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับการศึกษาสูงก็ จะมีความสามารถในการเรียนรู้กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงจึงมีศักยภาพในการทำงานสูง การพัฒนาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลก็จะสามารถกระทำได้ง่าย ระดับการศึกษาของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Pendley. 1985 : 98 ; สุภา ทุจจิตตวิวัฒน์. 2530 : 179 ; ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2527 : 64) หรือความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการวิจัยครั้งนี้ ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิก่อนศึกษาสูงสุดที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับ ได้แก่ ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป

4.2 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเข้มแข็งเท่าที่ควร (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2540 ; เรวัติ สมบัติทอง. 2543 : 64 – 65 ; สำนักประเมินผล สำนักงบประมาณ. 2540) เพราะบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำจะขาดความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน (พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย. 2542 : 231 – 233) ในทางตรงข้าม ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามภารกิจและหน้าที่ได้เป็นอย่างดี (ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง. 2540) จะเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (อำรุง จันทวานิช. 2527 : 91 ; O'Neal. 1987 : 320) หรือความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการวิจัยครั้งนี้ ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลดำรงตำแหน่งในภาคราชการหรือภาคเอกชน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือดำรงตำแหน่งใน องค์การภาคเอกชน

4.3 ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2540 ; สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2540 ; สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท. 2540 , 2541 ; สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย. 2539 , 2540 ; เรวดี สมบัติทอง. 2543 : 64 - 65 ; จรัส สุวรรณมาลา. 2541 ; สมบูรณ์ สอนประภา. 2537 ; เชษฐา โฆสิกรัตน์. 2539 : บทคัดย่อ ; สำนักประเมินผล สำนักงบประมาณ. 2540 : บทคัดย่อ ; ลำพอง พิลาสสมบัติ. 2539 : 61 ; นันทภพ เอื้ออารี. 2539 : 137 - 139 ; จิระเกียรติ ภูมิสวัสดิ์. 2539 : 120 ; วาณี หาญสวัสดิ์. 2539 : 59 ; พงศ์สณฑ์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย. 2542 : 231 - 233) เพราะทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องไม่ทราบถึงสถานภาพและบทบาทของตนเอง ความรู้ความเข้าใจเป็นปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือการมีประสิทธิผลของบุคคลในองค์การ (Ivancevich & Matteson. อ้างอิงใน ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 12) ตามทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการกระทำระหว่างกันด้วยสัญลักษณ์ (Symbolic Interaction Theory) นั้น การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสถานภาพ (Status) และบทบาท (Role) ของตนเองย่อมทำให้บุคคลสามารถดำเนินการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะทราบว่าตนเองมีสถานภาพและบทบาทอย่างไร ในทางตรงกันข้าม ถ้าเมื่อใดก็ตามที่บุคคลไม่ทราบว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไรแล้ว ก็ย่อมนำมาซึ่งปัญหา ดังนั้น บุคคลจะต้องสวมบทบาท ให้ดี ไม่สับสนในบทบาทของตนเอง (Role confusion) และไม่ละเมิดบทบาทอันชอบของตนเอง (Role violation) มิเช่นนั้นแล้วก็จะทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จากที่กล่าวมาข้างต้นพอที่จะสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลจะทราบถึงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองสามารถสวมบทบาทของตนเองได้เป็นอย่างดี ไม่สับสนในบทบาทของตนเอง และไม่ละเมิดบทบาทอันชอบของตนเอง จะเป็นบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการมีประสิทธิผลขององค์การต่อไป จะเห็นว่าความรู้เป็นปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของกลุ่ม และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของกลุ่มทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 12. ; อ้างอิงจาก Ivancevich & Matteson. n.d.) ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการวิจัยนี้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บรายได้ การจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย การพัสดุ และการเงินบัญชี

5. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน

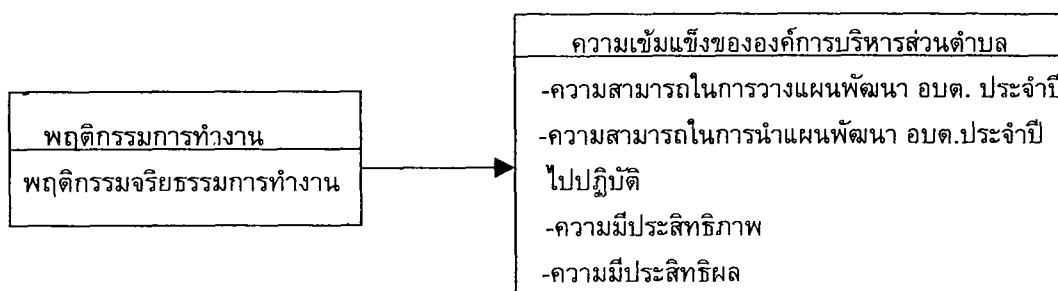
5.1 พฤติกรรมการทำงานกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบ

ความต้องการของประชาชนในตำบล ตลอดจนพัฒนาตำบลทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ดังนั้น บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในตำบล จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540) เรื่อง การศึกษารูปแบบและแนวทางเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง ในเขตจังหวัดอุดรธานี และ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า สาเหตุที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเข้มแข็ง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยขาดการเอาใจใส่ในการทำงาน ไม่ทำงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ทำงานโดยไม่สนใจว่าจะปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือไม่ ไม่มีความเป็นประชาธิปไตย ทำงานโดยยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ทำให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน ไม่มีความเสียสละและไม่มีความซื่อสัตย์ทำการทุจริตเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ทำให้ไม่มีความสามัคคีในการทำงาน เพราะเกิดความขัดแย้งในผลประโยชน์ งานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2540) เรื่อง การศึกษารูปแบบและแนวทางการส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลชมพูนุ อำเภอสาร์ภักดิ์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลชมพูนุไม่มีความเข้มแข็งเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชมพูนุไม่มีความเป็นประชาธิปไตย ไม่ยอมเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน และทำการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ งานวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2540 , 2541) เรื่อง การศึกษารูปแบบและแนวทางเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 ฉบับ โดยฉบับหนึ่งทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดสุพรรณบุรีและชลบุรี และอีกฉบับหนึ่งศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ราชบุรี ลพบุรี สุพรรณบุรี และชลบุรี พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีความเข้มแข็งเท่าที่ควร เพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเป็นประชาธิปไตยตัดสินใจดำเนินการทุกอย่างด้วยตนเอง ไม่ฟังความคิดเห็นของประชาชน และไม่ยอมเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน ขาดความสามัคคีในการทำงาน เพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสวงหาผลประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบลและจัดสรรผลประโยชน์ไม่ลงตัว อีกงานวิจัยหนึ่งของสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2540) ซึ่งเป็นงานวิจัยระยะที่สอง เรื่อง การศึกษารูปแบบและแนวทางเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้วางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตรงกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน และช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น งานวิจัยของ วันนี นนท์ศิริ (2543) เรื่อง การศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า การทำงานด้วยความสามัคคีเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล งานวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่ทุ่มเทขาดความเอาใจใส่ในการทำงานและทำงานไม่ถูกต้องตามระเบียบ นอกจากนี้ยังไม่

ความสามัคคีในการทำงานเพราะแสวงหาผลประโยชน์จากการจัดซื้อจัดจ้างจนมีความขัดแย้งเกิดขึ้น อีกงานวิจัยหนึ่งของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2543) เรื่อง แนวทางการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแบบมีส่วนร่วม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 35 แห่ง พบว่า สาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีประสิทธิภาพ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเสียสละ แสวงหาผลประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำการทุจริตขาดความซื่อสัตย์สุจริต จัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายและจัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้องตามระเบียบ และมีความขัดแย้งในผลประโยชน์ทำให้ขาดความสามัคคีในการทำงาน ขาดความเป็นประชาธิปไตย ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มกิจกรรม และประชาคมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้ดีเท่าที่ควร งานวิจัยของดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง (2540) เรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเสียสละ ความเป็นประชาธิปไตย และมีความตั้งใจในการทำงาน จะทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพมากกว่า สามารถวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน สามารถปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ ได้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่ทางราชการกำหนด ทั้งการจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย การพัสดุ การจัดทำบัญชี และการลงทะเบียนต่าง ๆ งานวิจัยของจรัส สุวรรณมาลา (2539) เรื่อง สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกสู่อนาคต โดยทำการศึกษา 15 ตำบลใน 5 จังหวัดทั่วทุกภาคของประเทศไทย พบว่า บุคลากรของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแบบกึ่งวิชาชีพ “paraprofessional” ซึ่งประกอบด้วยบุคคลในตำบลทั้งสิ้น มีความสามัคคีร่วมกันทำงานเป็นทีม และมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ งานวิจัยของสมบุญ สอนประภา (2537) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภา ตำบล : ศึกษาเฉพาะจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกในความรับผิดชอบในการทำงาน และการขาดความเสียสละ ทำให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบลไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร นอกจากนี้งานวิจัยของพิรุณ เสลานนท์ (2539) เรื่อง การกระจายอำนาจ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการกระจายอำนาจในรูปองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะทำให้การกระจายอำนาจในรูปองค์การบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็ง หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในตำบล ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน ประกอบด้วย ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเป็นประชาธิปไตย และความสามัคคี ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็ง

5.2 พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน

พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

5.2.1 พฤติกรรมการทำงานด้านความเสียสละ

ความเสียสละได้มีผู้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันไว้หลายคน เช่น เทอร์เนอร์ (Turner, 1948 : 502 - 516) ให้ความหมายของ ความเสียสละ ไว้ว่า หมายถึง ผลรวมของความไวของบุคคลต่อความต้องการของผู้อื่น ผู้ที่มีความเสียสละจะมีความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น หรือสนองความต้องการของผู้อื่น โดยการปันทรัพย์สินหรือสิ่งของ การกระทำที่ผู้อื่นมีความพึงพอใจ ดาเลย์ และแลทาเนย์ (Darley & Latane, 1963 : 377 - 383) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงว่าบุคคลมีความตระหนักและให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้ผู้อื่นได้ในสิ่งที่เขาต้องการ ทั้งด้านทรัพย์สิน สิ่งของ แรงกาย การพูด การกระทำ รวมถึงความสามารถทุก ๆ ด้านที่สามารถช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่คำนึงถึงความสุขและความทุกข์ของตัวเองในอันที่จะเกิดจากการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น อารอนฟรีด (Aronfreed, 1965 : 2 - 3) ให้ความหมายของ ความเสียสละ ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ช่วยเหลือผู้อื่นตามความสามารถที่ตนจะช่วยเหลือได้ โดยเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความมีน้ำใจ ความเห็นใจ การให้กำลังใจ และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น เบอร์กอวิทซ์ (Berkowitz, 1964 : 3) ให้ความหมายของ ความเสียสละ ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นทั้งรายบุคคลและกลุ่ม โดยไม่หวังผลตอบแทน เลมโบ (Lembo, 1967 : 70 - 73) มีความเห็นว่า ความเสียสละ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงความต้องการและความเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทั้งที่เป็นบุคคลและส่วนรวม กรองแก้ว สานุนี (2529 : 21) ได้ให้ความหมายของความเสียสละ ไว้ว่า หมายถึง ความคิดและความรู้สึกที่มีแนวโน้มที่จะแสดงออกในการสละหรือให้ผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่นหรือสังคม วัชรพร จับเกต (2534 : 16) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกโดยการให้สิ่งที่ตนยังต้องรักษาไว้ไปช่วยเหลือหรือทำประโยชน์เพื่อเห็นแก่ความสุขของบุคคลอื่นหรือสังคม กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2528 : 161 - 166) ให้ความหมายของ ความเสียสละ ไว้ว่า หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงไมตรีจิต ความมีน้ำใจโอบอ้อมอารีต่อผู้อื่น ช่วยเหลือเจือจานแก่บุคคลที่สมควรให้ เพื่อให้เขาได้รับความสะดวก มีความพอใจ การให้ การบริจาค การยอมเสียสิทธิหรือสละสิ่งที่เราควรได้รับ หรือมีอยู่ให้แก่ผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทนเพื่อตนเอง กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (2524 : 125 - 129) ให้ความหมายของ ความเสียสละ ไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลมีใจรู้จักแบ่งปันสิ่งของของตนให้แก่คนที่ควรให้ สุทธิชัย เดชสุวรรณนิธิ (2537 : 26) ให้

ความหมายของ ความเสียสละ ไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกโดยการให้ปันสิ่งที่เป็นประโยชน์ส่วนตน ที่ต้องรักษาไว้ไปช่วยเหลือเกื้อกูลหรือทำประโยชน์เพื่อเห็นแก่ความสุขของบุคคลอื่นและความสงบเรียบร้อย ของของสังคม วารินทร์ ม่วงสุวรรณ (2517 : 8) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง ความรู้สึกอย่างหนึ่งภายใน ตัวบุคคลที่ไวต่อความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อได้พบเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกดังกล่าว บุคคลจะ แสดงพฤติกรรมในทางที่ดี โดยการสละทรัพย์ สิ่งของ กำลังกาย เวลา หรือความสุขส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือ ผู้อื่นให้ได้รับความสุขและพ้นจากความลำบาก หรือได้รับในสิ่งที่เขาต้องการ และสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2528 : 8) ให้ความหมายของ พฤติกรรมความเสียสละ ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขทั้งกาย และใจ อยากให้ความช่วยเหลือทั้งด้านสิ่งของ การกระทำและคำพูด อยากให้ความรัก ความอบอุ่น ช่วยเหลือ ผู้อื่นเมื่อมีโอกาสที่จะช่วยได้ ไม่ละเลยหรือดูดาเมื่อเห็นผู้อื่นตกทุกข์ ยินดีเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับโดยไม่หวัง ผลตอบแทน มีการให้อภัย มีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ตัว มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไม่เบียดเบียนผู้อื่นด้วยกาย วาจา และใจ

สำหรับลักษณะพฤติกรรมความเสียสละ นั้น สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2528 : 8) และ บรรทม มณีโชติ(2530 : 25 - 26) ได้แบ่งลักษณะพฤติกรรมความเสียสละ ออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การให้ปัน เช่น การช่วยเหลือหรือให้ผู้อื่นในด้านทรัพย์ สิ่งของความรู้ และแรงงาน 2) การเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน เช่น การอุทิศตนทำงานเพื่อสังคม และส่วนรวม 3) ความมีน้ำใจ เช่น การมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ในด้านการพูด และให้กำลังใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา และแสดงความเห็นใจผู้อื่น 4) การไม่เอาเปรียบผู้อื่น เช่น การสละทรัพย์ สิ่งของ และแรงงานของตนเท่ากับหรือมากกว่าผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ กรมวิชาการ กระทรวง ศึกษาธิการ (2528 : 161 - 166) และอัศวิน นันทะแสง (2542 : 14) ที่แบ่งลักษณะพฤติกรรมความเสียสละ ออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การให้ทางกาย เช่น ช่วยเหลือผู้อื่นทำ ธุระการงานที่ไม่มีมิโทษ ไม่นิ่งดูดาช่วยเหลือ งานสาธารณะประโยชน์ 2) การให้ทางวาจา เช่น ช่วยเหลือให้คำแนะนำทั้งทางโลกและทางธรรม ช่วยเจรจา เอาเป็นธุระให้สำเร็จประโยชน์ 3) การให้ทางสติปัญญา เช่น ช่วยแสดงความเห็นอย่างตรงไปตรงมา ช่วย แก้ไขปัญหาและความเดือดร้อนของผู้อื่น ช่วยคิดหาแนวทางที่ถูกที่ชอบ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้อื่นตาม กำลังสติปัญญา 4) การให้ด้วยกำลังทรัพย์ เช่น แบ่งปันเครื่องอุปโภคบริโภคให้แก่ผู้ที่สมควรให้ แบ่งปันเงิน ทองให้แก่ผู้ที่สมควรให้ สละทรัพย์เพื่อสาธารณะกุศล 5) การให้ทางใจ เช่น ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข ไม่ อาฆาตจองเวร ให้อภัยในความผิดของผู้อื่นเมื่อเปลี่ยงพล้ำ ไม่นึกสมน้ำหน้าผู้อื่น ไม่โลภอยากได้ของผู้อื่น มาเป็นของตนเอง สำหรับสุทธิชัย เดชสุวรรณนิธิ (2537 : 25 - 26) แบ่งลักษณะพฤติกรรมความเสียสละ ออกเป็น 8 ด้าน คือ 1) การสละทรัพย์สิ่งของช่วยเหลือผู้ที่ขาดแคลน 2) การสละแรงงานช่วยทำประโยชน์ให้ แก่สังคม 3) การสละสิทธิ์หรือความสุขสบายที่ควรได้รับเพื่อช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอกว่า 4) การสละเวลาเพื่อ แสดงความปรารถนาดีต่อผู้อื่น 5) การทำบุญส่งเสริมศาสนาที่ตนนับถือ 6) การช่วยเหลือชีวิตผู้อื่น 7) การบริจาคอวัยวะ หลังจากสิ้นชีวิตแล้ว และ 8) การสละชีวิตเพื่อประเทศชาติบ้านเมือง

จากความหมายและลักษณะของความเสียสละที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเสียสละ หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความปรารถนาดีและความเต็มใจช่วยเหลือให้ผู้อื่นมีความสุขพึงพอใจ หรือสนองความต้องการของผู้อื่นด้วยการให้ปันสิ่งที่ตนมีอยู่ โดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ ช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย การให้ปัน การเห็นแก่ส่วนรวม ความปรารถนาดี ความมีน้ำใจ และการไม่ เอาเปรียบผู้อื่น ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานด้านความเสียสละของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจึง หมายถึงพฤติกรรม การทำงานที่แสดงถึงความปรารถนาดีและความเต็มใจช่วยเหลือให้ผู้อื่นมีความสุขพึงพอใจ หรือสนองความต้องการของผู้อื่นด้วยการให้ปันสิ่งที่ตนมีอยู่ โดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วย

เหลือผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย การให้ปัน การเห็นแก่ส่วนรวม ความปรารถนาดี ความมีน้ำใจ และการไม่เอาเปรียบผู้อื่น

5.2.2 พฤติกรรมการทำงานด้านความซื่อสัตย์

ความซื่อสัตย์ ได้มีผู้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันไว้หลายคน เช่น พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2531 : 182) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า หมายถึง ประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง สอดคล้องกับหน่วยศึกษานิเทศน์ กรมสามัญศึกษา (2525 : 129 – 131) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติอย่างเหมาะสม และตรงความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น และเช่นเดียวกับวรวรรณนี้ ราชสงฆ์ (2541 : 36) ที่ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า หมายถึง การประพฤติอย่างเหมาะสม และตรงความเป็นจริง

สำหรับลักษณะพฤติกรรมความซื่อสัตย์ นั้น กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2523 : 147 - 148) ได้แบ่งลักษณะพฤติกรรมความซื่อสัตย์ ออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หมายถึง การมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี การมีความละเอียดเกรงกลัวต่อการกระทำผิด การไม่พูดลับปรับหลอกลวง การไม่คิดโลภในของของผู้อื่น ไม่คล้อยตามพวกที่ลากหรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย มั่นคงต่อการทำความดีของตน ไม่คดโกง มีความตั้งใจทำจริง ประพฤติตรงตามที่พูดและคิด 2) ความซื่อสัตย์ต่อบุคคล หมายถึง มีความจริงใจต่อผู้อื่น ไม่ชักชวนผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตน เตือนสติแนะนำในสิ่งที่ประโยชน์ ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยากลั่นแกล้ง ไม่ถือเอาของของผู้อื่นมาเป็นของตนโดยการลักขโมย ฉ้อโกง ไม่ละเมิดของรักของผู้อื่น ยอมรับผิดชอบหากตนเป็นผู้กระทำผิดต่อผู้อื่น ไม่ผิดนัด รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่หยิบยืมของใช้ของผู้อื่นไปโดยไม่ได้รับอนุญาต มีความประพฤติดีทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น 3) ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนทำ หรือได้รับมอบหมายและทำให้ดีที่สุด ไม่ทอดทิ้งหน้าที่ ไม่ทุจริตคดโกง ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตน รักษาระเบียบกฎเกณฑ์ ตรงต่อเวลา ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ประโยชน์ส่วนตน 4) ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ สังคมและประเทศชาติ หมายถึง การรักษาคำมั่นสัญญาไม่คิดประทุษร้ายต่อหมู่คณะ รักษาความสามัคคี ไม่นำความลับของหมู่คณะไปเปิดเผย ไม่เป็นต้นเหตุให้คนภายนอกมาทำลายหมู่คณะ ไม่คิดทรยศทำลายสถาบันหลักของชาติ ไม่ร่วมมือกันทำงานที่ผิดกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับ ทำตัวเป็นพลเมืองดี ดูแลรักษาสาธารณสมบัติ สำหรับศึกษานิเทศน์ กรมสามัญศึกษา (2525 : 129 – 131) ได้ทำการวิเคราะห์โครงสร้างของความซื่อสัตย์ ปรากฏว่าพฤติกรรมความซื่อสัตย์ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ได้แก่ ไม่พูดลับปรับกลับกลอก ไม่คล้อยตามพวกที่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย มั่นคงต่อการทำความดีของตนเอง ไม่คดโกงมีความตั้งใจจริง ประพฤติตรงตามที่พูดและคิด 2) ความซื่อสัตย์ต่อบุคคล ได้แก่ ประพฤติตรงไปตรงมาไม่คิดคดต่อผู้อื่น ไม่ชักชวนไปในทางเสื่อมเสีย ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตน ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้ง 3) ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน ได้แก่ ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ทำประโยชน์ส่วนตัว ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัว 4) ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและสังคม ได้แก่ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือเอาดีเข้าตน ไม่ร่วมมือกันทำงานที่ผิดกฎหมาย หรือผิดระเบียบข้อบังคับของสังคมหรือหมู่คณะ ส่วนวรวรรณนี้ ราชสงฆ์ (2541 : 36) แบ่งลักษณะพฤติกรรมความซื่อสัตย์ ออกเป็น 9 ด้าน คือ ไม่ลอกงานเพื่อน ยอมรับผิดชอบจากการกระทำของตน ไม่พูดปด ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่ลักขโมยตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ไม่ชักชวนผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย และรักษาคำมั่นสัญญา

จากความหมายและลักษณะของความซื่อสัตย์ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า

ความซื่อสัตย์ หมายถึง การกระทำที่เหมาะสมอย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริงทั้งกาย วาจา และใจ ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานด้านความซื่อสัตย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจึง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมอย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริงทั้งกาย วาจา และใจ ซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ความซื่อสัตย์ต่องาน และความซื่อสัตย์ต่อสังคมและหมู่คณะ

5.2.3 พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน เช่น ฟลิปโป (Flippo, 1966 : 122) ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบ ไว้ว่า หมายถึง ความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชาวาล แพร่ดกุล (2514 : 33) และวัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์ (2527 : 5) ที่ให้ความหมาย ความรับผิดชอบ ไว้ว่า หมายถึง ความสนใจและความตั้งใจที่จะทำงานและติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย โดยแสดงออกในรูปการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับงานมา เช่นเดียวกับละเมียด ลิ้มอักษร (2517 : 8) ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบ ไว้ว่า หมายถึง การทำงานด้วยความตั้งใจจริง และขยันขันแข็งเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ถือความชอบใจหรืออารมณ์เป็นใหญ่ ใช้ความบากบั่น พยายามแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ความรับผิดชอบจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการทำงาน เหมือนกับนิภา วิจิตรศิริ (2525 : 7 – 8) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสนใจและความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายามและละเอียดรอบคอบ เพื่อบรรลุเป้าหมาย รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนเอง ยอมรับการกระทำของตน ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย มีความพยายามปรับปรุงการทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น สำหรับดวงจันทร์ หนูทอง (2533 : 36) ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบ ไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติต่อหน้าที่การงานและต่อชุมชนด้วยความเต็มใจ โดยจะสังเกตได้จากการเอาใจใส่ในการทำงาน ความเพียรพยายาม การยอมรับผลการกระทำของตนเอง การปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น การช่วยรักษา ทรัพย์สินของส่วนรวม ส่วนอนุวัติ ถูณแก้ว(2538 : 51) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การทำตาม หน้าที่การทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย การทำตามที่ตนได้พูดหรือได้ให้คำมั่นสัญญาไว้ และยอมรับในสิ่งที่ตนเองได้พูดหรือได้กระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกครั้ง ส่วนจรรยา สุวรรณทัต และดวงเดือน พันธุมนาวิน (2521 : 24) กล่าวว่า ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกรับผิดชอบจึงเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองดี ที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

สำหรับลักษณะพฤติกรรมความรับผิดชอบ นั้น แคทเทล (อภิสิริธ วิชา, 2517 : 6 – 27. ; อ้างอิงจาก Cattell, n.d.) ได้แบ่งลักษณะพฤติกรรมความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การตรงต่อเวลา ความพยายามทำงานให้สำเร็จ การติดตามผลงานของตน การยอมรับความผิดพลาด การรักษาชื่อเสียงของตนเอง การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ รักษาคำพูด ตั้งใจทำงาน พิถีพิถัน ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความอดทนอดกลั้น ไม่ชอบคนโลเล พยายามทำงานให้ดี มีการวางแผนการทำงาน รู้จักตั้งจุดหมายในการทำงาน คิดถึงเรื่องงานที่ทำตลอดเวลา กระตือรือร้น ใฝ่หาความรู้ เห็นความสำคัญของงาน เต็มใจทำงาน มีความขยันขันแข็ง มีความเสมอต้นเสมอปลาย ทำงานเพื่องาน เชื้อมั่นในตนเอง ชอบแสดงความคิดเห็น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเคร่งครัด กล้าเสี่ยงต่อการทำงาน ใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ ยึดถือกฎเกณฑ์ ประหยัด มีความคิดริเริ่ม ใ่วางใจได้ ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่อย่างเคร่งครัด เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ มีวินัยในตนเอง ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้มีผลดีต่อตนเองและสังคม สำหรับหน่วยงานเทศบาล กระทรวงศึกษาธิการ

(2529 : 3) ได้แบ่งลักษณะ พฤติกรรมความรับผิดชอบ ออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง ได้แก่ การตรงต่อเวลา การรู้จักหน้าที่ของตนเอง การรู้จักคุ้มครองตนเอง การรู้จักควบคุมความประพฤติของตนเอง และการรู้จักรักษา สุขภาพอนามัย 2) ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา การรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา การรักษาความสะอาดของสถานศึกษา การไม่ทะเลาะวิวาทกับสถานศึกษาอื่น การเต็มใจช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา และการคอยตักเตือนเพื่อนไม่ให้หลงผิด 3) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ การตั้งใจช่วยเหลืองานบ้าน การรู้จักปฏิบัติตนเพื่อความสุขและชื่อเสียงของครอบครัว 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคม การรักษาสาธารณะสมบัติของสังคม การช่วยคิดและแก้ไขปัญหาของสังคม และการช่วยสอดส่องพฤติกรรมของบุคคลที่จะเป็นภัยต่อสังคม ส่วนเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539 : 83 – 95) กล่าวว่า คนที่มีความรับผิดชอบจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ 1) ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด และสุดกำลังความสามารถ ไม่ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคมากน้อยเพียงใด 2) ทำงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดโดยไม่มีการควบคุม 3) กล้ารับในส่วนที่เป็นความผิดของตน 4) เอาใจจริงเอาใจและขยันขันแข็ง 5) ไม่ทิ้งงานไปกลางคัน ถึงแม้จะเป็นงานที่ตนเองไม่ชอบ 6) ไม่ผัดวันประกันพรุ่งหรือทิ้งปัญหาไว้ 7) ไม่โทษผู้อื่นหากงานนั้นไม่เสร็จ หรือเกิดความเสียหาย 8) ตรงต่อเวลาในการทำงานหรือนัดหมาย นอกจากนี้สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2541) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ พบว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบมี 4 ด้าน คือ 1) ความมีวินัยในตนเอง ได้แก่ ความตรงต่อเวลา การรักษาคำพูด การมีเหตุผล ความซื่อสัตย์ 2) ความกระตือรือร้น ได้แก่ การทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย การไม่ผัดวันประกันพรุ่ง การเอาใจใส่และตั้งใจในการทำงาน การทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ทันที 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง ได้แก่ การพร้อมที่จะทำในสิ่งที่ตนเห็นว่าถูกต้อง การกล้าเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ การมีจิตใจมั่นคง การไม่เชื่อใครง่าย ๆ การไม่ยอมแพ้หรือท้อถอยต่อปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ 4) ความขยันหมั่นเพียรอดทน อดกลั้น ได้แก่ ความอดทนอดกลั้น ความเพียรพยายาม ฝ่าฟันความรู้ รักความก้าวหน้า

จากความหมายและลักษณะของความรับผิดชอบที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความสนใจและความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความพยายามและขยันหมั่นเพียร และติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจึง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงความสนใจและความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความพยายามและขยันหมั่นเพียร และติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ซึ่งประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และความรับผิดชอบต่อชุมชนหรือประชาชนในตำบล

5.2.4 พฤติกรรมการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตย

ประชาธิปไตย ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน เช่น ลาสกี (Laski. 1967 : 84) ให้ความหมายของประชาธิปไตยไว้ 3 ลักษณะ คือ 1) ประชาธิปไตยทางด้านการเมืองการปกครอง (Political Democracy) หมายถึง รูปแบบของรัฐบาล ระบอบการปกครอง การกำหนดให้มีรัฐธรรมนูญ รัฐสภา ตลอดจนการจัดตั้งองค์กรต่าง ๆ ตามปรัชญาของประชาธิปไตย 2) ประชาธิปไตยทางด้านเศรษฐกิจ(Economic Democracy) หมายถึง ระบบเศรษฐกิจในสังคมแบบเสรีนิยม คุ้มครองสิทธิและแรงงาน เคารพสิทธิปัญญาของบุคคล ประกันประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ การสร้างพลังต่อรองในทางเศรษฐกิจและแรงงาน

การกระจายรายได้อย่างเป็นธรรมในสังคม ลดความเหลื่อมล้ำในทางเศรษฐกิจ 3) บุคลิกภาพประชาธิปไตย (Democratic Personality) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สืบเนื่องมาจากวิถีการดำเนินชีวิตแบบประชาธิปไตยในสังคม เช่นการเคารพสิทธิของผู้อื่น การมีวินัยต่อตนเองและสังคม การรับผิดชอบในหน้าที่ ตลอดจนการใช้สิทธิของตนอย่างสมบูรณ์ภายในขอบเขตของกฎหมายและกติกาสังคม และการรู้จักวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับ กระมล ทองธรรมชาติ (2520 : 32) สาโรช บัวศรี (2520 : 66 - 68) เขาวรัตน์ คันศยะวิชัย (2526 : 29 - 30) และวาสนา รอดเชียง (2540 : 34) ที่กล่าวว่า ความหมายของประชาธิปไตย มี 3 ลักษณะ คือ 1) ประชาธิปไตยในฐานะที่เป็นอุดมการณ์ จะหมายถึง การมีความศรัทธาและความเชื่อมั่นในสติปัญญา เหตุผลและความสามารถของบุคคล บุคคลมีอิสรภาพและเสรีภาพสามารถกระทำการต่าง ๆ ได้ตามความสมัครใจราบเท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ยอมรับและปฏิบัติตามขอบเขตของกฎหมาย และบุคคลมีความเสมอภาคทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม 2) ประชาธิปไตยในฐานะที่เป็นระบอบการเมืองการปกครอง จะหมายถึง ระบอบการเมืองการปกครองที่อำนาจสูงสุดมาจากประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค รัฐบาลเป็นเพียงผู้รับมอบอำนาจให้ทำหน้าที่ปกครองแทนประชาชน 3) ประชาธิปไตยในฐานะที่เป็นวิถีชีวิต จะหมายถึง การดำเนินชีวิต การประพฤติปฏิบัติของคนที่อยู่ร่วมกันในสังคม ด้วยความเคารพทั้งกายและวาจา ไม่ก้าวล่วงสิทธิของผู้อื่น มีวินัยในตนเองและต่อสังคม เคารพกฎเกณฑ์ของสังคม ร่วมกันรับผิดชอบและทำประโยชน์เพื่อความผาสุกของส่วนรวม ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาทั้งหมด ใช้สิทธิของตนเองอย่างสมบูรณ์ภายในขอบเขตของกฎหมายและกติกาสังคม รู้จักวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล

สำหรับลักษณะพฤติกรรมความเป็นประชาธิปไตย นั้น ดาห์ล (สมบัติ วงศ์ศรีรัตน์. 2520 : 114. ; อ้างอิงจาก Dahll. n.d.) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเป็นประชาธิปไตย ประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) มีความเชื่อในคุณค่าและเกียรติภูมิของตนเอง 2) มีความเชื่อในคุณค่าและเกียรติภูมิของผู้อื่น 3) มีความเชื่อในความเป็นตัวของตนเอง พยายามทำตัวออกห่างจากผู้มีอำนาจ ไม่มุ่งที่จะครอบงำใครหรือยอมให้ใครครอบงำ 4) มีความเปิดเผยยอมรับความแตกต่างในชุมชน 5) ไม่ผูกพันอยู่กับความเชื่ออย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว มีความโน้มเอียงที่จะแบ่งปันทุกข์สุขกับคนในสังคมมากกว่าที่จะขู่ขู่หรือผูกขาดในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สำหรับเอเบินสไตน์ (Abenstein. 1961 : 125 - 126) มีความเห็นว่า ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเป็นประชาธิปไตยประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1) มีการใช้หลักเหตุผลในการทำงาน 2) มีการปรึกษาหารือและการยอมรับในความคิดเห็นของกันและกัน 3) มีความเสมอภาคกันตามขั้นมูลฐานของมวลมนุษย์ 4) มีการยอมรับและเน้นถึงความสำคัญของแต่ละบุคคลในสังคมเป็นหลัก 5) มีการยอมรับว่ารัฐเป็นเพียงกลไกที่นำมาใช้ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของประชาชน 6) มีการยอมรับในความเป็นเสรีภาพและความสมัครใจในการจัดตั้งองค์การหรือสมาคม 7) มีการคำนึงถึงสิทธิและประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักเมื่อจะต้องตรากฎหมาย 8) ยึดมั่นในความชอบธรรมตามกฎหมายและศีลธรรมอันดีงาม คล้ายกับ ดิวอี้ (Dewey. 1967 : 81 - 89) ที่ได้จำแนกลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเป็นประชาธิปไตยไว้ 3 ประการ คือ 1) มีการเคารพในสิทธิ หน้าที่และเสรีภาพซึ่งกันและกัน เคารพในความคิดเห็นและการกระทำของผู้อื่น การแสดงความคิดเห็นและการกระทำต้องไม่ล่วงเกินผู้อื่น 2) มีการแบ่งปันและประสานงานกันรับอาสาทำงานตามความสามารถ ให้ความร่วมมือตามอัธยาศัยและตามมติของส่วนรวม 3) มีความเชื่อมั่นในวิธีแห่งปัญญา ทำงานเพื่อกิจกรรมใด ๆ ด้วยความรอบคอบ และใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ และเพนน็อก (Pennock. 1979 : 236 - 255) ที่สรุปว่าลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเป็นประชาธิปไตยจะต้องประกอบด้วย 1) มีเหตุผล 2) มีการเคารพซึ่งกันและกัน เคารพในความเป็นมนุษย์และเคารพใน

ความสามารถ 3) ตกลงกันอย่างสันติวิธีด้วยการถกเถียง ประนีประนอมและอดกลั้นในความคิดเห็นที่แตกต่าง กัน 4) การดำเนินชีวิตอย่างมีเสรีภาพภายใต้กฎหมาย และไม่ถูกแทรกแซงโดยรัฐโดยไม่จำเป็น ทำนองเดียวกับชยอนันต์ สมุทรวณิช (2523 : 160) ที่มีความเห็นว่า ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเป็นประชาธิปไตยประกอบด้วย 7 ประการ คือ 1) มีความคิดเห็นเป็นของตนเอง และยอมรับในความคิดเห็นที่มีเหตุผลของผู้อื่น 2) ปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ใหม่ ๆ ได้ 3) มีความรับผิดชอบ มีความผูกพันในสิ่งที่ตนกระทำ 4) ไม่มีอคติต่อบุคคลที่แตกต่างจากตน 5) มองผู้อื่นในฐานะที่เป็นตัวของเขาเองไม่จัดประเภทให้เขา 6) มองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ มีศรัทธาและความหวังในชีวิต 7) ไม่ยอมรับผู้ใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

ส่วนวศพล วงศ์ศรีรัตน์ (2537 : 4 – 8) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเป็นประชาธิปไตยไว้ อย่างละเอียด ว่าลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเป็นประชาธิปไตยจะต้องประกอบด้วย 12 ประการ คือ 1) มีทัศนคติที่เปิดกว้างและคำนึงถึงเหตุผล ได้แก่ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ ยินยอมแก้ไขในสิ่งที่ผู้อื่นเสนอแนะ ให้อภัยในความผิดของผู้อื่น ไม่ใช้อารมณ์และความรู้สึกส่วนตัว มีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้รู้ชนะ มองโลกในแง่ดี ยอมรับในความสามารถของผู้อื่น ยอมรับเมื่อผู้อื่นมีเหตุผลดีกว่า ได้เถียงกันด้วยเหตุผล โดยไม่ถือโทษโกรธเคืองกัน 2) มีความอดทนและสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตนเอง ได้แก่ ยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย ยอมรับการคัดค้านของฝ่ายต่าง ๆ ยอมรับการคัดค้านด้วยเหตุผล ยอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่นจนจบ ไม่มีอคติกับผู้ที่มีความเห็นแตกต่างไปจากตน ไม่มีอคติกับความเห็นที่แตกต่างไปจากความเชื่อของตน 3) เคารพสิทธิ เสรีภาพของผู้อื่นด้วยความสมัครใจ และปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง ได้แก่ คำนึงถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของตน คำนึงถึงปัญหาและความต้องการของผู้อื่น ถือว่าบุคคลมีอิสระที่จะทำกิจการใด ๆ ได้ ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ตระหนักถึงหน้าที่และภารกิจของตน ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีความรับผิดชอบ 4) ให้ความเสมอภาคแก่บุคคลทุกหมู่เหล่า โดยเท่าเทียมกัน ได้แก่ ไม่แบ่งชนชั้น เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ฯลฯ และปฏิบัติต่อบุคคลต่าง ๆ เสมอเหมือนกัน ให้ความสำคัญต่อผู้อื่นเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีจิตใจเป็นธรรม 5) สนใจติดตามข่าวสารอยู่เสมอ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ได้แก่ สนใจติดตามข่าวสารบ้านเมืองอยู่เสมอ พยายามแลกเปลี่ยนข่าวสารต่าง ๆ กับผู้อื่นเสมอ สามารถปรับความคิดและการกระทำให้เข้ากับ/หรือสอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ ๆ เสมอ ไม่ยึดติดกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง 6) มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มและชุมชน ได้แก่ ยอมรับการมีกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม สนใจการรวมกลุ่มและการเข้าร่วมกลุ่มในสังคม เข้าร่วมกลุ่มด้วยความสมัครใจ สนับสนุนให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นต่อกลุ่ม ช่วยเหลืองานของกลุ่ม และพัฒนากลุ่มให้เจริญก้าวหน้า 7) มีความคิดเป็นของตนเอง และกล้าแสดงความคิดเห็น ได้แก่ มีความคิดอิสระ เป็นตัวของตัวเอง มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ไม่เห็นด้วยกับผู้มีอำนาจหรืออิทธิพลเสมอไป นอกจากจะมีเหตุผลและความชอบธรรม กล้าแสดงออก 8) มีความรับผิดชอบในการกระทำของตน และเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ได้แก่ กล้ารับผิดชอบ ไม่โยนความผิดไปให้ผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละแรงกาย แรงงาน ทรัพย์สิน และอุทิศเวลาเพื่อส่วนรวม อาสาสมัครเข้าทำงานเพื่อส่วนรวม 9) เคารพในกฎและข้อตกลงร่วมกัน ได้แก่ บังคับตนเองให้อยู่ในเกณฑ์ของสังคมได้ ไม่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของสังคม เชื่อตรงต่อตนเอง ต่อหน้าที่และต่อผู้อื่น ยอมรับและถือปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่มและชุมชน ผูกมิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีของสังคม 10) ปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อนตัดสินใจ ได้แก่ ขอความคิดเห็นจากผู้อื่นก่อน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาคำแนะนำจากผู้อื่นเสมอ ไม่ยึดถือความคิดเห็นของตนเองว่าถูกต้องมากกว่าคนอื่นเสมอไป 11) รู้จักประนีประนอมและแก้ไขปัญหาด้วยสันติวิธี ได้แก่ อดสู่อะลุ่ย และผ่อนหนักผ่อนเบาให้แก่กันปัญหา หรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ไข ปัญหา ไม่ยึดถือตนเองเป็นใหญ่ ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ 12) ยอมรับเสีย

ข้างมาก และเคารพเสียงข้างน้อย ได้แก่ ยอมรับและปฏิบัติตามมติของเสียงข้างมากด้วยความเต็มใจ รับฟัง ข้อคิดเห็นและเหตุผลของเสียงข้างน้อย ไม่ละเลยผลประโยชน์ของเสียงข้างน้อย ซึ่งคล้ายกับสาโรช บัวศรี (2520 : 66 – 68) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2521 : 63 – 67) เชาวรัตน์ ศันตยะวิชัย (2526 : 29 – 30) และวาสนา รอดเชียง (2540 : 42) ที่กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเป็นประชาธิปไตยประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) การระงับอารมณ์ ได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกัน ไม่แสดง กิริยาท่าทางหรือกล่าวคำหยาบคาย ตั้งใจฟังเพื่อนอภิปรายจนจบถึงแม้ไม่ตรงกับความคิดเห็นของตนเอง ไม่พูดแซงหรือแสดงกิริยามารยาทที่ไม่เหมาะสม ใครตรงให้รอบคอบก่อนแสดงความคิดเห็นได้แย้ง ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบโดยเคร่งครัด ไม่ทำร้ายต่อชีวิตผู้อื่น 2) สามัคคีธรรม ได้แก่ การร่วมกันคิด และร่วมมือกันทำงาน 3) ปัญญาธรรม ได้แก่ การรู้จักใช้เหตุผลในการทำงาน ใช้เหตุผลในการอภิปราย ตอบปัญหา ได้ แย้งหรือแสดงความคิดเห็นโดยไม่ใช้อารมณ์ เลือกใช้เหตุผลและหลักการที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับ กระบวนการศึกษาธิการ (2535 : 14 – 28) ที่กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเป็นประชาธิปไตย ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ว่าประกอบด้วย 1) มีเหตุผลในด้าน ความคิด วิพากษ์วิจารณ์ด้วยเหตุและผลบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง เคารพในเหตุผลมากกว่าตัวบุคคลตาม สภาวการณ์ในขณะนั้น ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย ยอมเปลี่ยนทัศนะเดิมไปสู่ทัศนะใหม่ที่มี เหตุผลดีกว่าและถูกต้องกว่า เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดี มีใจอดทนในการใช้เหตุผลแก้ปัญหา 2) มีการเคารพซึ่งกัน และกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพ และความสามารถของผู้อื่น คิดถึงปัญหาและความต้องการของผู้อื่น ให้ ความเสมอภาคแก่บุคคลโดยเท่าเทียมกัน 3) ตัดสินใจหรือหาข้อยุติด้วยการอภิปราย ถกเถียงแสดงเหตุผล แก่ปัญหาข้อขัดแย้งด้วยการใช้เหตุผลและสันติวิธี ประนีประนอมโดยยึดเสียงข้างมากและไม่ละเลยเสียงข้าง น้อย 4) มีวินัย ประพฤติปฏิบัติตนภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย และระเบียบ 5) มีความรับผิดชอบต่อ ส่วนรวม ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี ช่วยรักษาสมบัติของสาธารณะ ทำนุบำรุงประเทศด้วยการเสียสละอาหาร เข้าร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเท่าที่เวลาและโอกาสอำนวย ยอมรับให้มีการแข่งขันโดยเสรี

จากความหมายและลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเป็นประชาธิปไตย หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ครอบงำผู้อื่นและไม่ยอมให้ ผู้อื่นครอบงำ โดยยึดหลักความเสมอภาค การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคล การยอมรับฟังความคิด เห็นของผู้อื่น ทำการแก้ไขปัญหาคือตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลและสันติวิธี ดังนั้น พฤติกรรมการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจึง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดง ถึงความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ครอบงำผู้อื่นและไม่ยอมให้ผู้อื่นครอบงำ โดยยึดหลักความเสมอภาค การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคล การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และทำการแก้ไขปัญหาคือ ตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลและสันติวิธี ซึ่งประกอบด้วย การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น การเคารพในระเบียบของสังคม การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาค การยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการทำงาน การยึดหลักเหตุผลใน การตัดสินใจและทำงาน

5.2.5 พฤติกรรมการทำงานด้านความสามัคคี

ความสามัคคี ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน เช่น พจนานุกรมฉบับเฉลิม พระเกียรติ (2530 : 532) ได้ให้ความหมายของ ความสามัคคี ไว้ว่า หมายถึง ความพร้อมเพรียง ประองตอง ซึ่ง กนกวลี เ่งอ้วน (2529 : 6) มีความเห็นว่าความสามัคคี หมายถึง การแสดงออกให้บรรลุปาหมายร่วมกัน ไม่คิดเอาดีหรือเด่นแก่ตนเอง มีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ไม่ก่อให้เกิด

