

การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ :  
ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

ปริญญาโท  
ของ  
ธนัชรินทร์ หวังระวี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ  
ตุลาคม 2550  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ :  
ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

ปริญญาโท  
ของ  
ธนัชรรัตน์ หวังระวี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ  
ตุลาคม 2550

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์เรื่อง “การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี” สำเร็จจุลวงลงได้ ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูง จากคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาในการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร.อรรถพร โพธิสุข ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้ข้อคิดเห็นและชี้แนะข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น และรองศาสตราจารย์ ดร.วรพิทย์ มีมาก กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีเมื่อเกิดข้อบกพร่องหรือปัญหาต่างๆ จนทำให้ผู้ศึกษามีความเข้าใจมากยิ่งขึ้นอีก และขอขอบคุณ อาจารย์ จักราทิตย์ ธนาคม และรองศาสตราจารย์ ดร.อวยชัย ชะบา สำหรับคำแนะนำที่ดีในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบขอพระคุณอาจารย์ทั้ง 4 ท่าน อย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ เนื่องจากสิ่งต่างๆ เหล่านี้จากอาจารย์ทุกท่านเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ศึกษาประสบความสำเร็จได้ในวันนี้

ขอขอบคุณพี่ต่อในการช่วยเหลือด้านต่างๆ ในการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่และประชาชนในการส่งแบบสอบถามและขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกคนและประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามทุกๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการศึกษาเป็นอย่างมาก และขอขอบคุณ โบว์ ที่ช่วยในส่วนของตาราง การค้นหาข้อมูลต่างๆ ในการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณพี่บอลในการช่วยเหลือการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการให้คำแนะนำที่ดีต่างๆ

นอกจากนี้ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และคุณปิยะในการติดต่อเรื่องวารสารและขอขอบคุณอาจารย์ วิบูลย์ พุ่มพวงสวัสดิ์ รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยปทุมธานี สำหรับความอนุเคราะห์ในการให้ลงวารสาร และขอขอบคุณ ญาติ พี่น้อง เพื่อน ทุกๆ คนสำหรับความช่วยเหลือต่างๆ ขอขอบคุณทุกคนมากสำหรับกำลังใจและความหวังดีตลอดมา

ประการสุดท้ายขอขอบพระคุณ คุณพ่อประทุม และคุณแม่สำรวาย สำหรับทุกอย่างและทำให้ข้าพเจ้ามีวันนี้ ซึ่งพ่อและแม่ มีความสำคัญกับข้าพเจ้ามาก ขอขอบคุณมากครับ ขอขอบคุณจริงๆ

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสร้างคุณค่าหรือเกิดประโยชน์อันใดต่อสังคม ผู้ศึกษาขอมอบความดีให้แก่ผู้มีพระคุณข้างต้น แต่ถ้ามีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขอน้อมรับเพื่อนำมาแก้ไขและปรับปรุงในการศึกษาต่อไป

ธนัชรรัตน์ หรั่งระวี

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของสภาพปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	6
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	30
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	108
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	108
วิธีดำเนินการวิจัย.....	108
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
สรุปผลการวิจัย.....	109

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
อภิปรายผล.....	121
ข้อเสนอแนะ.....	127
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัย.....	134
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การดำเนินงานการปกครอง ท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี.....	136
ภาคผนวก ค สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า.....	149
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	155

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	31
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	32
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพของเจ้าหน้าที่.....	38
4 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านลักษณะการทำงาน.....	41
5 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านการวางแผน.....	43
6 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น.....	44
7 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร.....	46
8 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์.....	48
9 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ ทั้ง 5 ด้าน.....	49
10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน.....	50
11 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	52
12 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่.....	52
13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านลักษณะของการทำงาน ระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล.....	54
14 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	55
15 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่เป็นรายคู่.....	56
16 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่.....	57

## บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการวางแผน ระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล.....	58
18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของคนใน ท้องถิ่นระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล.....	60
19 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามการระดับศึกษาเป็นรายคู่.....	61
20 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่เป็นรายคู่.....	62
21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านความเข้าใจในการทำงานของ บุคลากรระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล.....	63
22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการบริหารงานทรัพยากร มนุษย์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล.....	65
23 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	66
24 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพของประชาชน.....	67
25 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของประชาชนด้านลักษณะการทำงานของผู้บริหาร.....	69
26 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของประชาชนด้านการวางแผนของผู้บริหาร.....	71
27 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของประชาชนด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นของผู้บริหาร.....	72
28 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของประชาชนด้านความเข้าใจในการทำงาน บุคลากรของผู้บริหาร.....	74
29 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของผู้บริหาร.....	76
30 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น ทั้ง 5 ด้าน.....	77

## บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน.....	78
32 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่.....	80
33 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็น ด้านลักษณะของการทำงานระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล.	81
34 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่.....	82
35 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการวางแผนระหว่างกลุ่มของ ตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล.....	83
36 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่.....	84
37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของคนใน ท้องถิ่นระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล.....	85
38 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่.....	86
39 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านความเข้าใจในการทำงานของ บุคลากรระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล.....	87
40 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่.....	88
41 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการบริหารงานทรัพยากร มนุษย์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล.....	89
42 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่.....	90
43 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของเจ้าหน้าที่และประชาชน ด้านลักษณะของการทำงานระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล.....	91
44 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	93
45 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่.....	93

## บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
46 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของเจ้าหน้าที่และประชาชน ด้านการวางแผนระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล.....	94
47 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	95
48 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่.....	96
49 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของเจ้าหน้าที่และประชาชน ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นระหว่างกลุ่มของตัวแปร คุณสมบัติส่วนบุคคล.....	97
50 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่.....	98
51 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของเจ้าหน้าที่และประชาชน ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรระหว่างกลุ่มของตัวแปร คุณสมบัติส่วนบุคคล.....	99
52 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	100
53 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่.....	101
54 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของประชาชนและเจ้าหน้าที่ ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกลุ่มของ ตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล.....	102
55 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	103
56 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่.....	104
57 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และประชาชน ต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ.....	105
58 ผลการวิเคราะห์จำนวนความถี่จากแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่.....	106
59 ผลการวิเคราะห์จำนวนความถี่จากแบบสอบถามของประชาชน.....	107

การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ :  
ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

บทคัดย่อ  
ของ  
ธนัชรรัตน์ หรั่งระวี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ  
ตุลาคม 2550

PERFORMANCE IN LOCAL ADMINISTRATION AND DECENTRALIZATION:  
A CASE STUDY OF TAMBON BANG-GAO ADMINISTRATION ORGANIZATION  
OF AM-PHOE CHA-AM, CHUNGWAT PHETCHABURI

AN ABSTRACT  
BY  
TANACHRAT RINGRAREE

Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the  
Master of Public Administration Degree in Public Policy  
At Srinakharinwirot University

October 2006

ธนัชรัตน์ หริ่งระวี.(2550).การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี.ปริญญา นิพนธ์ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข, อาจารย์ จักราทิตย์ ษนาคม.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า จำนวน 49 คน และประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 353 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบค่าที, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ผลการศึกษาพบว่า

คุณสมบัติส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจไม่แตกต่างกัน

คุณสมบัติส่วนบุคคลของประชาชน ได้แก่ อาชีพ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจไม่แตกต่างกัน

Tanachrat Ringraree.(2007).*Performance in Local Administration and Decentralization : A Case Study of Tambon Bang-Gao Administration Organization of Am-phoe Cha-am, Changwat Phetchaburi*.Master's thesis, M.P.A., (Public Policy), Bangkok, Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Annop Phothisuk,Ph.D., Chakratit Dhanagom,M.P.A.

The purpose of this research was to study performance in local Administration and decentralization of Tambon Bang-Gao administration organization, Am-phoe Cha-am, Changwat Phetchaburi. 49 officials of Tambon Bang-Gao and 353 voters were samples to be studied. The research instrument was questionnaire. Data collected were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way Analysis of Variance.

The findings are as follows.

Officials' personal characteristics, namely, sex, education level, income per month cause difference in opinion on local administration and decentralization, but not age, position and experience.

People's personal characteristics, namely, occupation cause difference in opinion on local administration and decentralization, but sex, age, education level, income