ความขัดแย้งหรือความแตกแยกในหมู่คณะ สำหรับสุรางค์ รุ่งเรือง (2525 : 59) กล่าวว่า ความสามัคคี หมายถึง การรวมกำลังเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่วนอาภา ช่างฉนัต (2521 : 9) ขจรศักดิ์ จอมหงษ์ (2535 : 29) และบริรักษ์ ศรีเพชรพัฒน์ (2539 : 20) ได้ให้ความหมายของ ความสามัคคี ไว้ว่า หมายถึง การรวมกำลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จสมประสงค์ตามความต้องการของกลุ่มหรือสังคม โดยใช้กำลังกาย กำลังความคิด กำลังความรู้ หรือกำลังทรัพย์ ร่วมกันทำงานด้วยความกลมเกลียว ไม่มีการทะเลาะ คัดทำลาาย หรือ แก่งแย่งชิงดีกัน ซึ่งคล้ายกับ หน่วยศึกษา นิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (2525 : 277) นภา กัลยาณนุต (2521 : 147) คณะอนุกรรมการจัดทำคู่มือการปลูกฝัง ค่านิยม (2526 : 134) บัณฑิต พัดเย็น (2527 : 5) และอัจฉรา ลักขณาวันต์ (2535 : 12) ได้ให้ความหมายของ ความสามัคคี ไว้ว่า หมายถึง ความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำกิจการอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกลมเกลียวไม่ทะเลาะ คัดทำลาาย หรือชิงดีชิงเด่นกันโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

สำหรับลักษณะพฤติกรรมความสามัคคี นั้น หน่วยศึกษา นิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (2525 : 277 - 278) และจุฑาทิพย์ ชีรภาค (2529 : 36) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสามัคคีประกอบด้วย 1) ปรับตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ 2) รับผิดชอบต่อส่วนรวม 3) มีส่วนร่วมในกิจกรรมของส่วนรวม 4) เป็นผู้ประสานความสามัคคีในหมู่คณะ 5) ไม่แบ่งแยกพวกเขาพวกเรา 6) รักหมู่คณะ มีใจหวังดีและช่วยเหลือเกื้อกูลในทางไม่ผิดศีลธรรม 7) มองคนอื่นในแง่ดี สำหรับ อาภา ช่างฉนัต (2521 : 9) เห็นว่า ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสามัคคีประกอบด้วย 1) พร้อมใจกันปฏิบัติงานโดยไม่มีการบิบบังคับ 2) ร่วมกันรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของกลุ่มที่เกิดขึ้น ไม่โยนความผิดให้แก่อีกกันและกัน และร่วมมือกันแก้ไขปัญหา 3) มีความยินดีร่วมกันเมื่องานของกลุ่มสำเร็จลง 4) พร้อมให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มโดยไม่เกี่ยงกัน 5) ร่วมมือกันในการสร้างสรรค์สังคมให้ดีขึ้น ส่วนสุรรัตน์ พันธุ์ดี (2529 : 51) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสามัคคีประกอบด้วย 1) รู้จักทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ 2) รักใคร่ปรองดองกัน ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท 3) เห็นอกเห็นใจกันและให้ความช่วยเหลือเท่าที่ทำได้ 4) รู้จักแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ให้สมาชิกทำตามความสามารถ สอดคล้องกับ สุรางค์ รุ่งเรือง (2525 : 59) ที่มีความเห็นว่า ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสามัคคีประกอบด้วย 1) ร่วมมือกันทำงานเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ 2) รักใคร่ปรองดองกัน ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท 3) ไม่อิจฉาริษยาแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน และคล้ายกับ ขจรศักดิ์ จอมหงษ์ (2535 : 29) และบริรักษ์ ศรีเพชรพัฒน์ (2539 : 20) ที่เห็นว่า ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสามัคคีประกอบด้วย 1) มีความรักใคร่กลมเกลียว 2) เห็นอกเห็นใจปรองดองกัน 3) ไม่ยุยงให้เกิดความแตกแยก ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท 4) ไม่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน 5) ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการทำงาน 6) ร่วมมือกันทำงานเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ 7) ร่วมกันรับผิดชอบในงานที่ทำร่วมกัน นอกจากนี้ อัจฉรา ลักขณาวันต์ (2535 : 66) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบความสามัคคี พบว่า ความสามัคคีมี 8 องค์ประกอบคือ 1) การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม 2) การเป็นผู้สร้างความเข้าใจอันดีในหมู่คณะ 3) การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 6) เคารพในเหตุผลของคนส่วนใหญ่ 7) รักหมู่คณะและมีใจหวังดีต่อหมู่คณะ 8) ไม่แบ่งพวกเขาพวกเรา

จากความหมายและลักษณะของความสามัคคีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามัคคี หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงการรวมกำลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามความต้องการของกลุ่มหรือสังคม โดยใช้กำลังกาย กำลังความคิด กำลังความรู้ หรือกำลังทรัพย์ ร่วมกันทำงานด้วยความกลมเกลียว ไม่มีการทะเลาะ คัดทำลาาย หรือ แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน โดยเห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคมเป็นสำคัญ ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานด้าน

ความสามัคคีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจึง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงการรวมกำลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามความต้องการของประชาชนในตำบล โดยใช้กำลังกาย กำลังความคิด กำลังความรู้ หรือกำลังทรัพย์ ร่วมกันทำงานด้วยความกลมเกลียว ไม่มีการทะเลาะคิดทำลาย หรือ แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน โดยเห็นแก่ประโยชน์ของประชาชนในตำบลเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การเป็นผู้สร้างความเข้าใจอันดีในหมู่คณะ การเข้าไปร่วมทำงาน ความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือกันทำงาน ความรักใคร่ปรองดอง และการแบ่งพรรคแบ่งพวก

5.3 การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

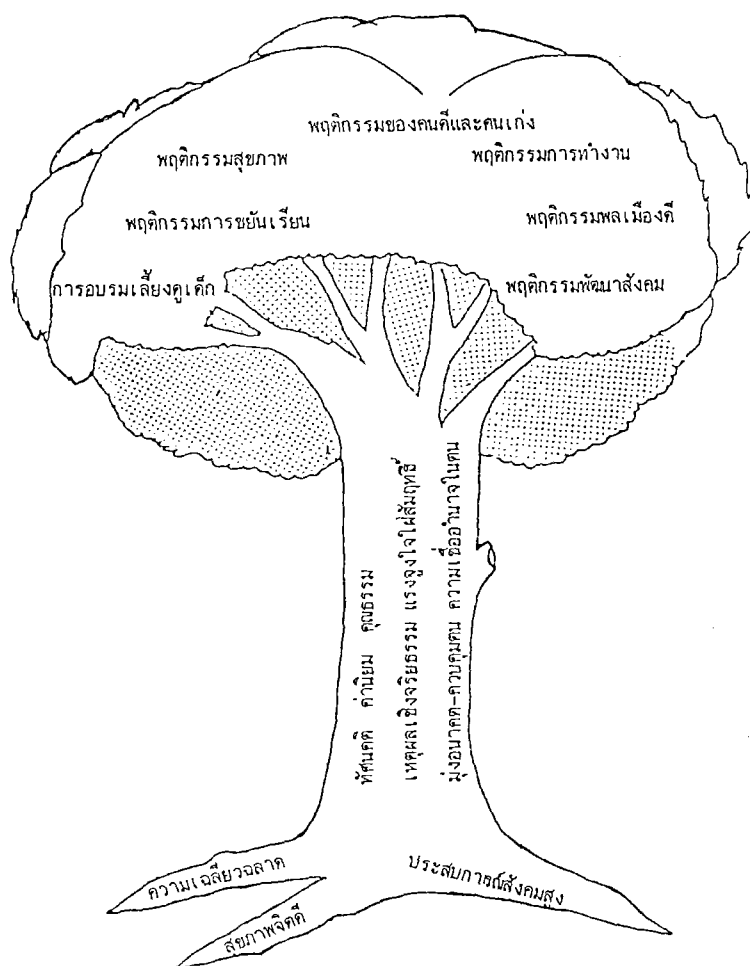
5.3.1 ลักษณะทั่วไปของบุคลากร

จากการทบทวนงานวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. 2534 ; ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 ; บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532)

5.3.2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531 , 2539) ได้เสนอทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ที่เปรียบเทียบพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง พฤติกรรมพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงเสมือนผลไม้ ซึ่งบุคคลที่มีพฤติกรรมดังกล่าวจะมีจิตลักษณะ 8 ประการ โดยแบ่งจิตลักษณะออกเป็น 2 ประเภท คือ **ประเภทที่ 1** จิตลักษณะที่เป็นพื้นฐาน 3 ประการ ซึ่งเปรียบเสมือนรากแก้วของต้นไม้ ได้แก่ 1) สติปัญญา หมายถึง ความเฉลียวฉลาด สามารถรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ รู้จักคิดทั้งแบบรูปธรรม นามธรรม เอกนัย และอนนัย 2) สุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงระดับความวิตกกังวล ความโกรธ และความตื่นเต้น 3) ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การได้รู้ได้เห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิต อุปสรรค ปัญหา ความอยากและความต้องการของบุคคลประเภทต่าง ๆ ในสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางสังคมของบุคคลเหล่านี้ เพื่อให้ทราบว่าการกระทำของตนจะส่งผลกระทบทั้งทางดี และทางไม่ดีแก่บุคคลอื่นได้อย่างไร **ประเภทที่ 2** จิตลักษณะที่เปรียบเสมือนลำต้นของต้นไม้ 5 ประการ ได้แก่ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลให้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง 2) การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน หมายถึง ปริมาณของการที่บุคคลจะเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดกับตนและสังคมในอนาคต สามารถคาดการณ์ไกล และมีนิสัยการบังคับตนเองให้อดได้รอได้ หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่รอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาจากภายหลัง 3) ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลรับรู้ว่าการกระทำที่เกิดขึ้นกับตน ขึ้นอยู่กับความพยายามและความสามารถของตน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพลังภายนอก เช่น ความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์อาจอยู่นอกเหนือความควบคุมและความเข้าใจของตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีมาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 5) ทศณคติ คุณธรรม และค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม หมายถึง ความรู้สึกโดยทั่วไปของบุคคลที่แสดงถึงการมองเห็นคุณประโยชน์หรือโทษของพฤติกรรม เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่อการกระทำพฤติกรรม โดยที่บุคคลที่มีเหตุผลเชิง จริยธรรมจะเป็นบุคคลที่ทำงานเพื่อประสิทธิผลของงานมากกว่าเงินทอง คำชมเชย หรือรางวัลอื่น ๆ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเองและพรรคพวก บุคคลที่มีการมุ่งอนาคตและควบคุมตนจะเป็นบุคคลมองการณ์ไกล รู้จักบังคับตนเองให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่าผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่เกิดแก่ตนเอง เกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ได้เกิดจากความบังเอิญ

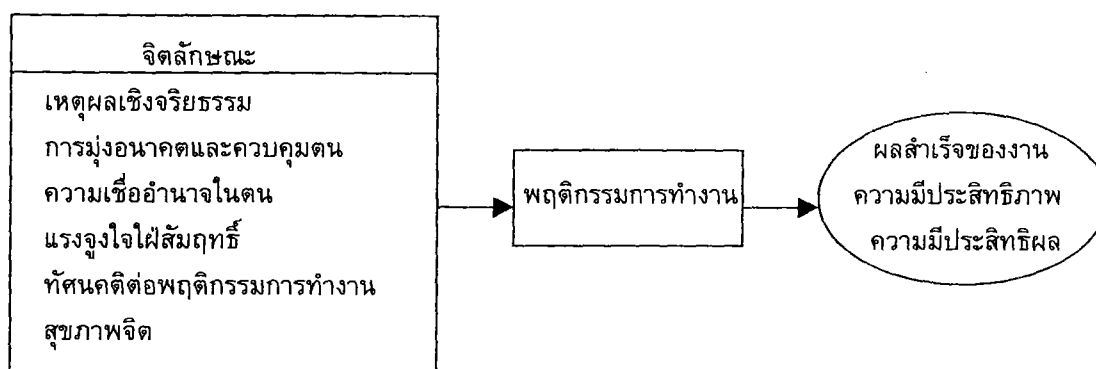
โชคเคราะห์ หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เชื่อว่าทำดีต้องได้รับผลลัพธ์ที่ดี ทำชั่วต้องได้รับการลงโทษ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นบุคคลที่ทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ มุมนานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลที่มีทัศนคติ คุณธรรม และค่านิยมที่ดีเกี่ยวกับพฤติกรรมจะเป็นบุคคลที่มีความพอใจและเห็นความสำคัญต่อพฤติกรรม และมีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2539)

จากการทบทวนงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา พฤติกรรมการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความเสียสละ และมีความซื่อสัตย์ (วิเชียร รักการ. 2522 : 112 ; ดวงเดือน พันธมนาวินและเพ็ญแข ประจวบจัน. 2520 : 102 - 103) ผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ที่นำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีความอดทน มีความเสียสละ และมีความซื่อสัตย์ (เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. 2534 ; รัตนา ประเสริฐสม. 2526 ; ดวงเดือน พันธมนาวินและเพ็ญแข

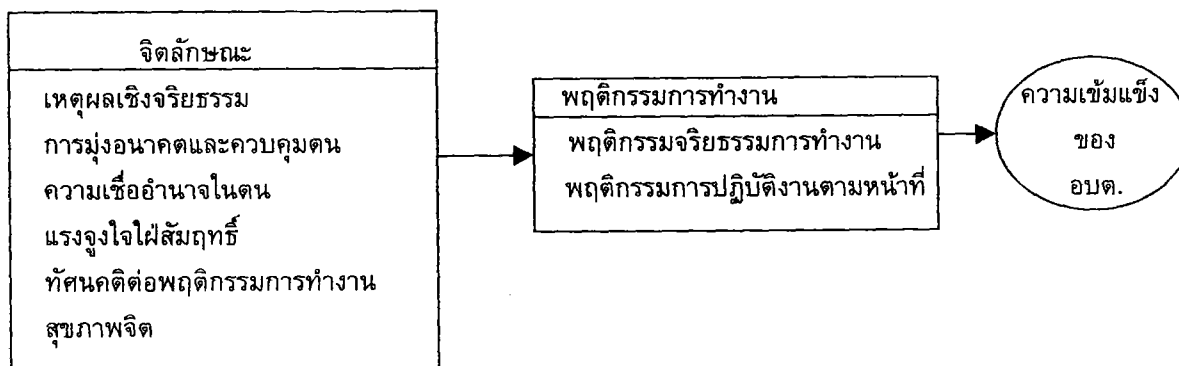
ประจวบปัจฉิม. 2520 ; บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 : 130 ; Agran. 1984 ; Haffman. 1970) ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน (Strickland. 1977 : 233 - 234) มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน (Buck & Austrin. 1971 : 1814) มีความพยายามในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ (Weiss & Sherman. 1973 : 132 ; รัตนา ประเสริฐสม. 2526 : 84 – 85 ; เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. 2534 ; อ้อมเดือน สดมณี. 2536) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความพยายามในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 : 46) ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานจะมีความรัก ความสนใจ ความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนทำ (เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. 2534 : 55) อันจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานสูง (Andersen & King. 1987 : 14 ; ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 172) ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. 2534 : 54) นอกจากนี้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และสุขภาพจิตยังสามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงาน (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 : 46 ; บุญกอบ วิสมิตะนันท์. 2527 : 35 ; ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 1 – 2 ; เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. 2534 : 181 – 188) ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และสุขภาพจิตเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 สาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงาน

เนื่องจากความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ระดับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัดจาก 1) ความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีว่า มีความสอดคล้องหรือตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบลหรือไม่ 2) ความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติว่าประสบผลสำเร็จอย่างถูกต้องสมบูรณ์หรือไม่ 3) ความมีประสิทธิภาพ และ 4) ความมีประสิทธิผล และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน ประกอบด้วย ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเป็นประชาธิปไตย และความสามัคคี และพฤติกรรมปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยที่พฤติกรรมการทำงานดังกล่าวมีสาเหตุมาจากจิตลักษณะ 6 ประการ คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน

และสุขภาพจิต ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า จิตลักษณะทั้ง 6 ประการตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ พฤติกรรมการทำงาน และความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.3.3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

รูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (An Interactionism model of behavior) มุ่งศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมทั้งภายในคือจิตลักษณะของบุคคล และภายนอกคือสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่บุคคลประสบอยู่ขณะที่กระทำพฤติกรรมที่ถูกศึกษานั้น สำหรับจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ได้แก่ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือสถานการณ์การทำงาน และการรับรู้สภาพการทำงาน ซึ่งตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้แก่ สุขภาพจิตในการทำงาน ทัศนคติต่องาน แรงกดดันจากประชาชน แรงกดดันจากเพื่อนร่วมงาน และแรงกดดันจากหน่วยราชการผู้กำกับดูแล

5.3.3.1 สุขภาพจิตในการทำงาน

สุขภาพจิตในการทำงานเป็นจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม โดยบุคคลจะมีการรับรู้ลักษณะของสถานการณ์ และตีความสถานการณ์ไปตามความคาดหวัง ประสบการณ์ ลักษณะพื้นฐาน สภาพสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละคน ในการวิจัยนี้ บุคลากรที่มีสุขภาพจิตในการทำงานดีคือบุคลากรที่รายงานว่าตนมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ หมดกำลังใจ รำคาญ เกิดความเครียด ความกลัว ความวิตกกังวล และความหงุดหงิด จากงานวิจัยของจินตนา บิลมาศและคณะ (2529) พบว่า ข้าราชการเพศหญิงมีสุขภาพจิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการเพศชาย และกลุ่มข้าราชการเก่ามีสุขภาพจิตในการทำงานดีกว่ากลุ่มข้าราชการที่เพิ่งเข้ารับราชการ งานวิจัยของสุพจน์ จักขุทิพย์ (2521 : 124) พบว่า เยาวชนผู้มีสุขภาพจิตเสื่อมจะเป็นบุคคลที่สร้างปัญหาให้กับสังคมในอนาคต งานวิจัยของศักดิ์ชัย นิธิญทวี (2532) พบว่า ถ้าบุคคลมีความกังวลในการทำงานแต่น้อย มีความเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมเหตุการณ์ได้มากกว่าโชคหรือความบังเอิญ และเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความแปลกแยกในงานน้อย จะเป็นผู้มีประสิทธิผลในงานสูงกว่าผู้ที่มีความแปลกแยกในงานมาก

งานวิจัยของบังอร โสฬส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) พบว่าบุคคลที่มีความรู้สึกว่าตนสามารถควบคุมสถานการณ์ทำงานในฐานะหัวหน้าได้มาก และมีสุขภาพจิตดีหรือมีความเครียดน้อย จะเป็นหัวหน้าที่มีประสิทธิผลในงานสูง งานวิจัยของ พบว่า และงานวิจัยของอ้อมเดือน สดมณี (2536) พบว่า ครูอาจารย์ที่ได้รับการฝึกอบรมทั้งทางพุทธศาสนาและทางพฤติกรรมศาสตร์จะมีสุขภาพจิตดีขึ้นและพฤติกรรมการทำงานสูงขึ้น ซึ่งเจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534 : 54) ดังนั้น ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีจึงเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2539) กล่าวคือ มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต, 2534 : 54) จากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ปรากฏว่าส่วนมากมีการแก่งแย่งผลประโยชน์กันโดยใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่ สร้างความหงุดหงิดและรำคาญใจ เกิดความเครียดในการทำงานร่วมกัน มีความเกรงกลัวต่ออิทธิพล และมีความวิตกกังวลต่อสวัสดิภาพของตนเอง จนทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหมดกำลังใจในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้วัดสุขภาพจิตในการทำงานแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดความรู้สึเกี่ยวกับสภาพการทำงานของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529)

5.3.3.2 ทักษะที่ต้องงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ทักษะที่ต้องงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกับที่จะเกิดขึ้นอีก หรือสามารถคาดถึงประโยชน์หรือโทษที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากเหตุการณ์หนึ่งหรือจากการกระทำหนึ่ง ในการศึกษาทัศนคติเพื่อให้สามารถทำนายพฤติกรรมได้ดังนั้น จะต้องศึกษาทัศนคติให้แคบเฉพาะเจาะจงลงไปเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์นั้น ๆ เป็นจิตลักษณะตามสถานการณ์ โดยสถานการณ์ในที่นี้คืองานองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นทัศนคติที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ทัศนคติต้องงานองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งหมายถึง ปริมาณความรู้สึกว่างานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่า มีความพอใจในงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพร้อมที่จะทำงานนั้น งานองค์การบริหารส่วนตำบลในการวิจัยนี้หมายถึงการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไปปฏิบัติ และการประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จากการทบทวนงานวิจัยพบว่า การที่บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต้องงานจะทำให้มีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานสูง (Andersen and King, 1987 : 14) ดังงานวิจัยของบุญกอบ วิสุมิตะนันท์ (2527) พบว่า ครูประถมที่มีทัศนคติที่ดีต้องงานในระดับสูงจะเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการอบรมสั่งสอนเด็กมากกว่าครูที่มีทัศนคติที่ดีงานในระดับที่ต่ำกว่า วิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่า ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อสภาพงานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งกระทำหน้าที่ในงานให้สูงไปด้วย งานวิจัยของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) พบว่า กลุ่มข้าราชการที่ผ่านการฝึกอบรมจะมีทัศนคติที่ดีต้องงานและพร้อมที่จะมีพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานนั้นด้วย งานวิจัยของปริญญ์ ณ วันจันทร์ (2536) พบว่า แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์และทัศนคติที่ดีต้องงานครูเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้มากกว่าตัวแปรลักษณะทางพุทธ และงานวิจัยของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) พบว่า ข้าราชการที่ทำงานตรงกับอุปนิสัยจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าข้าราชการที่ทำงานไม่ตรงกับอุปนิสัย นอกจากนี้ดวงเดือน พันธมนาวิน (2540 : 252) ยังได้นำเอาข้อมูลเกี่ยวกับจิตลักษณะของอ้อมเดือน สดมณี (2536) มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติแบบถดถอยพหุคูณ พบว่า ทัศนคติต้องงานครูเป็นตัวทำนายเพียงตัวเดียวที่เข้าสู่สมการทำนายประสิทธิผลในงานครู ในการวิจัยครั้งนี้วัดทัศนคติต้องงานองค์การบริหารส่วนตำบลโดยปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) แบบวัดทัศนคติในการทำงานราชการของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529)

5.3.3.3 การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน (Subjective Norm)

ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (The Theory of Reasoned Action) ของ

ไอเซนและฟิชไบน์ (Ajzen & Fishbein, 1980) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อพื้นฐาน(Assumption) ว่า มนุษย์มีเหตุผล และใช้ข้อมูลที่มาได้อย่างเป็นระบบ ทฤษฎีนี้กล่าวว่าการกระทำทางสังคมอยู่ภายใต้เจตนาหรือความตั้งใจของบุคคลในการกระทำพฤติกรรม (Intention to Perform Behavior : I) โดยที่ความตั้งใจในการกระทำพฤติกรรมของบุคคลจะขึ้นอยู่กับตัวกำหนด 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล(Personal Factor) เป็นการประเมินในทางบวกหรือลบของบุคคลที่มีต่อการกระทำ ได้แก่ ทศคติของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรม (Attitude toward Behavior : A) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบต่อการกระทำพฤติกรรม และทศคติของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavioral Beliefs : B) ว่าการกระทำพฤติกรรมนั้นจะทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวังกับการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Evaluation of the Outcomes) ว่ามีคุณค่าต่อเขาเพียงใด การวัดทศคติของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน จึงสามารถวัดทางอ้อมโดยประมาณได้จากการรวมของผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมและการประเมินผลลัพธ์ และ 2) อิทธิพลทางสังคม (Social Influence) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความคาดหวังทางสังคมที่มีต่อเขาในการที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรม เนื่องจากปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับ การรับรู้ในการกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ของสังคม ดังนั้นปัจจัยนี้จึงถูกเรียกว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm : SN) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (Normative Beliefs : n) ว่ากลุ่มอ้างอิง (Specific Referents)คิดว่าเขาควรจะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น และแรงจูงใจของบุคคลที่จะคล้อยตามกลุ่ม อ้างอิง (Motivation to Comply with Specific Referents : mc) การวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจึงสามารถวัดทางอ้อมโดยประมาณได้จากการรวมของผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีภารกิจและหน้าที่เพื่อการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบล ดังนั้น บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคล 3 กลุ่ม ได้แก่ ประชาชน เพื่อนร่วมงาน และหน่วยราชการผู้กำกับดูแล เมื่อเป็นเช่นนี้ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานจากบุคคลทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าว อันได้แก่ ประชาชน เพื่อนร่วมงาน และหน่วยราชการผู้กำกับดูแล จากงานวิจัยของอัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2533 : 133) พบว่า การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (Subjective Norm) ต่อการเรียนรู้สามารถทำนาย พฤติกรรมการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาได้ งานวิจัยของ แนช (Nash, 1994) พบว่าความตั้งใจและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมทางเพศที่เอื้อต่อสุขภาพของวัยรุ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนาลัย อยู่สำราญ (2535) พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่ทำนายพฤติกรรมการสอนแบบเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียน

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีได้ตรงกับปัญหาที่ชุมชนระดับตำบลต้องการแก้ไขหรือตรงกับความต้องการของชุมชนระดับตำบล มีความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ด้วยความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพ โดยที่

1.1 ความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี หมายถึง ระดับความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีได้ตรงกับปัญหาและความต้องการของชุมชนระดับตำบล ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดยพิจารณาจากปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีว่ามีคุณภาพและมีปริมาณพอเพียงหรือไม่ กระบวนการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีดำเนินไปอย่างถูกต้องเพียงใด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีที่กำหนดขึ้นตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนหรือไม่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 12 – 72 คะแนน โดยคะแนนสูงกว่าจะมีความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีได้มากกว่าคะแนนที่ต่ำกว่า

1.2 ความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ หมายถึง ระดับความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติได้ผลสำเร็จ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดยพิจารณาจากปัจจัยที่ใช้สำหรับดำเนินการเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติว่ามีคุณภาพและมีปริมาณพอเพียงหรือไม่ กระบวนการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติดำเนินไปอย่างถูกต้องเพียงใด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีถูกนำไปปฏิบัติได้ผลสำเร็จหรือไม่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 35 – 210 คะแนน โดยคะแนนสูงกว่าจะมีความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติได้มากกว่าคะแนนที่ต่ำกว่า

1.3 ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสามารถในการผลิตผลงาน(outputs)ให้ได้ผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรหรือต้นทุนในการผลิตน้อยที่สุด สร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนสูงสุด และมีประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมมากที่สุด ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดยพิจารณาจากการใช้ทรัพยากรหรือต้นทุนในการผลิต ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และประโยชน์ที่มีต่อสังคมตำบลส่วนรวม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย (1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 17 – 102 คะแนน โดยคะแนนสูงกว่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่าคะแนนที่ต่ำกว่า

1.4 ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสามารถในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบล ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดยบูรณาการกรอบความคิดการวัดผลการปฏิบัติงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของโรเจอร์(Rogers, 1995) และกรอบความคิดการวัดผลการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2539) โดยวัดจากผลงาน(outputs) ของโครงการตามข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีว่ามีปริมาณและคุณภาพตรงตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลลัพธ์(outcomes)ที่เกิดขึ้นว่าสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้เพียงใด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 21 – 126 คะแนน โดยคะแนนสูงกว่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่าคะแนนที่ต่ำกว่า

2. ความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ระดับความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติอย่างเป็นอิสระภายใต้ขอบเขตที่กฎหมาย โดยปราศจากการแทรกแซง ควบคุม และบังคับบัญชาจาก

อำเภอและจังหวัด อำเภอและจังหวัดเป็นเพียงผู้กำกับดูแลและให้คำแนะนำเท่านั้น ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดยพิจารณาจากความเป็นอิสระในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี และการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ โดยปราศจากการแทรกแซง ควบคุม และบังคับบัญชาจากอำเภอและจังหวัด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(6 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(1 คะแนน) คะแนนจะอยู่ระหว่าง 6 – 36 คะแนน โดยคะแนนสูงกว่าจะมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานมากกว่าคะแนนที่ต่ำกว่า

3. การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ระดับการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคลภายในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดยพิจารณาจากความเหมาะสมของวิธีการหรือช่องทางติดต่อสื่อสาร ความถูกต้องชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร ความเพียงพอ ความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน โดยคะแนนสูงกว่าจะมีการติดต่อสื่อสารที่ดีกว่าคะแนนที่ต่ำกว่า

4. ความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การรับรู้ฝ่ายอื่นทำการได้แย่งหรือคัดค้านในเรื่องการแย่งทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดยพิจารณาจากความขัดแย้งในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ความขัดแย้งในการจัดสรรงบประมาณประจำปี และความขัดแย้งในการแบ่งผลประโยชน์อื่น ๆ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 5 – 30 คะแนน โดยคะแนนสูงกว่าจะมีความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าคะแนนที่ต่ำกว่า

5. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การให้ประชาชน ทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิ ประชาคม และองค์การอาสาสมัครต่าง ๆ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดยพิจารณาจากปริมาณและความถี่ของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย (1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 8 – 48 คะแนน โดยคะแนนสูงกว่าจะมีการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าคะแนนที่ต่ำกว่า

6. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บรายได้ การจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย การพัสดุ และการเงินบัญชี ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดยพิจารณาจากกรอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ.2542 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการประชุมและการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2542 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2538

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 การมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บรายได้ การจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย การพัสดุ และการเงินบัญชี ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ มีลักษณะเป็นตัวเลือกให้ตอบ 3 ตัวเลือก ได้แก่ ใช่ ไม่ใช่ และไม่แน่ใจ ถ้าคำตอบถูกต้องได้ 1 คะแนน ถ้าคำตอบผิดหรือตอบไม่แน่ใจได้ 0 คะแนน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 0 – 14 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

7. พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการแก่ประชาชนในตำบล ด้วยความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเป็นประชาธิปไตย และความสามัคคี โดยที่

7.1 ความเสียสละ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงความปรารถนาดีและความเต็มใจช่วยเหลือให้ผู้อื่นมีความพึงพอใจ หรือสนองความต้องการของผู้อื่นด้วยการให้ปันสิ่งที่ตนมีอยู่ โดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดยพิจารณาจาก การให้ปัน การเห็นแก่ส่วนรวม ความปรารถนาดี ความมีน้ำใจ และการไม่เอาเปรียบผู้อื่น ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 21 – 126 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเสียสละมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

7.2 ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมอย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริงทั้งกาย วาจา และใจ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดยพิจารณาจาก ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ความซื่อสัตย์ต่องาน และความซื่อสัตย์ต่อสังคมและหมู่คณะ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 25 – 150 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความซื่อสัตย์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

7.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงความสนใจและความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความพยายามและขยันหมั่นเพียร และติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดยพิจารณาจาก ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และความรับผิดชอบต่อชุมชนหรือประชาชนในตำบล ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 24 – 144 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

7.4 ความเป็นประชาธิปไตย หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงความเป็นตัวของตัวเองไม่ครอบงำผู้อื่นและไม่ยอมให้ผู้อื่นครอบงำ โดยยึดหลักความเสมอภาค การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคล การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และทำการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลและสันติวิธี ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดยพิจารณาจาก การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น การเคารพในระเบียบของสังคม การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาค การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการทำงาน การยึดหลักเหตุผลในการตัดสินใจและทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย

(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 17 – 102 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้าน ความเป็นประชาธิปไตยมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

7.5 ความสามัคคี หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงการรวมกำลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามความต้องการของประชาชนในตำบล โดยใช้กำลังกาย กำลังความคิด กำลังความรู้ หรือกำลังทรัพย์ ร่วมกันทำงานด้วยความกลมเกลียว ไม่มีการทะเลาะ คิดทำลาย หรือ แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน โดยเห็นแก่ประโยชน์ของประชาชนในตำบลเป็นสำคัญ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดโดย พิจารณาจาก การมีมนุษยสัมพันธ์ การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การเป็นผู้สร้างความเข้าใจอันดีในหมู่คณะ การเข้าไปร่วมทำงาน ความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือกันทำงาน ความรักใคร่ปรองดอง และการแบ่งพรรคแบ่งพวก ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 11 – 66 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้าน ความสามัคคีมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

8. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลให้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดของจินตนา บิลมาศและคณะ (2529) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) และเจ็ดหล้า สุนทรวาท (2534) ซึ่งเป็นการวัดการใช้ เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเหตุผลนี้แบ่งและเรียงลำดับไว้ 6 ชั้น ตามทฤษฎีของ โคลเบอร์ก ได้แก่ ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่ง และหลบหลีกการลงโทษทางกาย ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ ชั้นที่ 3 หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ชั้นที่ 5 หลักการใช้วิจารณ์กฎเกณฑ์ของตนเอง ชั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล แบบวัดเป็นชนิดให้ผู้ตอบเลือกตอบจากเรื่องจำนวน 9 เรื่อง ซึ่งเป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันและเหตุการณ์ในการทำงาน เช่น การร่วมบริจาคโลหิต การเป็นพยานชี้ตัวผู้ร้าย เป็นต้น ในแต่ละเรื่องนั้นให้กลุ่มตัวอย่างสมมุติตนเองเป็นตัวเอกของเรื่อง และให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่อง จะตัดสินใจทำเช่นนั้นเพราะเหตุใด แล้วเลือกหาเหตุผลที่ตรงกับ ความคิดของตนมากที่สุด หนึ่งคำตอบ จากตัวเลือกที่มีไว้ให้ 6 ตัวเลือก การให้คะแนนแบบวัดเหตุผลเชิง จริยธรรม พิจารณาจากคำตอบว่าเหตุผลที่ตอบแสดงถึงจริยธรรมในชั้นใด จากชั้นที่ 1 - 6 ชั้นตามทฤษฎีของ โคลเบอร์ก แล้วให้คะแนนตามลำดับชั้นของจริยธรรมนั้น ผู้ตอบจะมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 9 – 54 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

9. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้อย่างมีมาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ เฮิร์แมนส์ (Hermans. อ้างอิงใน บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 : 58) เป็นการวัดความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายได้อย่างมี มาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทาง บวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูง กว่าจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

10. การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน หมายถึง ปริมาณของการที่บุคคลจะเห็นความสำคัญของ สิ่งที่จะเกิดกับตนและสังคมในอนาคต สามารถคาดการณ์ไกล และมีนิสัยการบังคับตนเองให้อดได้รอได้ หรือ เลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่รอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาภายหลัง

ในการวัดการมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดของจินตนา บิลมาศและคณะ (2529) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) และเจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) ซึ่งเป็นการวัดความสามารถที่คาดการณ์ ไกล และวางแผนเพื่อรองรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับ ข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 13 – 78 คะแนน โดย ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

11. ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลรับรู้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตน ขึ้นอยู่กับ ความพยายามและความสามารถของตน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพลังภายนอก เช่น ความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรือสิ่ง ศักดิ์สิทธิ์อาจอยู่นอกเหนือความควบคุมและความเข้าใจของตน ในการวัดความเชื่ออำนาจในตน ผู้วิจัย ดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดของ จินตนา บิลมาศและคณะ (2529) ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) และเจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) ซึ่งเป็นการวัดความเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียแก่ ตนเองและผู้อื่นได้ตามที่ตนปรารถนาและมุ่งหวัง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทาง บวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 12 – 72 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูง กว่าจะมีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

12. ทักษะคิดต้องงานองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ปริมาณความรู้สึกว่างานองค์การบริหาร ส่วนตำบลเป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่า มีความพอใจในงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพร้อมที่จะทำงานนั้น ซึ่งงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการวิจัยนี้หมายถึงการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การนำแผน พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไปปฏิบัติ และการประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ในการวัด ทักษะคิดต้องงานองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดของ จินตนา บิลมาศและคณะ (2529) ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) และเจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) ซึ่ง เป็น การวัดความรู้สึกโดยทั่วไปของบุคคลที่แสดงถึงการมองเห็นคุณประโยชน์หรือโทษของงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 14 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนกลับกัน คะแนนจะอยู่ระหว่าง 14 – 84 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีทัศนคติต่องานองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

13. สุขภาพจิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ลักษณะของสถานการณ์การทำงาน ที่ดีความไป ตามความคาดหวัง ประสบการณ์ ลักษณะพื้นฐาน สภาพสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละคน ในการวิจัยนี้ บุคลากรที่มีสุขภาพจิตในการทำงานดีคือบุคลากรที่รายงานว่าตนมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ หมดกำลังใจ ร่าคาญ เกิดความเครียด ความกลัว ความวิตกกังวล และความหงุดหงิด ในการวัดสุขภาพจิตในการทำงาน ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดของ จินตนา บิลมาศและคณะ (2529) ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) และเจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) ซึ่งเป็นการวัดความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงระดับความวิตกกังวล ความโกรธ และความตื่นเต้น ซึ่งแต่ละ ข้อคำถามจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและ มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(6 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(1 คะแนน) ข้อความในแบบวัดจะ แสดงถึงความรู้สึกของตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น หมดกำลังใจ ความเครียด ความกลัว ความวิตกกังวล ส่วนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความ และมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับที่จะถามถึงความรู้สึกของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้น ให้ผู้ตอบเลือกเพียง

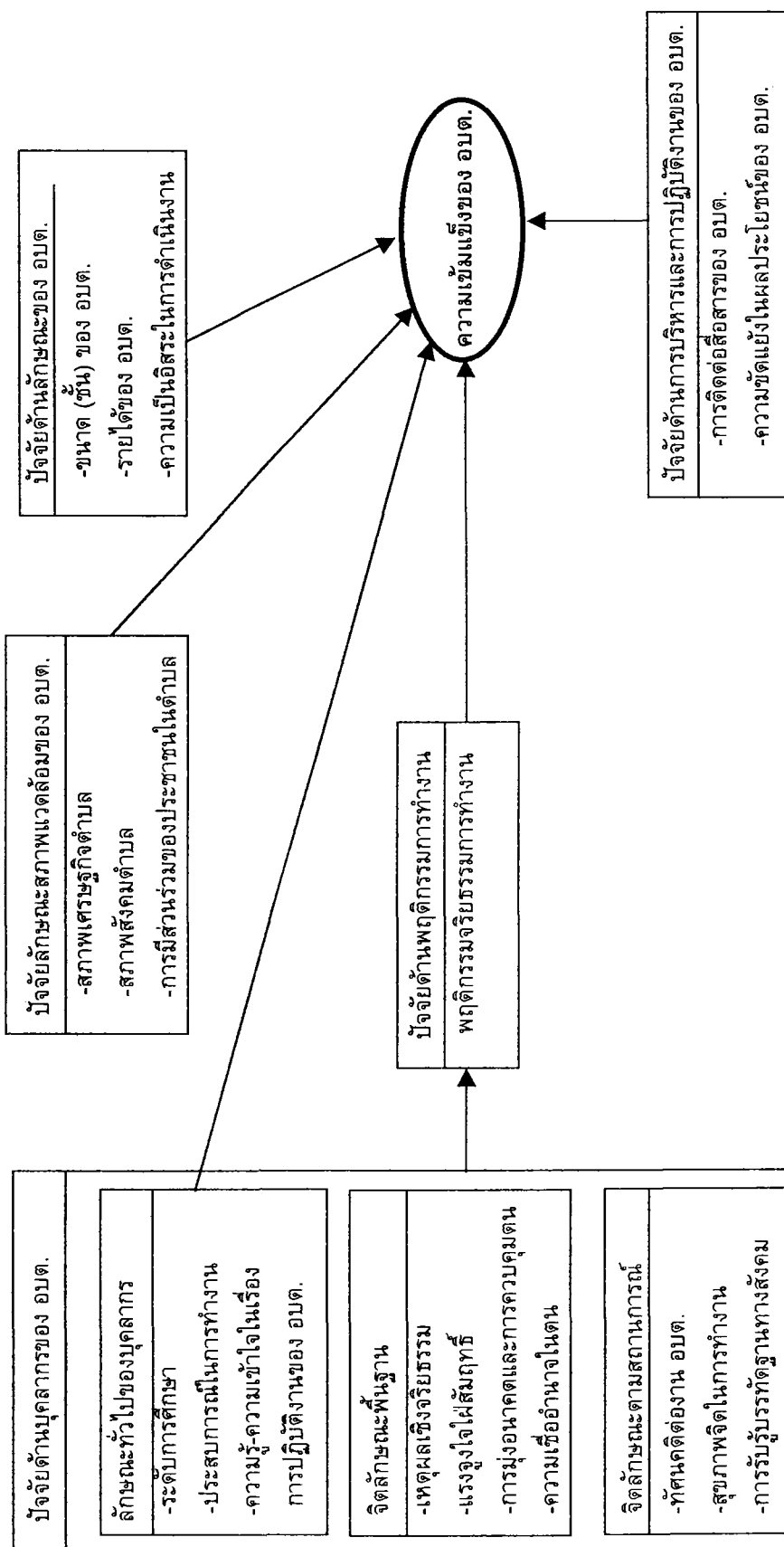
คำตอบเดียวจาก เสมอ(1 คะแนน) เกิดบ่อย(2 คะแนน) เกิดน้อย(3 คะแนน) และไม่เกิดเลย(4 คะแนน) แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ คะแนนสุขภาพจิตได้จากผลรวมของคะแนนส่วนที่ 1 คูณกับคะแนนส่วนที่ 2 ในแต่ละข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีสุขภาพจิตในการทำงานดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

14. การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลรับรู้ว่าคุณค่าที่ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติของบุคคลอื่น ๆ หรือไม่ ในการวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล(The Theory of Reasoned Action) ของ ไอเซนและฟิชไบน์ (Ajzen & Fishbein. 1980) เพื่อวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลว่า ประชาชน เพื่อนร่วมงานใน อบต. และหน่วยงานราชการ ผู้กำกับดูแลซึ่งมีความสำคัญต่อเขา ส่วนมากคิดว่าเขาควรกระทำพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานหรือไม่ มากน้อยเพียงไร ซึ่งแต่ละข้อคำถามจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ถามว่าสังคม(ในที่นี้หมายถึงประชาชน เพื่อนร่วมงาน และอำเภอ)มีความต้องการหรือไม่ต้องการให้กระทำพฤติกรรมการทำงานในแต่ละด้านหรือไม่ เพียงใด ส่วนที่ 2 ถามว่าถึงการคล้อยตามความคิดของสังคมหรือไม่ เพียงใด โดยที่ทั้งสองส่วนมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย(1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด(6 คะแนน) แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ คะแนนการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานได้จากผลรวมของคะแนนส่วนที่ 1 คูณกับคะแนนส่วนที่ 2 ในแต่ละข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการบูรณาการกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์การของสตีเยร์ (Steers, 1977 : 7 - 8) ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ (organizational characteristics) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (environmental characteristics) ปัจจัยด้านบุคลากร (employee characteristics) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน (managerial policy & practices) รูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม และทฤษฎีต้นไมจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) เป็นแนวทางในการศึกษา โดยกำหนดให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ขนาดหรือชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจตำบล สภาพสังคมตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล ปัจจัยด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล ความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระดับ การศึกษาของบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของบุคลากร และปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน ซึ่งสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานตามรูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม และทฤษฎีต้นไมจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาของบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของบุคลากร จิตลักษณะพื้นฐาน ได้แก่

เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน
จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ทัศนคติต่องานองค์การบริหารส่วนตำบล สุขภาพจิตในการทำงาน และ
การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 12 ผู้วิจัยได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ขนาด (ชั้น) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.1.3 ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจตำบล สภาพสังคมตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล

1.1.4 ปัจจัยด้านประบวนการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ลักษณะทั่วไปของประบวนการบริหาร ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.1.5 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของประบวนการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยส่งผ่านทางพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานของประบวนการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัจจัยด้านประบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย

1.2.1 ลักษณะทั่วไปของประบวนการบริหาร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2.2 จิตลักษณะพื้นฐานของประบวนการบริหาร ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน

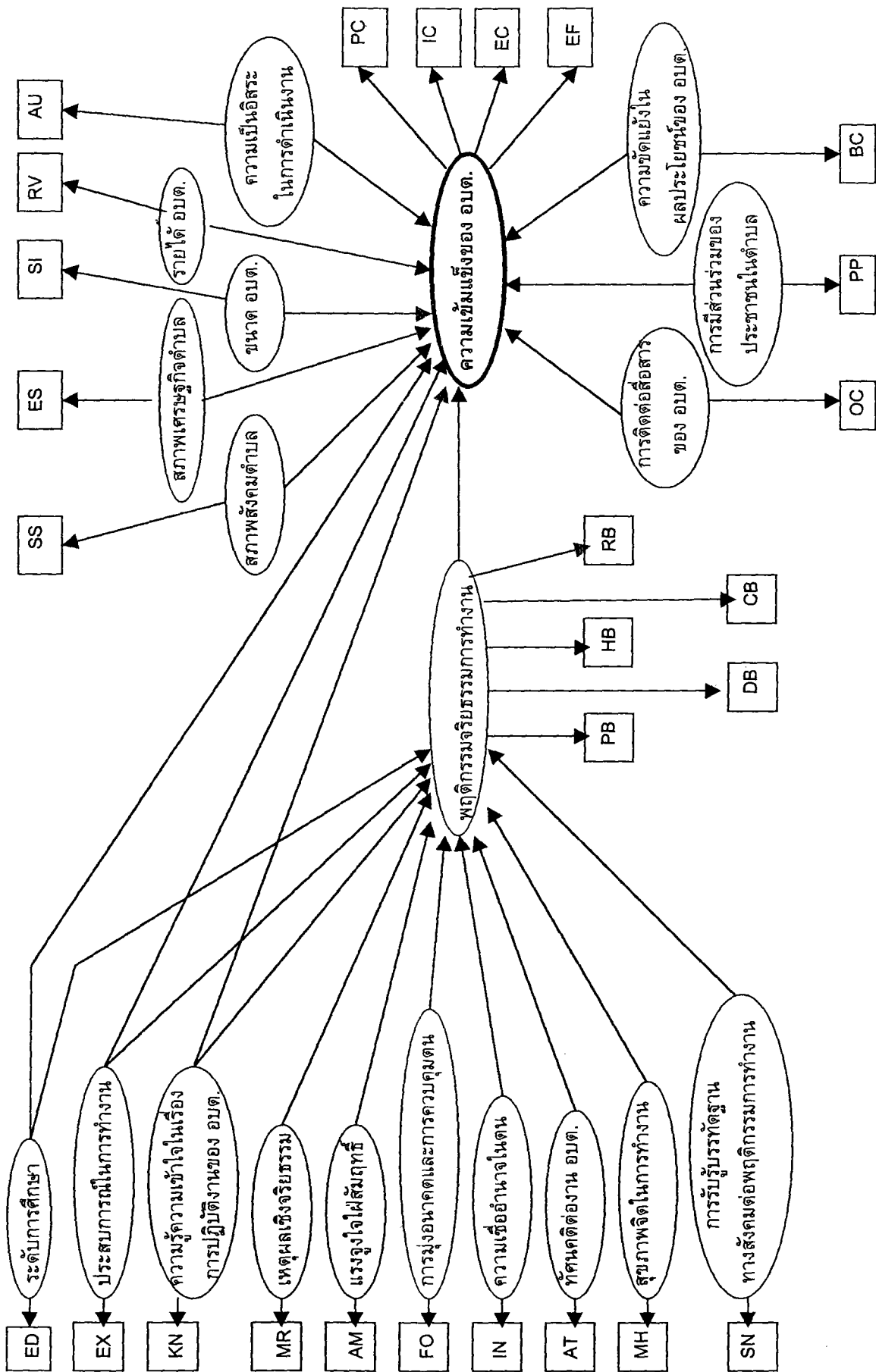
1.2.3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ของประบวนการบริหาร ได้แก่ ทักษะที่ต้องงานองค์การบริหารส่วนตำบล สุขภาพจิตในการทำงาน และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นดังนี้

ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล (ขนาดหรือชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล) สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล (สภาพเศรษฐกิจตำบล สภาพสังคมตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล) การบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล) ลักษณะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับการศึกษาของบุคลากร ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของบุคลากร) และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (พฤติกรรม

จริยธรรมการทำงาน) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากลักษณะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับการศึกษาของบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของบุคลากร) จิตลักษณะพื้นฐานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และ ความเชื่ออำนาจในตน) จิตลักษณะตามสถานการณ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (ทัศนคติต่องานขององค์การบริหารส่วนตำบล สุขภาพจิตในการทำงาน และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน) โดยตัวแปรดังกล่าวส่งผ่านทางพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ก่อนปรับ)

ความหมายของคำย่อที่ปรากฏในแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยตามภาพประกอบ 12 มีดังนี้

ED	หมายถึง ระดับการศึกษา
EX	หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงาน
KN	หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
MR	หมายถึง เหตุผลเชิงจริยธรรม
AM	หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
FO	หมายถึง การมุ่งอนาคตและควบคุมตน
IN	หมายถึง ความเชื่ออำนาจในตน
AT	หมายถึง ทักษะที่ต้องงานองค์การบริหารส่วนตำบล
MH	หมายถึง สุขภาพจิตในการทำงาน
SN	หมายถึง การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน
PB	หมายถึง พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเสียสละ
HB	หมายถึง พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความซื่อสัตย์
RB	หมายถึง พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ
DB	หมายถึง พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตย
CB	หมายถึง พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความสามัคคี
SI	หมายถึง ขนาด(ชั้น) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
RV	หมายถึง รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
AU	หมายถึง ความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
OC	หมายถึง การติดต่อสื่อสารภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
BC	หมายถึง ความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ES	หมายถึง สภาพเศรษฐกิจตำบล
SS	หมายถึง สภาพสังคมตำบล
PP	หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล
PC	หมายถึง ความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี
IC	หมายถึง ความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ
EC	หมายถึง ความมีประสิทธิภาพ
EF	หมายถึง ความมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นประธานกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ซึ่งได้แก่ ประธานกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต 1 เขต 2 เขต 13 และ เขต 14 ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 37 คน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 52 คน จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 32 คน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 133 คน จังหวัดลพบุรี จำนวน 114 คน จังหวัดสระบุรี จำนวน 103 คน จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 38 คน จังหวัดอ่างทองจำนวน 55 คน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 31 คน จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 106 คน จังหวัดนครปฐม จำนวน 102 คน จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 129 คน จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 33 คน จังหวัดราชบุรี จำนวน 93 คน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 69 คน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 45 คน รวมทั้งสิ้น 1,172 คน (ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 จำนวน 45 คน ชั้น 2 จำนวน 36 คน ชั้น 3 จำนวน 78 คน ชั้น 4 จำนวน 218 คน และ ชั้น 5 จำนวน 795 คน)

กลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการดังต่อไปนี้

1. การประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการกำหนดขนาดที่พอดีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร โดยใช้สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (\text{Yamane, 1974 : 14})$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดประธานกรรมการบริหารที่ต้องการ
	N	แทน	จำนวนประธานกรรมการบริหารในภาคกลาง
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5 %

จากจำนวนประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางทั้งหมด จำนวน 1,172 คน สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 298 คน แต่เนื่องจากในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นนั้น ถ้าต้องการความมั่นใจในการทดสอบควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 300 หน่วยขึ้นไป (Tabachnick and Fidell, 1996 : 640) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงใช้ขนาดตัวอย่าง 665 คน

2. สุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบลตามชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมี 5 ชั้น (ชั้น 1 ,

2, 3, 4 และ 5) แบบกำหนดจำนวน (Quota Sampling) ตามขนาดหรือชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 50 ของประชากรทุกขนาด(ชั้น)ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยกเว้นองค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 ชั้น 2 และชั้น 3 ซึ่งมีจำนวนประชากรน้อย ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นประธานกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นประธานกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ซึ่งประกอบด้วย ชั้น 1 จำนวน 45 คน ชั้น 2 จำนวน 36 คน ชั้น 3 จำนวน 78 คน ชั้น 4 จำนวน 109 คน และ ชั้น 5 จำนวน 397 คน รวมทั้งสิ้น 665 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ขนาด (ชั้น) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ ตำบล สภาพสังคมตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล

1.4 ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่

1.4.1 ลักษณะทั่วไปของบุคลากร ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.4.2 จิตลักษณะพื้นฐานของบุคลากร ประกอบด้วย เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน

1.4.3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย ทักษะที่ต้องงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สุขภาพจิตในการทำงาน และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน

1.5 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน ด้านความเสียสละ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านซื่อสัตย์ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตย และพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความสามัคคี

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ มี 19 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล

ได้แก่ ขนาดหรือชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

0) ชั้น อบต. () ชั้น 1 () ชั้น 2 () ชั้น 3 () ชั้น 4 () ชั้น 5

00) รายได้รวมของ อบต.ประจำปี 2544 จำนวน.....บาท

-รายได้ที่ อบต.จัดเก็บเอง.....บาท

-รายได้ที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้.....บาท

-เงินอุดหนุนจากรัฐบาล.....บาท

-รายได้อื่น ๆ ของ อบต.(โปรดระบุ).....บาท

000) รายได้ของ อบต.ประจำปี 2544 เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของ อบต.หรือไม่

() เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของ อบต.

() ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของ อบต.

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมของ

องค์การบริหารส่วนตำบล อบต.

ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจตำบล และสภาพสังคมตำบล

ตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม อบต.ของท่าน

0) รายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชาชนในตำบลบาทต่อปี

00) จำนวนกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในตำบลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ อบต.

เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น มีจำนวน.....กลุ่ม

ตอนที่ 3 แบบวัดความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีความสามารถในการดำเนินงานอย่างเป็นอิสระภายใต้ขอบเขตที่กฎหมาย โดยปราศจากการแทรกแซง ควบคุม และบังคับบัญชาจากอำเภอ ซึ่งวัดจากการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แบบวัดความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีทั้งหมด 6 ข้อ เป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ก่อนข้างไม่จริง ก่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีเนื้อหาเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี การนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง ไม่จริงเลย ให้ 6 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง ไม่จริง ให้ 5 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างจริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า องค์การบริหารส่วนตำบลของบุคคลนั้นมี
ความเป็นอิสระในการดำเนินงานมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลของผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า
ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงใด แล้วเลือกตอบ
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
(0) นายอำเภอเข้ามาแทรกแซงการวางแผนพัฒนาของ อบต.						

จากการทดลองใช้แบบวัดความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกับกลุ่ม
ประธานกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนน
รายข้อคำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .45 ถึง .66 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .79

ตอนที่ 4 แบบวัดการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลว่ามีระดับการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบล โดย
พิจารณาจาก ความเหมาะสมของวิธีการหรือช่องทางติดต่อสื่อสาร ความถูกต้องชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร
ความเพียงพอ ความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของการติดต่อสื่อสาร แบบวัดการติดต่อสื่อสารขององค์
การบริหารส่วนตำบลมีทั้งหมด 10 ข้อ เป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า
6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และ
จริงที่สุด

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีเนื้อหา
เกี่ยวกับความเหมาะสมของวิธีการหรือช่องทางติดต่อสื่อสาร ความถูกต้องชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร
ความเพียงพอ ความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของการติดต่อสื่อสาร

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล
ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง จริง ให้ 5 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง จริงที่สุด ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า องค์การบริหารส่วนตำบลของบุคคลนั้นมี การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบลดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงใด แล้วเลือกตอบ

โดยทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
(0) มีการแจ้งนัดการประชุมก่อนวันประชุม ทุกครั้ง						

จากการทดลองใช้แบบวัดการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบลกับกลุ่มประธานกรรมการ บริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับ คะแนนรวม อยู่ระหว่าง .48 ถึง .73 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86

ตอนที่ 5 แบบวัดความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดความขัดแย้งในผลประโยชน์ของ อบต. ว่ามีระดับความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากการแย่งทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ความขัดแย้ง ในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ความขัดแย้งในการจัดสรรงบประมาณประจำปี และ ความขัดแย้งในการแบ่งผลประโยชน์อื่น ๆ แบบวัดความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีทั้งหมด 5 ข้อ เป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตรส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบ เลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมี เนื้อหาเกี่ยวกับความขัดแย้งในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ความขัดแย้งในการจัดสรร งบประมาณประจำปี และความขัดแย้งในการแบ่งผลประโยชน์อื่น ๆ

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง ไม่จริงเลย ให้ 1 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง ไม่จริง ให้ 2 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง ค่อนข้างไม่จริง ให้ 3 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง ค่อนข้างจริง ให้ 4 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง จริง ให้ 5 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง จริงที่สุด ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า องค์การบริหารส่วนตำบลของบุคคลนั้นมีความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงใด แล้วเลือกตอบ

โดยทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
(0) มีการทะเลาะกันในการตั้งข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย						

จากการทดลองใช้แบบวัดความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กับกลุ่มประชากรกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 121 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .67 ถึง .74 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87

ตอนที่ 6 แบบวัดการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี การนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ การตรวจสอบและประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี แบบวัดการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลมีทั้งหมด 8 ข้อ เป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การสร้างเครื่องมือ แบบวัดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล วัดโดยเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าแบบ 6 ระดับ โดยวัดระดับการมีส่วนร่วมจากปริมาณของการมีส่วนร่วม และความถี่ของการมีส่วนร่วม

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ถ้าคะแนนสูงกว่า แสดงว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าคะแนนที่ต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงใด แล้วเลือกตอบ

โดยทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
<u>ปริมาณของการมีส่วนร่วม</u>						
(0) มีประชาชนเป็นจำนวนมากที่เสนอปัญหาและความต้องการของชุมชน ให้ อบต. หาแนวทางแก้ไข						
<u>ความถี่ของการมีส่วนร่วม</u>						
(00) ทุกครั้งที่มีการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีประชาชนเสนอปัญหาและความต้องการของชุมชน ให้ อบต.หาแนวทางแก้ไข						

จากการทดลองใช้แบบวัดการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล กับกลุ่มประธานกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .50 ถึง .69 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86

ตอนที่ 7 แบบวัดความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีได้ตรงกับปัญหาและความต้องการของชุมชนระดับตำบล แบบวัดความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี มีทั้งหมด 12 ข้อ เป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีขึ้นจากการบูรณาการแนวคิดทฤษฎีกระบวนการนโยบายสาธารณะ โดยวัดจากปัจจัยที่ใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีว่ามีคุณภาพและมีปริมาณพอเพียงหรือไม่ กระบวนการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีดำเนินไปอย่างถูกต้องเพียงใด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีที่กำหนดขึ้นตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนหรือไม่

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง ก่อนข้างไม่จริง ให้ 3 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง ก่อนข้างจริง ให้ 4 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง จริง ให้ 5 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง จริงที่สุด ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ถ้าได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า มีความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีได้มากกว่าคะแนนที่ต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงเพียงใด แล้วเลือกตอบ

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดแผน						
(0) มีหนังสือคู่มือการจัดทำแผนพัฒนา อบต.						
กระบวนการกำหนดแผน						
(00) จัดเวทีประชาคมเพื่อให้ประชาชนเสนอ ปัญหาและความต้องการ						
ผลของการวางแผน						
(00) แผนพัฒนา อบต.ประจำปี 2543 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน(การก่อสร้าง) ส่วนมากไม่ตรงกับความต้องการ ของประชาชนในตำบล						

จากการทดลองใช้แบบวัดความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี กับกลุ่มประธานกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .56 ถึง .73 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .91

ตอนที่ 8 แบบวัดความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติได้ผลสำเร็จ แบบวัดความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติมีทั้งหมด 35 ข้อ เป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความ และมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติขึ้นจากการบูรณาการแนวคิดทฤษฎีกระบวนการนโยบายสาธารณะ โดยวัดจาก ปัจจัยที่ใช้สำหรับดำเนินการเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติว่ามี คุณภาพและปริมาณพอเพียงหรือไม่ กระบวนการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ ดำเนินไปอย่างถูกต้องเพียงใด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีถูกนำไปปฏิบัติได้ผลสำเร็จหรือไม่

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ถ้าได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า มีความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติได้มากกว่าคะแนนที่ต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงเพียงใด แล้วเลือกตอบ

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ปัจจัยที่ใช้ในการนำแผนไปปฏิบัติ						
(0) มีหนังสือคู่มือการจัดทำข้อบังคับ งบประมาณรายจ่าย						
กระบวนการนำแผนไปปฏิบัติ						
(00) ทำสัญญาจัดซื้อหรือจัดจ้างก่อน การอนุมัติให้จัดซื้อหรือจัดจ้าง						
ความสำเร็จของการนำแผนไปปฏิบัติ						
(00) ข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2543 มาจากแผนพัฒนา อบต. ประจำปี 2543.						

จากการทดลองใช้แบบวัดความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไป ปฏิบัติกับกลุ่มประธานกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .33 ถึง .80 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .94

ตอนที่ 9 แบบวัดความมีประสิทธิภาพและควมมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. แบบวัดความมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความสามารถในการผลิตผลงาน(outputs)ให้ได้ผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรหรือต้นทุนในการผลิตน้อยที่สุด สร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนสูงสุด และมีประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมมากที่สุด แบบวัดความมีประสิทธิภาพมีทั้งหมด 17 ข้อ เป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ก่อนข้างไม่จริง ก่อนข้างจริง จริง และจริงเลย

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความมีประสิทธิภาพขึ้นจากการบูรณาการแนวคิดของดันน์ (Dunn. 1994 : 329 , 405) ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529 : 51 , 352) กรอบความคิดการวัดผลการปฏิบัติงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของโรเจอร์ (Rogers. 1995) และกรอบความคิดการวัดผลการปฏิบัติงานตาม หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของทิวาดี เมฆสวรรค์ (2539) โดยวัดจากผลงาน(outputs) ของโครงการตาม ข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีว่าได้ผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรหรือต้นทุนในการผลิต น้อยหรือไม่ สร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนได้สูงเพียงใด และมีประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมมากหรือไม่ การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดความมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ก่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ก่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ถ้าได้คะแนนรวมทั้งสองส่วนสูงกว่า แสดงว่า มีประสิทธิภาพมากกว่าคะแนน ที่ต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงเพียงใด แล้วเลือกตอบ

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ก่อนข้างจริง	ก่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
การใช้ทรัพยากร						
(0) งานก่อสร้างของ อบต.ใช้งบประมาณสูง กว่าความเป็นจริง						
ความพึงพอใจของประชาชน						
(00) ประชาชนมีความพึงพอใจใน งานก่อสร้างของ อบต.						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม (000) งานก่อสร้างของ อบต.มีประโยชน์ต่อ ประชาชนในตำบล						

จากการทดลองใช้แบบวัดความมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกับกลุ่มประชาชน
กรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ
คำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .40 ถึง .68 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90

2. แบบวัดความมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความสามารถในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบล แบบวัดความมีประสิทธิภาพมีทั้งหมด 21 ข้อ เป็น
แบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว
จาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความมีประสิทธิภาพขึ้นจากการบูรณาการกรอบความคิด
การวัดผลการปฏิบัติงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของโรเจอร์ (Rogers, 1995) และกรอบความคิดการวัดผล
การปฏิบัติงานตามหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของทิวาดี เมฆสุวรรณ (2539) โดยวัดจากผลงาน(outputs)
ของโครงการตามข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีว่ามีปริมาณและคุณภาพตรงตามที่กำหนดไว้หรือไม่
ผลลัพธ์(outcomes)ที่เกิดขึ้นว่าสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้
เพียงใด

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดความมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ถ้าได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า มีประสิทธิภาพมากกว่าคะแนนที่ต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงเพียงใด แล้วเลือกตอบ

โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ผลงาน						
(0) งานก่อสร้างของ อบต.มีคุณภาพดีตรงตามที่ต้องการ						
(00) งานก่อสร้างของ อบต. มีขนาดตรงตามที่กำหนดไว้ในโครงการ						
ผลลัพธ์						
(000) งานก่อสร้างของ อบต.สามารถแก้ไขปัญหาหรือสนองตอบความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี						

จากการทดลองใช้แบบวัดความมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกับกลุ่มประธานกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .40 ถึง .71 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93

ตอนที่ 10 แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะเครื่องมือ แบบนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดของจินตนา บิลมาตและคณะ (2529) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) และเจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) ซึ่งเป็นการวัดการใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเหตุผลนี้แบ่งและเรียงลำดับไว้ 6 ชั้น ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ได้แก่ ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่ง และหลบหลีกการลงโทษทางกาย ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ ชั้นที่ 3 หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ชั้นที่ 5 หลักการใช้วิจารณ์ตนเองของตนเอง ชั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล แบบวัดเป็นชนิดให้ผู้ตอบเลือกตอบจากเรื่องจำนวน 9 เรื่อง ซึ่งเป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันและเหตุการณ์ในการทำงาน เช่น การร่วมบริจาคโลหิต การเป็นพยานชี้ตัวผู้ร้าย เป็นต้น ในแต่ละเรื่องนั้นให้กลุ่มตัวอย่างสมมุติตนเองเป็นตัวเอกของเรื่อง และให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่อง จะตัดสินใจทำเช่นนั้นเพราะเหตุใด แล้วเลือกหาเหตุผลที่ตรงกับความคิดของตนมากที่สุด หนึ่งคำตอบ จากตัวเลือกที่มีไว้ให้ 6 ตัวเลือก

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาจากคำตอบว่าเหตุผลที่ตอบแสดงถึงจริยธรรมในชั้นใด จากชั้นที่ 1 - 6 ชั้นตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก แล้วให้คะแนนตามลำดับชั้นของจริยธรรมนั้น ผู้ตอบจะมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 9 - 54 คะแนน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า บุคคลนั้นมีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ถ้าท่านเป็นบุคคลในเรื่อง แล้วตัดสินใจกระทำเช่นนั้น เพราะเหตุใด เมื่อเกิดเหตุผลได้แล้ว ให้ท่านเลือกตอบคำตอบที่ตรงกับเหตุผลที่ท่านคิดไว้มากที่สุด โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าคำตอบนั้นเพียงคำตอบเดียว

(0) ในการเลือกประธานกรรมการบริหาร อบต. ถ้าท่านเป็นสมาชิกสภา อบต. ที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุด มีอาวุโสสูงสุด และมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับมากกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ท่านจะลงคะแนนเสียงเลือกตัวท่านเองหรือไม่ เพราะเหตุใด **ข้าพเจ้าจะไม่เลือกตัวเอง เพราะ**

.....การเป็นประธานกรรมการบริหารลำบากทั้งกายและใจ ไม่เป็นประธานกรรมการบริหารจะสบายกว่า

.....ข้าพเจ้าอาจมีข้อบกพร่องด้านอื่นก็ได้

.....ควรให้ผู้อื่นเป็นผู้ตัดสินใจเลือกข้าพเจ้าจะดีกว่า

.....เกรงว่าจะเป็นที่ครหานินทา ถ้ามีผู้ทราบว่าข้าพเจ้าเลือกตนเอง

.....เชื่อมั่นว่าอย่างไรเสียข้าพเจ้าก็คงจะได้รับเลือกเป็นประธานกรรมการบริหารอย่างแน่นอนอยู่แล้ว

.....ระเบียบการเลือกตั้งให้ดูเสียงข้างมากเป็นฝ่ายชนะ

จากการทดลองใช้แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมกับกลุ่มประธานกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 107 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .13 ถึง .23 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .43

ตอนที่ 11 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ เฮอร์แมนส์ (Hermans. อ้างอิงใน บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 : 58) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีทั้งหมด 10 ข้อ เป็นการวัดความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีมาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ก่อนข้างไม่จริง ก่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า บุคคลนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความจริงและความรู้สึกจริงของท่านเพียงใดแล้วเลือกตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับความเชื่อและความคิดของท่าน

ข้อความ	ระดับความเชื่อและความรู้สึก					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
(0) เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใดข้าพเจ้าจะพยายามทำงานสำเร็จ						

จากการทดลองใช้แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับกลุ่มประธานกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 119 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .31 ถึง .54 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76

ตอนที่ 12 แบบวัดการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล การสร้างเครื่องมือ

1. แบบวัดการมุ่งอนาคต

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) และเจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) ซึ่งเป็นการวัดความสามารถที่คาดการณ์ได้ไกล และวางแผนเพื่อรองรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีทั้งหมด 7 ข้อ

ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดการมุ่งอนาคตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า บุคคลนั้นมีลักษณะการมุ่งอนาคตสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเชื่อและความรู้สึกจริงของท่านเพียงใดแล้วเลือกตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับความเชื่อและความรู้สึกจริงของท่าน

ข้อความ	ระดับความเชื่อและความรู้สึก					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
(0) ข้าพเจ้าพยายามใช้เงินอย่างประหยัดเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายตลอดเดือน						

2. แบบวัดการควบคุมตน

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดของ จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) และเจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) ซึ่งเป็นการวัดความสามารถในการอดได้รอได้ และการดำเนินการตามแผนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีทั้งหมด 6 ข้อ

ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดการควบคุมตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า บุคคลนั้นมีลักษณะการควบคุมตนสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเชื่อและความรู้สึกจริงของท่านเพียงใดแล้วเลือกตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับความเชื่อและความรู้สึกจริงของท่าน

ข้อความ	ระดับความเชื่อและความรู้สึก					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
(0) เมื่ออยู่ต่างถิ่นข้าพเจ้าคิดว่าจะทำอะไรก็ได้เพราะไม่มีใครรู้จักเรา						

จากการทดลองใช้แบบวัดการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนกับกลุ่มประธานกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .36 ถึง .64 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82

ตอนที่ 13 แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดของ จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) ศักดิ์ชัย นิธิฤทธิ์ (2532) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) และเจ็ดหล้า สุนทรวินาศ (2534) ซึ่งเป็นการวัดความเชื่อที่ว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่นได้ตามที่ตนปรารถนาและมุ่งหวัง มีทั้งหมด 12 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ก่อนข้างไม่จริง ก่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ก่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ก่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า บุคคลนั้นมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความรู้สึกจริงของท่านเพียงใดแล้วเลือกตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับความเชื่อและความรู้สึกจริงของท่าน

ข้อความ	ระดับความเชื่อและความรู้สึก					
	จริงที่สุด	จริง	ก่อนข้างจริง	ก่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
(0) ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ข้าพเจ้าไม่อาจบอกได้ว่าผลการทำงานของข้าพเจ้าจะเป็นอย่างไร						

จากการทดลองใช้แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนกับกลุ่มประธานกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .34 ถึง .54 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .77

ตอนที่ 14 แบบวัดทัศนคติต่องานองค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดของ จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) และเจ็ดหล้า สุนทรวาท (2534) ซึ่งเป็นการวัดความรู้สึกโดยทั่วไปของบุคคลที่แสดงถึงการมองเห็นคุณประโยชน์หรือโทษของงานองค์การบริหารส่วนตำบล เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานองค์การบริหารส่วนตำบล มีทั้งหมด 14 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ก่อนข้างไม่จริง ก่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดทัศนคติต่องานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ก่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ก่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า บุคคลนั้นมีทัศนคติต่องานองค์การบริหารส่วนตำบลดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความจริงและความรู้สึกจริงของท่านเพียงใดแล้วเลือกตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับความเชื่อและความรู้สึกจริงของท่าน

ข้อความ	ระดับความเชื่อและความรู้สึก					
	จริงที่สุด	จริง	ก่อนข้างจริง	ก่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
(0) ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้เข้าร่วมประชุมสภา อบต.						

จากการทดลองใช้แบบวัดทัศนคติต่องานองค์การบริหารส่วนตำบลกับกลุ่มประธานกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .39 ถึง .67 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86

ตอนที่ 15 แบบวัดสุขภาพจิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดของ จินตนา บิลมาศและคณะ (2529) ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) และเจ็ดหล้า สุนทรวาท

(2534) ซึ่งเป็นการวัดความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงระดับความวิตกกังวล ความโกรธ และความตื่นเต้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ก่อนข้างไม่จริง ก่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด ข้อความในแบบวัดแสดงถึงความรู้สึกของตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น หมดกำลังใจ ความเครียด ความกลัว ความวิตกกังวล ส่วนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับที่จะถามถึงความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้น ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก เสมอ เกิดบ่อย เกิดน้อย และไม่เกิดเลย แบบวัดสุขภาพจิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีทั้งหมด 19 ข้อ

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดสุขภาพจิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

ส่วนที่ 1

ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ส่วนที่ 2

ถ้าตอบในช่อง	เสมอ	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	เกิดบ่อย	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	เกิดน้อย	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่เกิดเลย	ให้ 4 คะแนน

คะแนนสุขภาพจิตได้จากผลรวมของคะแนนส่วนที่ 1 คูณกับคะแนนส่วนที่ 2 ในแต่ละข้อ

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตในการทำงานดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความรู้สึกจริงของท่านเพียงใดแล้วเลือกตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับความรู้สึกจริงของท่าน

ข้อความ	ระดับความรู้สึก					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
(0) ข้าพเจ้ารู้สึกกลุ่มใจมากเมื่อเข้ากับ เพื่อนที่ทำงานร่วมกันใน อบต. ไม่ได้ ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						

จากการทดลองใช้แบบวัดสุขภาพจิตในการทำงานกับกลุ่มประธานกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .33 ถึง .70 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90

ตอนที่ 16 แบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (The Theory of Reasoned Action) ของ ไอเซนและฟิชไบน์ (Ajzen & Fishbein, 1980) เพื่อวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลว่า ประชาชนเพื่อนร่วมงานใน อบต. และหน่วยงานผู้กำกับดูแลซึ่งมีความสำคัญต่อเขา ส่วนมากคิดว่าเขาควรกระทำพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานหรือไม่ มากน้อยเพียงไร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 จะถามว่าสังคม (ในที่นี้หมายถึงประชาชน เพื่อนร่วมงาน และอำเภอ)มีความต้องการหรือไม่ต้องการให้กระทำพฤติกรรมการทำงานในแต่ละด้านหรือไม่เพียงใด ส่วนที่ 2 จะถามว่าถึงการคล้อยตามความคิดของสังคมหรือไม่เพียงใด แบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีทั้งหมด 5 ข้อ

ลักษณะของแบบวัดทั้ง 2 ส่วนเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

คะแนนการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานได้จากผลรวมของคะแนนส่วนที่ 1 คูณกับคะแนนส่วนที่ 2 ในแต่ละข้อ

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า บุคคลนั้นคล้อยตามการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ต่อพฤติกรรมการทำงานจากสังคม(ประชาชน เพื่อนร่วมงาน และอำเภอกู้ภัยกู้ภัย) มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าเป็นตรงกับความจริงและความรู้สึกของท่านเพียงใด

แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

แบบสอบถามตอนนี้นำแต่ละข้อแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ถามว่า สังคม(ในที่นี้หมายถึงประชาชน เพื่อนร่วมงาน และอำเภอกู้ภัย)มี

ความต้องการหรือไม่ต้องการให้ท่านมีพฤติกรรมการทำงานดังกล่าว

ส่วนที่ 2 ถามว่า ท่านมักคล้อยตามความต้องการของสังคมในระดับใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น						
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
(0) ข้าพเจ้าคิดว่าสังคมส่วนมากต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานด้วยความเสียสละ							
(00) ข้าพเจ้ามักทำตามความคิดของสังคม							

จากการทดลองใช้แบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานกับกลุ่มประชากรกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .61 ถึง .80 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90

ตอนที่ 17 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ด้าน ประกอบด้วย ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเป็นประชาธิปไตย และความสามัคคี แบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานแต่ละด้านเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

✕ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานแต่ละด้านของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีเนื้อหาของแต่ละด้าน ดังนี้

1) แบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเสียสละเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงความปรารถนาดีและความเต็มใจช่วยเหลือให้ผู้อื่นมีความพึงพอใจ หรือสนองความต้องการของผู้อื่นด้วย การให้ปันสิ่งที่ตนมีอยู่ โดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุม 5 ด้าน คือ การให้ปัน การเห็นแก่ส่วนรวม ความปรารถนาดี ความมีน้ำใจ และการไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีทั้งหมด 21 ข้อ

2) แบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความซื่อสัตย์เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม อย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริงทั้งกาย วาจา และใจ ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุม 4 ด้าน คือ ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ความซื่อสัตย์ต่องาน และความซื่อสัตย์ต่อสังคมและหมู่คณะ มีทั้งหมด 25 ข้อ

3) แบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงความสนใจและความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความพยายามและขยันหมั่นเพียร และติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุม 3 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และความรับผิดชอบต่อชุมชนหรือประชาชนในตำบล มีทั้งหมด 24 ข้อ

4) แบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ครอบงำผู้อื่นและไม่ยอมให้ผู้อื่นครอบงำ โดยยึดหลักความเสมอภาค การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคล การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และทำการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลและสันติวิธี ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุม 6 ด้าน คือ การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น การเคารพในระเบียบของสังคม การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาค การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการทำงาน การยึดหลักเหตุผลในการตัดสินใจและทำงาน มีทั้งหมด 17 ข้อ

5) แบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความสามัคคีเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงการรวมกำลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามความต้องการของประชาชนในตำบล โดยใช้กำลังกาย กำลังความคิด กำลังความรู้ หรือกำลังทรัพย์ ร่วมกันทำงานด้วยความกลมเกลียว ไม่มีการทะเลาะ คัดทำลาย หรือ แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน โดยเห็นแก่ประโยชน์ของประชาชนในตำบลเป็นสำคัญ ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุม 7 ด้าน คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การเป็นผู้สร้างความเข้าใจอันดีในหมู่คณะ การเข้าไปร่วมทำงาน ความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือกันทำงาน ความรักใคร่ปรองดอง และ การแบ่งพรรคแบ่งพวก มีทั้งหมด 11 ข้อ

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละด้าน ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า บุคคลนั้นมีพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านนั้นสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

แบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงใด แล้วเลือกตอบ

โดยทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น						
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
ความเสียสละ							
(0) ข้าพเจ้าทุ่มเทกำลังกายทำงานให้ อบต.							
(00) ข้าพเจ้าทำงานให้ อบต. โดยไม่มีวันหยุด							
ความซื่อสัตย์							
(0) ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนา อบต. ที่ไม่ตรงกับที่ ประชาคมเสนอ							
(00) ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียกเงินจากผู้รับเหมา เป็นเรื่องธรรมดา							
ความรับผิดชอบ							
(0) ข้าพเจ้าคิดว่าการจัดทำแผน พัฒนา อบต. ไม่จำเป็นต้องให้ ประชาคมเข้ามามีส่วนร่วม							
ความเป็นประชาธิปไตย							
(0) ความคิดเห็นของข้าพเจ้าดีกว่าใครทุกคน ใน อบต.							
ความสามัคคี							
(0) ข้าพเจ้าเห็นอกเห็นใจเพื่อนที่ทำงาน ร่วมกันใน อบต.							

จากการทดลองใช้แบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานทั้งฉบับกับกลุ่มประธานกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .25 ถึง .83 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .98 ซึ่งเมื่อแยกวิเคราะห์พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเสียสละ พฤติกรรมจริยธรรม

การทำงานด้านความซื่อสัตย์ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตย และพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความสามัคคี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 .91 .96 .93 และ .91 ตามลำดับ สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเสียสละ เท่ากับ .76 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความซื่อสัตย์ เท่ากับ .75 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ .91 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตย เท่ากับ .87 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความสามัคคี เท่ากับ .81

ตอนที่ 18 แบบวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะเครื่องมือ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บรายได้ การจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย การพัสดุ และการเงินบัญชี แบบวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีทั้งหมด 14 ข้อ เป็นแบบวัดให้เลือกตอบประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก “ใช่” “ไม่ใช่” และ “ไม่แน่ใจ”

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยสร้างจากกรอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งได้แก่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ.2542 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการประชุมและการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2542 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2538 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 การมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บรายได้ การจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย การพัสดุ และการเงินบัญชี

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ถ้าคำตอบถูกต้อง ให้ 1 คะแนน

ถ้าคำตอบไม่ถูกต้อง หรือตอบว่าไม่แน่ใจ ให้ 0 คะแนน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าบุคคลนั้นมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่ หรือไม่แน่ใจ

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเลือกเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ความเห็น		
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
(0) ประสิทธิภาพการบริหาร อบต.มีอำนาจยุบสภา อบต. ได้			
(00)ประธานสภา อบต.รับเหมาก่อสร้างกับ อบต.ได้			

จากการทดลองใช้แบบวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กับกลุ่มประธานกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 125 คน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .31 ถึง .48 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .71

ตอนที่ 19 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

0) เพศ () ชาย () หญิง

00) อายุ.....ปี

00) ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

() ไม่จบชั้นประถมศึกษา

() ประถมศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนต้น

() มัธยมศึกษาตอนปลาย

() ปวช.

() ปวส. หรือ ปวท. หรือ อนุปริญญา

()ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาเอก

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

000) ประสบการณ์ในการทำงาน (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() เคยเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภา อบต. หรือ ตำแหน่งลักษณะเดียวกัน จำนวน.....ปี

() เคยรับราชการหรือเป็นพนักงานท้องถิ่นมาก่อน เช่น พนักงานเทศบาล ข้าราชการส่วนจังหวัด พนักงานสุขาภิบาล พนักงานส่วนตำบลฯลฯ จำนวนปี

- () เคยทำงานเป็นพนักงานของบริษัท ห้าง ร้าน หรือ ธนาคาร
มาก่อน จำนวนปี
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ) ตำแหน่ง.....
ชื่อหน่วยงาน.....
จำนวน.....ปี
- () ไม่เคยมีประสบการณ์ข้างต้นเลย

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้กับประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้(try out)กับประธานกรรมการบริหารที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์รายข้อ(item analysis) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดแต่ละชุด(item - total correlation) ในแบบวัดทุกชุด โดยเลือกข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์สูงไว้ใช้เป็นแบบวัดจริง

2.2 วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง(construct validity) ผู้วิจัยนำแบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานมาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ซึ่งจะเลือกด้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ(factor loading) ที่มีนัยสำคัญไว้ใช้เป็นแบบวัดจริง ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเสียสละ เท่ากับ .76 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความซื่อสัตย์ เท่ากับ .75 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ .91 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตย เท่ากับ .87 และ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความสามัคคี เท่ากับ .81

2.3 วิเคราะห์ความเชื่อถือได้(reliability) ในแบบวัดทุกชุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α - Coefficient) ของครอนบาค (Carmines. & Zeller. 1978 : 44)

3. ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ยังไม่เหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปติดต่อขอความอนุเคราะห์จากกรมการปกครองให้ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบงานด้านท้องถิ่นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการบริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบงานด้านท้องถิ่นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการบริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 665 ฉบับ

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาจำนวน 522 ฉบับ มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ คิดเป็นร้อยละ 78.50

4. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำคะแนนที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows version 10.00)

2. ทดสอบแบบจำลองการวิจัยเป็นการหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.30 (LISREL 8.30)

การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใดนั้น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนรวมทั้งหมดของแบบจำลอง (Overall fit) ดังนี้ (Jöreskog & Sörbom, 1993 : 120 –131)

2.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ หรือทดสอบว่าเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรแตกต่างจากเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าหรือไม่ (Bollen, 1989 : 263) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนแบบที่ 1 ที่ระดับ .05 ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือยังเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใด ค่าไค-สแควร์ก็จะไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรไม่แตกต่างจากเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่า ซึ่งสรุปได้ว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 ดัชนีวัดความกลมกลืน (goodness-of-fit index : GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากแบบจำลองก่อนและหลังปรับแบบจำลองกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับแบบจำลอง ถ้าค่า GFI มากกว่า 0.90 แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adapted goodness-of-fit index : AGFI) เป็นการนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับค่า GFI กล่าวคือ ถ้าค่า GFI และค่า AGFI เข้าใกล้ 1 มากเพียงใด ก็แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากเพียงนั้น (Bollen, 1989 : 270)

2.4 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนของแบบจำลองที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร โดยทั่วไปค่า RMSEA ควรน้อยกว่า .05 (Browne & Cudeck, 1993 : 141 , 162) แต่ไม่ควรเกิน .08 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ และถ้าค่า RMSEA เท่ากับศูนย์ ก็แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนอย่างแท้จริง (Exact fit) (Arbuckle, 1995 : 523 ; Hair, et al. 1995 : 662)

2.5 ค่า RMR (Root Mean squared Residual) เป็นการวัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากรกับการประมาณค่า ซึ่งค่า RMR จะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized variables) ถ้าค่า RMR เข้าใกล้ศูนย์มากเพียงใด ก็แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากเพียงนั้น (Bollen, 1989 : 257 - 258)

2.6 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (critical N : CN) เป็นค่าขนาดของตัวอย่างที่ใช้ค่าไค-สแควร์ทดสอบข้อมูล ถ้าค่า CN มากกว่าหรือเท่ากับ 200 จะมีแนวโน้มที่ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญ นั่นคือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen, 1989 : 277 – 288)

2.7 ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest standardized residual) ระหว่าง

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยเมื่อค่าเศษเหลือเข้าใกล้ศูนย์จะถือว่าแบบจำลองมีแนวโน้มกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งค่าเศษเหลือที่เหมาะสมจะอยู่ระหว่าง -2 ถึง $+2$ (Bollen, 1989 : 256 - 259)

3. ผู้วิจัยทำการปรับแบบจำลอง (model adjustment)บนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยทำการตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ และมีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง(squared multiple correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความกลมกลืนรวม(overall fit)ของแบบจำลองว่าโดยภาพรวมแล้วแบบจำลองกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับแบบจำลองเมื่อพบว่าค่าของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 55)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร ตอนที่ 3 สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ตอนที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง จำนวน 522 คน จำแนกตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ($n = 522$) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

ลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	465	89.08
หญิง	57	10.92
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	29	5.56
30 – 39	199	38.12
40 – 49	167	31.99
50 – 59	69	13.22
60 ปี ขึ้นไป	58	11.11
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ไม่จบชั้นประถมศึกษา	4	0.77
ประถมศึกษา	53	10.15
มัธยมศึกษาตอนต้น	71	13.60
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	111	21.27

ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
อนุปริญญา ปวส. หรือ ปวท.	66	12.64
ปริญญาตรี	194	37.17
ปริญญาโท	15	2.87
ปริญญาเอก	1	0.19
อื่น ๆ (เช่น จบการศึกษาเปรียญธรรม)	7	1.34
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่มีประสบการณ์	318	60.92
มีประสบการณ์ 1 – 4 ปี	109	20.88
มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี	64	12.26
มีประสบการณ์ 11 – 20 ปี	25	4.79
มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี	6	1.15

จากตาราง 2 พบว่า ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชายจำนวน 465 คน (คิดเป็นร้อยละ 89.08) มีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 199 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.12) มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน (คิดเป็นร้อยละ 37.17) และไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน จำนวน 318 คน (คิดเป็นร้อยละ 60.92)

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (n = 522) จำแนกตามขนาด(ชั้น)ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ขนาด(ชั้น)ขององค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	ร้อยละ
ชั้น 1	24	4.60
ชั้น 2	19	3.64
ชั้น 3	37	7.09
ชั้น 4	67	12.83
ชั้น 5	375	71.84
รวม	522	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 5 จำนวน 375 คน (คิดเป็นร้อยละ 71.84)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผู้วิจัยวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคะแนนต่ำสุด และค่าคะแนนสูงสุด ของตัวแปรทั้งหมด ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคะแนนต่ำสุด และค่าคะแนนสูงสุด ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด
1. ประสิทธิภาพในการทำงาน (ปี)	8.30	11.30	0	42
2. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	2.03	2.73	1	14
3. เหตุผลเชิงจริยธรรม	32.83	5.08	17	45
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	48.87	5.37	27	60
5. การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน	66.11	8.32	31	84
6. ความเชื่ออำนาจในตน	48.74	8.57	20	72
7. ทักษะคติต้องงาน อบต.	67.00	8.81	36	84
8. สุขภาพจิตในการทำงาน	188.84	55.58	47	394
9. การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน	126.82	27.99	30	180
10. พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน (รวม)	487.56	38.22	357	583
-ด้านความเสียสละ	105.58	9.54	70	126
-ด้านความซื่อสัตย์	121.20	13.61	80	150
-ด้านความรับผิดชอบ	120.91	12.29	69	144
-ด้านความเป็นประชาธิปไตย	85.39	8.23	52	102
-ด้านความสามัคคี	53.89	5.69	32	66
11. สภาพเศรษฐกิจตำบล	18,155.79	11,769.29	1,137	90,000
12. สภาพสังคมตำบล	67.74	622.28	1	84

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด
13. รายได้ของ อบต.	6,010,176.55	7,741,164.20	1,412,900	75,580,500
14. ความเป็นอิสระใน การดำเนินงานของ อบต.	29.65	4.52	6	36
15. การติดต่อสื่อสารของ อบต.	49.98	6.22	20	60
16. ความขัดแย้งในผลประโยชน์ ของ อบต.	9.67	4.53	5	29
17. การมีส่วนร่วมของประชาชน ในตำบล	32.22	6.89	8	48
18. ความเข้มแข็งของ อบต.(รวม)	410.60	41.19	184	508
-ความสามารถในการวางแผนพัฒนา อบต.ประจำปี	57.66	8.35	21	72
-ความสามารถในการนำแผนพัฒนา อบต.ประจำปีไปปฏิบัติ	175.71	17.98	81	209
-ความมีประสิทธิภาพ	78.86	10.69	32	102
-ความมีประสิทธิภาพ	96.83	12.23	41	126

จากตาราง 4 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉลี่ยเท่ากับ 8.30 ปี และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 20.03 เมื่อพิจารณาถึงจิตลักษณะพบว่า ค่าเฉลี่ยของเหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะคิต้องานองค์การบริหารส่วนตำบล สุขภาพจิตในการทำงาน และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานมีค่าเท่ากับ 32.83 48.87 66.11 48.74 67.00 188.84 และ 126.82 ตามลำดับ สำหรับค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเป็นประชาธิปไตย และความสามัคคีเท่ากับ 105.58 121.20 120.91 85.39 และ 53.89 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ค่าเฉลี่ยของความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่ากับ 29.65 ค่าเฉลี่ยของการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่ากับ 49.98 ค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลเท่ากับ 32.22 และค่าเฉลี่ยของความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่ากับ 9.67

เมื่อพิจารณาถึงความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 410.60$)

เมื่อพิจารณาถึงการกระจายของคะแนนพบว่า รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล สภาพเศรษฐกิจตำบล และสภาพสังคมตำบล มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงมาก

ตอนที่ 3 สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยปรากฏตามตาราง 5 พบว่า

1. ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของประธานกรรมการบริหารและความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกด้าน ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของประธานกรรมการบริหาร และความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของประธานกรรมการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานทุกด้านของประธานกรรมการบริหาร ซึ่งได้แก่ ด้านความเสียสละ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นประชาธิปไตย และด้านความสามัคคีมีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. รายได้และขนาดหรือชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกด้านอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. ความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. สภาพสังคมตำบลและสภาพเศรษฐกิจตำบลมีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกด้านอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 สหสัมพันธ์เพียร์สระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

	ED	EX	KN	MR	AM	FO	IN	AT	MH	SN	PB	HB	RB
ระดับการศึกษา (ED)	1												
ประสบการณ์ในการทำงาน (EX)	.01*	1											
ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง (KN)	.02	.08	1										
การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล													
เหตุผลเชิงจริยธรรม (MR)	-.03	-.02	.02	1									
แรงจูงใจไม่สุจริต (AM)	.15**	.08	.16**	-.01	1								
การไม่เอาอวดและ (FO)	.12**	.12**	.26**	.07	.51	1							
การควบคุมตน													
ความเชื่ออย่างในตน (IN)	.00	.09*	.11**	.03	.31**	.48**	1						
ทัศนคติต่องาน อบต. (AT)	-.03	.09*	.11**	-.01	.52**	.54**	.52**	1					
สุขภาพจิตในการทำงาน (MH)	.02	.06	.02	-.04	.21**	.22**	.36**	.30**	1				
การรับรู้บรรทัดฐานทาง (SN)	.01	.01*	.15**	.02	.30**	.25**	.25**	.35**	.03	1			
สังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน													
พฤติกรรมจริยธรรม (PB)	.06	.10*	.17**	.03	.44**	.41**	.32**	.47**	.12**	.52**	1		
การทำงานด้านความเสียสละ													
พฤติกรรมจริยธรรม (HB)	.07	.11*	.22**	.03	.49**	.48**	.36**	.52**	.17**	.40**	.75**	1	
การทำงานด้านความซื่อสัตย์													
พฤติกรรมจริยธรรม (RB)	.07	.14**	.11*	.03	.41**	.32**	.30**	.46**	.13**	.53**	.68**	.67**	1
การทำงานด้านความรับผิดชอบ													
พฤติกรรมจริยธรรม (DB)	.08	.13**	.09*	-.04	.41**	.34**	.27**	.44**	.12**	.50**	.65**	.65**	.79**
การทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตย													
พฤติกรรมจริยธรรม (CB)	.10*	.11*	.12**	-.04	.42**	.31**	.31**	.43**	.14**	.50**	.64**	.62**	.75**
การทำงานด้านความสามัคคี													
สภาพแวดล้อมตำบล (ES)	.03	.03	.01	-.03	-.08	-.07	-.06	.07	-.02	.03	.00	-.04	.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 5 (ต่อ) สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

	ED	EX	KN	MR	AM	FO	IN	AT	MH	SN	PB	HB	RB
สภาพสังคมตำบล (SS)	-.07	.06	-.01	.03	-.12**	-.09	-.04	-.08	-.03	.02	-.06	-.06	.02
รายได้ของ อบต. (RV)	.05	-.01	.01	.03	-.03	.00	.04	-.09	-.02	.04	.03	.04	.09
ขนาด(ชั้น)ของ อบต. (SI).	-.05	.00	-.05	-.02	-.02	-.11*	-.08	-.05	.03	-.01	-.02	-.05	-.03
ความเป็นอิสระใน (AU)	.00	.07	.01	.02	.11*	.08**	.07	.12**	.05	.06	.04	.11*	.04
การดำเนินงานของ อบต.													
การติดต่อสื่อของ อบต. (OC)	-.04	.07	.01	.00	.28**	.24**	.30**	.34**	.18**	.31**	.35**	.38**	.45**
ความขัดแย้งในผลประโยชน์ (BC)	.09*	-.10*	-.08	-.05	-.21**	-.25**	-.35**	-.32**	-.20**	-.15**	-.25**	-.31**	-.34**
ของ อบต.													
การมีส่วนร่วมของประชาชน (PP)	-.05	-.02	.06	.01	.22**	.18**	.20**	.23**	.19**	.16**	.22**	.27**	.37**
ในตำบล													
ความสามารถในการกำหนด (PC)	-.04	.07	.06	.06	.30**	.21**	.34**	.36**	.22**	.32**	.37**	.39**	.52**
แผนพัฒนา อบต.ประจำปี													
ความสามารถในการนำแผน (IC)	-.05	.03	.11*	.06	.39**	.30**	.33**	.39**	.18**	.33**	.43**	.44**	.50**
พัฒนา อบต.ประจำปีไปปฏิบัติ													
ความมีประสิทธิภาพ (EC)	-.03	.06	.12	.07	.04**	.30**	.38**	.45**	.21**	.27**	.40**	.47**	.50**
ความมีประสิทธิภาพ (EF)	.00	.07	.05	.04	.32**	.20**	.29**	.38**	.20**	.28**	.40**	.43**	.52**
พฤติกรรมจริยธรรม (DB)	1												
การทำงานด้านความประพฤติโดย													
พฤติกรรมจริยธรรม (CB)	.80	1											
การทำงานด้านความสามัคคี													
สภาพเศรษฐกิจตำบล (ES)	-.30	-.05	1										
สภาพสังคมตำบล (SS)	-.05	-.04	.01	1									
รายได้ของ อบต. (RV)	.04	.07	.04	-.05	1								
ขนาด(ชั้น)ของ อบต. (SI)	-.01	-.04	-.14**	.03	-.44**	1							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 5(ต่อ) สหสัมพันธ์เพื่อวัดระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

	DB	CB	ES	SS	RV	SI	AU	OC	BC	PP	PC	IC	EC	EF
ความเป็นอิสระใน (AU)	.08	.01	-.04	-.02	.00	.07	1							
การดำเนินงานของ อบต.														
การติดต่อสื่อสารของ อบต. (OC)	.43**	.39**	.01	-.01	.04	-.09	.03	1						
ความขัดแย้งในผลประโยชน์ (BC)	-.25**	-.25**	.04	.02	-.01	.04	-.22**	-.48**	1					
ของ อบต.														
การมีส่วนร่วมของประชาชน (PP)	.31**	.32**	.04	.03	.06	-.06	-.04	.65**	-.36	1				
ในตำบล														
ความสามรถในการกำหนด (PC)	.43**	.40**	.02	-.01	.06	-.06	.00	.72**	-.50**	.68**	1			
แผนพัฒนา อบต. ประจำปี														
ความสามรถในการนำแผน (IC)	.43**	.39**	.05	-.02	.03	-.08	.09*	.67**	-.49**	.54**	.77**	1		
พัฒนา อบต. ประจำปีไปปฏิบัติ														
ความมีประสิทธิภาพ (EC)	.42**	.41**	-.03	-.08	-.04	.00	.06	.60**	-.53**	.52**	.71**	.74**	1	
ความมีประสิทธิภาพ (EF)	.43**	.41**	.01	.01	.03	-.03	.02	.55**	-.44**	.52**	.65**	.63**	.71**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

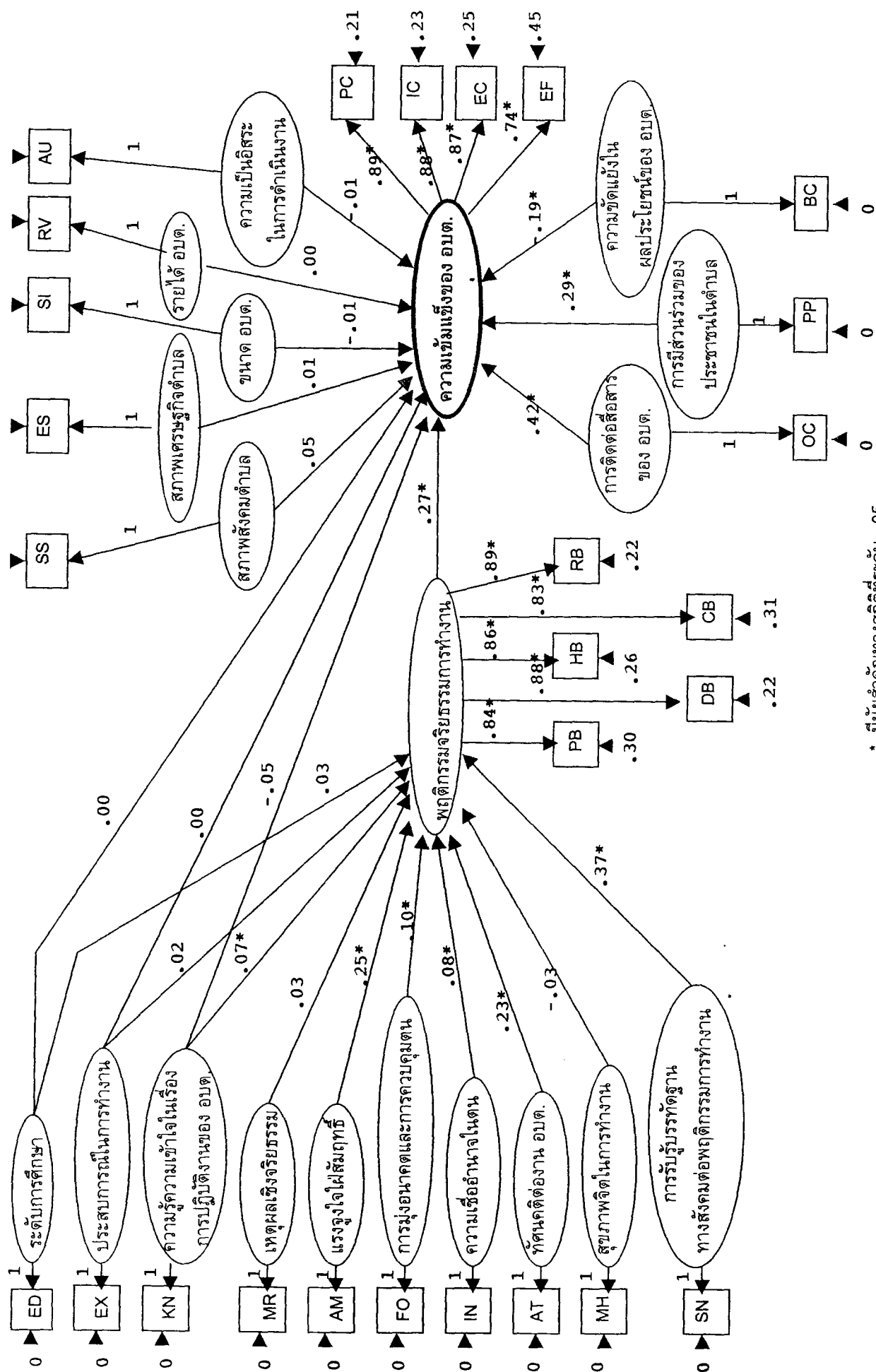
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ = 773.47 , $df = 159$, $P = 0.0$, $GFI = 0.94$, $AGFI = 0.87$, $RMSEA = 0.086$ $RMR = 369302.06$, $CN = 272.25$ ดังภาพประกอบ 14 เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่า

1) พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .27 .42 .29 และ -.19 ตามลำดับ ส่วนขนาด(ชั้น)ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สภาพสังคมตำบล สภาพเศรษฐกิจตำบล ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของประธานกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -.01 .00 -.01 .05 .01 .00 .00 และ -.05 ตามลำดับ

2) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะที่ต้องงานองค์การบริหารส่วนตำบล และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานของประธานกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .07 .25 .10 .08 .23 และ .37 ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และสุขภาพจิตในการทำงานของประธานกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .03 .02 .03 และ -.03 ตามลำดับ

3) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะที่ต้องงานองค์การบริหารส่วนตำบล และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานของประธานกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยผ่านทางพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานของประธานกรรมการบริหาร



* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาพประกอบ 14 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเส้นทางความเข้มแข็งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ก่อนปรับ)

เนื่องจากแบบจำลองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับแบบจำลองโดยยินยอมให้มีความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต ซึ่งรายละเอียดของการปรับค่าความคลาดเคลื่อนได้เสนอไว้ในภาคผนวก

ผู้วิจัยได้ทำการปรับแบบจำลองอย่างระมัดระวังโดยยังคงให้ความสำคัญของแนวคิดทฤษฎีในอิทธิพลต่าง ๆ ของแบบจำลอง โดยตัดตัวแปรที่มีเส้นอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกไป และคงไว้เฉพาะตัวแปรที่เส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เท่านั้น พร้อมทั้งพิจารณาจากค่าดัชนีการดัดแปลง(Modification indices) ประกอบด้วย ผลการปรับแบบจำลองความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลดังภาพประกอบ 15

จากภาพประกอบ 15 เป็นแบบจำลองความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้ทำการปรับแล้ว ซึ่งเป็นแบบจำลองที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าการทดสอบความกลมกลืนเป็นดังนี้ ค่าไค-สแควร์ = 76.99 , df = 62 , P = 0.095 , GFI = 0.99 , AGFI = 0.97 , RMSEA = 0.022 RMR = 2.03 , CN = 798.95 สำหรับเส้นอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เส้นอิทธิพลของพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล ความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และทัศนคติต่องานขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมตามตาราง 6 พบว่า

1. พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .38 .30 .19 และ -.26 ตามลำดับ แสดงว่าหากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานสูง องค์การบริหารส่วนตำบลมีการติดต่อสื่อสารที่ดี การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลสูง และมีความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่ำแล้ว ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลจะสูง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน ทัศนคติต่องานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .90 .49 .18 และ 1.00 ตามลำดับ แสดงว่าหากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และทัศนคติที่ดีต่องานขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับสูงแล้ว พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะสูง

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน ทัศนคติต่องานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลผ่านทางพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .34 .18 .07 .38 ตามลำดับ ส่วนความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานของประธานกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .06 และ .11 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองของตัวแปร พบว่า 1) พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองเท่ากับ .91 แสดงว่าร้อยละ 91 ของความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

ความเชื่ออำนาจในตน และทัศนคติที่ดีต่องานองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองเท่ากับ .75 แสดงว่าร้อยละ 75 ของความแปรปรวนของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถอธิบายได้ด้วยแบบจำลองนี้

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผล และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของตัวแปรผลที่ปรับแบบจำลองแล้ว

ตัวแปรสาเหตุ ตำบล	ตัวแปรผล					
	พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน			ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.90*		.90*		.34*	.34*
การมุ่งอนาคตและ การควบคุมตน	.49*		.49*		.18*	.18*
ความเชื่ออำนาจในตน	.18*		.18*		.07*	.07*
ทัศนคติต่องานองค์การ บริหารส่วนตำบล	1.00*		1.00*		.38*	.38*
พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน				.38*		.38*
การติดต่อสื่อสารขององค์การ บริหารส่วนตำบล				.30*		.30*
การมีส่วนร่วมของประชาชน ในตำบล				.19*		.19*
ความขัดแย้งในผลประโยชน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล				-.26		-.26
Squared Multiple Correlation		0.91			0.75	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง
IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม
TE หมายถึง อิทธิพลรวม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยด้านการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล

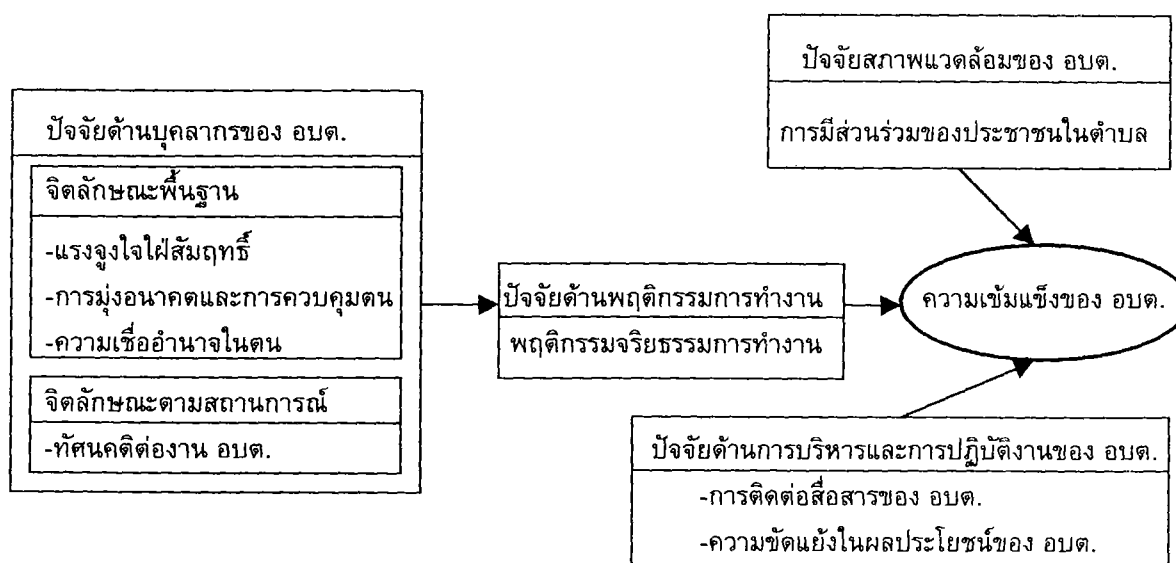
1.1.3 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของประธานกรรมการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยส่งผ่านทางพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัจจัยด้านประธานกรรมการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย

1.2.1 จิตลักษณะพื้นฐานของประธานกรรมการบริหาร ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน

1.2.2 จิตลักษณะตามสถานการณ์ของประธานกรรมการบริหาร ได้แก่ ทักษะที่ต้องงาน องค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับภาพแสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ปรากฏดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.4 ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่

1.4.1 ลักษณะทั่วไปของบุคลากร ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.4.2 จิตลักษณะพื้นฐานของบุคลากร ประกอบด้วย เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน

1.4.3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย ทักษะที่ต้องงานองค์การบริหารส่วนตำบล สุขภาพจิตในการทำงาน และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน

1.5 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิผล

สมมติฐานการวิจัย

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการบูรณาการกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์การของสตีเยอร์ (Steers.1977 : 7 - 8) ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ (organizational characteristics) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (environmental characteristics) ปัจจัยด้านบุคลากร (employee characteristics) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน (managerial policy & practices) รูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม และทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล (ขนาดหรือชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล) สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล (สภาพเศรษฐกิจตำบล สภาพสังคมตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล) การบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล) ลักษณะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับการศึกษาของบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของบุคลากร) และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากลักษณะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับการศึกษาของบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของบุคลากร) จิตลักษณะพื้นฐานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และ ความเชื่ออำนาจในตน) จิตลักษณะตามสถานการณ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (ทัศนคติต่องานองค์การบริหารส่วนตำบล สุขภาพจิตในการทำงาน และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน) โดยตัวแปรดังกล่าวส่งผ่านทางพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้กระทำโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 19 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ 3 แบบวัดความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ 4 แบบวัดการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ 5 แบบวัดความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล ตอนที่ 6 แบบวัดการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล ตอนที่ 7 แบบวัดความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ตอนที่ 8 แบบวัดความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไปปฏิบัติ ตอนที่ 9 แบบวัดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ 10 แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ 11 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ 12 แบบวัดการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ 13 ความเชื่ออำนาจในตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ 14 แบบวัดทัศนคติต่องานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ 15 แบบวัดสุขภาพจิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ 16 แบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ 17 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ 18 แบบวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่ 19 ลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบงานด้านท้องถิ่นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการบริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 665 ฉบับ แล้วให้ส่งกลับคืนมาทางไปรษณีย์ ซึ่งแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 522 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 78.50 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows version 10.00)

2.ทดสอบแบบจำลองการวิจัยเป็นการหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.30 (LISREL 8.30)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางสรุปได้ ดังนี้ จากการผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ = 773.47 , df = 159 , P = 0.0, GFI = 0.94 , AGFI = 0.87 , RMSEA = 0.086 RMR = 369302.06 , CN = 272.25 หลังจากที่ได้ทำการปรับแบบจำลองโดยยินยอมให้มี

ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต โดยตัดเส้นอิทธิพลของตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออก และคงไว้เฉพาะเส้นอิทธิพลของตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เท่านั้น ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล ความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน ทศนคติต่องานองค์การบริหารส่วนตำบล และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการปรับแบบจำลองความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า แบบจำลองที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าการทดสอบความกลมกลืนเป็นดังนี้ ค่าไค-สแควร์ = 76.99 , df = 62 , P = 0.095 , GFI = 0.99 , AGFI = 0.97 , RMSEA = 0.022 RMR = 2.03 , CN = 798.95 โดยเส้นอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เส้นอิทธิพลของพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล ความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และทศนคติต่องานองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่า

1. พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล

การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .38 .30 .19 และ -.26 ตามลำดับ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน ทศนคติต่องานองค์การบริหารส่วนตำบล มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .90 .49 .18 และ 1.00 ตามลำดับ ส่วนความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .01 และ .11 ตามลำดับ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน ทศนคติต่องานองค์การบริหารส่วนตำบล มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลผ่านทางพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .34 .18 .07 .38 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงความแปรปรวนของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลที่อธิบายได้ด้วยแบบจำลองนี้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองมีค่าเท่ากับ .75 แสดงว่าร้อยละ 75 ของความแปรปรวนของความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถอธิบายได้ด้วยแบบจำลองนี้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย โดยจำแนกตามกลุ่มปัจจัยที่ศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากผลการทดสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ขนาด (ชั้น) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากขนาด(ชั้น)ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล และความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังจะกล่าวในรายละเอียด ดังนี้

1.1 ขนาด (ชั้น) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัย พบว่า ขนาด(ชั้น)ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ใช่ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็ง ทั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่(ชั้น 1 และ ชั้น 2)มีศักยภาพทางด้านการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม และด้านการบริหารการจัดการอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างเต็มที่ ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีตที่ผ่านมา เช่น ผลการวิจัยของสตีเยร์(Steers. 1977) ที่พบว่า ขนาดขององค์การเป็นลักษณะขององค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การ ผลการวิจัยของเฮดเพย์ (ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2535 : 63 ; อ้างอิงจาก Headphey. n.d.) ที่พบว่า สถานที่ตั้งและขนาดขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ตลอดจนผลการวิจัยของประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2540) ที่พบว่า ขนาดของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทยเป็นตัวแปรที่จำแนกกลุ่มสมาคมที่มีประสิทธิผลมากกับกลุ่มสมาคมที่มีประสิทธิผลน้อยออกจากกัน โดยขนาดของสมาคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสมาคม และผลงานวิจัยของอรุณ จันทวานิช และคนอื่น ๆ (2527) กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) และ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) ที่พบว่าขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน การที่ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีตที่ผ่านมาอาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ขึ้นอยู่กับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือของประชาชนในตำบล ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามบทบาทหน้าที่นั้นแล้ว การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ย่อมเป็นไปในทิศทางตามความต้องการของประชาชน และนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับและลักษณะวัฒนธรรมทางการเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบล ถ้าวัฒนธรรมทางการเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะเป็นการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใหญ่ซึ่งมีศักยภาพสูงก็จะมีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากกว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเล็ก ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงและเปิดโอกาสให้ประชาชนในตำบลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจนสามารถแก้ไขปัญหาและการสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้เป็นอย่างดี ซึ่งกรมการปกครองได้คัดเลือกให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลต้นแบบดีเด่นระดับภาค(ภาคกลาง) ประจำปี 2543 (กรมการปกครอง. 2544) แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวันนี นนทศิริ (2543 : 89) ที่ทำการศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแล้ว พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างขนาด(ชั้น)ขององค์การบริหารส่วนตำบลกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล(การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้ประชาชน กลุ่มหรือองค์กรมีส่วนร่วมในองค์การบริหารส่วนตำบล และความสามารถในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล) และผลการศึกษาของคณะกรรมการการปกครอง วุฒิสภา (2540 : 27) ที่ศึกษาปัญหาการดำเนินการจัดตั้งและประสิทธิภาพของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาด(ชั้น)แตกต่างกันมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน

1.2 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัย พบว่า รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ใช่ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็ง ทั้งที่รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้สูงจะมีศักยภาพในการนำโครงการในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติได้มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ต่ำ เพราะผลการวิจัยในอดีตที่ผ่านมาต่างพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ต่ำจะไม่มียงบประมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ต่ำจึงมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลอยู่ในระดับต่ำ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2540 ; สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2540 ; สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย. 2539 และ 2540 ; จรัส สุวรรณมาลา. 2541 ; สมบูรณ์ สอนประภา. 2537 ; จีระเกียรติ ภูมิสวัสดิ์. 2538 ; สำนักประเมินผลสำนักงบประมาณ. 2540 ; ลำพอง พิลาสมบัติ. 2539 ; นันทภพ เอื้ออารี. 2539 ; พิรุณ เสลานนท์. 2539) สาเหตุที่ทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีตที่ผ่านมา อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะเป็นการเมืองค่อนข้างสูง การจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ซึ่งล้วนแต่จะดึงเอาเงินงบประมาณให้ไปลงในพื้นที่หมู่บ้านของตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อเป็นการหาเสียงสำหรับการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งต่อไป ดังนั้น การจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นไปในลักษณะของการแบ่งให้ทุกหมู่บ้านได้รับเงินงบประมาณในจำนวนที่เท่ากันมากกว่าการคำนึงถึงการแก้ไขปัญหาหรือการสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบล เมื่อเป็นเช่นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้สูงอาจจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้ดีเท่าที่ควร(สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2540 : 16 – 43) นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ต่ำแต่มีความกระตือรือร้นในการทำงานอาจขอการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาจากประชาชนในตำบล ส่วนราชการ องค์การพัฒนาเอกชน NGOs หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน กรณีเช่นนี้ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ต่ำสามารถแก้ไขปัญหาหรือสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้ แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวันนี้ นนทศิริ (2543 : 90 - 91) ที่ทำการศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแล้ว พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างฐานะทางการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลกับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล(การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้ประชาชน กลุ่มหรือองค์กรมีส่วนร่วมในองค์การบริหารส่วนตำบล และความสามารถในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล)

1.3 ความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ใช่ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็ง ทั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเป็นอิสระในการดำเนินงานสูงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างเต็มที่มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเป็นอิสระในการดำเนินงานต่ำ ทั้งนี้ เนื่องจากผลการวิจัยในอดีตที่ผ่านมา พบว่า การกำกับดูแลที่เกินขอบเขตของอำเภอในลักษณะของการควบคุมบังคับบัญชามากกว่าการให้คำปรึกษาแนะนำ ทำให้โครงการพัฒนาต่าง ๆ ไม่

สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2540 ; สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2540 ; สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2540 และ 2541 ; สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย. 2539) การที่ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีตที่ผ่านมาอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ค่าเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีค่าเพียง 2.03 เท่านั้น (พิสัย = 1 – 14) กรณีเช่นนี้ถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานมากก็ไม่สามารถช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างเต็มที่ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ค่าเฉลี่ยของความเป็นอิสระในการดำเนินงานมีค่ามากถึง 29.65 (พิสัย = 6 – 36) นอกจากนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งอาจใช้ความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพรรคพวกโดยไม่ยอมเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังจะเห็นได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลมีค่าเพียง -.04 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่ำมากและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่าการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะประชาชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการใช้เสียงข้างมากแบบเผด็จการทางสภา การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้ดีเท่าที่ควร (กรมการปกครอง. 2542 : 37 – 69) ดังนั้น ความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงควรมีขอบเขตตามที่กฎหมายกำหนด และควรอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของอำเภอและจังหวัดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ซึ่งการให้คำปรึกษาแนะนำของส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดี (สถาบันดำรงราชานุภาพ. 2539 : 49 - 60)

2. วิจัยด้านการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากผลการทดสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ความสามารถในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติ ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิผล) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังจะกล่าวในรายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังนี้

2.1 การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัย พบว่า การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล(การติดต่อสื่อสารภายในองค์การบริหารส่วนตำบลและวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนในตำบล)เป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม มีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน และเพียงพอ ตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอแล้ว ย่อมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้มแข็งในระดับสูง ในทางตรงข้ามองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวิธีการติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสม

ข้อมูลข่าวสารที่จะส่งข้อความถูกต้องชัดเจนหรือไม่เพียงพอ หรือขาดความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอในการติดต่อสื่อสารแล้ว ย่อมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้มแข็งในระดับต่ำ ทั้งนี้ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารภายในองค์การบริหารส่วนตำบลจะทำให้บุคลากรทุกคนในองค์การบริหารส่วนตำบลได้รู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและของผู้อื่นและเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อนหรือก้าวท้าวกัน การติดต่อสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานกิจกรรมขององค์การให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน (ภรณ์ กิริติบุตร, 2529 : 101) สำหรับการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนนั้น จะทำให้ประชาชนได้ทราบถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนจึงสามารถกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2540) และงานวิจัยของ กุหลาบรัตนสังขธรรม (2536) ที่ต่างพบว่า การติดต่อสื่อสารส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การ

2.2 ความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัย พบว่า ความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางลบโดยตรงให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความขัดแย้งในผลประโยชน์อยู่ในระดับต่ำ จะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้มแข็งในระดับสูง แต่ถ้าว้องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีความขัดแย้งในผลประโยชน์อยู่ในระดับสูง องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ จะมีความเข้มแข็งในระดับต่ำ ทั้งนี้ เนื่องจากความขัดแย้งในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเข้าใจระหว่างกัน แย่งแย่งแต่ผลประโยชน์ส่วนตน โดยไม่สนใจต่อการแก้ไขปัญหาและการสนองตอบความต้องการของประชาชน หากการดำเนินงานใด ๆ ขัดผลประโยชน์ของตนก็จะไม่ให้ความร่วมมือ (กรมการปกครอง, 2542 : 39 – 40) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540) ที่พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสวงหาประโยชน์โดยไม่สนใจว่าการปฏิบัติงานจะถูกต้องตามระเบียบหรือไม่ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้เท่าที่ควร เช่นเดียวกับงานวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2540 และ 2541) และงานวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย (2539) ที่พบว่า การที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความขัดแย้งในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเข้มแข็ง

3. ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากผลการทดสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสภาพเศรษฐกิจตำบล และสภาพเศรษฐกิจตำบล ไม่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล และปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพเศรษฐกิจตำบล และสภาพสังคมตำบล ดังจะกล่าวในรายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล

ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ องค์การบริหาร

ส่วนตำบลที่มีประชาชน หรือกลุ่มกิจกรรมเข้ามาร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในปริมาณและความถี่ที่สูง จะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเข้มแข็ง หรือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีได้สอดคล้องหรือตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบล และมีความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติได้ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจาก การเปิดโอกาสให้ประชาชนในตำบลเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะทำให้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสอดคล้องหรือตรงกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในตำบล เพราะ

" ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่รู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง " (ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 13)

สำหรับการเปิดโอกาสให้ประชาชนในตำบลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก็จะทำให้ประชาชนสามารถกำกับดูแลและการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี การนำโครงการต่าง ๆ ในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไปปฏิบัติจึงประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรวงคณา วัฒโย (2540: 188-189) ที่พบว่า การจัดทำแผนพัฒนาชุมชนโดยวิธีการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถทำให้มองปัญหาได้รอบด้าน มองปัญหาได้ตรงจุด เพราะประชาชนเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง การแก้ปัญหาจึงทำได้ตรงจุด และพบว่า การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่ร่วมกันจัดทำขึ้นเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าใจถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามแผน ความร่วมมือที่จะตามมาจะมีมาก ทำให้การปฏิบัติตามแผนประสบผลสำเร็จในที่สุด นอกจากนี้ การใช้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน ยังเป็นการตรวจสอบและประเมินผลแผนโดยประชาชนอีกทางหนึ่งด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2540 และ 2541) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ถ้าประชาชนในตำบลไม่ให้ความสนใจต่อกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ไม่เข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เข้าร่วมเสนอปัญหาในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และไม่ทำการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จะทำให้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการของชุมชนระดับตำบล การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็งได้ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2540 ; สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2540 ; สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2540 , 2541) ดังผลการวิจัยของพิรุณ เสงสานนท์ (2539) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการกระจายอำนาจในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 สภาพเศรษฐกิจตำบล

ผลการวิจัย พบว่า สภาพเศรษฐกิจตำบล(ฐานะทางเศรษฐกิจของประชาชนในตำบลหรือรายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชาชนในตำบล)ไม่ใช่ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งที่ ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อหัวสูงจะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้มากกว่าประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำ เพราะประชาชนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีไม่ต้องดิ้นรนทำมาหากิน ประชาชนเหล่านี้จึงมีเวลามากพอที่จะเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองได้ (อุทัย

หิรัญโต. 2523 : 23) นอกจากนี้ การที่รายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชาชนในตำบลสูงจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดเก็บภาษีอากรได้มาก (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. 2543 : 116) ซึ่งเงินรายได้ดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไปปฏิบัติ (Dunn. 1994 : 70 - 71 ; สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. 2543 : 127 - 138) การที่ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่าประชาชนไม่ได้ใช้เวลาว่างเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือไม่ก็อาจใช้เวลาส่วนใหญ่ไปประกอบอาชีพเพื่อให้มีรายได้สูง ๆ โดยไม่สนใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังจะเห็นได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชาชนในตำบลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลมีค่าเพียง .04 เท่านั้น ซึ่งถ้าหากประชาชนในตำบลไม่ให้ความสนใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลก็ย่อมไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3.3 สภาพสังคมตำบล

ผลการวิจัย พบว่า สภาพสังคมตำบล(จำนวนกลุ่มกิจกรรมในตำบล) ไม่ใช่ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลทางตรงให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็ง ทั้งที่ การมีกลุ่มกิจกรรมในตำบลเป็นจำนวนมากจะทำให้ประชาชนมีพลังในการต่อรองเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างเสมอภาคและยุติธรรม สาเหตุที่ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มกิจกรรมไม่มีความเข้มแข็งมากพอที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในตำบลไม่ใช่กลุ่มกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวของประชาชนเอง หากแต่เป็นกลุ่มกิจกรรมที่เกิดจากการจัดตั้งของส่วนราชการ กรณีเช่นนี้ถึงแม้จะมีจำนวนกลุ่มกิจกรรมมากก็ไม่สามารถช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็งได้ (กรมการปกครอง. 2545 : 114) แต่อย่างไรก็ตาม ถ้ากลุ่มกิจกรรมเกิดขึ้นจากการที่ประชาชนที่ประสบปัญหาทางสังคมร่วมกันมารวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ของรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างพลังในการต่อรองให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามาให้ความช่วยเหลือทางด้านต่าง ๆ แล้ว การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก็น่าจะสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลโดยส่วนรวมได้เป็นอย่างดี

4. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

จากผลการทดสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานเป็นปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานของประธานกรรมการบริหาร กล่าวคือ ประธานกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลใดมีพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานสูงจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ มีความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี และมีความสามารถในการนำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีไปปฏิบัติได้ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล หรือมีความเข้มแข็งนั่นเอง ทั้งนี้เนื่องจาก

4.1 ประธานกรรมการบริหารที่ทำงานด้วยความเสียสละจะเป็นผู้ที่มีทำงานด้วยความปรารถนาดี และความเต็มใจช่วยเหลือให้ผู้อื่นมีความพึงพอใจ หรือสนองความต้องการของผู้อื่นด้วยการให้ปันสิ่งที่ตนมีอยู่โดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งงานวิจัยที่สนับสนุนว่าพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเสียสละของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ งานวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2543) ซึ่งพบว่า

สาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีประสิทธิภาพ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเสียสละ แสวงหาผลประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบล งานวิจัยของคำรงค์ศักดิ์ แก้วเพ็ง (2540) ซึ่งพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเสียสละจะทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพมากกว่า สามารถวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน สามารถปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ ได้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่ทางราชการกำหนด ทั้งการจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย การพัสดุ การจัดทำบัญชี และการลงทะเบียนต่าง ๆ งานวิจัยของสมบุญรณ์ สอนประภา (2537) ซึ่งพบว่า การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความเสียสละจะทำให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบลไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และงานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540) ซึ่งพบว่า สาเหตุที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเข้มแข็ง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเสียสละ

4.2 ประชานกรรมการบริหารที่ทำงานด้วยความซื่อสัตย์จะเป็นผู้ที่ทำงานอย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริงทั้งกาย วาจา และใจ ซึ่งงานวิจัยที่สนับสนุนว่าพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความซื่อสัตย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ งานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540) ซึ่งพบว่า สาเหตุที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเข้มแข็ง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความซื่อสัตย์ ทำการทุจริตเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว งานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2540) ซึ่งพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนไม่มีความเข้มแข็งเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนทำการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ งานวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2540 , 2541) ซึ่งพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีความเข้มแข็งเท่าที่ควร เพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสวงหาผลประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบล งานวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2539) ซึ่งพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสวงหาผลประโยชน์จากการจัดซื้อจัดจ้าง และงานวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2543) ซึ่งพบว่า สาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีประสิทธิภาพ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทำการทุจริตขาดความซื่อสัตย์สุจริต จัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายและจัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้องตามระเบียบ

4.3 ประชานกรรมการบริหารที่ทำงานด้วยความรับผิดชอบจะเป็นผู้ที่มีความสนใจและความตั้งใจในการทำงานด้วยความพยายามและขยันหมั่นเพียร เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ตลอดจนติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ซึ่งงานวิจัยที่สนับสนุนว่าพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ งานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540) ซึ่งพบว่า สาเหตุที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเข้มแข็ง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยขาดการเอาใจใส่ในการทำงาน ไม่ทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำงานโดยไม่สนใจว่าจะปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือไม่ งานวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2539) ซึ่งพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่ทุ่มเทขาดความเอาใจใส่ในการทำงาน ทำให้การทำงานไม่ถูกต้องตามระเบียบ และงานวิจัยของสมบุญรณ์ สอนประภา (2537) ซึ่งพบว่า การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกในความรับผิดชอบในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบลไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

4.4 ประชานกรรมการบริหารที่ทำงานด้วยความเป็นประชาธิปไตยจะเป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ครอบงำผู้อื่นและไม่ยอมให้ผู้อื่นครอบงำ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาค เคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคล เคารพในระเบียบของสังคม ยอมให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานโดยยึดหลักเหตุผลและสันติวิธี ซึ่งงานวิจัยที่สนับสนุนว่าพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ งานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540) ซึ่งพบว่า สาเหตุที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเข้มแข็ง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเป็นประชาธิปไตย ทำงานโดยยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ทำให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน งานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2540) ซึ่งพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนไม่มีความเข้มแข็งเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนไม่มีความเป็นประชาธิปไตยไม่ยอมเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน งานวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2540 , 2541) ซึ่งพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีความเข้มแข็งเท่าที่ควร เพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเป็นประชาธิปไตยตัดสินใจดำเนินกิจการทุกอย่างด้วยตนเอง ไม่ฟังความคิดเห็นของประชาชน และไม่ยอมเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน งานวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2540) ซึ่งพบว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้วางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตรงกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน และช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น งานวิจัยของวันนี นนท์ศิริ (2543) ซึ่งพบว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มหรือองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลางทำให้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับต่ำ งานวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2543) ซึ่งพบว่า สาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีประสิทธิภาพ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเป็นประชาธิปไตย ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มกิจกรรม และประชาคมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้ดีเท่าที่ควร งานวิจัยของดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง (2540) ซึ่งพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเป็นประชาธิปไตย และมีความตั้งใจในการทำงาน จะทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพมากกว่า สามารถวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน สามารถปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ ได้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่ทางราชการกำหนด ทั้งการจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย การพัสดุ การจัดทำบัญชี และการลงทะเบียนต่าง ๆ และงานวิจัยของพิรุณ เสลานนท์ (2539) ซึ่งพบว่า การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะทำให้การกระจายอำนาจในรูปองค์การบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จ

4.5 ประชานกรรมการบริหารที่ทำงานโดยยึดหลักความสามัคคีจะเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญต่อการรวมกำลังร่วมกันทำงานด้วยความกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ประชานกรรมการบริหารที่พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความสามัคคีเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์

สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี เป็นผู้สร้างความเข้าใจอันดีในหมู่คณะ เข้าไปร่วมทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความรักใคร่ปรองดองโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งงานวิจัยที่สนับสนุนว่าพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความสามัคคีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ งานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540) ซึ่งพบว่า สาเหตุที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเข้มแข็ง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความสามัคคีในการทำงาน งานวิจัยของวันนี นนท์ศิริ (2543) ซึ่งพบว่า การทำงานด้วยความสามัคคีเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล งานวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2539) ซึ่งพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความสามัคคีในการทำงานเพราะแสวงหาผลประโยชน์จากการจัดซื้อจัดจ้างจนมีความขัดแย้งเกิดขึ้น งานวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2543) ซึ่งพบว่า สาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีประสิทธิภาพ คือ การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความสามัคคีในการทำงาน จนทำให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้ดีเท่าที่ควร และงานวิจัยของจรัส สุวรรณมาลา (2539) ซึ่งพบว่า บุคลากรของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแบบกึ่งวิชาชีพ(paraprofessional) ที่ประกอบด้วยบุคคลในตำบลทั้งสิ้น มีความสามัคคีร่วมกันทำงานเป็นทีม และมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ

5. ปัจจัยด้านบุคลากร

จากผลการทดสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า (1) ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล (2) จิตลักษณะพื้นฐานของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่านทางพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน ส่วนเหตุผลเชิงจริยธรรมไม่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล (3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่านทางพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติต่องานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนสุขภาพจิตในการทำงาน และการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานไม่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ยอมรับสมมติฐานที่ว่า ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และทัศนคติต่องานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยผ่านทางพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน และปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังจะกล่าวในรายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังนี้

5.1 ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของประธานกรรมการบริหารไม่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งที่ ประธานกรรมการบริหารที่มีระดับการศึกษาสูงน่าจะเรียนรู้กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดจนเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ได้ดีกว่า ซึ่งจะส่งผลให้ประธานกรรมการบริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี (เรวดี สมบัติทอง. 2543 : 64 – 65 ; กฤษฎา ชุ่มชื่นดี. 2542 ; สะสะแอ มะแซ. 2541 ; นันทภพ เอื้ออารี. 2539 : 137 – 139 ; วาณี หาญสวัสดิ์. 2539 : 59 ; พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย. 2542 : 231 - 233) แต่ข้อเท็จจริงไม่ได้เป็นเช่นนั้น เพราะในงานวิจัยนี้ระดับการศึกษาไม่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดังจะเห็นได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีค่าเพียง .02 เท่านั้น นอกจากนี้ประธานกรรมการบริหารที่มีระดับการศึกษาสูงอาจไม่ให้ความสนใจที่จะศึกษากฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับกรณีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและประสบการณ์ในการทำงานของประธานกรรมการบริหารไม่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งที่ประธานกรรมการบริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงน่าจะสามารถในการปฏิบัติตามภารกิจและหน้าที่ได้เป็นอย่างดี และประธานกรรมการบริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดีจะมีความสามารถในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างถูกต้อง (ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง. 2540) การที่ประสบการณ์ในการทำงานและความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของประธานกรรมการบริหารไม่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล อาจเป็นไปได้ว่ามีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาแทรกซ้อนทำให้ประธานกรรมการบริหารไม่ได้ใช้ประสบการณ์และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบล ซึ่งการที่จะบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยทั้งประสบการณ์ในการทำงานและความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบกัน

5.2 เหตุผลเชิงจริยธรรม

ผลการวิจัย พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมของประธานกรรมการบริหารไม่ใช่ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน ดังนั้นเหตุผลเชิงจริยธรรมของประธานกรรมการบริหารจึงไม่ใช่ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ การที่ประธานกรรมการบริหารให้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำพฤติกรรมจริยธรรมในระดับสูง ไม่ได้หมายความว่าประธานกรรมการบริหารจะต้องกระทำพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานเสมอไป ทั้งที่ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นหรือมีเจตนาที่จะกระทำในสิ่งที่เป็ประโยชน์ หลีกเลี่ยงโทษที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองและสังคม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2540 : 80) ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีตที่ผ่านมาซึ่งพบว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความเสียสละ และมีความซื่อสัตย์ (วิเชียร รักการ. 2522 : 112 ; ดวงเดือน พันธุมนาวินและเพ็ญแข ประจวบจัน. 2520 : 102 - 103) การที่ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีตที่ผ่านมา นั้น อาจมีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยทั่วไปเป็นเวทีทางการเมืองระดับท้องถิ่นที่ทำหน้าที่

ในการจัดสรรทรัพยากรให้กับกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ในตำบล บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องเผชิญกับความกดดันและสิ่งยั่วยวนใจที่ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อจริยธรรม ซึ่งถ้าหากผู้ใดมีจิตใจที่ไม่แข็งแกร่งพอก็อาจจะแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อจริยธรรมได้ ทั้งนี้ เนื่องจากการเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในชั้นสูง ไม่ได้หมายความว่าโดยตรงว่าจะเป็นบุคคลที่ทำความดีอย่างสม่ำเสมอ เพราะเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นเพียงการแสดงถึงความเห็นที่มีลักษณะเป็นปราชญ์เท่านั้น นอกจากนี้การที่ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับตามเกณฑ์จะไม่แสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อจริยธรรมนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีจิตแกร่งหรือมีพลังใจไ้มาก เพราะสามารถต้านทานการยั่วยวนใจได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2522 : 42 - 43)

5.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของประธานกรรมการบริหารเป็นตัวแปรสาเหตุส่งผลทางตรงให้ประธานกรรมการบริหารกระทำพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของประธานกรรมการบริหารจึงเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีมาตรฐานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ซึ่งความสำเร็จของงานเป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายในหรือเป็นแรงจูงใจภายในตัวบุคคล (วิริติ ปานศิลา, 2542 : 63 อ้างอิงจาก McClelland, 1964) ดังนั้น บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง (McClelland, 1953 : 110 - 111) ดังเช่นผลงานวิจัยของนาถ พันธุมนาวิน (2518) และ นพนธ์ สัมมา (2523) ที่พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอและบุคคลเหล่านี้มักมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิริติ ปานศิลา (2542) ที่ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย แล้วพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ถูกคัดเลือกเข้าทำนายบ่งชี้ที่สุดในพฤติกรรมการทำงานด้านรวมของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล(พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหาร ด้านการบริการ ด้านวิชาการ และด้านการสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชนบท) และงานวิจัยของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 46) ที่พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความพยายามในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

5.4 การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

ผลการวิจัย พบว่า การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของประธานกรรมการบริหารเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงให้ประธานกรรมการบริหารกระทำพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน ดังนั้นการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของประธานกรรมการบริหารจึงเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ ถ้าประธานกรรมการบริหารมีการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนในระดับสูง ประธานกรรมการบริหารก็จะกระทำพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานในระดับสูงด้วย ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่มีการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนอยู่ในระดับสูงจะเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิดหรือสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละหรืออดทนในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ (จินตนา บิลมาศ, 2529 : 22) ดังนั้น ผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงจะมีพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน เช่น พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานด้านความซื่อสัตย์และพฤติกรรมความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและประชาชน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2529) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเจิดหล้า สุนทรวีภาต (2534) รัตนา ประเสริฐสม (2526) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ดวงเดือน พันธุมนาวินและเพ็ญแข

ประจักษ์ (2520) ที่พบว่า ผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงจะมีความอดทน มีความเสียสละ และมีความซื่อสัตย์ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิริติ ปานศิลา (2542) ที่ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย แล้วพบว่า การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองถูกคัดเลือกเข้าทำนายน้อยที่สุดในพฤติกรรมการทำงานด้านวิชาการของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล

5.5 ความเชื่ออำนาจในตน

ผลการวิจัย พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนของประธานกรรมการบริหารเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลกระทบโดยตรงให้ประธานกรรมการบริหารกระทำพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน ดังนั้นความเชื่ออำนาจในตนของประธานกรรมการบริหารจึงเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ ถ้าประธานกรรมการบริหารมีความเชื่ออำนาจในตนในระดับสูง ประธานกรรมการบริหารก็จะกระทำพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานในระดับสูงด้วย ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากการกระทำของตน โดยเชื่อว่าถ้ากระทำความดีจะได้รับผลดี ถ้ากระทำความชั่วจะได้รับผลชั่วตอบแทน และมีความเชื่อว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนจะขึ้นอยู่กับความพยายามและความสามารถของตน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพลังภายนอก เช่น ความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่อยู่นอกเหนือความควบคุมและความเข้าใจของตน นอกจากนี้ความเชื่ออำนาจในตนยังมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิต และการควบคุมตน ดังนั้น ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบและมีความพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามที่ต้องการ (จินตนา บิลมาศ. 2529 : 31 - 32) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัตน ประเสริฐสม (2526 : 84 - 85) เจ็ดหล้า สุนทรวีภาต (2534) อ้อมเดือน สดมณี (2536) และสตรีกแลนด์ (Strickland. 1977 : 247 - 252 อ้างอิงจาก จินตนา บิลมาศ. 2529 : 33) ที่พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นจิตลักษณะที่ส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น พฤติกรรมอนามัยต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริติ ปานศิลา (2542) ที่ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย แล้วพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนถูกคัดเลือกเข้าทำนายน้อยที่สุดในพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล

5.6 ทักษะความต้องการองค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัย พบว่า ทักษะความต้องการองค์การบริหารส่วนตำบลของประธานกรรมการบริหารเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลกระทบโดยตรงให้ประธานกรรมการบริหารกระทำพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน ดังนั้นทักษะความต้องการองค์การบริหารส่วนตำบลของประธานกรรมการบริหารจึงเป็นตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ ถ้าประธานกรรมการบริหารมีทักษะที่ต้องการองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการบริหารก็จะกระทำพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานในระดับสูงด้วย ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่มีทักษะที่ต้องการจะเป็นผู้ที่มีการรับรู้ถึงคุณค่าและประโยชน์ของงาน มีความรัก และสนใจในงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงาน (จินตนา บิลมาศ. 2529 : 27 - 28) อีกทั้งมีความสุขในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนทำ อันจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานสูง (เจ็ดหล้า สุนทรวีภาต. 2534 : 55 ; ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 172) ดังนั้น บุคคลที่มีทักษะที่ต้องการองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นบุคคลที่มีความรู้สึกว่าการบริหารส่วนตำบลเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาต่าง ๆ ในอันที่จะทำให้การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบผล

สำเร็จ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2540 : 154 - 155) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิริตี ปานศิลา (2542) ที่ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย แล้วพบว่า ทักษะคิดต่อการทำงานสาธารณสุขถูกคัดเลือกเข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านรวมของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล

5.7 สุขภาพจิตในการทำงาน และ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพจิตในการทำงานและ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานของประธานกรรมการบริหารไม่ใช่ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน ดังนั้นสุขภาพจิตในการทำงานและ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานของประธานกรรมการบริหารจึงไม่ใช่ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งที่ สุขภาพจิตเป็นสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรม และมีความสัมพันธ์กับจิตลักษณะอื่น ๆ ของมนุษย์ เพราะบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดีจะเป็นผู้ที่ได้รับการบำบัดความต้องการส่วนตัวมากพอสมควร มีความห่วงใยในเรื่องของตนเองน้อยลง สามารถรับรู้ปัญหาและความต้องการของผู้อื่นได้มากขึ้น ทำให้สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น (จินตนา บิลมาศ. 2529 : 37 - 38) และ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ สาเหตุที่สุขภาพจิตในการทำงานและ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานของประธานกรรมการบริหารไม่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล อาจสืบเนื่องมาจากสภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเวทีการเมืองระดับท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ในตำบล ซึ่งจากข้อเท็จจริงปรากฏว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนมีค่านิยมในการทำงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบลให้แก่ตนเองและพรรคพวก (กรมการปกครอง. 2542 : 37) อันเป็นค่านิยมที่ไม่เอื้อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสดงพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527 : 10) มีความเห็นว่าการที่บุคคลจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น จะต้องอาศัยค่านิยมในการทำงานด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสำหรับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล ความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .38 .30 -.26 และ .19 ตามลำดับ ในขณะที่ ขนาด (ชั้น) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สภาพเศรษฐกิจตำบล สภาพสังคมตำบล ระดับการศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลเลย ดังนั้น หากต้องการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลแล้ว ควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1.1 พัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นจึงควรพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น เพราะ

ถ้าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานอยู่ในระดับสูงแล้ว บุคลากรเหล่านั้นก็จะทำงานด้วยความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเป็นประชาธิปไตย และความสามัคคี อันจะทำให้การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาจิตลักษณะ 4 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และทัศนคติต่องานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

1.2 พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ

เนื่องจากระบบการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบลส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นจึงควรพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบล และการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนให้มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง(two ways communication) เพื่อให้มีแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอย่างทั่วถึง ทั้งนี้เนื่องจากการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลจะทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองและของเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานจะได้ไม่ซ้ำซ้อนหรือก้าวท้าวกัน ตลอดจนเป็นถ่วงดุลอำนาจระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอีกด้วย เพราะต่างฝ่ายต่างทราบข้อมูลข่าวสารของกันและกัน สำหรับการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนนั้น จะทำให้ประชาชนมีความสามารถในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้มากยิ่งขึ้น เพราะทราบข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ วิธีการพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น (1) กำหนดมาตรการให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี เป็นต้น (2) ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้ประชาชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการติดตามข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาท้องถิ่น อันจะส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.3 ลดความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลดความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีความเสียสละและมีความซื่อสัตย์ พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะถ้าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามัคคีแต่มีความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงแล้ว ความเห็นอกเห็นใจและความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจะไม่เกิดขึ้น การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลย่อมไม่ประสบผลสำเร็จอย่างแน่นอน

1.4 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

เนื่องจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งนี้ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนจะทำให้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสอดคล้องหรือตรงกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำกับดูแลติดตามตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ที่จะต้องทำการเสริมสร้างให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องจัดกระทำทั้งในส่วนของประชาชน และส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลไปพร้อม ๆ กัน ดังนี้

1.4.1 การจัดกระทำในส่วนของประชาชน

การเสริมสร้างให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถกระทำได้โดย (1) การให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (2) กระตุ้นให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเน้นให้เห็นถึงผลดีของการเข้ามามีส่วนร่วมและผลเสียของการขาดการมีส่วนร่วม

1.4.2 การจัดกระทำในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากผลการศึกษาพบว่า การที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนในตำบลเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเข้มแข็ง ดังนั้น นอกจากการกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแล้ว ยังจะต้องหามาตรการให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนในตำบลเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย เช่น (1) รมรงค์ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดหน่วยเคลื่อนที่ไปยังหมู่บ้านต่าง ๆ เพื่อรับฟังความคิดเห็นตลอดจนปัญหาและความต้องการของประชาชน (2) เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนอย่างแท้จริง (3) กำหนดบทลงโทษแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนในตำบลเข้าไปมีส่วนร่วม หรือไม่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับประชาชน

2.1 ประชาชนควรศึกษาหรือเรียนรู้ถึงสิทธิ และหน้าที่ ตลอดจนบทบาทของตนเองที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อจะได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตลอดจนกำกับดูแล ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประชาชนควรให้ความสนใจติดตามข้อมูลข่าวสารที่องค์การบริหารส่วนตำบลเผยแพร่ หรือประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตรวจสอบให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีความโปร่งใส

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

3.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มตัวอย่างประเภทกรรมการบริหารภาคอื่น ๆ ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางด้าน การเมืองและวัฒนธรรมการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละภาคมีความแตกต่างกัน และควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ ด้วย เช่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล เพราะแต่ละตำแหน่งจะมีลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป

3.2 ควรทำการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน โดยผ่านกระบวนการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ และทัศนคติของประธานกรรมการบริหารให้มีพฤติกรรมการทำงานด้วยความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเป็นประชาธิปไตย และความสามัคคี

3.3 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อหารูปแบบการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรของ

องค์การบริหารส่วนตำบลด้วยตนเอง และระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนอย่างครบถ้วนและทั่วถึง

3.4 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อหารูปแบบการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจะต้องจัดกระทำให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดกระทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไปพร้อมกัน

3.5 ควรทำการวิจัยเชิงทดลองหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อหาแนวทางในการลดความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยผ่านกระบวนการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ และทัศนคติของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีพฤติกรรมการทำงานด้วยความเสียสละและซื่อสัตย์ พร้อมทั้งเสริมสร้างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีพฤติกรรมการทำงานด้วยความสามัคคี

3.6 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหาสาเหตุที่ตัวแปรสำคัญบางตัวไม่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

บรรณานุกรม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบล โดยมีความมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อสร้างแบบจำลองทางพฤติกรรมศาสตร์สำหรับอธิบายความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประธานกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ซึ่งได้แก่ ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต 1 เขต 2 เขต 13 และ เขต 14 ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดลพบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมทั้งสิ้น 1,172 คน (ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 จำนวน 45 คน ชั้น 2 จำนวน 36 คน ชั้น 3 จำนวน 78 คน ชั้น 4 จำนวน 218 คน และ ชั้น 5 จำนวน 795 คน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประธานกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดจำนวน(Quota Sampling)ตามขนาด(ชั้น)ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 50 ของประชากรทุกขนาด(ชั้น)ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยกเว้นองค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 ชั้น 2 และชั้น 3 ซึ่งมีจำนวนประชากรน้อย ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นประธานกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงประกอบด้วยประธานกรรมการบริหารในภาคกลางชั้น 1 จำนวน 45 คน ชั้น 2 จำนวน 36 คน ชั้น 3 จำนวน 78 คน ชั้น 4 จำนวน 109 คน และ ชั้น 5 จำนวน 397 คน รวมทั้งสิ้น 665 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ขนาด (ชั้น) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ ตำบล สภาพสังคมตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล

บรรณานุกรม

- กนกวลี เจ่งอ้วน. (2529). **การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ ความมีน้ำใจนักกีฬา**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กนิษฐา ตันตพันธ์. (2541). **ลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพ**. ปรินญานิพนธ์ วท.ม (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กรมการปกครอง. สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น. และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2542). **เอกสารสรุปการฝึกอบรม วิชา การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และรูปแบบการจัดทำงบประมาณแบบแผนงาน/โครงการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตราชดิณแดน.
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2537). **การพัฒนาประชาธิปไตยระดับหมู่บ้าน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- กรมการปกครอง. กองราชการส่วนตำบล. (2540). **การจัดทำแผนพัฒนาตำบล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- _____. (2540). **แผนพัฒนาตำบล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- _____. (2543). **ข้อมูลสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี 2543**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตราชดิณแดน.
- _____. (2545). **ข้อมูลสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี 2544**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตราชดิณแดน.
- _____. (2544). **ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : กองราชการส่วนตำบล.
- _____. (2542). **คู่มือการเรียนรู้ร่วมกันขององค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตราชดิณแดน.
- _____. (2543). **คู่มือการเรียนรู้ร่วมกันขององค์การบริหารส่วนตำบล เล่ม 2**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตราชดิณแดน.
- _____. (2543). **คู่มือการจัดทำงบประมาณรายจ่ายแบบแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตราชดิณแดน.
- _____. (2543). **คู่มือการปฏิบัติงานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตราชดิณแดน.
- _____. (2542). **เอกสารสรุปการสัมมนาการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตราชดิณแดน.
- _____. (2542). **กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล(รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2542)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตราชดิณแดน.

กรมการปกครอง. กองราชการส่วนตำบล. (2543). **รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน.

_____. (2540). **คู่มือปฏิบัติงาน การจัดเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมขององค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน.

_____. (2542). **เอกสารสรุปการฝึกอบรม วิชา การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และรูปแบบการจัดทำงบประมาณแบบแผนงาน/โครงการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน.

_____. (2543). **ระเบียบกรมการปกครองว่าด้วยการบันทึกบัญชี การจัดทำทะเบียน และรายงานการเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2543**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน.

กรมการปกครอง. สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น. (2543). **คู่มือปฏิบัติงาน เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน.

_____. (2543). **คู่มือปฏิบัติงาน เรื่อง การเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน.

_____. (2543). **คู่มือปฏิบัติงาน เรื่อง การพัสดุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน.

_____. (2543). **คู่มือปฏิบัติงาน เรื่อง การจัดทำงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน.

_____. (2544). **อบต.ต้นแบบ ปี 2543 แบบอย่างของการเรียนรู้ร่วมกัน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน.

_____. (2545). **คู่มือการปฏิบัติงานของทมิวิทยากระดับอำเภอตามโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน.

กรมการปกครอง. สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น. และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2542). **เอกสารสรุปการฝึกอบรม วิชา การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และรูปแบบการจัดทำงบประมาณแบบแผนงาน/โครงการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน.

กรมการฝึกหัดครู. หน่วยศึกษานิเทศก์. (2525). **จริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษาสังกัดกรมการฝึกหัดครู**. กรุงเทพฯ : หน่วยฯ

กรมวิชาการ. (2528). **เอกสารเสริมความรู้สำหรับครูกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ศิลปศึกษา ระดับประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

_____. (2528). **แผนการสอนกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

กรมสามัญศึกษา. หน่วยศึกษานิเทศน์. (2525). **พฤติกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาด้านการปลูกฝังจริยธรรมในห้องเรียน**. กรุงเทพฯ : หน่วยฯ.

กรองแก้ว สาณสนธิ์. (2529). **ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาความเสียสละของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนมวกเหล็กวิทยา จังหวัดสระบุรี**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- กรองแก้ว อยู่สุข. (ม.ม.ป.) **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2535). **คู่มือส่งเสริมวิถีชีวิตประชาธิปไตย**. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมการศาสนา. (2524). **คู่มือครูสอนจริยธรรมศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 – ประถมศึกษาปีที่ 6**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. (2523). **โครงการทดลองหารูปแบบที่มีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนจริยธรรม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธนประดิษฐ์.
- _____. (2529). **คู่มือการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. หน่วยศึกษานิเทศก์ (2529). **การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เล่ม 4**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กรมพล ทอธรรมชาติ. (2520). **การเมืองการปกครอง**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษดา ชุ่มชื่นดี. (2542). **การหาความจำเป็นในการพัฒนารัพยากรมนุษย์ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี**. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กุหลาบ รัตนสังธรรม. (2536). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ สบ.ด. (สาธารณสุขศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2539). **ลักษณะชีวิตสู่ความสำเร็จ 2**. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- ขจรศักดิ์ จอมหงษ์. (2535). **ผลของการใช้เทคนิคแม่แบบสไลด์การ์ดที่มีต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความสามัคคีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสามัคคีวิทยาคาร จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการด้านวิชาการเพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล. (2540). **รายงานการประชุมครั้งที่ 1/2540 เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2540**. กรุงเทพฯ : กองประสานการพัฒนาชนบท สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- คณะกรรมการประสานแผนการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล. (2540). **รายงานการประชุมครั้งที่ 1/2540 เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2540**. กรุงเทพฯ : กองประสานการพัฒนาชนบท สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- _____. (2540). **รายงานการประชุมครั้งที่ 2/2540 เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2540**. กรุงเทพฯ : กองประสานการพัฒนาชนบท สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- คณะกรรมการจัดทำคู่มือการปลูกฝังค่านิยมของกลุ่มวิชาการ. (2526). **คู่มือปลูกฝังค่านิยม กลุ่มนักวิชาการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กราฟิการ์ต.

คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจประสานแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล.

(2540). **รายงานการประชุมครั้งที่ 1/2540 เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2540.** กรุงเทพฯ :

กองประสานการพัฒนาชนบท สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

_____. (2540). **รายงานการประชุมครั้งที่ 2/2540 เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2540.** กรุงเทพฯ :

กองประสานการพัฒนาชนบท สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

_____. (2540). **รายงานการประชุมครั้งที่ 3/2540 เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2540.** กรุงเทพฯ :

กองประสานการพัฒนาชนบท สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

_____. (2540). **รายงานการประชุมครั้งที่ 2/2540 เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2540.** กรุงเทพฯ :

โคทม อารียา และคณะ. (2540). **รายงานการศึกษารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

งามตา วรินทร์านนท์. (2536). **ลักษณะทางพุทธศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของบิณฑบาตที่**

เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูบุตร. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 50 กรุงเทพฯ : สถาบัน

วิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

จรรยา สุวรรณทัต ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ประณต แก้วนิม และทัศนากา ทองภักดี. (2538). **สภาพภาพ**

การวิจัยสาขาจิตวิทยาในประเทศไทยระหว่าง พ.ศ.2516 – 2535. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย

พฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

จรรยา สุวรรณทัต และดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2521). **พฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

จรัส สุวรรณมาลา. (2542). **รายงานการวิจัยเรื่องศักยภาพทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล.**

กรุงเทพฯ : บริษัทสุขุมและบุตรจำกัด.

_____. (ม.ม.ป.). **สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกสู่อนาคต.**

กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2541). **ศักยภาพทางการคลังของ อบต.** กรุงเทพฯ : สุขุมและบุตร.

จินตนา บิลมาศ. (2529). **รายงานการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน.** กรุงเทพฯ :

สถาบันฯ.

จิระนันท์ พากเพียร. (2540). **การศึกษาทำนายและอธิบายพฤติกรรมป้องกันการติดเชื้อแบบ**

ครอบจักรวาลในคลินิกทันตกรรมของนักศึกษาและทดสอบทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน.

ปริญญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

จีระเกียรติ ภูมิสวัสดิ์. (2538). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของสภาตำบลในการปกครองตนเองใน**

ฐานะองค์กรท้องถิ่น. ปริญญาณิพนธ์ ร.ม. (การปกครอง) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

จุฬาทิพย์ ชีรภาค. (2529). **วิเคราะห์จริยธรรมในหนังสืออ่านนอกเวลา ระดับมัธยมศึกษา**

ตอนปลาย. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. (2534). **คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของ**

คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- ชวาล แพรัตกุล. (2514). **หลักสูตรอบรมพิเศษวิชาการวัดผลระยะสั้น**. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร.
- ชัยรัตน์ พัฒนเจริญ และคณะ. (2540). **รายงานการวิจัยเรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารงาน สาธารณสุขมูลฐานสู่องค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : พี.เอ็น.การพิมพ์.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2523). **การเมืองกับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช และปาริชาติ โชติยะ. (2538). **เทศบาลในบริบทการกระจายอำนาจแห่งยุคสมัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ บ.พี.เพรส.
- ชินรัตน์ สมสืบ. (2538). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2518). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2520). **การบริหารปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2528). **การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เชษฐา โฉมสิริรัตน์. (2539). **องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในฐานะการปกครองท้องถิ่นขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การปกครอง) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เชาวรัตน์ คันสยะวิชัย. (2526 , มกราคม - มีนาคม) “ประชาธิปไตย (Democracy),” **วิทยาจารย์**. 81(1) : 28 – 33.
- จิตยา สุวรรณข. (2527). **สังคมวิทยา**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2532). “นโยบาย : จากความหมายสู่รูปแบบและกระบวนการ.” ใน **การวิจัยเชิงนโยบาย : ระบุลักษณะใหม่ของการกำหนดอนาคต**. บรรณาธิการโดยสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และดนัย เทียนพุฒ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทำปกเจริญผล.
- ดวงจันทร์ หนูทอง. (2533). **ผลของการใช้แม่แบบหนังสือที่มีต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดมณีเจริญมิตรภาพที่ 227 จังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2522). **การพัฒนาจริยธรรม**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- _____. (2539). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2540). **ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย : การปลูกฝังอบรม และ คุณภาพชีวิต**. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- _____. (2528 , 21 – 35 กุมภาพันธ์) “การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักการและแนวปฏิบัติทางวิชาการ,” **วารสารข้าราชการ**. 3(20) .

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). "รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์," *วารสารทันตภิบาล*. 10(2) : 105 - 108 .
- _____. (2527). *รายงานการสัมมนาเรื่อง การเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และจริยธรรม ของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิก. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 21 กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง. (2540). *การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด*. ปรินญาณิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- คุชฎี โยเหลา และประทีป จินนี่. (2539 , พฤศจิกายน) *ปัจจัยเชิงสาเหตุสำหรับพฤติกรรมอนุรักษนิยมของครูประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 3(1) : 87 – 101.
- ตระกูล มีชัย. (2537). *สภาตำบล*. กรุงเทพฯ : บริษัทสุชมและบุตร จำกัด.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2535). *การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทาง ปัญหา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2533). "ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร," ใน *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กร*. หน้า 773-774. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2535). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2530). *ข้าราชการระดับสูงของไทยกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญวิทย์.
- ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. (2527). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. นครปฐม : ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณะสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2539). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2541). *เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2541). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์ดี.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2533). *องค์กร : เหตุผลและกลยุทธ์ในการอยู่รอด*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2539). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ : กราฟิคฟอร์แมท(ไทยแลนด์).
- เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย วงษ์เหรียญทอง. (2520). *สภาตำบลกับการพัฒนาการเมืองระดับท้องถิ่นของไทย*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2541). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2538). *องค์กร ทฤษฎี และการออกแบบ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ชเนศวร์ เจริญเมือง. (2539). **99 ปี ของการปกครองท้องถิ่นไทย พ.ศ.2440 – 2539 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์สันติภาพพริ้นต์.
- นงนุช โรจนเลิศ. (2540). **ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์หาลิสเรล**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นพนธ์ สัมมา. (2523). **จิตลักษณะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตร**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นภา กัลยาณุตต (2521). **การสร้างชุดการสอนเรื่องความกตัญญู ความเอื้อเฟื้อ และความสามัคคี สำหรับห้องเรียนแบบศูนย์การเรียนรู้ชั้นประถม 2** ปรินญานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นรนิติ เศรษฐบุตร สมคิด เลิศไพฑูรย์ และสายทิพย์ สุดติพันธ์. (2541). **รายงานการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาประชาธิปไตย : องค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : กองการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- นาค พันธุมนาวิน. (2518). **ความแตกต่างระหว่างผู้นำทางการเกษตรและผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมกล้าเสี่ยง และพฤติกรรมแพร่ขยาย**. วิทยานิพนธ์ ศศม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นันทภพ เอื้ออารี. (2539). **ความสามารถในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล**. ปรินญานิพนธ์ รม. (การปกครอง) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นิกา วิจิตรศิริ. (2525). **ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนหนองแคสรกิจพิทยา จังหวัดสระบุรี**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นิยะดา ชุนทวงศ์ และนินนาท โอฬารวรุณ. (ม.ม.ป.). **พฤติกรรมศาสตร์ทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : บางกอกการพิมพ์.
- บรรทม มณีโชติ. (2530). **การศึกษารูปแบบข้อคำถามลักษณะนิสัยด้านความเสียสละชนิดข้อความและชนิดสถานการณ์ที่มีผลต่อคุณภาพของแบบสอบถาม**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บริรักษ์ ศรีเพชรพัฒน์. (2539). **การใช้สถานการณ์จำลองและเทคนิคแม่แบบในการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความสามัคคีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลราชบุรี**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บังอร โสฬส และ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2539). **การศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย : การวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียด**. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- บุญชร แก้วส่อง. (2531). **รูปแบบทางสังคม-จิตวิทยาสำหรับการอธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธาและความพึงพอใจ**
ในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิต พัดเย็น. (2527). **การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนในประถมศึกษาปีที่ 4 ในจังหวัดสมุทรสาคร**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญกอบ วิสมิตะนันท์. (2527). **จริยธรรมของครูไทย**. รายงานผลการวิจัย. ฉบับที่ 30 กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). **การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเลิศ เลี้ยวประไพ และคณะ. (2541). **คัมภีร์สมาชิก อบต**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เบญจวรรณ เนตรชม. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2539). **พิมพ์ครั้งที่ 5. นโยบายและการวางแผน : หลักการ ทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2526). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : พีระพรรณา.
- _____. (2529). **สุขาภิบาลในฐานะหน่วยการปกครองตนเอง : ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อโอกาสการยกฐานะเป็นเทศบาลของสุขาภิบาล**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประธาร วสวนนท์ . (2541). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการวางแผนการสอนของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี**. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- ประธาร วสวนนท์ และคณะ. (2538). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการวางแผนในการทำงานของ นักศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ภาคตะวันออกเฉยงเหนือ ตามแนวทฤษฎี การกระทำด้วยเหตุผล**. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 3 วิชาฝึกวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2540). **การพัฒนาทักษะชีวิต : การศึกษาประสิทธิผลของสมาคมกีฬาสมัครเล่น แห่งประเทศไทยกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิน โสภณบุญ. (2521 , มิถุนายน). "แนวการศึกษาสังคมวิทยาทางการบริหารรัฐกิจ," **รัฐศาสตร์- นิทัศน์**. 13(1) : 17-68.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). **การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด**. ปรินญาณินพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประหยัด หงษ์ทองคำ. (2526). **การปกครองท้องถิ่น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2539). **การพัฒนาทางการเมืองโดยกระบวนการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ พาพาส.
- ประหยัด หงษ์ทองคำ และพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. (2529). **ปัญหาและแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพของ การบริหารเทศบาลไทย**. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2542). **การประเมินตนเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อัดสำเนา.
- ปิยะนุช เงินคล้าย. (2540). **การสำรวจทัศนคติและความพร้อมของประชาชนต่อการกระจายอำนาจ**. กรุงเทพฯ : กองการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ปิยะนุช เงินคล้าย และพงศ์สิทธิ์ ศรีสมทรัพย์. (2542). **รายงานการวิจัยเรื่อง การจัดการปกครอง ท้องถิ่นของเขตเมืองที่ต่อเนื่องกับกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- _____. (2531). **การสำรวจรูปแบบของการวิจัยประเมินผลในหน่วยงานของรัฐ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปุษย์ เปี่ยมสมบูรณ์. (2529). **การวิจัยประเมินผล หลักการและกระบวนการ**. กรุงเทพฯ : การพิมพ์ พระนคร.
- ปุษย์ เปี่ยมสมบูรณ์ และสมชาติ สว่างเนตร. (2535). **การวิเคราะห์เส้นโยงด้วยลิสรล สถิติสำหรับ นักวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคมและพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์. (ม.ม.ป.). **การขัดเกลาทางสังคม : กรอบวิเคราะห์เชิงสังคมวิทยา**. เอกสาร อัดสำเนา.
- พนาลัย อยู่สำราญ. (2535). **ตัวแปรทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการสอนของ ครูสังคมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1**. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2538). **รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎี และแนวการศึกษา (ค.ศ.1970 – ค.ศ.1980)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิทยา บวรวัฒนา. (2538). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- พิทักษ์ เกิดหอม. (ม.ม.ป.) **สิทธิปกครองตนเองของท้องถิ่นแนวทางใช้กฎหมายในการพัฒนาชุมชน**
ตำบล. กรุงเทพฯ : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- พิรุณ เสงี่ยมนท์. (2539). **การกระจายอำนาจ : ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ**
การกระจายอำนาจในรูปองค์การบริหารส่วนตำบล. ปรินญาณินพนธ์ รม. (การปกครอง)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2527). **สังคม การเมือง และการปกครองของไทย**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพรัตน์ เตชะรินทร์. (2527). “นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาปัจจุบัน,”
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. บรรณาธิการโดย ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์.
นครปฐม : ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภาวณี นาวาพานิช. (2537). **ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง**
ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมบางประการ กับแนวโน้มการลาออกจากงาน ของ
พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2540). **รายงานการศึกษารูปแบบและแนวทาง**
การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
ขอนแก่น : สถาบันฯ.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2542). **การประเมินผลประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินอุดหนุนองค์การบริหาร**
ส่วนตำบล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). **เอกสารชุดฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานองค์การบริหาร**
ส่วนตำบล สำหรับพนักงานส่วนตำบล. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และกรมการปกครอง. (ม.ม.ป.). **ประมวลสาระการฝึกอบรมเข้ม**
การฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยฯ.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2526). **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพฯ : ไทยอนุเคราะห์ไทย.
- รศนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2540). **การวิเคราะห์โครงสร้างและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ**
ในการปกครองตนเองของท้องถิ่น กรณีศึกษาหน่วยการปกครองท้องถิ่นในท้องที่ อำเภอ
องครักษ์ จังหวัดนครนายก. กรุงเทพฯ : ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2540). **การประเมินผลโครงการ การวิจัยประเมินผล**. กรุงเทพฯ : คอมแพคท์พรีน.
- รัตนา ประเสริฐสม. (2526). **การสร้างจิตลักษณะส่งเสริมอนามัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษา**.
ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ถ่ายเอกสาร.
- เรวัต สมบัติทอง. (2543). **การศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อ**
การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภูเก็ต. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (บริหาร
การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร

- ละเมียด ลิมอักษร. (2517 , มิถุนายน) “ ประชาธิปไตยในโรงเรียน ” *ประชาศึกษา*. 11 : 6 – 16.
- ลำพอง พิลาสมบัติ. (2539). *การประเมินผลการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลประทาย จังหวัดนครราชสีมา*. (เอกสารวิจัยส่วนบุคคล).
- กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า. อัดสำเนา.
- ลีลา สีนานุเคราะห์. (2530). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- วรเดช จันทรศร. (2540). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : กราฟิคฟอร์แมท(ไทยแลนด์).
- _____. (2528). “การนำนโยบายไปปฏิบัติ : การสำรวจกรอบความรู้โดยสังเขป,” ใน *การบริหารรัฐกิจ : บทความทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- _____. (2528). *การพัฒนาระบบราชการไทย*. กรุงเทพฯ : กราฟิคฟอร์แมท(ไทยแลนด์).
- _____. (2528). “การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ตัวแบบและคุณค่า.” ใน *การบริหารรัฐกิจ : บทความทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- วรเดช จันทรศร และไพโรจน์ ภัทรนากุล. (2541). *การประเมินผลในระบบเปิด*. กรุงเทพฯ : สหยาบลิ้ม และการพิมพ์.
- วรจกณา วัณโย. (2540). *แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนโดยวิธีการมีส่วนร่วมของประชาชน : กรณีศึกษาสุขาภิบาลเจ้าเจ็ด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ปรินิพนธ์ การวางแผนภาคและเมืองมหาบัณฑิต (การวางแผนเมือง) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วศพล วงศ์ศรีรัตน์. (2537). *เอกสารประกอบคำบรรยายความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยแก่ผู้นำชุมชน ระดับหมู่บ้าน*. ม.ป.พ.
- วัชรพร จับเกตุ. (2534). *ผลของสถานการณ์จำลองที่มีความเสถียรของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอินทรมุขยาลัย จังหวัดสมุทรปราการ*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา สิงห์สมฤทธิ์. (2527). *การสร้างแบบทดสอบวัดจริยธรรมด้านความรับผิดชอบสำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วันนี นนท์ศิริ. (2543). *การศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี*. ปรินิพนธ์ พช.ม. (การพัฒนาชุมชน) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วาณี หาญสวัสดิ์. (2539). *บทบาทของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. (เอกสารวิจัยส่วนบุคคล). กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า. อัดสำเนา.
- วารินทร์ ม่วงสุวรรณ. (2517). *ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูแบบให้ความรักและแบบควบคุม ความเอื้อเฟื้อ และวินัยทางสังคม*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- วาสนา รอดเชียง. (2540). **ผลของกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยด้านสามัคคีธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร รักการ. (2522). **การเปรียบเทียบจิตลักษณะของนิสิตและนิสิตอาสาศาสตร์ : การศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม (พัฒนสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิทยา นภาศิริกุลกิจ. (2519). **การเมืองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย เล่ม 1**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วินัย คำสุวรรณ. (2542). **การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์-ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วิรติ ปานศิลา. (2542). **การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย**. ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2541). **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่นเปรียบเทียบ : อังกฤษ สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย**. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). **ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2532 , มกราคม-เมษายน). “ มิติใหม่ของการวิจัยการศึกษา ” วารสารวิถีการวิจัย. 4(1) : 1-8.
- _____. (2535 , มิถุนายน-กรกฎาคม). “ การวิเคราะห์พระระดับสำหรับการวิจัยทางการศึกษา ” วารสารข่าวสารวิจัยการศึกษา. 5(3) : 6-14.
- _____. (2533). **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2537). **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2540). **นโยบายสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2540). **การบริหารงานทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : กราฟิคฟอร์แมท (ไทยแลนด์).
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2540). **บทบาทและความสัมพันธ์ของส่วนราชการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2540). **รูปแบบการประสานแผนพัฒนาจังหวัด อำเภอ ตำบล และท้องถิ่น ในอนาคต**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- _____. (2543). **แนวทางการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2537). **เกณฑ์การพิจารณาจัดตั้งและยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น**.
กรุงเทพฯ : โครงการวิทยาลัยการเมือง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2537). **การกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โครงการวิทยาลัยการเมือง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2537). **การกระจายอำนาจของกระทรวง ทบวง กรมลงสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- _____. (2543). **แนวทางการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ และกองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง. (2539). **ปัญหาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (2543). **แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย.
- สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2540). **รายงานการศึกษารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2540). **รายงานการศึกษารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ระยะที่สอง**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2541). **รายงานการศึกษารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2540). **รายงานการศึกษารูปแบบและแนวทางการส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : สถาบันฯ.
- _____. (2541). **การจัดสรรรายได้ภาษีและเงินอุดหนุนให้เทศบาลที่สัมพันธ์กับเครื่องชี้วัดการทำงานของเทศบาล**. กรุงเทพฯ : สถาบันฯ.
- สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. (2543). **นโยบายสาธารณะ: แนวคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมบูรณ์ สอนประภา. (2537). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะจังหวัดฉะเชิงเทรา**. ปริญญาโท พบ.ม. (พัฒนาสังคม)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2517). **สารานุกรมการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร เพ็ญจันทร์. (2539). **นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โอเคียนส์โคร์.
- สมพันธ์ เดชะอธิกและคณะ. (2540). **อบต.ในอุดมคติ**. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์.
- _____. (2540). **รายงานการศึกษารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาคตะวันออกเฉยเหนือ**. ขอนแก่น : สถาบันวิจัยและพัฒนา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมโภชน์ ศรีมรุต. (2539). **บุคลิกภาพประชาธิปไตยของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและสภาตำบล**. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

- สมะแอ มะแซ. (2541). **ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปัตตานี**. ภาคินพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลาโรช บัวศรี. (2520). "ความหมายของประชาธิปไตยในแง่การศึกษา," **พื้นฐานการเมืองและการปกครอง**. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์. กรมการฝึกหัดครู.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (ม.ม.ป.). **รายงานการสัมมนา เรื่อง การเสริมสร้าง ทศนคติ ค่านิยม และจริยธรรมของข้าราชการ**. กรุงเทพฯ : สถาบันฯ.
- _____. (2529). **รายงานการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ : สถาบันฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. (2541). **การปฏิรูประบบราชการ : ยุทธศาสตร์สำคัญของการเปลี่ยนแปลง** กรุงเทพฯ : กราฟิเคอแมท (ไทยแลนด์).
- สำนักงานงบประมาณ. สำนักประเมินผล. (2539). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน งานสนับสนุนสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : สำนักฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข. (2539). **สถานภาพและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) และสถานีอนามัย(สอ) ในการดำเนินงานพัฒนาสาธารณสุข เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : สำนักฯ.
- สำนักงานกฤษฎีกา. สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจ. (2543). **เอกสารประกอบการประชุมคณะอนุกรรมการจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการ ครั้งที่ 5/2543 วันที่ 9 พฤศจิกายน 2543**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักเลขาธิการ วุฒิสภา. กองกรรมาธิการ. (2540). **รายงานของคณะกรรมการการปกครอง วุฒิสภาพิจารณาศึกษา เรื่อง ปัญหาการดำเนินการจัดตั้งและประสิทธิภาพของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : กองกรรมาธิการ. สำนักฯ.
- สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2528). **ลักษณะหลากหลาย – วิธีหลาย : การประยุกต์ใช้วิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ**. กรุงเทพฯ : สยามศึกษา.
- สุขสมร ประพัฒน์ทอง. (ม.ม.ป.). **ชุดการเรียนรู้โดยตนเอง เรื่อง ภาพปริศนาเพื่อสื่อความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือวิสัยทัศน์และประเภทแรงจูงใจ**. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลัดดาวัลย์ รอดมณี. (2527). **เทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปร**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- สุทธิชัย เดชสุวรรณนิธิ. (2537). **ผลของการใช้เทคนิคแม่แบบที่มีต่อความเสียสละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดหน้าสตน อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช**. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2541). **การสร้างแบบทดสอบวัดลักษณะความรับผิดชอบสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การแสดงผลงานความเที่ยงตรง ความไม่เที่ยงตรง และความเชื่อมั่น**. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ รุ่งเรือง. (2525). **การวิเคราะห์คุณธรรมในหนังสือการ์ตูนไทย เล่มละ 3 – 10 บาท**. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุริรัตน์ พันธุ์ดี. (2529). **การศึกษาจริยธรรมที่ปรากฏในหนังสืออ่านเพิ่มเติมที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา**. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ ช่างเหล็ก. (2536). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของหัวหน้าคณะวิชาและสถานการณ์กับประสิทธิภาพการบริหารคณะวิชาตามทัศนะของอาจารย์วิทยาลัยครู**. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ ศิริโกศาภิรมย์. (2536). **อิทธิพลของผู้นำชุมชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน : ศึกษากรณีผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลหัวหิน**. ปรินิพนธ์ ร.ม. (การปกครอง) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อคิน รพีพัฒน์. (2527). “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย,” **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา**. บรรณาธิการโดย ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. นครปฐม : ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2541). **หลักและเทคนิคการวางแผน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุวัติ คุณแก้ว. (2538). **การวัดและการพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อเนก เหล่าธรรมทัศน์. (2538). **สองนคราประชาธิปไตย**. กรุงเทพฯ : มติชน.
- อภิชัย พันธเสน. (2539). **พัฒนาชนบทไทย สมุทัยและมรรค การเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการ**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- อภิสิทธิ์ วงษา. (2517). **ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบ การปรับตัว และลักษณะความเป็นผู้นำ**. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2529). **แนวคิด ทฤษฎี และภาพรวมของการพัฒนา**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์.
- อมร รักษาสัตย์. (2520). **การพัฒนานโยบาย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรพินท์ สฟโชคชัยและคณะ. (2540). **รายงานผลการศึกษาโครงการศึกษารูปแบบและแนวทางการส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

- อ้อมเดือน สดมณี. (2536). *ผลของการฝึกอบรมพุทธพหุติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การพัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา ลักขณาวสันต์. (2535). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสามัคคี ในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2535). *ตัวแปรทางพุทธกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพุทธกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อัศวิน นันทะแสง. (2542). *การสร้างสื่อหนังสือการ์ตูน เรื่องความเสียสละ และความเมตตา กรุณา กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยชั้นประถมศึกษาปีที่ 4*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อาภา ฤนต์ช่วง (2521 , ธันวาคม) "การสอนจริยธรรม" *ประชากรศึกษา*. 30(5) : 9-11.
- อำรุง จันทวานิชและคนอื่น ๆ (2527). *รายงานการวิจัยและประเมินผลประสิทธิภาพการประถมศึกษาองค์กำหนดประสิทธิภาพของการประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- อิสระ สุวรรณผล และคณะ. (2537). *รายงานการวิจัยเรื่องเกณฑ์การพิจารณาจัดตั้งและยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- Abenstein , William. (1961). *Today's ISM*. 5 th ed. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice – Hall.
- Agran, M. (1984 , May). " An Analysis of Effects of a Self – Control Training Program on the Acquisition and Generalization of Social Behavior in Work Setting," *Dissertation Abstracts International*. 45(11) : 3320A.
- Ajzen, Icek. (1991). " The Theory of Planed Behavior, " *Organization and Human Dicision Process*. 50 : 179 – 211.
- Ajzen, Icek. & Fishbein, Martin. (1991) *Belief , Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory and Research*. Philippines : Addison-Wesley Pulishing.
- _____. (1980). *Attitude and Predicing Social Behavior*. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice - Hall.
- _____. (1980). *Understanding Attitude and Predicing Social Behavior*. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice - Hall.
- Ajzen. & Madden. (1986). " Prediction of Goal – Directed Behavior : Attitudes , Intentions and Perceived Behavioral Control," *Journal of Experimental Social Psychology*. 22 : 453 – 474.
- Allen & Porter in Mauk Mulder & others. (1983). " Power , Situation , and Leaders' Effectiveness : An Organizational Field Study," *Journal of Applied Psychology*. 71(4) : 566-570.

- Andersen, D.G. and King, J.P. (1987, September/October). "The Dean of Education : A Demographic Analysis," *Journal of Teacher Education*. 38(5) : 9 – 12.
- Anderson, J. (1976). *Case in Public Policy Making*. New York : Holt , Rinehart and Winston.
- Anderson, J. & James, E. (1979). *Public Policy Making*. 2 nd ed., New York : Holt , Rinehart and Winston.
- Aronfreed, J. (1965). *Altruism and the Condition of Positive Effect*. Pen. : university of Pennsylvania.
- Baron, Robert A. & Jerald, Greenberg. (1990). *Behavior in Organization : Understanding and Managing the Humanside of Work*. 3 rd ed., Boston : Allyn and Bacon.
- Bass, Bernard M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York : The Free Press.
- _____. (1990,Winter). " Fromtransactional to Transformational Leadership : Learning Share the Vision," *Organizational Dynamics*. 18(3) : 19-31.
- Bass, Bernard M. & Bruce Avolio J. (1990). *Transformational Leadership Development*. Polo Alto, California : Consulting Psychologists Press.
- Beare , Hedley , Brain J. Caldwell & Ross Millikan. (1993). " Leadership," in *Managing The Effective School*. p. 141 – 162. London : Paul Chapman Publishing.
- _____. (1989). *Creating an Excellent School*. New York : Routledge.
- Berkowitz, Advances L. (1964). *Experimental Social Psychology*. New York : Academic Press.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York : John Wiley & Sons.
- Bowditch, James L. & Antony Buono F. (1990). *A Primer on Organizational Behavior*. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons.
- Breinlinger,Sara & Kelly, Caroline. (1995). " Attitude, Intention and Behavior, " *Journal of Applied Social Psychology*. 25(16) : 1430 – 1445.
- Brewer, Garry D, & Leon Peter de. (1983). *The Foundation of Policy Analysis*. Homewood , Ill : Dorsey Press.
- Bresnick , David. (1982). *Public Organizations and Policy : An Experimental Approach to Public and Its Execution*. Glenview, Ill : Scott , Foreman and company.
- Browne, M.W. & Cudeck, R. (1993). "Alternative ways of assessing model fit," in *Testing Structural Equation Models*. Edited by K.A. Bolen and J.S.Long. New Jersey : Sage Publications.
- Buchholz, Rogene A. (1992). *Business Environment and Public Policy*. 4 th ed., Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice - Hall.
- Buck, M.R. & Austrin, H.R. (1971). " Factors Related to School Achievement in a Economically Disadvantaged Group," *Child Development*. 42 : 1813 – 1826.
- Byers, Kenneth Albert. (1987). " Leadership between Principals and Teacher Perceptions of Principals Instructional Leadership in Elementary Schools in the State of Connecticut, " *Dissertation Abstracts International*. 48(04A) : 784.

- Campbell, John P. (1977). "On the Nature of Organization Effectiveness," in ***New Perspective on Organizational Effectiveness***. p. 13 - 55. San Francisco : Jossey Bass.
- Campbell - Evans, Glenda. (1993). "A Values Perspective on Schoolbased Management," in ***Schoolbased Management and School Effectiveness***. p. 92 - 113. London : Routledge.
- Caplow , Theodore. (1964). ***Principle of Organization***. New York : Harcourt Brace & Bacon.
- Carmines, G. E. & Zeller, R. A. (1978). ***Reliability and Validity Assessment***. Beverly Hill : SAGE Publication.
- Chang, Dianfu. (1991, April). A study of Teacher Commitment and Performance in the Public Junior High Schools of Taiwan. ***Dissertation Abstracts International***. 51(10) : 3281-A
- Clark, David L., Lenda Lotto S. & Terry A. Astutu. (1984). "Effective Schools and School Improvement : A Comparative Analysis of Two Lines of Inquiry," ***Educational Administration Quarterly***. 20(3) : 41-68.
- Clarke , John J. (1957). ***Outline of Local Government of The United Kingdom***. London: Sir Issac Pitman & Son Ltd.
- Dewey, John. (1967). ***Democracy and Education***. New York : Macmillan.
- Douglass, Mohammad. (1970). "Some Perspectives on the Phenomenon of Participation," ***Adult Education Journal***. 20(2) : 88-98.
- Dunn, William N. (1994). ***Public Policy Analysis : An Introduction***. 2 nd. ed. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice - Hall.
- Dusseldorp, Van D. (1981). ***Participation in Planned Development***. Wageningen.
- Dye, Thomas R. (1984). ***Understanding Public Policy***. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice - Hall.
- _____. (1995). ***Understanding Public Policy***. 8 th ed. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice - Hall.
- Etzioni , Amitai. (1964). ***Modern Organization***. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice - Hall.
- Filley, Alan C. (1975). ***Interpersonal Conflict Resolution***. Glenview, Illinois : Scott Foresman and Company.
- Fisher, Aubrey B. & Donald Ellis G. (1990). ***Small Group Decision Making : communication and the Group Process***. 3 rd ed., Singapor : Mc Graw - Hill.
- Flippo, Edwin B. (1966). ***Principals of Personal Management***. 3 rd ed. New York : Mc Graw – Hill.
- Ford , Robert C., Barry Armandi R. & Cherrill Heaton P. (1988). ***Organization Theory : An Integration Approach***. New York : Harper and Row.
- French, John R.P.Jr. & Bertram Raven. (1989). "The Base of Social Power," in ***Classic Readings in Organizational Behavior***. p. 440 - 453. Pacific Grove, Calif. : Brooks/Cole Publishing.

- Gene, Burzette Rebecca. (1994 , November). " Undergraduates' Condom Use : the Theory of Planned Behavioral and The Role of Perceived Vulnerability to AIDS, " *Dal-B.* 55/05 : 2033.
- Gibson, J.L. , Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. (1973). ***Organizations : Structure Processes , Behavior.*** Dallas, Texas : Business Publications.
- _____. (1979). ***Organization : Behavior , Structure , Process.*** 3 nd ed. Dallas , Texas : Business Publisher.
- _____. (1991). ***Organization : Behavior , Structure , Process.*** 4 th ed. Dallas , Texas : Business Publisher.
- _____. (1985). ***Organization : Behavior , Structure , Process.*** 3 nd ed. Dallas , Texas : Business Publisher.
- Glickman, Garl D. (1990). ***Supervision of Instruction. A Developmental Approach.*** 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Good, C.V. (1973). ***Dictionary of Education.*** 3 rd. ed. New York : McGraw – Hill.
- Gordon , Judith R. & others. (1990). ***Management of Organization.*** Boston : Allyn and Bacon.
- Green, Madeleine F. (1988). " Leader and their Development," ***Leaders For A New Era : Strategies for Higher Education.*** p. 13 - 29. New York : Macmillan.
- Hackman, Richard J. & Oldham, Greg R. (1980). ***Work Redesign.*** MA : Addison-Wesley.
- Haffman, M.L. (1970). " Moral Development, " ***Carmichael's mannual of Child Development.*** New York : John Weley & Son.
- Hall, Peffer & Norris, Peter. (1993). "Learning for Leadership," ***Leardership &Organization Development Journal.*** 14(7) :35-40.
- Hall , Richard H. (1991). ***Organizations : Structure , Process and Outcomes.*** 5th ed. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice - Hall.
- Henderson, A.M. & Parsons, Talcott. (1947). Trans. And ed. ***Max Weber : The Theory of Social and Economic Organization.*** New York : Free Press.
- Hendrick, Clyde & Epstein, Yakov M. (1979). ***Introduction to School Psychology.*** Sunderland, Massachusetts : Sinauer Associates.
- Hergberg, Fredrick. (1959). ***The Motivation to Work.*** New York : Wiley & Sons.
- Hersey, Paul & Kenneth , Blanchard H. (1988). ***Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources.*** 5 th. Ed., New Delhi : Prentice Hall of India.
- Holloway , William V. (1951). ***State and Local Government in The United State.*** New York : Mc Graw-Hill.
- Hoy , Wayne K. & Cecil , Miskel G. (1991). ***Educational Administration : Theory Research & Practice.*** 4 th Ed., New York : Mc Graw - Hill.
- Hoy, Wayne K., John, Tarter C. & Louise, Witkoskie. (1992). " Faculty Trust in Colleagues : Linking the Principal with School Effectiveness," ***Journal of Research and Development in Education.*** 26(1) : 38-45.

- Hoy , Wayne K. & William J. Kupersmith. (1985). " The Meaning and Measure of Faculty Trust," **Educational and Psychological Research**. 5(1) : 1-10.
- Ivancevich, John M. (1977). **Organization Behavior and Performance**. Santa Monica, California : Goodyear Publishing.
- Jackson, John H. & Morgan, Cyril P. (1983). **Theory : A Macro Perspective for Management**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Jones, Charles O. (1977). **An Introduction to the study of public policy**. 2 nd. ed., North Scituate, Mass : Duxbury Press.
- Kanjanawasee, Sirichai. (1989). **Alternative Strategies for Policy Analysis : An Assessment of School Effects on Students' Cognitive Effective Mathematics Outcomes in Lower Secondary School in Thailand**. Doctoral Dissertation, University of California, Los Angeles.
- Kerlinger, Fred N & Pedhazur, Flazar J. (1973). **Multiple Regression in Behavioral Research**. New York : Holt, Rinehard and Winston,
- Kim, Kyung – Hwan & Huh, Myung – Hwan. (1997, 25 –29 August). **Revenue Sharing and Performance Indicators : Case study of South Korea Country Workshop**. Bangkok : Thailand Development Research Institute.
- Kimbrough, Ralph B. & Charles W. Burkett. (1990). **The Principals' Concepts and Practices**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- King, Margaret Indram. (1989 , February). " Extraordinary Leadership in Education : Transformation and Transactional Leadership As Predictors of Effectiveness, Satisfaction, and Organizational Climate in K-12 and Higher Education," **Dissertation Abstracts International**. 50(08A) : 2329.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (1992). **Organizational Behavior**. 2 nd ed., Homewood, Boston : IRWIN.
- Kurland, Nancy B. (1995). " Ethical Intentions and the Theories of Reasoned Action and Planned Behavior, " **Journal of Applied Social Psychology**. 25(4) : 297 - 313.
- Lasswell, Harold D. & Kaplan, Abraham. (1970). **Power and Society**. New Haven : Yale University Press.
- Lembo, Diana , Jt.Auth. & Gillespie, John. (1967). **Juniorplots : A book Talk Manual for Teachers and Librarians**. New York : R.R.Bowker.
- Lock, Edwin A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Marwin D. Dunnette, **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago : Rand McNally.
- Luthans, Fred. (1989). **Organizational Behavior**. 5 th. Ed. New York : McGraw-Hill.
- _____. (1995). **Organizational Behavior**. 7 th. Ed. New York : McGraw-Hill.
- _____. (1992). **Organizational Behavior**. New York : McGraw-Hill.

- Lynch, Richard. (1993). **LEAD! : How Public and Nonprofit Managers Can Bring Out the Best in Themselves and their Organizations**. San Francisco : Jossey – Bass Publishers.
- Mcallister, Daniel Jackson. (1993,September). “ Interpersonal Trust, Citizen Behavior, and Performance : A Relation Analysis,” **Dissertation Abstracts International**. 54(03A) : 1010.
- McClelland, David C. and et.al. (1953). **The Achievement Motive**. New York : Applenton – Century Croffs, Inc.,
- Mc Farland, Dalton E. (1979). **Management : Foundation and Practices**. 5 th ed., New York : Macmillan.
- Mc Gregor, Douglas M. (1989). “ An Analysis of Leadership,” **Classic Readings in Organization Behavior**. Edited by J. Steven Ott. P. 276-282. Pacific Grove, California : Brooks/ Cole Publishing Company.
- Mendis, Willie. (1997, 25 –29 August). **Revenue Sharing and Performance Indicators : Case study of Srilanka Country Workshop**. Bangkok : Thailand Development Research Institue.
- Micheal, S. Lewis-Beck. (1986). **Applied Regression**. Sage Publication.
- Milward, Brinton H. (1982 , Febuary). “ Interorganization Policy System and Research in Public Organization ” **Administration and Society**. 13(4) : 457 – 478.
- Montagu , Haris G. (1984). **Comparative Local Government**. Great Britain : William Brendon and Son.
- Moriarty, James Kell. (1989). “ Leadership , Structure and Effectiveness of Parochial Secondary Schools (Catholic Schools),” **Dissertation Abstracts International**. 51(01A) : 42.
- Mulder, Mauk & Others. (1986). “ Power , Situation and Leaders' Effectiveness : An Organizational Field Study,” **Journal of Applied Psychology**. 71(4) : 566-570.
- Nakamura, Robert T. & Smallwood Frank. (1980). **The Politics of Policy Implementation**. New York : St. Martin's Press.
- Nagle, Karen E. (1987, July). “ Job Satisfaction of Minnesota Community College Administrators : An Examination of the Dual Factor Theory,” **Dissertation Abstracts International**. 48 (01) : 33-A.
- Nash, Susan. G. (1995, March). “The Role of perceive behavioral control in Health Compromising Adolescent Sexual Behavior : A Comparison of Two Models, ” **Dissertation Abstracts Phd**. University of Houston 1994. **DAI-B**. 55/09 : 4170.
- Northcraft, Gregory B. & Margaret A. Neale. (1990). **Organizational Behavior : A Management Challenge**. Chicaco : The Dryden Press.
- O'Neal, Saudra Worrall. (1987, March). “ Classifying Job Characteristics of Educational Administrator. An Examination of Satisfier and Motivators,” **Dissertation Abstracts International**. 47(9A) : 2369.

- Owens, Robert G. (1991). **Organization Behavioral in Education**. 4 th ed. Englewood Cliffs, New Jerrey : prentice-Hall.
- Pedhazur, Elazer J. (1982). **Multiple Regression in Behavioral Research**. The Dryden Press Saunders College Publishing .
- Pendley, K. L. (1985, June). " Effective Educational Leadership : It's Relationship To Personality Characteristics, Interpersonal Behaviors and Leadership Style," **Dissertation Abstracts International**. 47(1A) : 43.
- Pennock, J. Roland. (1979). **Democratic Political Theory**. New Jersey : Princeton University Press. Price, James L. & Charles W. Mueller. (1986) **Handbook of Organization Measurement**. Cambridge, Massachusetts : Ballinger Publishing.
- Purkey, Stewart C. & Marshall S. Smith. (1983, March). " Effective Schools : A Review," **The Elementary School Journal**. 83(4) : 427-452.
- Rahim, M. Afzalur. (1985). " A Strategy for Managing Conflict in Complex Organizations," **Human Relations**. 38(1) 81-89.
- Reid, Ken, David Hopkins & Peter Holly.(1988). **Toward the Effective School**. Oxford : Basic Blackwell.
- Rice, Charles E. (1971). " A model for the Empirical Study of a Large Social Organization, " **Assessment of Organizational Effectiveness**. Palisades, Calif. : Goodyear Publishing.
- Robert, Jo . (1992). " Building the School Culture," **Becoming a Principal : The Challenges of Beginning Leadership**. edited by Forrest W. Parkay and Gene E. Hall. P.85-102. Boston : Allyn and Bacon.
- Robbins, Stephen P. (1983). **Organizational Behavior Concepts Controversies and Application**. 2 nd. ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- _____. (1989). **Organizational Behavior Concepts Controversies and Application**. 4 th. ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- _____. (1990). **Organizational Theory : Structure Designs and Application**. 3 th. ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- _____. (1993). **Organizational Behavior**. 6th. ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P. & DeCenzo, David A. (1995). **Fundamentals Management Essential Concepts and Applications**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Robson , William A. (1953). "Local Government" in **Encyclopedia of Social Science**. Vol. X New York : Macillan.
- Scheller, Sharon Rose. (1986, November). " Communication Effectiveness as Related to Job Satisfaction and Organizational Commitment," **Dissertation Abstracts International**. 47(5) : 1580-A.

- Seidenberg & Snadowsky. (1967). "Power and Bargaining," *Social Psychology : An Introduction*. New York : The free press.
- Seiler, John A. (1967). *A System Analysis in Organizational Behavior*. Homewood, Ill : Richard D. Irwin.
- Sharkansky, I. (1970). *Policy Analysis in Political Science*. Chicago : Markham.
- Shaw, Marvin E. (1981). *Group Dynamics : The Psychology of Small Group Behavior*. 3 rd.ed. New York : Mc Graw - Hill.
- Sosmena, Gaudioso. (1997, 25 –29 August). *Revenue Sharing and Performance Indicators : Case study of Philippines Country Workshop*. Bangkok : Thailand Development Research Institute.
- Steers , Richard M. (1977). *Organization Effectiveness : A Behavioral View*. Santa Monica, Californai : Goodyear Publishing .
- _____. (1991). *Introduction to Organizational Behavior*. 4 th.ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Strickland, B.R. (1977). *Internal – external control of reinforcement in Blass Personality Variables in Social Behavior*. New York : John Wiley & Sons.
- Thailand Development Research Institute. (1997). *Revenue Sharing and Municipal Performance Indicators*. Final Report. Bangkok : Institue.
- The International Studies of Values in Politics Value and the Active Community. New York : The Free Press.
- Thompson, Frederick Leland. (1990, November). "The Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment in Selected Wisconsin in Elementary Schools," *Dissertation Abstracts International*. 51(5) : 1472-A.
- Tong, Ang Chin. (1993, March). "A study of Organizational and Professional Commitment among Nurses in Singapore," *Dissertation Abstracts International*. 53(9) : 3290-A.
- Travers, Alfred W. (1988). *Supervision Techniques and New Dimensions*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall.
- Travlos, Arthur Lewis. (1984). *Selected Job Stressors, Job Satisfaction, Emotional Exhaustion, and Thrust Behavior of the Principal*. A Doctoral Dissertation, Rutgers, The State University of New Jersey.
- Turner, W.D. (1948). "Altruism and Its Measurement in Children," *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 43 :501 – 516.
- Warren, J.H. (1963). *The English Local Government System*. London : George Allen and Urwin.
- Weber, James. (1987, September) "Instructional Leadership : A Composite Working Model," *The Best of ERIC*. 91 : 4.
- Weiner , Myron. (1971). "Political Participation : Crisis of the Political Process," in *Crisis and Sequence in Political Development*. Princeton : Princeton University Press.

- Weiss, Howard & Sherman, John Sherman. (1973). "Internal – External Control as a Predictor of Task Effort and Satisfaction Subsequent to Failure," ***Journal of Applied Psychology***. 57(2) : 132 – 136.
- Wilson, Bruce L. & Thomas B. Corcoran. (1988). ***Successful Secondary Schools***. London : The Falmer Press.
- Winkelstein, Marilyn L. & Feldman, Robert H.L. (1993). "Psychological Predictors of Consumption of Sweets following Smoking Cessation," ***Research in Nursing and Health***. 16 : 97 – 105.
- Wit, Daniel. (1967). ***A Comparative Survey of Local Government and Administration***. Bangkok : Kurusapha Press.
- Wood, Julia T., Gerald M. Phillips & Douglas J. Douglas. (1986). ***Group Discussion***. New York : Harper & Row Publishers.
- Yamane, Taro. (1974). ***Statistic and Introductory Analysis***. 2 nd. ed. New York : Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามในการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

แบบสอบถามงานวิจัยฉบับนี้แบ่งออกเป็น 19 ตอน

ขอท่านโปรดอ่านคำชี้แจงของแต่ละตอนก่อนตอบแบบสอบถาม

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของ อบต.ที่ท่านดำรงตำแหน่งอยู่ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วให้น้ำหนักหรือปริมาณของการกระทำตามความเป็นจริง เพียงข้อเดียว โดย

จริงที่สุด หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้น ๆ มากที่สุด หรือเป็นประจำทุกครั้ง อย่างสม่ำเสมอ

จริง หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้น ๆ มากหรือเกือบทุกครั้ง

ค่อนข้างจริง หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้น ๆ ค่อนข้างมากหรือบ่อยครั้ง

ค่อนข้างไม่จริง หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้น ๆ ค่อนข้างน้อยหรือกระทำบ้าง เป็นบางครั้ง

ไม่จริง หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้น ๆ น้อยหรือกระทำบ้าง แต่นาน ๆ ครั้ง

ไม่จริงเลย หมายถึง การไม่ได้กระทำตามข้อความนั้น ๆ เลย

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงเพียงใด แล้วเลือกตอบ

โดย ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.ประชาชนสนใจที่จะเข้าร่วมการประชุมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อวางแผนพัฒนา อบต.		✓				
2.อำเภอหรือจังหวัดเข้ามาแทรกแซงการวางแผนพัฒนา อบต.ของท่าน				✓		

ข้อ 1. เลือกตอบ “ไม่จริง” แสดงว่า ประชาชนสนใจที่จะเข้าร่วมการประชุมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อวางแผนพัฒนา อบต. น้อยหรือเข้าร่วมประชุมบ้าง แต่นาน ๆ ครั้ง

ข้อ 2 เลือกตอบ “ค่อนข้างจริง” แสดงว่า อำเภอหรือจังหวัดเข้ามาแทรกแซงการวางแผนพัฒนา อบต.ของท่านค่อนข้างมาก หรือบ่อยครั้ง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่าง หรือ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับ อบต. ท่าน

1. ชั้น อบต. () ชั้น 1 () ชั้น 2 () ชั้น 3 () ชั้น 4 () ชั้น 5

2. รายได้ของ อบต. ประจำปี 2544

- รายได้ที่ อบต.จัดเก็บเอง.....บาท
- รายได้ที่ รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้.....บาท
- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล.....บาท
- รายได้อื่น ๆ ของ อบต. (โปรดระบุ)บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่าง หรือ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม อบต. ของท่าน

1. รายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชาชนในตำบล.....บาทต่อปี
2. จำนวนกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในตำบล ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ อบต. เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น มีจำนวน.....กลุ่ม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงเพียงใด แล้วเลือกตอบ

โดย ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1. อำเภอหรือจังหวัดให้ อบต.ของท่านตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่ออุดหนุนกิจการของอำเภอหรือจังหวัด						
2. อำเภอหรือจังหวัดเข้ามาแทรกแซงการจัดซื้อหรือจัดจ้างใน อบต.ของท่าน ให้กับพรรคพวกของตน						
3. อำเภอหรือจังหวัดขอเปอร์เซ็นต์จากการจัดซื้อหรือจัดจ้างตามโครงการต่าง ๆ ของ อบต.						
4. อำเภอหรือจังหวัดเข้ามาแทรกแซงการทำงานของ อบต. จนทำให้ อบต.ทำงานไม่สะดวก						
5. อำเภอหรือจังหวัดให้พนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างของ อบต.ไปปฏิบัติงาน ณ ที่อำเภอหรือจังหวัด						
6. อำเภอหรือจังหวัดให้ อบต.จัดหาวัสดุหรือครุภัณฑ์เช่น กระดาษโรเนียว เครื่องถ่ายเอกสารหรือเครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ ให้แก่อำเภอหรือจังหวัด						

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงเพียงใด แล้วเลือกตอบ

โดย ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.อบต.ของข้าพเจ้าเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบต. (เช่น แผนพัฒนา อบต. ประกาศ-สอบราคา ข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นต้น) ให้ประชาชนทราบ ณ ที่ทำการ อบต. ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอ						
2.นอกจากการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของ อบต. ให้ประชาชนทราบโดยใช้วิธีการเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำการ อบต. แล้ว อบต.ของข้าพเจ้ายังได้ใช้วิธีการประชาสัมพันธ์รูปแบบอื่นด้วย						
3.ข้อมูลข่าวสารของ อบต.ทุกเรื่องที่ประชาสัมพันธ์ออกไปมีความถูกต้องชัดเจนดี						
4. ทุกครั้งที่ทำการวางแผนพัฒนา อบต. อบต. ของข้าพเจ้าจะประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นปัญหาหรือความต้องการของคน						
5.ทุกครั้งที่ทำการประชุมสภา อบต. อบต.ของข้าพเจ้าจะประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าสังเกตการประชุมเสมอ						
6.ทุกครั้งที่มีการประชุม อบต.ของข้าพเจ้าจะส่งระเบียบวาระการประชุมให้ทราบเป็นการล่วงหน้าก่อนการประชุมทุกครั้ง						
7.วิธีการแจ้งเพื่อนัดหมายการประชุมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ทำให้บุคลากรทราบกำหนดการนัดหมายได้อย่างทั่วถึง						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
8.ระเบียบวาระการประชุมที่จัดทำขึ้นมีความ ถูกต้องชัดเจน						
9.เมื่อจะดำเนินการใด ๆ อบต.ของข้าพเจ้าจะ จัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องทุกครั้ง						
10.อบต.ของข้าพเจ้าทำการประชาสัมพันธ์หรือ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบ อยู่เสมอ						

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงเพียงใด แล้วเลือกตอบ
โดย ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.การกำหนดโครงการในแผนพัฒนา อบต. ประจำปี สร้างความไม่พอใจให้แก่ผู้ที่เสียประโยชน์ จนทำ ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายใน อบต.						
2.การกำหนดโครงการในข้อบังคับงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี สร้างความไม่พอใจให้แก่ ผู้ที่เสียประโยชน์ จนทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ภายใน อบต.						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
3.บุคลากรของ อบต. (เช่น ประธานกรรมการบริหาร กรรมการบริหาร ประธานสภา อบต. สมาชิกสภา อบต. หรือพนักงานส่วนตำบล) แย่งโครงการ-ก่อสร้างไปให้ตนเองหรือพรรคพวกของตนทำ สร้างความไม่พอใจให้แก่ผู้ที่เสียประโยชน์ จนทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายใน อบต.						
4.ใน อบต.ของข้าพเจ้า มีการแบ่งเงินเปอร์เซ็นต์ ที่ผู้รับเหมาให้ไม่ลงตัว สร้างความไม่พอใจให้แก่ผู้ที่เสียประโยชน์ จนทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ภายใน อบต.						
5.ใน อบต.ของข้าพเจ้า มีความแตกแยกเกิดขึ้น เพราะแต่ละคนแย่งให้ผลประโยชน์มาเป็นของตน						

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงเพียงใด แล้วเลือกตอบ
โดย ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.ใน อบต.ของข้าพเจ้า มีประชาชนเข้าร่วม การประชุมเพื่อวางแผนพัฒนา อบต. เป็นจำนวน มาก						
2.ประชาชนเข้าร่วมการประชุมเพื่อวางแผนพัฒนา อบต. ทุกครั้ง						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
3.ในการประชุมประชาชนเพื่อวางแผนพัฒนา อบต. มีประชาชนเป็นจำนวนมากที่เสนอโครงการให้ อบต.นำไปดำเนินการ						
4.ทุกครั้งที่ได้ประชุมประชาชนเพื่อวางแผนพัฒนา อบต. จะมีประชาชนเสนอโครงการให้ อบต.นำไป ดำเนินการ						
5.ใน อบต.ของข้าพเจ้า มีประชาชนเข้าร่วมสังเกต การประชุมสภา อบต.เป็นจำนวนมาก						
6.ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการประชุมสภา อบต. ทุกครั้ง						
7.ใน อบต.ของข้าพเจ้า มีประชาชนเป็นจำนวนมาก ที่ให้ความสนใจอ่านและติดตามข้อมูลข่าวสารที่ เปิดเผยไว้ ณ ที่ทำการ อบต.						
8.ทุกครั้ง ที่ อบต.ทำการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารโดยการเปิดเผย ณ ที่ทำการ อบต. จะมีประชาชนให้ความสนใจอ่านและติดตาม						

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา อบต. ประจำปี

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงเพียงใด แล้วเลือกตอบ
โดย ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.บุคลากรทุกคนของ อบต.(ทั้งที่มาจากการเลือกตั้ง และพนักงานส่วนตำบล)รับบทบาทและหน้าที่ของ ตนเองในการวางแผนพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี.....						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
2. บุคลากรทุกคนของ อบต.(ทั้งที่มาจากการเลือกตั้งและพนักงานส่วนตำบล)เข้าร่วมในกิจกรรมการวางแผนพัฒนา อบต.ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองทุกครั้ง						
3.ปลัด อบต.มีความสามารถในการจัดทำแผนพัฒนา อบต.						
4.บุคลากรทุกคนของ อบต.(ทั้งที่มาจากการเลือกตั้งและพนักงานส่วนตำบล)ให้ความร่วมมือในการวางแผนพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี.						
5.ประชาชนรับทราบและหน้าที่ของตนเองในการวางแผนพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี.						
6.อบต.ของข้าพเจ้าให้ประชาชนในหมู่บ้านกำหนดโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง						
7.อบต.ของข้าพเจ้าจัดประชุมประชาคมตำบลเพื่อให้ประชาชนในตำบลร่วมกันวางแผนพัฒนา อบต.						
8.อบต.ของข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดของแผนพัฒนา อบต.ที่ได้รับการอนุมัติแล้วให้สมาชิกสภา อบต.ทราบอย่างทั่วถึง						
9.อบต.ของข้าพเจ้าประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่แผนพัฒนา อบต.ให้ประชาชนทราบอย่างกว้างขวาง						
10.อบต.ของข้าพเจ้าส่งสำเนาแผนพัฒนา อบต.ประจำปี ให้นายอำเภอทราบโดยเร็ว						
11.แผนพัฒนา อบต.ประจำปีมีรายละเอียดครบถ้วนชัดเจนพร้อมที่จะนำไปดำเนินการได้						
12.โครงการในแผนพัฒนา อบต.ประจำปีมาจากการเสนอขอของประชาชนในตำบล						

ตอนที่ 8 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนา อบต. ประจำปีไปปฏิบัติ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงเพียงใด แล้วเลือกตอบ

โดย ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.บุคลากรทุกคนของ อบต.(ทั้งที่มาจากการเลือกตั้งและพนักงานส่วนตำบล)รับบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานให้แก่ อบต.เป็นอย่างดี						
2.พนักงานส่วนตำบลมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างถูกต้อง						
3.บุคลากรทุกคนของ อบต.(ทั้งที่มาจากการเลือกตั้งและพนักงานส่วนตำบล)ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้แก่ อบต. เป็นอย่างดี						
4.อบต.ของข้าพเจ้ามีวัสดุ อุปกรณ์ และคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานของ อบต.อย่างเพียงพอ						
5.หัวหน้าส่วนต่าง ๆ จัดทำประมาณการรายรับ-และประมาณการรายจ่ายได้อย่างถูกต้องชัดเจน						
6.อบต.ของข้าพเจ้าประมาณการรายรับโดยพิจารณาจากสถิติข้อมูลในรอบปีที่ผ่านมา						
7.อบต.ของข้าพเจ้าใช้รายงานการเงินและสถิติต่าง ๆ ที่หัวหน้าส่วนการคลังเก็บรวบรวมมาประกอบการขอตั้งงบประมาณ						
8.คณะกรรมการบริหารนำร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีเสนอขอความเห็นชอบต่อสภา อบต.ภายในกำหนด						
9.ประธานกรรมการบริหารนำร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมาความเห็นชอบจากสภา อบต.เสนอขออนุมัติต่อนายอำเภอโดยเร็ว						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
10.อบต.ของข้าพเจ้าเปิดเผยการขอรับค้ำ งบประมาณรายจ่ายประจำปีไว้ ณ ที่ทำการ อบต. ตลอดเวลาจนกว่าจะสิ้นปีงบประมาณ						
11.อบต.ของข้าพเจ้าส่งสำเนาขอรับค้ำงบประมาณ รายจ่ายประจำปีให้ประธานกรรมการบริหาร ลงนามแล้วไปให้อำเภอโดยเร็ว						
12.ทุกโครงการในขอรับค้ำงบประมาณรายจ่าย ประจำปีของ อบต.ข้าพเจ้ามาจากแผนพัฒนา อบต.ประจำปี						
13.ทุกโครงการในขอรับค้ำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ของ อบต.ข้าพเจ้าเป็นโครงการที่ ประชาชนเสนอ						
14.วงเงินงบประมาณของแต่ละโครงการในขอรับค้ำ งบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต.ข้าพเจ้า มีความเหมาะสมกับความเป็นจริง						
15.โครงการในขอรับค้ำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของ อบต.ข้าพเจ้ามีรายละเอียดต่าง ๆ ครบถ้วน และชัดเจน ง่ายต่อการนำไปดำเนินการ						
16.อบต.ของข้าพเจ้าทำการประชาสัมพันธ์ให้ ประชาชนในตำบลได้ทราบถึงช่วงเวลาของ การจัดเก็บภาษีอย่างทั่วถึง						
17.อบต.ของข้าพเจ้าจัดทำหรือปรับปรุงทะเบียน ผู้เสียภาษีหรือแผนที่ภาษีให้ตรงกับความเป็นจริง และเป็นปัจจุบัน ก่อนถึงช่วงเวลาการจัดเก็บภาษี						
18. อบต.ของข้าพเจ้าตรวจสอบว่ามีผู้ใดบ้างที่ยังไม่ มายื่นเสียภาษีในช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด						
19. อบต.ของข้าพเจ้าทำหนังสือแจ้งเตือนให้ผู้ที่ยังไม่ ได้มายื่นเสียภาษีภายในช่วงเวลาที่กฎหมาย กำหนดให้มาทำการยื่นเสียภาษี						
20. อบต.ของข้าพเจ้าทำการเปรียบเทียบปรับผู้ที่ไม่ มายื่นเสียภาษีภายในช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
21.ก่อนที่จะดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้าง อบต.ของ ข้าพเจ้าจะทำการตรวจสอบว่ามีเงินเพียงพอที่จะ ดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้างในครั้งนั้นหรือไม่						
22.ก่อนที่จะดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้าง อบต.ของ ข้าพเจ้าจะทำการขออนุมัติดำเนินการจัดซื้อหรือ จัดจ้างจากประธานกรรมการบริหาร(หรือผู้ที่มี อำนาจในการสั่งซื้อหรือสั่งจ้าง)ก่อนเสมอ						
23.อบต.ของข้าพเจ้าจะทำการส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะ กรรมการจัดซื้อหรือจัดจ้างให้แก่ผู้ที่ได้รับ การแต่งตั้งทราบโดยเร็วก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ ตามคำสั่งนั้น						
24.อบต.ของข้าพเจ้าจะทำการส่งประกาศสอบราคา พร้อมทั้งเอกสารสอบราคา(หรือประกาศประกวด ราคาพร้อมทั้งเอกสารประกวดราคา)ให้แก่ คณะกรรมการจัดซื้อหรือจัดจ้างทราบก่อนที่จะ ปฏิบัติหน้าที่						
25.อบต.ของข้าพเจ้าตั้งใจปิดบังการประชาสัมพันธ์ หรือปิดบังการเผยแพร่ประกาศสอบราคาพร้อมทั้ง เอกสารสอบราคา(หรือประกาศประกวดราคาพร้อม ทั้งเอกสารประกวดราคา)						
26.ผู้ควบคุมงานก่อสร้างรายงานผลการควบคุมงาน ให้คณะกรรมการตรวจการจ้างทราบอย่าง สม่ำเสมอ						
27.อบต.ของข้าพเจ้าได้รับพัสดุหรืองานที่มีปริมาณ (เช่น จำนวน ความกว้าง ความยาว ความลึก เป็นต้น)ตรงตามที่ระบุไว้ในสัญญาซื้อขายหรือ สัญญาจ้างทุกประการ						
28.อบต.ของข้าพเจ้าได้รับพัสดุหรืองานที่มีคุณภาพ ตรงตามที่ระบุไว้ในสัญญาซื้อขายหรือสัญญาจ้าง						
29.อบต.ของข้าพเจ้าได้รับพัสดุหรืองานภายในเวลา ที่ระบุไว้ในสัญญาซื้อขายหรือสัญญาจ้าง						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
30.อบต.ของข้าพเจ้าทำการแต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรักษาเงินอย่างเป็นทางการ.....						
31.หัวหน้าส่วนการคลังเสนอรายงานเงินคงเหลือประจำวันผ่านปลัด อบต.ให้ประธานกรรมการบริหารทราบทุกวัน.....						
32.อบต.ของข้าพเจ้าทำการลงบัญชีให้เป็นปัจจุบันทุกวันที่มีการรับหรือจ่ายเงิน.....						
33.อบต.ของข้าพเจ้ามีระบบการเก็บรักษาเงินที่ดีและมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น.....						
34.อบต.ของข้าพเจ้าสามารถควบคุมการรับเงินและการจ่ายเงินของ อบต. ได้อย่างดี.....						
35.อบต.ของข้าพเจ้าจัดทำบัญชีทุกบัญชีให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ.....						

ตอนที่ 9 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลของแผนพัฒนา อบต. ประจำปี

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงเพียงใด แล้วเลือกตอบ
โดย ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.บุคลากรทุกคนทั้งที่มาจากการเลือกตั้งและพนักงานส่วนตำบลทุ่มเททำงานให้ อบต.อย่างเต็มความสามารถ.....						
2.อบต.ของข้าพเจ้าใช้วัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างคุ้มค่าและประหยัด.....						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
3.อบต.ของข้าพเจ้าจัดทำแผนพัฒนาประจำปีแล้ว เสร็จทันภายในกำหนด						
4.อบต.ของข้าพเจ้าจัดทำข้อบังคับงบประมาณ รายจ่ายประจำปีแล้วเสร็จทันภายในวันที่ 15 สิงหาคม						
5.อบต.ของข้าพเจ้าดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ แล้วเสร็จได้ทันภายในเวลาที่กำหนดไว้						
6.อบต.ของข้าพเจ้าทำการเบิกจ่ายเงินได้อย่าง รวดเร็วภายใน 3 วันทำการ						
7.อบต.ของข้าพเจ้าเบิกจ่ายเงินได้ทันในปีงบประมาณ ไม่มีการขออนุมัติเบิกตัดปี						
8.ประชาชนใน อบต.ของท่านส่วนมากมีความ พึงพอใจต่อแผนพัฒนา อบต. ที่ประกาศใช้						
9. ประชาชนใน อบต.ของท่านมักบ่นว่าโครงการ ในข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ใช่ โครงการที่พวกเขาต้องการ						
10. ประชาชนใน อบต. ของท่านมีความเชื่อมั่นใน ความสามารถของ อบต.ว่าจะทำให้การพัฒนา ท้องถิ่นดำเนินไปได้ด้วยดี						
11. ประชาชนใน อบต. ของท่านมีความพึงพอใจต่อ โครงการก่อสร้างต่างๆ ของ อบต.						
12. ประชาชนใน อบต. ของท่านกล่าวชมบุคลากรของ อบต. ว่าให้บริการดีเยี่ยม						
13. ประชาชนใน อบต. ของท่าน มีความชื่นชอบและ ประทับใจต่อผลงานที่ อบต. ทำขึ้น						
14. การดำเนินงาน อบต. ของข้าพเจ้าสามารถแก้ไข ปัญหาหรือสนองต่อความต้องการของประชาชน ในตำบลได้เป็นอย่างดี						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
15. การดำเนินงานของ อบต. ของข้าพเจ้าสามารถ แก้ไขปัญหา หรือสนองตอบความต้องการของ ประชาชนในตำบลได้อย่างรวดเร็ว						
16. ประชาชนใน อบต. ของข้าพเจ้ามักบ่นว่า สิ่งก่อสร้างที่ อบต. สร้างขึ้น เช่น ถนน สะพาน ไม่ค่อยมีประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม						
17. ประชาชนใน อบต. ของข้าพเจ้ามักบ่นว่าอยากให้ อบต. ทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดย ส่วนรวมบ้าง						
18. ผลงานการก่อสร้างตามโครงการต่าง ๆ ของ อบต. ของข้าพเจ้ามีขนาด(ความกว้าง ความยาว ความสูง)ตามที่กำหนดไว้ในโครงการ โดยไม่มี การอนุมัติเปลี่ยนแปลงแก้ไขขณะทำการก่อสร้าง						
19. ผลงานการก่อสร้างตามโครงการต่าง ๆ ของ อบต. ของข้าพเจ้ามีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่ กำหนดไว้						
20. การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริม อาชีพของ อบต. ของข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วน ตามที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ						
21. การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ อบต. ของข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วนตามที่กำหนด ไว้ในโครงการทุกประการ						
22. การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการป้องกัน ยาเสพติดของ อบต. ของข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วน ตามที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ						
23. การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการ การสาธารณสุขและการอนามัยของ อบต. ของ ข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ใน โครงการทุกประการ						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
24.การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริม การกีฬาของ อบต.ของข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วน ตามที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ.....						
25.การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริม การศึกษาของ อบต.ของข้าพเจ้าได้ผลงานครบ ถ้วนตามที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ						
26.การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริม ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นของ อบต.ของข้าพเจ้าได้ผลงาน ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ.....						
27.การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการสร้างและ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการกิน การใช้ และการเกษตร ของ อบต.ของข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วนตามที่ กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ						
28.การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของ อบต.ของ ข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ใน โครงการทุกประการ.....						
ผลการดำเนินงานของตามโครงการต่าง ๆ ของ อบต. ทำให้						
29.ประชาชนในตำบลได้รับความสะดวกสบาย มากขึ้น เช่น มีการคมนาคม สะดวกรวดเร็วขึ้น.....						
30.ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น.....						
31.ประชาชนได้รับความสงบสุขมากขึ้น.....						
32.จำนวนผู้ติดยาเสพติดลดลง.....						
33.ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า.....						
34. เด็ก เยาวชน และประชาชนออกกำลังกายหรือ เล่นกีฬาเพิ่มมากขึ้น.....						
35. เด็ก เยาวชน และประชาชนสนใจและให้ความ สำคัญต่อการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น.....						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
36.เด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนสนใจและให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นของตน						
37. ประชาชนมีน้ำเพียงพอสำหรับการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร						
38. เด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนสนใจและให้ความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์						

ตอนที่ 10 แบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากร อบต.

คำชี้แจง ถ้าท่านเป็นบุคคลในเรื่อง แล้วตัดสินใจกระทำเช่นนั้น เพราะเหตุใด
เมื่อท่านคิดเหตุผลได้แล้ว กรุณาเลือกตอบคำตอบที่ตรงกับเหตุผลที่ท่านคิดไว้มากที่สุด
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าคำตอบนั้นเพียงคำตอบเดียว

- ข้าพเจ้าตั้งใจจะชมภาพยนตร์เรื่องหนึ่ง ถึงแม้มีคนเข้าคิวคอยซื้อตั๋วเป็นแถวยาวมาก และถ้าไปต่อคิวตัว
อาจจะหมดเสียก่อน แต่ข้าพเจ้าก็จะเข้าคิวตามลำดับก่อนหลัง เพราะ
 - _____ ข้าพเจ้ากลัวการแย่งชิง ซึ่งอาจทำให้เกิดการทำร้ายกันขึ้นได้
 - _____ เป็นการรักษาความยุติธรรมที่ทุกคนต้องการ
 - _____ ข้าพเจ้ามาที่หลังคนอื่น ๆ จึงรับผิดชอบในผลของการมาที่หลัง
 - _____ เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยรักษาความเป็นระเบียบของสังคม
 - _____ ข้าพเจ้าอยากให้คนอื่นเห็นว่าข้าพเจ้ามีมารยาทดี
 - _____ ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีใครในแถวอยากให้ข้าพเจ้าแซงคิว เพราะข้าพเจ้าเองก็ไม่อยากให้ใครมา
แซงคิวข้าพเจ้าเช่นกัน
- ถ้าข้าพเจ้าจำเป็นต้องซื้อของอย่างหนึ่ง แต่พ่อค้าเรียกราคาแพงกว่าปกติ เพราะรู้ว่าข้าพเจ้าจำเป็นต้องใช้
ของสิ่งนั้น ถ้าเผอิญพ่อค้านั้นทอนเงินเกินมาให้ข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะไม่คืนเงินที่เกินให้คนขาย เพราะ
 - _____ เงินนั้นแม้จะมีค่าเพียงเล็กน้อย แต่ก็ไม่ควรให้เสียไป
 - _____ การสอนให้พ่อค้ารู้จักระมัดระวังผลประโยชน์ของตน ช่วยลดความโลภของข้าพเจ้าที่
จะรับเงินเกิน

- _____ คนที่ไม่สมควรได้รับการกระทำตอบที่ไม่ดีเช่นเดียวกัน
- _____ การรับทอนเงินที่เกินมามิใช่การกระทำที่ผิดกฎหมาย
- _____ พ่อค้าทอนเงินให้ข้าพเจ้าแล้ว ข้าพเจ้าจึงมีสิทธิจะเก็บเงินนั้นไว้โดยไม่ผิดหลักการ
- _____ ถ้าข้าพเจ้าคืนเงินให้พ่อค้า คนอื่นๆ จะหาว่าข้าพเจ้าโง่

3. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดได้รับแบ่งงานจากหัวหน้างานพิมพ์เป็นสัดส่วนเท่าเทียมกันแล้ว คนที่หนึ่งพิมพ์เร็วและขยันจึงเสร็จก่อนและว่างอยู่ ส่วนคนอื่นๆ พิมพ์ช้าและคิดบ่อยจึงยังมีงานเหลือเกือบครึ่งหนึ่ง ในขณะที่นั้นได้มีงานพิมพ์เข้ามาอีกเรื่องหนึ่งซึ่งผู้ใหญ่อต้องการด่วนมาก หัวหน้างานพิมพ์จึงขอร้องให้คนที่หนึ่งช่วยรับพิมพ์ส่วนนั้นมาพิมพ์ให้ด้วย ถ้าท่านเป็นเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดคนที่หนึ่งท่านจะรับพิมพ์ให้หรือไม่ เพราะเหตุใด ข้าพเจ้าจะพิมพ์ให้ เพราะ

- _____ จะทำให้เพื่อนร่วมงานชอบพอรามากขึ้น และผู้บังคับบัญชาก็จะยกย่องชมเชย คนทำงานดี
- _____ เป็นความภาคภูมิใจของข้าพเจ้าที่เป็นคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและไม่เห็นแก่ตัว
- _____ เราช่วยเขาในครั้งนี้ ครั้นหน้าเขาจะได้ช่วยเราบ้าง นอกจากนั้นข้าพเจ้ายังอาจได้รับพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษด้วย
- _____ เป็นหน้าที่ของพนักงานพิมพ์ดีดที่จะต้องพิมพ์งานต่างๆ อยู่แล้ว ตามการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา
- _____ การช่วยให้งานเร่งด่วนของราชการสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะทำให้ชาติพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว
- _____ ข้าพเจ้าก็ว่างอยู่และพิมพ์ดีดได้คล่องแคล่ว จึงไม่มีความลำบากอะไรที่จะรับพิมพ์ให้

4. ชายคนหนึ่งถูกพิพากษาจำคุก 30 ปี เมื่อเวลาผ่านไป 1 ปี เขาก็แหกคุกออกมาได้ และย้ายไปอยู่จังหวัดชายแดน แล้วเปลี่ยนชื่อใหม่เป็นนายสด เขาทำงานหนักมากถึง 8 ปี เขามีบุตร 3 คน จากการทำมาหากินอย่างขยันขันแข็ง เขาสามารถเก็บเงินได้จนสามารถดำเนินการธุรกิจของเขาเองได้ สองสามีภรรยาช่วยกันทำมาหากิน ช่วยกันทำมาค้าขายด้วยความซื่อสัตย์ต่อลูกค้า เขาจ้างคนงานด้วยค่าจ้างที่สูงกว่าคนอื่น นอกจากนี้ เขายังได้บริจาคเงินส่วนกำไรของเขาให้งานการกุศลและช่วยพัฒนาหมู่บ้านที่เขาอยู่ให้เจริญขึ้นมาก ต่อมาวันหนึ่ง นางอินทร์เพื่อนเก่าจำนายสดได้ว่า เขาคือชายคนที่หนีคุกมาเมื่อ 8 ปีก่อน ซึ่งทางตำรวจออกหมายประกาศจับทั่วประเทศ และให้รางวัลสูงถึงห้าหมื่นบาท นางอินทร์ ควรรายงานให้ตำรวจทราบหรือไม่ ถ้าข้าพเจ้าเป็นนางอินทร์ ข้าพเจ้าจะไม่รายงานให้ตำรวจทราบ เพราะ

- _____ การลงโทษผู้กระทำผิดในทันทีย่อมให้ผลดี แต่การลงโทษผู้กลับตัวเป็นคนดีมานานถึง 8 ปี ย่อมให้ผลเสียมากกว่าผลดี
- _____ เรื่องนี้เป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จะจัดการ ข้าพเจ้าเป็นเพียงราษฎรธรรมดาเท่านั้น
- _____ ข้าพเจ้าเห็นว่าเงินรางวัลห้าหมื่นบาทนั้นยังไม่คุ้มกับการเสี่ยง
- _____ ข้าพเจ้าเกรงว่าเพื่อนบ้านอื่นๆ จะเห็นว่าข้าพเจ้ามั่งคั่งและเลิกคบค้าสมาคมกับข้าพเจ้า
- _____ ข้าพเจ้ากลัวว่านายสดจะแก้แค้นข้าพเจ้าในภายหลัง
- _____ ข้าพเจ้าเห็นว่าในกรณีนี้นายสดได้กลับตัวเป็นคนดีแล้ว และทำประโยชน์แก่ส่วนรวมด้วยจึงควรให้อภัย

5. นายสด อยู่สุข เป็นนายอำเภอเมืองตาก ซึ่งเป็นขวัญใจของชาวบ้าน เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ นายอำเภอสดมีความสามารถในการไกล่เกลี่ยชาวบ้านที่มีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกัน ชาวบ้านจึงเรียกว่านายอำเภอเป่าปุ้นจิ้น ประชาชนต่างมีความเห็นพ้องกันว่าถ้านายอำเภอสดย้ายไปแล้วละก็อำเภอเมืองตากจะต้องลุกเป็นไฟอย่างแน่นอน นายอำเภอสดได้พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ชาวบ้าน โดยนำเอาผลิตภัณฑ์ที่ประชาชนผลิตขึ้น เช่น ผ้าไหม ตะกร้า ฯลฯ ไปจำหน่ายที่กรุงเทพฯ ทุกครั้งที่นายอำเภอสดขายผลิตภัณฑ์ได้ก็จะนำเงินมาชำระให้ชาวบ้านอย่างครบถ้วน โดยไม่หักค่าใช้จ่ายแต่อย่างใดเลย ต่อมาในครั้งสุดท้ายนี้ นายอำเภอสดได้ติดค้างเงินนายสันต์ชาวบ้านผู้มีอันจะกินผู้หนึ่ง จนเวลาล่วงเลยมาได้ 1 ปีแล้ว นายอำเภอสดก็ยังไม่สามารถที่จะนำเงินจำนวนสองหมื่นบาทมาใช้คืนได้ ถ้าท่านเป็นนายสันต์ ท่านจะร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการจังหวัดหรือไม่ เพราะเหตุใด

ถ้าข้าพเจ้าเป็นนายสันต์ ข้าพเจ้าจะไม่ร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพราะ

- _____ ข้าพเจ้าไม่ได้ทำสัญญาผูกมัดนายอำเภออย่างแน่นหนาพอ เกรงว่ากฎหมายจะช่วยข้าพเจ้าไม่ได้ จะเป็นการเสียเวลาเสียเปล่า
- _____ ข้าพเจ้าไม่ต้องการให้ชาวบ้านส่วนใหญ่เดือนร้อน เพราะขาดนายอำเภอที่ดี
- _____ ข้าพเจ้าเกรงว่าเพื่อนบ้านคนอื่น ๆ จะเกลียดชังและเป็นปฏิกิริยาต่อข้าพเจ้าเพราะเขารักนายอำเภอคนนี้มาก
- _____ ข้าพเจ้ากลัวว่าพวกชาวบ้านที่จงรักภักดีต่อนายอำเภอจะทำร้ายข้าพเจ้าและครอบครัว
- _____ การยกหนี้ให้นายอำเภอจะทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีโอกาสตอบแทนความดีของนายอำเภอคนนี้บ้าง
- _____ ข้าพเจ้ายังจะต้องพึ่งนายอำเภอสดทางด้านอื่นๆ อยู่อีก

6. ถ้าท่านเป็นประธานกรรมการบริหาร นายกมลเป็นพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งเริ่มรับราชการมาได้ 2 ปีแล้ว นายกมลเป็นคนที่นิสัยโอบอ้อมอารีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อท่าน ท่านจึงชอบและพอใจนายกมลเป็นอย่างมาก นายกมลได้ช่วยเหลือท่านหลายด้าน เช่น ช่วยซ่อมเครื่องไฟฟ้าที่ชำรุดให้ท่าน จัดหาคนงานไปดูแลสนามหญ้าในบ้านของท่าน ตลอดจนมีความเอื้ออาทรต่อสุขภาพของท่านอยู่เสมอ ต่อมาท่านได้มอบหมายงานราชการชิ้นหนึ่งให้นายกมลทำ และเป็นงานที่นายกมลมีความรู้ความชำนาญเป็นอย่างดี ท่านได้กำหนดช่วงเวลาการทำงานนั้นได้อย่างเหมาะสมแล้ว แต่เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงานแล้ว นายกมลก็ยังไม่ได้เริ่มทำงานนั้นเลย เพราะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานตามโต๊ะ แม้ท่านจะเลื่อนกำหนดการส่งงานออกไปอีก 3 ครั้งแล้วก็ตาม นายกมลก็ยังไม่สามารถนำงานนั้นมาส่งท่านได้ ในกรณีเช่นนี้ท่านจะปฏิบัติอย่างไรต่อนายกมล ข้าพเจ้าจะลงโทษนายกมล เพราะ

- _____ เมื่อข้าพเจ้าหาสิ่งของมาตอบแทนบุญคุณนายกมลแล้ว สิ่งที่นายกมลเคยช่วยเหลือข้าพเจ้ามาก็ถือว่าหมดหนี้สินต่อกัน
- _____ ถ้าข้าพเจ้าไม่ลงโทษนายกมล ข้าพเจ้าเองก็มีความผิด
- _____ คุณค่าของข้าราชการอยู่ที่ผลงานเพื่อราชการและส่วนรวม การลงโทษนายกมล จะสามารถพัฒนาคุณภาพของนายกมลได้
- _____ เป็นความผิดของข้าพเจ้าด้วยส่วนหนึ่งที่ให้นายกมลในเรื่องส่วนตัว จนทำให้นายกมลเข้าใจผิดคิดว่าเป็นพรรคพวกเดียวกัน ดังนั้น จึงควรลงโทษเพื่อให้นายกมลได้เข้าใจอย่างถูกต้อง
- _____ ข้าพเจ้าได้ทำตามหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาอย่างครบถ้วน ด้วยการเรียกนายกมลมาว่ากล่าวตักเตือนหลายครั้งแล้ว ดังนั้น ครั้งนี้จึงควรลงโทษ

_____ จะได้ไม่เป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการอื่น และข้าพเจ้าอาจถูกครหาหากไม่ดำเนินการลงโทษ

7. ถ้าท่านได้มีโอกาสให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกหลานที่กำลังจะตัดสินใจว่าควรที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีหรือไม่ ซึ่งท่านเห็นว่าเขาควรที่จะเรียนต่อ ท่านจะให้เหตุผลกับเขาว่าอย่างไร

- _____ ควรเรียนให้มากๆ เพื่อจะได้เป็นที่พึ่งแก่ตนเอง และผู้อื่นเมื่อโตขึ้น
- _____ การเรียนให้มากจะช่วยให้ไม่ต้องทำงานที่เหนื่อยยากและลำบากกาย
- _____ การเรียนให้มากจะช่วยให้มีกินมีใช้อย่างสมบูรณ์พูนสุข
- _____ ถ้ามีคนส่งเสียให้เรียน หน้าที่ของคนในวัยนี้คือ เรียนหาความรู้ให้เต็มที่
- _____ ควรเรียนให้มาก เพราะใครๆ ก็ชอบยกย่องและคบหาสมาคมกับคนที่มีความรู้
- _____ คนที่มีความรู้จะสามารถทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่สังคมและส่วนรวมได้มาก

8. ถ้าบุตรหลานของท่านคบเพื่อนที่มีนิสัยไม่ดี แม้แต่บุตรหรือหลานของท่านก็ยังเคยโดนเพื่อนคนนั้นขโมยเงิน ท่านจะให้เหตุผลอย่างไรเพื่อให้บุตรหลานของท่านเลิกคบกับเพื่อนคนที่ไม่ดีนั้น

- _____ การคบคนชั่วจะได้ผลอย่างเดียว คือ ทำให้จิตใจของเราต่ำลงทุกที
- _____ การเป็นเพื่อนกับคนชั่วขโมยจะทำให้เราพลอยเสื่อมเสียชื่อเสียงไปด้วย
- _____ ควรตอบแทนการกระทำที่ชั่วร้ายของเพื่อนคนนั้นโดยการตัดขาดความเป็นเพื่อนกันเสีย
- _____ คนที่ไม่น่าคบยังมีอีกมาก ไม่ควรเสียเวลาไปคบหากับคนไม่ดี
- _____ ควรเลิกคบกับเพื่อนคนนี้เสีย เพราะจะมาขโมยเงินทำให้เราเดือดร้อนอีก
- _____ ถ้าไม่ยุ่งเกี่ยวกับกฎหมาย ก็ควรจะปลีกตัวออกจากเพื่อนคนนี้

9. ถ้าวัยรุ่นในบ้านของท่านชอบทะเลาะวิวาท โต้เถียง และลงไม้ลงมือกันเป็นประจำ ท่านเป็นผู้ใหญ่ในบ้าน ท่านจะห้ามปรามวัยรุ่นเหล่านี้ โดยท่านจะให้เหตุผลกับเขาว่า

- _____ ถ้าไม่เลิกทะเลาะกัน จะถูกลงโทษให้เจ็บตัว
- _____ การทะเลาะเบาะแว้งกันทำให้จิตใจขุ่นมัว และขาดความสุข
- _____ การทะเลาะกันจะไม่ช่วยแก้ปัญหาได้ แต่การปรับความเข้าใจกันอย่างสงบ จะมีประโยชน์กว่า
- _____ การทะเลาะกันทำให้ขายหน้าชาวบ้าน ใครๆ จะเอาไปนินทาได้
- _____ เราทำดีกับคนอื่น เขาก็จะทำดีตอบแทนเรา ถ้าเราทำไม่ดีกับเขา เขาก็จะทำไม่ดีกับเรา
- _____ สมาชิกในบ้านเดียวกันมีหน้าที่จะต้องรักษาความสามัคคี และอภัยให้แก่กัน

ตอนที่ 11 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากร อบต.

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าเป็นจริงสำหรับตัวท่านหรือไม่ เพียงใด
แล้วทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญๆ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น						
2.เมื่อข้าพเจ้ายังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด ข้าพเจ้าก็จะพยายามทำงานนั้นอีกจนกว่าจะสำเร็จ.....						
3.ข้าพเจ้าไม่ชอบการทำงานที่ยากใดๆ ทั้งสิ้น						
4.ในการทำงานนั้น ข้าพเจ้าคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ.....						
5.เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการทำการบ้านมาก.....						
6.ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง						
7.ข้าพเจ้ามักจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้.....						
8.เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้ามักจะเลิกทำโดยเร็ว.....						
9.โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้าเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของอนาคตหรือมุ่งมั่นเพื่ออนาคต						
10.เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใดข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ.....						

ตอนที่ 12 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของบุคลากร อบต.

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าเป็นตรงกับความจริงและความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.ข้าพเจ้ามักจะทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้						
2.การประกอบกรรมดีโดยขาดผู้รู้เห็นเป็นการกระทำที่สูญเปล่า						
3.การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้						
4.สิ่งตอบแทนที่ดีที่สุดในการทำงานคือ เงิน และ/หรือตำแหน่ง						
5.ความพอใจของข้าพเจ้าเกิดจากการได้รับการยอมรับและการยกย่องจากผู้อื่นเท่านั้น						
6.ถ้ามีการเรียกเงินเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา คนที่ไม่จួយโอกาสอย่างคนอื่นเป็นคนโกง						
7.เมื่ออยู่ต่างถิ่นข้าพเจ้าคิดว่าจะทำอะไรก็ได้ เพราะไม่มีใครรู้จักเรา						
8.ถ้าข้าพเจ้าเห็นของที่ยากได้และราคาแพงมาก ข้าพเจ้าจะตัดสินใจซื้อทันทีและยอมอดหลังจากนั้น						
9.ข้าพเจ้าพยายามใช้เงินอย่างประหยัดเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายตลอดเดือน						
10.ข้าพเจ้าคิดว่าถึงเวลาแล้วที่เราควรมีการณรงค์กันในเรื่องการใช้ทรัพยากรของชาติเพื่อให้มีเหลือถึงเยาวชนรุ่นต่อไป						
11.ในการประชุม ถ้ามีการพูดกันถึงสิ่งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วย ข้าพเจ้าจะคัดค้านทันทีโดยไม่สนใจว่าขณะนั้นเป็นจังหวะที่เหมาะสมหรือไม่						
12.ข้าพเจ้าคิดว่าคนเราควรรหาความสุขใส่ตัวให้มากที่สุด ในขณะที่ เพราะอนาคตเป็นสิ่งไม่แน่นอน						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
13.ข้าพเจ้าจะระมัดระวังในการทำงานเฉพาะเมื่อมีคนมากอยจ้องจับผิด.....						

ตอนที่ 13 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนของบุคลากร อบต.

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าเป็นตรงกับความเชื่อและความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ข้าพเจ้าไม่อาจบอกได้ว่าวิถีชีวิตการทำงานใน อบต.ของข้าพเจ้าจะเป็นอย่างไร						
2.ใน อบต.ของข้าพเจ้านั้น คนที่ได้รับการยอมรับจากประชาชน เพื่อนร่วมงานมักมองไม่เห็นว่าได้ทำผลงานให้แก่ประชาชนในแง่ใด						
3.บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าเสนอผลงานที่ข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างมากต่อเพื่อนร่วมงาน แต่เพื่อนร่วมงานมีเพียงแต่รับทราบไว้เท่านั้น						
4.ขณะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานให้แก่ อบต.ให้ผลไม่คุ้มค่า						
5.ผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีชาติตระกูล หรือฐานะดี มักจะได้รับเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน อบต.						
6.มีพนักงานส่วนตำบลบางคนไม่เคยปฏิบัติงานให้แก่ อบต.อย่างจริงจัง แต่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
7.ในหลายกรณีผู้ที่ได้รับความดีความชอบใน อบต. ของข้าพเจ้านั้น มีใครคนที่ข้าพเจ้าเห็นว่า เป็นคน ที่ทำงานดี.....						
8.บางครั้งข้าพเจ้าไม่เข้าใจว่าทำไมจึงถูกตำหนิ จากเพื่อนร่วมงานหรือประชาชนอย่างรุนแรง						
9.มีบ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะของคนๆ หนึ่ง มักเป็น ที่ยอมรับของทุกคนใน อบต. ทั้งๆที่ข้าพเจ้ามอง ไม่เห็นความเหมาะสมนั้นเลย.....						
10.คนโปรดของประธานกรรมการบริหารมักไม่ ถูกลงโทษอย่างรุนแรง ถึงแม้จะทำความผิด ร้ายแรงอันมีผลเสียหายแก่ อบต.อย่างมากก็ตาม.....						
11.ข้าพเจ้าไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพราะ ไม่แน่ใจว่าประชาชนจะเห็นความดี ความชอบของข้าพเจ้าหรือไม่.....						
12.ถ้าประชาชนไม่ชอบข้าพเจ้า ก็เป็นสิ่งที่ยากมาก ที่จะทำให้ประชาชนกลับมาชอบข้าพเจ้าได้อีก.....						

ตอนที่ 14 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่องาน อบต.

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าเป็นตรงกับความจริงและความรู้สึกของท่าน เพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานในอบต.แห่งนี้.....						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
2.งานของข้าพเจ้ามีประโยชน์ในการสร้างสรรค์และพัฒนาท้องถิ่น.....						
3.การทำงานของข้าพเจ้าจะช่วยให้ท้องถิ่นพัฒนาได้มากยิ่งขึ้น.....						
4. ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้ทำงานใน อบต.แห่งนี้						
5. งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในปัจจุบันเพิ่มความเป็นมิตรและความสามัคคีใน อบต.ของข้าพเจ้า.....						
6. งาน อบต.ที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับข้าพเจ้า.....						
7. เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่คนทั่วไปเห็นความสำคัญน้อย						
8.ถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าให้เลือก ข้าพเจ้าจะลาออกจากการดำรงตำแหน่งใน อบต.						
9. การกระทำเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นเรื่องที่ยากเกินกว่าที่ข้าพเจ้าจะปฏิบัติได้						
10. ถ้ามีโอกาสหารายได้พิเศษ ข้าพเจ้าต้องทำ แม้จะกินเวลาราชการไปบ้าง.....						
11. ข้าพเจ้าเห็นว่าเมื่อบุคลากรของ อบต.พบปัญหาของประชาชนไม่ว่าเรื่องใดก็ตาม ควรหาทางแก้ไขทันที						
12. ถ้าข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถมากกว่านี้ ข้าพเจ้าคงจะไม่ปฏิบัติงานใน อบต.						
13. ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานใน อบต. ให้ดียิ่งขึ้น.....						
14. ข้าพเจ้ารู้สึกท้อถอย ที่จะปฏิบัติงานใน อบต.ให้ครบถ้วน						

ตอนที่ 15 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพจิตในการทำงานของบุคลากร อบต.

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้อยู่ในแต่ละข้อแบ่งออกเป็น 2 ส่วน กรุณาตอบทั้ง 2 ส่วน

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าเป็นตรงกับความจริงและความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.(1)ข้าพเจ้าจะอารมณ์เสียมากที่ต้องทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความรับผิดชอบ						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
2.(1)ข้าพเจ้าจะรู้สึกรำคาญมากถ้าต้องทำงานกับ เพื่อนร่วมงานที่ขาดความสามารถในงาน						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
3.(1)ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมาก เมื่อมีคนในที่ทำงาน ของข้าพเจ้าขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
4.(1)ข้าพเจ้าจะรู้สึกรำคาญมากถ้าที่ทำงานคับแคบ และไม่สะอาด						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
5.(1)ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดมากที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนน้อย						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
6.(1)ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมากถ้าสถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
7.(1)ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลัวถ้าต้องทำงานที่เสี่ยงกับการทำผิดกฎระเบียบ						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
8.(1)ข้าพเจ้าจะรู้สึกกังวลใจมากเมื่อต้องทำงานที่เสี่ยงกับความล้มเหลว						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
9.(1)ข้าพเจ้าจะหมดกำลังใจ เมื่อการบริหารงานขาดความยุติธรรมในการทำงาน						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
10.(1)ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลุ้มใจมากเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
11.(1)ข้าพเจ้าจะกลุ้มใจมากเมื่อลูกน้องของข้าพเจ้า ทำงานร่วมกันไม่ได้						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
12.(1)ข้าพเจ้าจะรู้สึกหนักใจมากเมื่อลูกน้องต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงการทำงานหรือการมอบหมาย งานใหม่						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
13.(1)ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลุ้มใจมากเมื่อเข้ากับเพื่อน ร่วมงานไม่ได้						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
14.(1)ข้าพเจ้าจะรู้สึกวิตกกังวลถ้าลูกน้องของข้าพเจ้า ขาดความสามารถในการทำงาน						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
15.(1)ข้าพเจ้าจะรู้สึกวิตกกังวลมากเมื่อเพื่อนร่วมงานคอย จ้องจับผิด						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
16.(1)เมื่อมีความจำเป็นต้องประเมินผลงานของผู้อื่น ข้าพเจ้าจะรู้สึกลำบากใจมาก						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
17.(1)ข้าพเจ้ากังวลมากเสมอ เมื่อต้องทำงานที่ตัวเอง ไม่ถนัด						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
18.(1)เมื่อข้าพเจ้ามีงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก ส่วนต่างๆ ข้าพเจ้าจะรู้สึกหนักใจมาก						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						
19.(1)ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมากเมื่อมีงานล้นมือ						
(2)ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า () เสมอ () เกิดบ่อย () เกิดน้อย () ไม่เกิดเลย						

ตอนที่ 16 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมของบุคลากร อบต.

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าเป็นตรงกับความจริงและความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน
แบบสอบถามตอนนี้นำแต่ละข้อแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ถามว่า สังคม(ในที่นี้หมายถึงประชาชน เพื่อนร่วมงาน และอำเภอ)มี

ความต้องการหรือไม่ต้องการให้ท่านมีพฤติกรรมการทำงานดังกล่าว

ส่วนที่ 2 ถามว่า ท่านมักคล้อยตามความต้องการของสังคมในระดับใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.(1) ข้าพเจ้าคิดว่าสังคมส่วนมากต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานด้วยความเสียสละ.....						
(2) ข้าพเจ้ามักทำตามความคิดของสังคม						
2.(1) ข้าพเจ้าคิดว่าสังคมส่วนมากต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานด้วยความซื่อสัตย์.....						
(2) ข้าพเจ้ามักทำตามความคิดของสังคม						
3.(1) ข้าพเจ้าคิดว่าสังคมส่วนมากต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานด้วยความรับผิดชอบ						
(2) ข้าพเจ้ามักทำตามความคิดของสังคม						
4. (1) ข้าพเจ้าคิดว่าสังคมส่วนมากต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานด้วยความเป็นประชาธิปไตย.....						
(2) ข้าพเจ้ามักทำตามความคิดของสังคม						
5. (1) ข้าพเจ้าคิดว่าสังคมส่วนมากต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานด้วยความสามัคคี.....						
(2) ข้าพเจ้ามักทำตามความคิดของสังคม						

ตอนที่ 17 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร อบต.

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าเป็นตรงกับความจริงและความรู้สึกของท่าน
เพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1. ข้าพเจ้าเคยนำเงินหรือสิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัวไปใช้ในงานของ อบต.						
2. ข้าพเจ้าทำงานทุกอย่างเพื่อให้การทำงานของ อบต. ประสบผลสำเร็จ.....						
3. ข้าพเจ้าทำงานให้แก่ อบต. อย่างเต็มความสามารถ.....						
4. ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีต่อเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน.....						
5. ข้าพเจ้าต้องหาโอกาสจัดการกับผู้ที่ทำให้ข้าพเจ้าเสียหายในที่ประชุม						
6. ข้าพเจ้ายินดีให้อภัยแก่เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด						
7. ข้าพเจ้ารู้สึกเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานที่ถูกประชาชนตำหนิ.....						
8. ข้าพเจ้าไม่สนับสนุนให้มีการเรียกเงินเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา						
9. ข้าพเจ้ากล่าวชมเชยในความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ						
10. ข้าพเจ้าทำงานให้แก่ อบต. แม้กระทั่งวันหยุดราชการ						
11. ข้าพเจ้าทำงานได้ทุกอย่างเพื่อให้ อบต. มีผลงานที่ดีปรากฏออกมา.....						
12. ข้าพเจ้าพยายามผลักดันให้โครงการต่างๆ ของ อบต. ไปลงในพื้นที่หมู่บ้านของข้าพเจ้ามากกว่าหมู่บ้านอื่น						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
13. ข้าพเจ้ายากให้เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความสุข ในการทำงาน.....						
14. ข้าพเจ้ากล่าวให้กำลังใจในการทำงานแก่เพื่อน ร่วมงานด้วยความจริงใจ.....						
15. ข้าพเจ้าต้องทำให้ประชาชนทุกคนในตำบลอยู่ดี กินดีและมีความสุข.....						
16. ข้าพเจ้ายากให้ อบต. ของข้าพเจ้ามีผลงานเป็น ที่ยอมรับของประชาชน.....						
17. ข้าพเจ้าจะต้องทำให้ประชาชนเห็นถึงประโยชน์ และความสำคัญของ อบต. ให้จงได้.....						
18. ข้าพเจ้าช่วยเหลือผู้อื่นทำงานให้แก่ อบต. ด้วย ความเต็มใจ.....						
19. ข้าพเจ้าปลอบใจเพื่อนร่วมงานที่ประสบทุกข์ภัย.....						
20. ข้าพเจ้าสนใจและให้ความสำคัญต่อความรู้สึก ของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อตัวข้าพเจ้า.....						
21. ข้าพเจ้าทำงานโดยยึดหลัก “ใครดี ใครได้”.....						
22. ถ้ามีความจำเป็นเพื่อให้งานของ อบต. ประสบ ผลสำเร็จ ข้าพเจ้ายินดีกระทำความผิดระเบียบหรือ ข้อบังคับของทางราชการ.....						
23. ข้าพเจ้ายินดีรับเงินเปอร์เซ็นต์ที่ผู้รับเหมาให้มา เพราะไม่ใช่เรื่องแปลกอะไร.....						
24. ข้าพเจ้ายอมรับความผิดพลาดในการทำงานที่ เกิดขึ้นเสมอ.....						
25. เมื่อข้าพเจ้าคิดอย่างไรเกี่ยวกับการทำงาน ข้าพเจ้าก็จะพูดหรือเสนอความคิดเห็นตามที่ ข้าพเจ้าคิด.....						
26. ข้าพเจ้าเคยนิทนาการทำงานของเพื่อนร่วมงาน.....						
27. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานประสบผล ผลสำเร็จในหน้าที่การงาน.....						
28. ข้าพเจ้าจำใจต้องกล่าวชมเชยเพื่อนร่วมงานทุกๆ ที่ใจจริงไม่ชอบเลย.....						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
29. ข้าพเจ้ามีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน.....						
30. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน.....						
31. ข้าพเจ้ามีส่วนทำให้งานของเพื่อนร่วมงานที่ข้าพเจ้าเกลียดไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร.....						
32. ข้าพเจ้าจำเป็นต้องประจบสอพลอ เพื่อให้งานของข้าพเจ้าประสบผลสำเร็จ.....						
33. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าพเจ้าอย่างดีที่สุด.....						
34. ข้าพเจ้าทำงานแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา.....						
35. ข้าพเจ้าเคยเอาวัสดุอุปกรณ์หรือครุภัณฑ์ของ อบต. ไปใช้ในงานส่วนตัว.....						
36. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานให้แก่ อบต. เต็มเวลาราชการ.....						
37. ข้าพเจ้าเคยทำงานล่วงเลยเวลาราชการ เพื่อให้งานแล้วเสร็จ.....						
38. ข้าพเจ้าไม่เคยหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานให้แก่ อบต.						
39. ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่า "ข้าราชการเงินเดือนน้อย ไม่จำเป็นต้องทุ้มเทமாகก็ได้"						
40. ข้าพเจ้าทำงานราชการในหน้าที่ความรับผิดชอบให้แล้วเสร็จก่อนที่จะไปทำงานส่วนตัว.....						
41. ข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายของทางราชการ.....						
42. ข้าพเจ้ายอมรับในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของข้าพเจ้า โดยไม่ให้กลุ่มเพื่อนร่วมงานต้องมารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นแทนข้าพเจ้า.....						
43. ข้าพเจ้าเป็นคนรักษาคำพูดที่ให้ไว้กับเพื่อนร่วมงาน.....						
44. ข้าพเจ้าทำตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับประชาชน.....						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
45. ข้าพเจ้ามีส่วนช่วยผลักดันให้โครงการที่ประชาชนเสนอเข้าไปบรรจุไว้ในข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี.....						
46. ข้าพเจ้ามีส่วนช่วยในการสนับสนุนให้ อบต. ปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบกฎหมายของทางราชการ.....						
47. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของ อบต. ประสบผลสำเร็จ.....						
48. ข้าพเจ้าติดตามดูผลงาน เช่น ถนน สะพาน ที่ข้าพเจ้าได้ทำไปแล้ว.....						
49. ทุกครั้งที่มีความหรืออุปสรรคในการทำงานข้าพเจ้าจะพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไข จนกว่างานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี.....						
50. ข้าพเจ้าทำงานให้แก่ อบต. โดยยึดความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย หรือข้อบังคับของทางราชการ เป็นหลัก.....						
51. ข้าพเจ้าทำงานให้แก่ อบต. โดยยึดเหตุผลและความถูกต้อง เป็นหลัก.....						
52. ในสมองของข้าพเจ้าคิดถึงแต่เรื่องแนวทางหรือวิธีการที่จะทำให้ อบต. ประสบผลสำเร็จในการทำงาน.....						
53. ข้าพเจ้าออกไปพบกับประชาชน เพื่อสอบถามทุกข์สุขตลอดจนปัญหาและความต้องการของประชาชน.....						
54. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่.....						
55. ข้าพเจ้าไปถึงที่ประชุมก่อนเริ่มการประชุม.....						
56. ข้าพเจ้าทำงานแล้วเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด.....						
57. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่ อบต.						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
58. ข้าพเจ้าอ่านและศึกษากฎหมาย ระเบียบ หรือ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการปฏิบัติของ อบต.						
59. ข้าพเจ้าจะลงมือทำงานทันทีโดยไม่มีการผัดผ่อน						
60. ข้าพเจ้าทุ่มเทปฏิบัติงานให้แก่ อบต. อย่างเต็มที่						
61. ข้าพเจ้าเข้าร่วมในกิจกรรมของ อบต. ที่เกี่ยวข้องกับ ข้าพเจ้าทุกกิจกรรม						
62. ข้าพเจ้าทำงานโดยรักษาชื่อเสียงของ อบต. เป็นสำคัญ						
63. ข้าพเจ้ายอมรับความผิดพลาดที่ข้าพเจ้าทำขึ้น เสมอ						
64. ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือหรือความร่วมมือ ทุกอย่างเกี่ยวกับการทำงานของ อบต.						
65. ข้าพเจ้าชักนำให้เพื่อนร่วมงานทุกคนทำงาน โดยเน้นผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก						
66. ข้าพเจ้าดูแลรักษาทรัพย์สินของ อบต. ไม่ให้ ชำรุดหรือสูญหาย						
67. ข้าพเจ้าทำงานโดยมุ่งเน้นถึงการแก้ไขปัญหาและ การสนองตอบความต้องการของประชาชนใน ตำบลเป็นหลัก						
68. ข้าพเจ้าออกไปพบประชาชนเพื่อค้นหาปัญหา และความต้องการของประชาชน						
69. ข้าพเจ้านำปัญหาและความต้องการของประชาชน มาเสนอให้แก่ อบต. เพื่อให้ อบต. หาทางแก้ไข						
70. ข้าพเจ้าทุ่มเททำงานเพื่อประชาชน						
71. ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเสนอเสนอความคิดเห็น จนจบ ถึงแม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะขัดกับ ความคิดเห็นของข้าพเจ้าก็ตาม						
72. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้ประชาชนจัดตั้งกลุ่มกิจกรรม ต่าง ๆ เช่น กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเกษตรกร เป็นต้น						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
73. ข้าพเจ้าทำงานโดยยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก						
74. ข้าพเจ้าช่วยประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการประชุมสภา อบต.						
75. ข้าพเจ้าช่วยให้ประชาชนได้มีโอกาสเสนอปัญหาและความต้องการของตนเองให้แก่ อบต.						
76. ข้าพเจ้าต้องการให้ประชาคม เสนอผู้แทนเข้ามาร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อหรือจัดจ้าง						
77. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ						
78. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยยึดเอากฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงานที่ทางราชการกำหนด เป็นหลัก						
79. ข้าพเจ้าขอให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานของ อบต.						
80. ข้าพเจ้าขอความเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ						
81. ข้าพเจ้านำเอาข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าให้ดีขึ้น						
82. ข้าพเจ้านำเอาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ จากประชาชนมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของ อบต. ให้สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้น						
83. ข้าพเจ้ามีส่วนผลักดันให้ อบต. นำเอาปัญหาและความต้องการของประชาชนมาจัดทำเป็นแผนพัฒนา อบต. และข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายของ อบต.						
84. ข้าพเจ้าให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการตัดสินใจกำหนดโครงการ/กิจกรรมไว้ในแผนพัฒนา อบต. หรือในข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
85. ข้าพเจ้าให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อ การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ใน ข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย เพื่อให้ผล การปฏิบัติงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ						
86. ข้าพเจ้ายอมปฏิบัติตามความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะของผู้อื่น ถ้าเขาเหล่านั้นมีเหตุผล ที่ดีกว่า						
87. ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามมติของที่ประชุม ถึงแม้ว่ามติของที่ประชุมนั้นจะขัดแย้งกับ ความคิดเห็นของข้าพเจ้าก็ตาม						
88. ข้าพเจ้าเริ่มพูดคุยหรือทักทายกับเพื่อนร่วมงาน ก่อน						
89. ข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใสกับ เพื่อนร่วมงาน						
90. ข้าพเจ้าจะเข้าไปให้ความช่วยเหลือและดูแลเมื่อมี พนักงานส่วนตำบลย้ายมาใหม่						
91. เมื่อเพื่อนร่วมงานมีเรื่องที่ไม่เข้าใจกัน ข้าพเจ้าจะ ช่วยไกล่เกลี่ย						
92. เมื่อข้าพเจ้าต้องทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ข้าพเจ้าจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ						
93. ข้าพเจ้าจะคอยประสานความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานให้มีความกลมเกลียวกัน						
94. ข้าพเจ้าจะทำงานร่วมกับหมู่คณะอย่างเต็ม ความสามารถ						
95. ข้าพเจ้าร่วมทำงานกับหมู่คณะจนกว่างานนั้นจะ แล้วเสร็จ						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
96.เมื่อเพื่อนร่วมงานมีงานเร่งด่วน ข้าพเจ้าจะอาสาเข้าไปช่วยเหลือทันที						
97.เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะเข้าไปช่วยคิดหาแนวทางแก้ไข						
98.ข้าพเจ้าทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันและกัน						

ตอนที่ 18 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานของ อบต.

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าใช่ หรือ ไม่ใช่ หรือไม่แน่ใจ

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเลือกเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ความเห็น		
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
1. แผนพัฒนา อบต. เป็นแนวทางในการบริหารกิจการของ อบต.			
2. คณะกรรมการบริหารมีหน้าที่บริหารกิจการของ อบต.ให้เป็นไปตามมติสภา อบต. ขอบังคับตำบล และแผนพัฒนา อบต.			
3. คณะกรรมการบริหาร อบต.หรือ สมาชิกสภา อบต.เท่านั้นที่มีสิทธิ์เสนอร่างข้อบังคับตำบล			
4. ประธานกรรมการบริหาร อบต.สามารถลงชื่อและประกาศใช้ข้อบังคับตำบลได้ โดยไม่จำเป็นต้องผ่านความเห็นชอบของสภา อบต.และนายอำเภอ			
5. ผู้ตราข้อบังคับตำบลว่าด้วยงบประมาณอาจพิจารณาเป็น 3 วาระรวดเดียวก็ได้			
6. คณะกรรมการบริหารและสมาชิกสภา อบต.เท่านั้นที่มีสิทธิ์เสนอโครงการให้บรรจุในแผนพัฒนา อบต.			

ข้อความ	ความเห็น		
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
7. แผนพัฒนา อบต.ที่ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้แล้ว จะไม่สามารถทำการเปลี่ยนแปลงแก้ไข หรือเพิ่มเติมได้อีก			
8. อบต.สามารถตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อจ่ายเป็นค่าอะไรก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเห็นของสภา อบต.และคณะกรรมการบริหาร			
9. อบต.ต้องปิดประกาศข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ณ ที่เปิดเผยให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน			
10.อบต.มีหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในตำบล ไปเสียภาษีภายในเวลาตามที่กฎหมายกำหนด			
11.ก่อนที่จะดำเนินการจัดซื้อหรือจ้าง จะต้องทำการตรวจสอบ ว่ามีเงินเพียงพอที่จะซื้อหรือจ้างครั้งนั้นหรือไม่			
12.การซื้อหรือจ้างแต่ละครั้ง จะต้องได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจ ในการสั่งซื้อหรือสั่งจ้างเสียก่อน จึงจะทำการซื้อหรือจ้างได้			
13.อบต.สามารถจ่ายเงินได้เฉพาะค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอนุญาตให้เบิกจ่ายได้เท่านั้น			
14.อบต.จะต้องลงบัญชีทุกวันที่มีการรับหรือจ่ายเงิน			

ตอนที่ 19

แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังของบุคลากร อบต.

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่าง หรือ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับ
ความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- เพศ () ชาย () หญิง
- อายุปี
- ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน
 - () ไม่จบชั้นประถมศึกษา
 - () ประถมศึกษา
 - () มัธยมศึกษาตอนต้น
 - () มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
 - () ปวส. หรือ ปวท. หรือ อนุปริญญา
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโท
 - () ปริญญาเอก
 - () อื่น ๆ (โปรดระบุ)

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () เคยเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภา อบต. หรือ ตำแหน่งลักษณะเดียวกัน จำนวน.....ปี
- () เคยรับราชการหรือเป็นพนักงานท้องถิ่นมาก่อน เช่น พนักงานเทศบาล ข้าราชการส่วนจังหวัด พนักงานสุขาภิบาล พนักงานส่วนตำบลฯฯ จำนวนปี
- () เคยทำงานเป็นพนักงานของบริษัท ห้าง ร้าน หรือ ธนาคาร มาก่อน จำนวนปี
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ) ตำแหน่ง.....
ชื่อหน่วยงาน.....
จำนวน.....ปี
- () ไม่เคยมีประสบการณ์ข้างต้นเลย

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. อาจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชวัลลี สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพินท์ ชูชม สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยะนุช เงินคล้าย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
4. ดร.สุรพล กาญจนะจิตรา หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย
5. รองศาสตราจารย์ ดร. สุนธิ เตชานันท์ ผู้อำนวยการสถาบันดำรงราชานุภาพ
6. นายพันธุ์ชัย วัฒนชัย ผู้อำนวยการกองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง
7. ดร.ขนิษฐา กาญจนรังษีนนท์ นักวิชาการพัฒนาชุมชน 8 กรมการพัฒนาชุมชน
8. นายเนาวรัตน์ ฐุสวานนท์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง
9. นายธานินทร์ รุ่งชัย หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง
10. นายสมชาย เกียรติก้องแก้ว หัวหน้างานแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง
11. นางสาวเดือนฉาย หงษ์ทอง หัวหน้างานนิเทศการเงินการคลังองค์การบริหารส่วนตำบล
กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง
12. ดร.สมมิตร โกแมนพิชัย เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สถาบันดำรงราชานุภาพ

ภาคผนวก ค
จดหมายขอความร่วมมือ



ที่ ทม 1012/ 4384

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙๒ พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันดำรงราชานุภาพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวรรณ พินิตานนท์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง” โดยมี อาจารย์ ดร.วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน และ ดร.สมมิตร โกเมนพิชัย เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุวรรณ พินิตานนท์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1012/ 4363

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๑ พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน หัวหน้าผู้ตรวจราชการ กระทรวงมหาดไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวรรณ พินตานนท์ นิติระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง” โดยมี อาจารย์ ดร.วิลาศลักษณ์ ชวัลลี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุวรรณ พินตานนท์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1012/ 4385

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกองราชการส่วนตำบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวรรณ พินตานนท์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง” โดยมี อาจารย์ ดร.วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน นายเนาวรัตน์ รุสราพันธ์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล นายธานินทร์ รุ่งรัชชัย หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ นายสมชาย เกียรติกิจแก้ว หัวหน้างานแผนพัฒนา อบต. และ นางสาวเดือนฉาย หงษ์ทอง หัวหน้างานนิเทศการเงินการคลัง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุวรรณ พินตานนท์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4392



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวรรณ พินตานนท์ นิติระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง” โดยมี อาจารย์ ดร.วิลาศลักษณ์ ชวาลลี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ขนิษฐา กาญจนรังษินนท์ นักวิชาการพัฒนาชุมชน 8 เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุวรรณ พินตานนท์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4587



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมการปกครอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวรรณ พินตานนท์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง” โดยมี อาจารย์ ดร.วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ประธานกรรมการบริหาร อบต. เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ในระหว่างเดือนธันวาคม 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุวรรณ พินตานนท์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 0๒๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ ธันวาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมการปกครอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวรรณ พินตานนท์ นิติระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง” โดยมี อาจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพินท์ ชูชม และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิติมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ประธานกรรมการบริหาร อบต. ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ในระหว่างเดือนธันวาคม 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุวรรณ พินตานนท์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119

ภาคผนวก ง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัด

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1. อำเภอหรือจังหวัดให้ อบต.ของข้าพเจ้าตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่ออุดหนุนกิจการของอำเภอหรือจังหวัด	.44	ใช้ได้
2. อำเภอหรือจังหวัดเข้ามาแทรกแซงการจัดซื้อหรือจัดจ้างใน อบต.ของข้าพเจ้าให้กับพรรคพวกของตน	.65	ใช้ได้
3. อำเภอหรือจังหวัดขอเปอร์เซ็นต์จากการจัดซื้อหรือจัดจ้างตามโครงการต่าง ๆ ของ อบต.	.65	ใช้ได้
4. อำเภอหรือจังหวัดเข้ามาแทรกแซงการทำงานของ อบต. จนทำให้ อบต.ทำงานไม่สะดวก	.66	ใช้ได้
5. อำเภอหรือจังหวัดให้พนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างของ อบต.ไปปฏิบัติงาน ณ ที่ว่าการอำเภอหรือจังหวัด	.52	ใช้ได้
6. อำเภอหรือจังหวัดให้ อบต.จัดหาวัสดุหรือครุภัณฑ์เช่น กระดาษโรเนียว เครื่องถ่ายเอกสารหรือเครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ ให้แก่อำเภอหรือจังหวัด	.52	ใช้ได้

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดการติดต่อสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1.อบต.ของข้าพเจ้าเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบต. (เช่น แผนพัฒนา อบต. ประกาศ-สอบราคา ข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นต้น) ให้ประชาชนทราบ ณ ที่ทำการ อบต. ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอ	.53	ใช้ได้
2.การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของ อบต.โดยวิธีการเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำการ อบต. ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ประชาชนได้ทราบถึงข้อมูลข่าวสารของ อบต.ได้อย่างทั่วถึง	.16	ตัดออก
3.นอกจากการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของ อบต. ให้ประชาชนทราบโดยใช้วิธีการเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำการ อบต. แล้ว อบต.ของข้าพเจ้ายังได้ใช้วิธีการประชาสัมพันธ์รูปแบบอื่นด้วย	.51	ใช้ได้
4.ข้อมูลข่าวสารของ อบต.ทุกเรื่องที่ประชาสัมพันธ์ออกไปมีความถูกต้องชัดเจนดี	.61	ใช้ได้
5. ทุกครั้งที่ทำการวางแผนพัฒนา อบต. อบต.ของข้าพเจ้าจะประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นปัญหาหรือความต้องการของตน	.72	ใช้ได้
6.ทุกครั้งที่ทำการประชุมสภา อบต. อบต.ของข้าพเจ้าจะประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าสังเกตการประชุมเสมอ	.50	ใช้ได้
7.ทุกครั้งที่มีการประชุม อบต.ของข้าพเจ้าจะส่งระเบียบวาระการประชุมให้ผู้ที่จะเข้าประชุมทราบเป็นการล่วงหน้าก่อนการประชุมทุกครั้ง	.46	ใช้ได้
8.วิธีการแจ้งเพื่อนัดหมายการประชุมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ทำให้บุคลากรทราบกำหนดการนัดหมายได้อย่างทั่วถึง	.43	ใช้ได้
9.ระเบียบวาระการประชุมที่จัดทำขึ้นมีความถูกต้องชัดเจน	.64	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
10.เมื่อจะดำเนินการใด ๆ อบต.ของข้าพเจ้าจะ จัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องทุกครั้ง	.65	ใช้ได้
11.อบต.ของข้าพเจ้าทำการประชาสัมพันธ์หรือ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้บุคลากรของ อบต. ทราบอยู่เสมอ	.57	ใช้ได้

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1.การกำหนดโครงการในแผนพัฒนา อบต. ประจำปี สร้างความไม่พอใจให้แก่ผู้ที่เสียประโยชน์ จนทำ ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายใน อบต.	.74	ใช้ได้
2.การกำหนดโครงการในข้อบังคับงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี สร้างความไม่พอใจให้แก่ ผู้ที่เสียประโยชน์ จนทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ภายใน อบต.	.67	ใช้ได้
3.บุคลากรของ อบต. (เช่น ประธานกรรมการบริหาร กรรมการบริหาร ประธานสภา อบต. สมาชิกสภา อบต. หรือพนักงานส่วนตำบล) แยกโครงการ- ก่อสร้างไปให้ตนเองหรือพรรคพวกของตนทำ ซึ่ง สร้างความไม่พอใจให้แก่ผู้ที่เสียประโยชน์ จนทำให้ เกิดความขัดแย้งขึ้นภายใน อบต.	.73	ใช้ได้
4.ใน อบต.ของข้าพเจ้า มีการแบ่งเงินเปอร์เซ็นต์ ที่ผู้รับเหมาให้ไม่ลงตัว สร้างความไม่พอใจให้แก่ ผู้ที่เสียประโยชน์ จนทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ภายใน อบต.	.68	ใช้ได้
5.ใน อบต.ของข้าพเจ้า มีความแตกแยกเกิดขึ้น เพราะแต่ละคนแย่งให้ผลประโยชน์มาเป็นของตน	.72	ใช้ได้

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1.ใน อบต.ของข้าพเจ้า มีประชาชนเข้าร่วมการประชุมเพื่อวางแผนพัฒนา อบต. เป็นจำนวนมาก	.68	ใช้ได้
2.ประชาชนเข้าร่วมการประชุมเพื่อวางแผนพัฒนา อบต. ทุกครั้ง	.60	ใช้ได้
3.ในการประชุมประชาชนเพื่อวางแผนพัฒนา อบต. มีประชาชนเป็นจำนวนมากที่เสนอโครงการให้ อบต.นำไปดำเนินการ	.58	ใช้ได้
4.ทุกครั้งที่เกิดประชุมประชาชนเพื่อวางแผนพัฒนา อบต. จะมีประชาชนเสนอโครงการให้ อบต.นำไปดำเนินการ	.47	ใช้ได้
5.ใน อบต.ของข้าพเจ้า มีประชาชนเข้าร่วมสังเกตการประชุมสภา อบต.เป็นจำนวนมาก	.67	ใช้ได้
6.ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการประชุมสภา อบต. ทุกครั้ง	.60	ใช้ได้
7.ประชาคมเสนอผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกรรมการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างครบถ้วน	.28	ตัดออก
8.ประชาคมส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้างทุกครั้งที่มีการจัดซื้อหรือจัดจ้างโดยวิธีสอบราคา	.26	ตัดออก
9.ใน อบต.ของข้าพเจ้า มีประชาชนเป็นจำนวนมาก ที่ให้ความสนใจอ่านและติดตามข้อมูลข่าวสารที่ปิดประกาศไว้ ณ ที่ทำการ อบต.	.57	ใช้ได้
10.ทุกครั้ง ที่ อบต.ทำการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารโดยการปิดประกาศ ณ ที่ทำการ อบต. จะมีประชาชนให้ความสนใจอ่านและติดตาม	.52	ใช้ได้

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดความสามารถในการวางแผนพัฒนา อบต. ประจำปีของ
องค์การบริหารส่วนตำบล**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1.บุคลากรทุกคนของ อบต.(ทั้งที่มาจากการเลือกตั้งและพนักงานส่วนตำบล)รับบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการวางแผนพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี.	.59	ใช้ได้
2. บุคลากรทุกคนของ อบต.(ทั้งที่มาจากการเลือกตั้งและพนักงานส่วนตำบล)เข้าร่วมในกิจกรรมการวางแผนพัฒนา อบต.ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองทุกครั้ง	.61	ใช้ได้
3.ปลัด อบต.มีความสามารถในการจัดทำแผนพัฒนา อบต.	.62	ใช้ได้
4.บุคลากรทุกคนของ อบต.(ทั้งที่มาจากการเลือกตั้งและพนักงานส่วนตำบล)ให้ความร่วมมือในการวางแผนพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี.	.71	ใช้ได้
5.ประชาชนรับบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการวางแผนพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี.	.64	ใช้ได้
6.อบต.ของข้าพเจ้ามีวัสดุ อุปกรณ์ และคู่มือสำหรับการจัดทำแผนพัฒนา อบต.อย่างเพียงพอ	.24	ตัดออก
7.อบต.ของข้าพเจ้าให้ประชาชนในหมู่บ้านเสนอโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง	.56	ใช้ได้
8.อบต.ของข้าพเจ้าจัดประชุมประชาคมตำบลเพื่อให้ประชาชนในตำบลร่วมกันวางแผนพัฒนา อบต.	.66	ใช้ได้
9.อบต.ของข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดของแผนพัฒนา อบต.ที่ได้รับการอนุมัติแล้วให้สมาชิกสภา อบต.ทราบอย่างทั่วถึง	.60	ใช้ได้
10.อบต.ของข้าพเจ้าประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่แผนพัฒนา อบต.ให้ประชาชนทราบอย่างกว้างขวาง	.71	ใช้ได้
11.อบต.ของข้าพเจ้าส่งสำเนาแผนพัฒนา อบต.ประจำปี ให้นายอำเภอทราบโดยเร็ว	.66	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
12.แผนพัฒนา อบต.ประจำปีมีรายละเอียดครบถ้วน ชัดเจนพร้อมที่จะนำไปดำเนินการได้	.71	ใช้ได้
13.โครงการในแผนพัฒนา อบต.ประจำปีมาจากการ เสนอของประชาชนในตำบล	.71	ใช้ได้

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดการนำแผนพัฒนา อบต. ประจำปีไปปฏิบัติ**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1.บุคลากรทุกคนของ อบต.(ทั้งที่มาจากการเลือกตั้งและพนักงานส่วนตำบล)รับบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานให้แก่ อบต.เป็นอย่างดี.	.51	ใช้ได้
2.พนักงานส่วนตำบลมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างถูกต้อง	.68	ใช้ได้
3.บุคลากรทุกคนของ อบต.(ทั้งที่มาจากการเลือกตั้งและพนักงานส่วนตำบล)ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้แก่ อบต. เป็นอย่างดี.	.49	ใช้ได้
4.ประชาชนส่วนมากรับบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ อบต.	.24	ตัดออก
5.อบต.ของข้าพเจ้ามีวัสดุ อุปกรณ์ และคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานของ อบต.อย่างเพียงพอ	.33	ใช้ได้
6.หัวหน้าส่วนต่าง ๆ จัดทำประมาณการรายรับ-และประมาณการรายจ่ายได้อย่างถูกต้องชัดเจน	.62	ใช้ได้
7.อบต.ของข้าพเจ้าประมาณการรายรับโดยพิจารณาจากสถิติข้อมูลในรอบปีที่ผ่านมา	.52	ใช้ได้
8.อบต.ของข้าพเจ้าใช้รายงานการเงินและสถิติต่าง ๆ ที่หัวหน้าส่วนการคลังเก็บรวบรวมมาประกอบการขอตั้งงบประมาณ	.51	ใช้ได้
9.คณะกรรมการบริหารนำร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีเสนอขอความเห็นชอบต่อสภา อบต.ภายในกำหนด	.56	ใช้ได้
10.ประธานกรรมการบริหารนำร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมาความเห็นชอบจากสภา อบต.เสนอขออนุมัติต่อนายอำเภอโดยเร็ว	.56	ใช้ได้
11.อบต.ของข้าพเจ้าปิดประกาศข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีไว้ ณ ที่ทำการ อบต. ตลอดเวลาจนกว่าจะสิ้นปีงบประมาณ	.47	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
12.อบต.ของข้าพเจ้าส่งสำเนาข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ประธานกรรมการบริหารลงนามแล้วไปให้อำเภอโดยเร็ว	.66	ใช้ได้
13.ทุกโครงการในข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต.ข้าพเจ้ามาจากแผนพัฒนาอบต.ประจำปี	.56	ใช้ได้
14.ทุกโครงการในข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของ อบต.ข้าพเจ้าเป็นโครงการที่ประชาชนเสนอ	.60	ใช้ได้
15.วงเงินงบประมาณของแต่ละโครงการในข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต.ข้าพเจ้ามีความเหมาะสมกับความเป็นจริง	.69	ใช้ได้
16.โครงการในข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต.ข้าพเจ้ามีรายละเอียดต่าง ๆ ครบถ้วนและชัดเจน ง่ายต่อการนำไปดำเนินการ	.78	ใช้ได้
17.อบต.ของข้าพเจ้าทำการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในตำบลได้ทราบถึงช่วงเวลาของการจัดเก็บภาษีอย่างทั่วถึง	.62	ใช้ได้
18.อบต.ของข้าพเจ้าจัดทำหรือปรับปรุงทะเบียนผู้เสียภาษีหรือแผนที่ภาษีให้ตรงกับความเป็นจริงและเป็นปัจจุบัน ก่อนถึงช่วงเวลาการจัดเก็บภาษี	.66	ใช้ได้
19. อบต.ของข้าพเจ้าตรวจสอบว่ามีผู้ใดบ้างที่ยังไม่มายื่นเสียภาษีในช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด	.56	ใช้ได้
20. อบต.ของข้าพเจ้าทำหนังสือแจ้งเตือนให้ผู้ที่ยังไม่ได้มายื่นเสียภาษีภายในช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนดให้มาทำการยื่นเสียภาษี	.63	ใช้ได้
21. อบต.ของข้าพเจ้าทำการเรียกเก็บเงินเพิ่มจากผู้ที่ไม่มายื่นเสียภาษีภายในช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด	.36	ใช้ได้
22.อบต.ของข้าพเจ้าจัดเก็บภาษีได้ครบทุกราย	.29	ตัดออก
23.อบต.ของข้าพเจ้าจัดเก็บภาษีแล้วเสร็จภายในช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด	.28	ตัดออก
24.ก่อนที่จะดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้าง อบต.ของข้าพเจ้าจะทำการตรวจสอบว่ามีเงินเพียงพอที่จะดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้างในครั้งนั้นหรือไม่	.48	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
25.ก่อนที่จะดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้าง อบต.ของข้าพเจ้าจะทำการขออนุมัติดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้างต่อประธานกรรมการบริหาร(หรือผู้ที่มีอำนาจในการสั่งซื้อหรือสั่งจ้าง)ก่อนเสมอ	.53	ใช้ได้
26.อบต.ของข้าพเจ้าจะทำการส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อหรือจัดจ้างให้แก่ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งทราบโดยเร็วก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งนั้น	.64	ใช้ได้
27.อบต.ของข้าพเจ้าจะทำการส่งประกาศสอบราคาพร้อมทั้งเอกสารสอบราคา(หรือประกาศประกวดราคาพร้อมทั้งเอกสารประกวดราคา)ให้แก่คณะกรรมการจัดซื้อหรือจัดจ้างทราบก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่	.54	ใช้ได้
28.อบต.ของข้าพเจ้าสนใจปิดบังการประชาสัมพันธ์หรือปิดบังการเผยแพร่ประกาศสอบราคาพร้อมทั้งเอกสารสอบราคา(หรือประกาศประกวดราคาพร้อมทั้งเอกสารประกวดราคา)	.39	ใช้ได้
29.ในการเปิดซองเสนอราคาทุกครั้ง อบต.ของข้าพเจ้าจะทำการเปิดซองเสนอราคาต่อหน้าผู้เสนอราคาอย่างเปิดเผย	.21	ตัดออก
30.ก่อนที่จะทำการซื้อหรือจ้างรายใด อบต.ของข้าพเจ้าจะขออนุมัติซื้อหรือจ้างต่อประธานกรรมการบริหาร(หรือผู้ที่มีอำนาจในการสั่งซื้อ)ก่อนเสมอ	.29	ตัดออก
31.กรณีที่คณะกรรมการตรวจรับไปทำการตรวจรับมีจำนวนน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการทั้งหมด อบต.ของข้าพเจ้าจะนำไปตรวจรับไปให้กรรมการตรวจรับที่ไม่ไปตรวจรับลงนามในภายหลัง	..18	ตัดออก
32.อบต.ของข้าพเจ้ามักจะดำเนินการซื้อหรือจ้างไปก่อนแล้วค่อยทำการขออนุมัติจัดซื้อหรือจัดจ้างในภายหลัง	.29	ตัดออก
33.ผู้ควบคุมงานก่อสร้างของ อบต.ข้าพเจ้าจะทำการบันทึกการควบคุมงานก่อสร้างไว้เป็นรายวัน	.28	ตัดออก

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
34.ผู้ควบคุมงานก่อสร้างรายงานผลการควบคุมงานให้คณะกรรมการตรวจการจ้างทราบอย่างสม่ำเสมอ	.49	ใช้ได้
35.อบต.ของข้าพเจ้าได้รับพัสดุหรืองานที่มีปริมาณ (เช่น จำนวน ความกว้าง ความยาว ความลึก เป็นต้น)ตรงตามที่ระบุไว้ในสัญญาซื้อขายหรือสัญญาจ้างทุกประการ	.51	ใช้ได้
36.อบต.ของข้าพเจ้าได้รับพัสดุหรืองานที่มีคุณภาพตรงตามที่ระบุไว้ในสัญญาซื้อขายหรือสัญญาจ้าง	.59	ใช้ได้
37. อบต.ของข้าพเจ้าได้รับพัสดุหรืองานภายในเวลาที่ระบุไว้ในสัญญาซื้อขายหรือสัญญาจ้าง	.34	ใช้ได้
38.อบต.ของข้าพเจ้าทำการแต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรักษาเงินอย่างเป็นทางการ	.53	ใช้ได้
39.หัวหน้าส่วนการคลังเสนอรายงานเงินคงเหลือประจำวันผ่านปลัด อบต.ให้ประธานกรรมการบริหารทราบทุกวัน	.38	ใช้ได้
40.อบต.ของข้าพเจ้าทำการลงบัญชีให้เป็นปัจจุบันทุกวันที่มีการรับหรือจ่ายเงิน	.53	ใช้ได้
41.อบต.ของข้าพเจ้ามีระบบการเก็บรักษาเงินที่ดีและมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น	.51	ใช้ได้
42.อบต.ของข้าพเจ้าสามารถควบคุมการรับเงินและการจ่ายเงินของ อบต.ได้อย่างดี	.55	ใช้ได้
43.อบต.ของข้าพเจ้าจัดทำบัญชีทุกบัญชีให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	.44	ใช้ได้

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดความมีประสิทธิภาพ**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1.บุคลากรทุกคนทั้งที่มาจากการเลือกตั้งและพนักงานส่วนตำบลทุ่มเททำงานให้ อบต.อย่างเต็มความสามารถ	.59	ใช้ได้
2.ราคากลางในการก่อสร้างตามโครงการต่าง ๆ ของ อบต.ข้าพเจ้ามีวงเงินสูงเกินความเป็นจริง	.26	ตัดออก
3.อบต.ของข้าพเจ้าใช้วัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างคุ้มค่าและประหยัด	.56	ใช้ได้
4.อบต.ของข้าพเจ้าจัดทำแผนพัฒนาประจำปีแล้วเสร็จทันภายในกำหนด	.59	ใช้ได้
5.อบต.ของข้าพเจ้าจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้วเสร็จทันภายในวันที่ 15 สิงหาคม	.47	ใช้ได้
6.อบต.ของข้าพเจ้าดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ แล้วเสร็จได้ทันภายในเวลาที่กำหนดไว้	.64	ใช้ได้
7.อบต.ของข้าพเจ้าทำการเบิกจ่ายเงินได้อย่างรวดเร็วภายใน 3 วันทำการ	.55	ใช้ได้
8.อบต.ของข้าพเจ้าเบิกจ่ายเงินได้ทันในปีงบประมาณ ไม่มีการขออนุมัติเบิกตัดปี	.37	ใช้ได้
9.ใน อบต.ของข้าพเจ้ามีการเรียกเงินเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา	.29	ตัดออก
10.ประชาชนใน อบต.ของท่านส่วนมากมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนา อบต. ที่ประกาศใช้	.66	ใช้ได้
11. ประชาชนใน อบต.ของท่านมักบ่นว่าโครงการในข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ใช่โครงการที่พวกเขาต้องการ	.42	ใช้ได้
12. ประชาชนใน อบต. ของท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของ อบต.ว่าจะทำให้การพัฒนาท้องถิ่นดำเนินไปได้ด้วยดี	.56	ใช้ได้
13. ประชาชนใน อบต. ของท่านมีความพึงพอใจต่อโครงการก่อสร้างต่างๆ ของ อบต.	.53	ใช้ได้
14. ประชาชนใน อบต. ของท่านกล่าวชมบุคลากรของ อบต. ว่าให้บริการดีเยี่ยม	.58	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
15. ประชาชนใน อบต. ของท่าน มีความชื่นชอบและประทับใจต่อผลงานที่ อบต. ทำขึ้น	.57	ใช้ได้
16. การดำเนินงาน อบต. ของข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาหรือสนองต่อความต้องการของประชาชนในตำบลได้เป็นอย่างดี	.67	ใช้ได้
17. การดำเนินงานของ อบต. ของข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหา หรือสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างรวดเร็ว	.62	ใช้ได้
18. ประชาชนใน อบต. ของข้าพเจ้ามักบ่นว่าสิ่งก่อสร้างที่ อบต. สร้างขึ้น เช่น ถนน สะพานไม่ค่อยมีประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม	.44	ใช้ได้
19. ประชาชนใน อบต. ของข้าพเจ้ามักบ่นว่าอยากให้ อบต. ทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยรวมบ้าง	.53	ใช้ได้

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดความมีประสิทธิภาพ**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1.ผลงานการก่อสร้างตามโครงการต่าง ๆ ของ อบต.ของข้าพเจ้ามีขนาด(ความกว้าง ความยาว ความสูง)ตามที่กำหนดไว้ในโครงการ โดยไม่มีการอนุมัติเปลี่ยนแปลงแก้ไขขณะทำการก่อสร้าง	.48	ใช้ได้
2.ผลงานการก่อสร้างตามโครงการต่าง ๆ ของ อบต.ของข้าพเจ้ามีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้	.63	ใช้ได้
3.การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพของ อบต.ของข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ	.59	ใช้ได้
4.การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ อบต.ของข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ	.56	ใช้ได้
5.การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการป้องกัน ยาเสพติดของ อบต.ของข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ	.55	ใช้ได้
6.การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการสาธารณสุขและการอนามัยของ อบต.ของ ข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ	.67	ใช้ได้
7.การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริม การกีฬาของ อบต.ของข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ	.65	ใช้ได้
8.การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริม การศึกษาของ อบต.ของข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ	.63	ใช้ได้
9.การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริม ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นของ อบต.ของข้าพเจ้าได้ผลงาน ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ	.57	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
10.การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรของ อบต.ของข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ	.46	ใช้ได้
11.การดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของ อบต.ของข้าพเจ้าได้ผลงานครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ	.59	ใช้ได้
ผลการดำเนินงานของตามโครงการต่าง ๆ ของ อบต. ทำให้		
12.ประชาชนในตำบลได้รับความสะดวกสบายมากขึ้น เช่น มีการคมนาคม สะดวกรวดเร็วขึ้น	.56	ใช้ได้
13.ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น	.52	ใช้ได้
14.ประชาชนได้รับความสงบสุขมากขึ้น	.49	ใช้ได้
15.จำนวนผู้ติดยาเสพติดลดลง	.51	ใช้ได้
16.ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า	.63	ใช้ได้
17.เด็ก เยาวชน และประชาชนออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาเพิ่มมากขึ้น	.56	ใช้ได้
18.เด็ก เยาวชน และประชาชนสนใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น	.65	ใช้ได้
19.เด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนสนใจและให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ วัฒนธรรมนิยม ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นของตน	.67	ใช้ได้
20. ประชาชนมีน้ำเพียงพอสำหรับการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร	.51	ใช้ได้
21. เด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนสนใจและให้ความสำคัญต่อการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์	.54	ใช้ได้

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมของบุคลากร อบต.**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1.(1) ข้าพเจ้าคิดว่าสังคมส่วนมากต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานด้วยความเสียสละ (2) ข้าพเจ้ามักทำตามความคิดของสังคม	.60	ใช้ได้
2.(1) ข้าพเจ้าคิดว่าสังคมส่วนมากต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานด้วยความซื่อสัตย์ (2) ข้าพเจ้ามักทำตามความคิดของสังคม	.64	ใช้ได้
3.(1) ข้าพเจ้าคิดว่าสังคมส่วนมากต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานด้วยความรับผิดชอบ (2) ข้าพเจ้ามักทำตามความคิดของสังคม	.79	ใช้ได้
4. (1) ข้าพเจ้าคิดว่าสังคมส่วนมากต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานด้วยความเป็นประชาธิปไตย (2) ข้าพเจ้ามักทำตามความคิดของสังคม	.72	ใช้ได้
5. (1) ข้าพเจ้าคิดว่าสังคมส่วนมากต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานด้วยความสามัคคี (2) ข้าพเจ้ามักทำตามความคิดของสังคม	.80	ใช้ได้

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้านความเสียสละ**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1. ข้าพเจ้านำเงินหรือสิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัวไปใช้ในงานของ อบต.	.32	ใช้ได้
2. ข้าพเจ้าทำงานทุกอย่างเพื่อให้การทำงานของ อบต. ประสบผลสำเร็จ	.63	ใช้ได้
3. ข้าพเจ้าทำงานให้แก่ อบต. อย่างเต็มความสามารถ	.64	ใช้ได้
4. ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีต่อเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน	.79	ใช้ได้
5. ข้าพเจ้าต้องหาโอกาสจัดการกับผู้ที่ทำให้ข้าพเจ้าเสียหายในที่ประชุม	.38	ใช้ได้
6. ข้าพเจ้ายินดีให้อภัยแก่เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด	.47	ใช้ได้
7. ข้าพเจ้ารู้สึกเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานที่ถูกประชาชนตำหนิ	.39	ใช้ได้
8. ข้าพเจ้าไม่สนับสนุนให้มีการเรียกเงินเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา	.41	ใช้ได้
9. ข้าพเจ้ากล่าวชมเชยในความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	.71	ใช้ได้
10. ข้าพเจ้าทำงานให้แก่ อบต. แม้กระทั่งวันหยุดราชการ	.40	ใช้ได้
11. ข้าพเจ้าทำงานแบบ "งานใครงานมัน"	.28	ตัดออก
12. ข้าพเจ้าทำงานได้ทุกอย่างเพื่อให้ อบต. มีผลงานที่ดีปรากฏออกมา	.40	ใช้ได้
13. ข้าพเจ้าพยายามผลักดันให้โครงการต่างๆ ของ อบต. ไปลงในพื้นที่หมู่บ้านของข้าพเจ้ามากกว่าหมู่บ้านอื่น	.39	ใช้ได้
14. ข้าพเจ้าอยากให้เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน	.53	ใช้ได้
15. ข้าพเจ้ากล่าวให้กำลังใจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	.75	ใช้ได้
16. ข้าพเจ้าต้องทำให้ประชาชนทุกคนในตำบลอยู่ดีกินดีและมีความสุข	.63	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
17. ข้าพเจ้าอยากให้ อบต. ของข้าพเจ้ามีผลงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน	.68	ใช้ได้
18. ข้าพเจ้าจะต้องทำให้ประชาชนเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของ อบต. ให้จงได้	.61	ใช้ได้
19. ข้าพเจ้าช่วยเหลือผู้อื่นทำงานให้แก่ อบต. ด้วยความเต็มใจ	.62	ใช้ได้
20. ข้าพเจ้าปลอบใจเพื่อนร่วมงานที่ประสบทุกขภัย	.60	ใช้ได้
21. ข้าพเจ้าสนใจและให้ความสำคัญต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อตัวข้าพเจ้า	.51	ใช้ได้
22. ข้าพเจ้าเคยมอบงานของข้าพเจ้าให้ผู้อื่นทำ	.04	ตัดออก
23. ข้าพเจ้าทำงานโดยยึดหลัก “ใครดี ใครได้”	.38	ใช้ได้

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้านความซื่อสัตย์**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1. ข้าพเจ้าพูดหรือคิดอย่างไร ข้าพเจ้าก็จะประพฤติปฏิบัติตนอย่างที่ข้าพเจ้าพูดหรือคิด	.22	ตัดออก
2. ถ้ามีความจำเป็นเพื่อให้งานของ อบต. ประสบผลสำเร็จ ข้าพเจ้ายินดีกระทำความผิดระเบียบหรือข้อบังคับของทางราชการ	.44	ใช้ได้
3. ข้าพเจ้ายินดีรับเงินเปอร์เซ็นต์ที่ผู้รับเหมาให้มา เพราะไม่ใช่เรื่องแปลกอะไร	.51	ใช้ได้
4. ข้าพเจ้ายอมรับความผิดพลาดในการทำงานที่เกิดขึ้นเสมอ	.44	ใช้ได้
5. เมื่อข้าพเจ้าคิดอย่างไรเกี่ยวกับการทำงาน ข้าพเจ้าก็จะพูดหรือเสนอความคิดเห็นตามที่ข้าพเจ้าคิด	.39	ใช้ได้
6. ข้าพเจ้าเคยนิทาการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	.44	ใช้ได้
7. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน	.65	ใช้ได้
8. ข้าพเจ้าจำเป็นต้องเข้าไปก้าวก่ายการทำงานของเพื่อน เพื่อให้ความสำเร็จของงานเกิดขึ้น	.22	ตัดออก
9. ข้าพเจ้าจำใจต้องกล้าวขมขยเพื่อนร่วมงานทุกๆ ที่ใจจริงไม่ชอบเลย	.49	ใช้ได้
10. ข้าพเจ้ามีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	.67	ใช้ได้
11. ข้าพเจ้าไม่เคยผัดนัดกับเพื่อนร่วมงานเลย	.29	ตัดออก
12. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน	.55	ใช้ได้
13. ข้าพเจ้ามีส่วนทำให้งานของเพื่อนร่วมงานที่ข้าพเจ้าเกลียดไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร	.48	ใช้ได้
14. ข้าพเจ้าจำเป็นต้องประจบสอพลอ เพื่อให้งานของข้าพเจ้าประสบผลสำเร็จ	.54	ใช้ได้
15. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าพเจ้าอย่างดีที่สุด	.57	ใช้ได้
16. ข้าพเจ้าทำงานแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา	.45	ใช้ได้
17. ข้าพเจ้าเคยเอาวัสดุอุปกรณ์หรือครุภัณฑ์ของ อบต. ไปใช้ในงานส่วนตัว	.64	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
18. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานให้แก่ อบต. ได้เวลาราชการ	.49	ใช้ได้
19. ข้าพเจ้าเคยทำงานล่วงเลยเวลาราชการ เพื่อให้ งานแล้วเสร็จ	.47	ใช้ได้
20. ข้าพเจ้าไม่เคยหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับจาก การทำงานให้แก่ อบต.	.50	ใช้ได้
21. ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่า “ข้าราชการเงินเดือนน้อย ไม่จำเป็นต้องทุ่มเทมากก็ได้”	.56	ใช้ได้
22. ข้าพเจ้าทำงานราชการในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้แล้วเสร็จก่อนที่จะไปทำงานส่วนตัว	.51	ใช้ได้
23. ข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายของทางราชการ	.53	ใช้ได้
24. ข้าพเจ้ายอมรับในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจาก การทำงานของข้าพเจ้า โดยไม่ให้กลุ่มเพื่อน ร่วมงานต้องมารับผิดชอบในความผิดพลาดที่ เกิดขึ้นแทนข้าพเจ้า	.57	ใช้ได้
25. ข้าพเจ้าคิดว่า การที่ อบต. ไม่สามารถทำ การพัฒนาท้องถิ่นได้ดีเท่าที่ควร ก็เพราะ ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ	.04	ตัดออก
26. ข้าพเจ้าเป็นคนรักษาคำพูดที่ให้ไว้กับเพื่อน ร่วมงาน	.62	ใช้ได้
27. ข้าพเจ้าทำตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับประชาชน	.37	ใช้ได้
28. ข้าพเจ้ามีส่วนช่วยผลักดันให้โครงการที่ประชาชน เสนอเข้าไปบรรจุไว้ในข้อบังคับงบประมาณ รายจ่ายประจำปี	.50	ใช้ได้
29. ข้าพเจ้ามีส่วนช่วยในการสนับสนุนให้ อบต. ปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบกฎหมายของ ทางราชการ	.59	ใช้ได้
30. ข้าพเจ้าเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงาน ของ อบต. ประสบผลสำเร็จ	.22	ตัดออก

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของ อบต. ประสบผลสำเร็จ	.64	ใช้ได้
2. ข้าพเจ้าติดตามดูผลงาน เช่น ถนน สะพาน ที่ ข้าพเจ้าได้ทำไปแล้ว	.78	ใช้ได้
3. ทุกครั้งที่ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ข้าพเจ้าจะพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไข จนกว่า งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	.82	ใช้ได้
4. ข้าพเจ้าทำงานให้แก่ อบต. โดยยึดความถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมาย หรือข้อบังคับของ ทางราชการ เป็นหลัก	.71	ใช้ได้
5. ข้าพเจ้าทำงานให้แก่ อบต. โดยยึดเหตุผลและ ความถูกต้อง เป็นหลัก	.71	ใช้ได้
6. ในสมองของข้าพเจ้าคิดถึงแต่เรื่องแนวทางหรือ วิธีการที่จะทำให้ อบต. ประสบผลสำเร็จใน การทำงาน	.53	ใช้ได้
7. ข้าพเจ้าออกไปพบกับประชาชน เพื่อสอบถาม ทุกข์สุขตลอดจนปัญหาและความต้องการของ ประชาชน	.59	ใช้ได้
8. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบโดย ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	.71	ใช้ได้
9. ข้าพเจ้าทำงานโดยรักษาชื่อเสียงของตนเองเป็น สำคัญ	.26	ตัดออก
10. ข้าพเจ้าคิดผิดที่เข้ามาทำงานใน อบต. แห่งนี้	.27	ตัดออก
11. ข้าพเจ้าไปถึงที่ประชุมก่อนเริ่มการประชุม	.51	ใช้ได้
12. ข้าพเจ้าทำงานแล้วเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด	.52	ใช้ได้
13. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่ อบต.	.69	ใช้ได้
14. ข้าพเจ้าอ่านและศึกษากฎหมาย ระเบียบ หรือ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของ อบต.	.71	ใช้ได้
15. ข้าพเจ้าจะลงมือทำงานทันทีโดยไม่มีการผัดผ่อน	.51	ใช้ได้
16. ข้าพเจ้าทุ่มเทปฏิบัติงานให้แก่ อบต. อย่างเต็มที่	.75	ใช้ได้

ข้อความถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
17. ข้าพเจ้าเข้าร่วมในกิจกรรมของ อบต. ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้าทุกกิจกรรม	.57	ใช้ได้
18. ข้าพเจ้าทำงานโดยรักษาชื่อเสียงของ อบต. เป็นสำคัญ	.70	ใช้ได้
19. ข้าพเจ้ายอมรับความผิดพลาดที่ข้าพเจ้าทำขึ้นเสมอ	.65	ใช้ได้
20. ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือหรือความร่วมมือทุกอย่างเกี่ยวกับการทำงานของ อบต.	.76	ใช้ได้
21. ข้าพเจ้าชักนำให้เพื่อนร่วมงานทุกคนทำงานโดยเน้นผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก	.77	ใช้ได้
22. ข้าพเจ้าดูแลรักษาทรัพย์สินของ อบต. ไม่ให้ชำรุดหรือสูญหาย	.70	ใช้ได้
23. ข้าพเจ้าทำงานโดยคำนึงถึงความสบายใจและความสุขในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	.27	ตัดออก
24. ข้าพเจ้าทำงานโดยมุ่งเน้นถึงการแก้ไขปัญหาและการสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบลเป็นหลัก	.78	ใช้ได้
25. ข้าพเจ้าออกไปพบประชาชนเพื่อค้นหาปัญหาและความต้องการของประชาชน	.66	ใช้ได้
26. ข้าพเจ้านำปัญหาและความต้องการของประชาชนมาเสนอให้แก่ อบต. เพื่อให้ อบต. หาทางแก้ไข	.77	ใช้ได้
27. ข้าพเจ้าทุ่มเททำงานเพื่อประชาชน	.81	ใช้ได้

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตย**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1. ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเสนอเสนอความคิดเห็นจนจบ ถึงแม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะขัดกับความคิดเห็นของข้าพเจ้าก็ตาม	.64	ใช้ได้
2. ข้าพเจ้าขอให้ผู้อื่นหยุดเสนอความคิดเห็นที่ไร้สาระ	.10	ตัดออก
3. ข้าพเจ้าไม่ชอบคนที่เสนอความคิดเห็นขัดแย้งกับข้าพเจ้า	.22	ตัดออก
4. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้ประชาชนจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเกษตรกร เป็นต้น	.52	ใช้ได้
5. ข้าพเจ้าทำงานโดยยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก	.73	ใช้ได้
6. ข้าพเจ้าช่วยประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการประชุมสภา อบต.	.45	ใช้ได้
7. ข้าพเจ้าช่วยให้ประชาชนได้มีโอกาสเสนอปัญหาและความต้องการของตนเองให้แก่ อบต.	.65	ใช้ได้
8. ข้าพเจ้าต้องการให้ประชาคม เสนอผู้แทนเข้ามาร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อหรือจัดจ้าง	.71	ใช้ได้
9. ข้าพเจ้าปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ	.65	ใช้ได้
10. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยยึดเอกกฏหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงานที่ทางราชการกำหนด เป็นหลัก	.62	ใช้ได้
11. ข้าพเจ้าขอให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานของ อบต.	.61	ใช้ได้
12. ข้าพเจ้าขอความเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ	.55	ใช้ได้
13. ข้าพเจ้าคิดว่า ความคิดเห็นของข้าพเจ้าดีกว่าใครทุกคนใน อบต.	.25	ตัดออก
14. ข้าพเจ้านำเอาข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าให้ดีขึ้น	.63	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
15. ข้าพเจ้านำเอาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของ อบต. ให้สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้น	.72	ใช้ได้
16. ข้าพเจ้ามีส่วนผลักดันให้ อบต. นำเอาปัญหาและความต้องการของประชาชนมาจัดทำเป็นแผนพัฒนา อบต. และข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายของ อบต.	.60	ใช้ได้
17. ข้าพเจ้าให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการตัดสินใจกำหนดโครงการ/กิจกรรมไว้ในแผนพัฒนา อบต. หรือในข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย	.50	ใช้ได้
18. ข้าพเจ้าให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ในข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ	.64	ใช้ได้
19. ข้าพเจ้ายอมรับปฏิบัติตามความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้อื่น ถ้าเขาเหล่านั้นมีเหตุผลที่ดีกว่า	.65	ใช้ได้
20. ข้าพเจ้าจะต้องทำให้โครงการ/กิจกรรม ในแผนพัฒนา อบต. หรือข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายไปตกอยู่ในหมู่บ้านของข้าพเจ้าให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้	.27	ตัดออก
21. ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามมติของที่ประชุม ถึงแม้ว่ามติของที่ประชุมนั้นจะขัดแย้งกับความคิดเห็นของข้าพเจ้าก็ตาม	.42	ใช้ได้

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดพฤติกรรมการทำงานด้านความสามัคคี**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1.ข้าพเจ้าเริ่มพูดคุยหรือทักทายกับเพื่อนร่วมงานก่อน	.44	ใช้ได้
2.ข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใสกับเพื่อนร่วมงาน	.51	ใช้ได้
3.ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดเมื่อจะต้องทำงานร่วมกับคนที่ข้าพเจ้าไม่รู้จักคุ้นเคย	.23	ตัดออก
4.ข้าพเจ้าจะเข้าไปให้ความช่วยเหลือและดูแลเมื่อมีพนักงานส่วนตำบลย้ายมาใหม่	.54	ใช้ได้
5.เมื่อเพื่อนร่วมงานมีเรื่องที่ไม่เข้าใจกัน ข้าพเจ้าจะช่วยไกล่เกลี่ย	.59	ใช้ได้
6.เมื่อข้าพเจ้าต้องทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ข้าพเจ้าจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งนี้ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	.71	ใช้ได้
7.ข้าพเจ้าจะคอยประสานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความกลมเกลียวกัน	.65	ใช้ได้
8.ข้าพเจ้าจะทำงานร่วมกับหมู่คณะอย่างเต็มความสามารถ	.73	ใช้ได้
9.ข้าพเจ้าร่วมทำงานกับหมู่คณะจนกว่างานนั้นจะแล้วเสร็จ	.75	ใช้ได้
10.เมื่อเพื่อนร่วมงานมีงานเร่งด่วน ข้าพเจ้าจะอาสาเข้าไปช่วยเหลือทันที	.49	ใช้ได้
11.เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะเข้าไปช่วยคิดหาแนวทางแก้ไข	.60	ใช้ได้
12.ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นว่า ข้าพเจ้ามีความสามารถโดดเด่นกว่าทุกคน	.25	ตัดออก
13.ข้าพเจ้าทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันและกัน	.62	ใช้ได้
14.ข้าพเจ้าไม่ให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่เป็นฝ่ายตรงข้ามของข้าพเจ้า	.24	ตัดออก
15.ข้าพเจ้าต้องจัดการคิดบัญชีกับบุคคลที่เป็นฝ่ายตรงข้ามของข้าพเจ้า	.25	ตัดออก

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของ
แบบวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานของ อบต.**

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1.แผนพัฒนา อบต. เป็นแนวทางในการบริหารกิจการของ อบต.	.42	ใช้ได้
2.สภา อบต.มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนา อบต. ตลอดจน กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ	.25	ตัดออก
3.ถ้ามีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของ อบต. ประธานสภา อบต. ประธานกรรมการบริหาร หรือ สมาชิกสภา อบต.จำนวน ไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภา อบต.ทั้งหมด เท่าที่มีอยู่ อาจทำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอเพื่อขอเปิด ประชุมวิสามัญได้	.24	ตัดออก
4.คณะกรรมการบริหารมีหน้าที่บริหารกิจการของ อบต.ให้ เป็นไปตามมติสภา อบต. ข้อบังคับตำบล และแผนพัฒนา อบต.	.40	ใช้ได้
5.คณะกรรมการบริหาร อบต.จะต้องรายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภา อบต.ทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	.25	ตัดออก
6.อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม	.25	ตัดออก
7.คณะกรรมการบริหาร อบต.หรือ สมาชิกสภา อบต.เท่านั้น ที่มีสิทธิ์เสนอร่างข้อบังคับตำบล	.35	ใช้ได้
8.ประธานกรรมการบริหาร อบต.สามารถลงชื่อและประกาศ ใช้ข้อบังคับตำบลได้ โดยไม่จำเป็นต้องผ่านความเห็นชอบ ของสภา อบต.และนายอำเภอ	.41	ใช้ได้
9.สมัยประชุมสามัญจะต้องมีอย่างน้อยปีละ 2 สมัย แต่ไม่เกิน 4 สมัย	.29	ตัดออก
10.อบต.จะต้องประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าฟังการประชุม สภา อบต.	.12	ตัดออก
11.ผู้จัดร่างข้อบังคับตำบลว่าด้วยงบประมาณอาจพิจารณา เป็น 3 วาระรวดเดียวก็ได้	.38	ใช้ได้
12.คณะกรรมการบริหารและสมาชิกสภา อบต.เท่านั้นที่มี สิทธิ์เสนอโครงการให้บรรจุในแผนพัฒนา อบต.	.42	ใช้ได้
13.แผนพัฒนา อบต.ที่ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้แล้ว จะ ไม่สามารถทำการเปลี่ยนแปลงแก้ไข หรือเพิ่มเติมได้อีก	.34	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
14.โครงการในข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีจะต้องเป็นโครงการที่มาจากแผนพัฒนา อบต. ประจำปีเท่านั้น	.28	ตัดออก
15.อบต.สามารถตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อจ่ายเป็นค่าอะไรก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเห็นของสภา อบต.และคณะกรรมการบริหาร	.40	ใช้ได้
16.การโอนเงินงบประมาณรายจ่ายต่าง ๆ ให้เป็นอำนาจอนุมัติของสภา อบต.	.23	ตัดออก
17. อบต.ต้องเปิดเผยข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ณ ที่เปิดเผยให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน	.33	ใช้ได้
18.รายได้หลักของ อบต. ได้แก่ ภาษีที่ อบต.จัดเก็บเอง ภาษีที่รัฐบาลจัดสรรให้ และเงินอุดหนุนจากรัฐบาล	.00	ตัดออก
19.อบต.มีหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในตำบลไปเสียภาษีภายในเวลาตามที่กฎหมายกำหนด	.31	ใช้ได้
20.ก่อนที่จะดำเนินการจัดซื้อหรือจ้าง จะต้องทำการตรวจสอบว่ามีเงินเพียงพอที่จะซื้อหรือจ้างครั้งนั้นหรือไม่	.37	ใช้ได้
21.การซื้อหรือจ้างแต่ละครั้ง จะต้องได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจในการสั่งซื้อหรือสั่งจ้างเสียก่อน จึงจะทำการซื้อหรือจ้างได้	.47	ใช้ได้
22.การรับเงินทุกประเภทของ อบต. จะต้องออกใบเสร็จรับเงิน	.24	ตัดออก
23.อบต.สามารถจ่ายเงินได้เฉพาะค่าใช้จ่ายตามที่มีกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับอนุญาตให้เบิกจ่ายได้เท่านั้น	.39	ใช้ได้
24.อบต.จะต้องลงบัญชีทุกวันที่มีการรับหรือจ่ายเงิน	.42	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

คำสั่งการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

คำสั่งการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง (ก่อนปรับ)

The following lines were read form file C:\SUWAN\AAMODEL.SPI:

title latent vars

observed variables: pc ic ec ef si rv es ss ed ex au oc bc pp mr am fo in at mh sn pb hb rb db cb kn

covariance Matrix from File c:\suwan\neg.cov

Sample size = 522

Latent Variable: aal sil rvl esl ssl edl exl aul ocl bcl ppl mrl aml fol inl atl mhl snl mbl knl

aal-> pc ic ec ef

mbi -> pb hb rb db cb

sil -> si

rvl -> rv

esl -> es

ssl -> ss

edl -> ed

exl -> ex

aul -> au

ocl -> oc

bcl -> bc

ppl -> pp

mrl -> mr

aml -> am

fol -> fo

inl -> in

atl -> at

mhl -> mh

snl -> sn

knl-> kn

edl exl knl -> mbl aal

mrl mhl inl fol atl snl aml -> mbl

mbi sil rvl esl ssl aul bcl ocl ppl -> aal

set the error si to 0

set the error rv to 0

set the error es to 0

set the error ss to 0

set the error ed to 0
set the error ex to 0
set the error au to 0
set the error oc to 0
set the error bc to 0
set the error pp to 0
set the error mr to 0
set the error am to 0
set the error fo to 0
set the error in to 0
set the error at to 0
set the error mh to 0
set the error sn to 0
set the error kn to 0
Option: me = gls ad = off
Lisrel output: sc tv ef rs mi
path diagram
End of Problem

**คำสั่งการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง
เมื่อตัดตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกแล้ว**

The following lines were read form file C:\SUWAN\MAMODEL.SPI:

title latent vars

observed variables: pc ic ec ef oc bc pp am fo in at sn pb hb rb db cb kn

covariance Matrix from File c:\suwan\neg.cov

Sample size = 522

Latent Variable: aal ocl bcl ppl aml fol inl atl snl mbl knl

aal-> pc ic ec ef

mbi -> pb hb rb db cb

ocl -> oc

bcl -> bc

ppl -> pp

aml -> am

fol -> fo

inl -> in

atl -> at

snl -> sn

knl-> kn

inl fol atl snl aml knl -> mbl

mbi bcl ocl ppl -> aal

set the error oc to 0

set the error bc to 0

set the error pp to 0

set the error am to 0

set the error fo to 0

set the error in to 0

set the error at to 0

set the error sn to 0

set the error kn to 0

let the error between am and at

let the error between pb and hb

let the error between pc and pp

let the error between db and cb

let the error between pc and oc

let the error between pb and sn

let the error between ec and ef
let the error between hb and fo
let the error between ef and pp
let the error between ec and oc
let the error between pc and in
let the error between ic and cb
let the error between db and oc
let the error between pc and cb
let the error between rb and db
let the error between pc and ic
let the error between rb and cb
let the error between hb and sn
let the error between ec and sn
let the error between pc and hb
let the error between pc and pb
let the error between pb and pp
let the error between ec and pb
let the error between pb and fo
let the error between ef and rb
let the error between ef and fo
let the error between ic and oc
let the error between db and fo
let the error between hb and kn
let the error between ec and am
let the error between ic and am
let the error between hb and am
let the error between ic and ec
let the error between rb and bc
let the error between pb and oc
let the error between hb and bc
let the error between ic and fo
let the error between ef and kn
let the error between pc and rb
let the error between db and in
let the error between hb and at
let the error between hb and in
let the error between hb and pp
let the error between pb and kn

let the error between pc and kn

let the error between ec and at

let the error between ec and in

let the error between db and in

let the error between pc and fo

let the error between oc and bc

let the error between ec and bc

let the error between ic and pb

let the error between pb and ef

Option: me = gls ad = off

Lisrel output: sc tv ef rs mi

path diagram

End of Problem

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล นายสุวรรณ พิณตานนท์
วัน เดือน ปีเกิด 1 มกราคม 2502
สถานที่เกิด อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 247/67 หมู่บ้านชวนชื่นพาร์ควิลล์ ถนนกาญจนาภิเษก
แขวงศาลาธรรมสพน์ เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170
ตำแหน่งหน้าที่การงาน เจ้าพนักงานปกครอง ระดับ 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2520 มัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย
จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2524 ศศ.บ.(รัฐศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2525 วท.บ.(คณิตศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
พ.ศ. 2532 รป.ม. จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2545 วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) จากมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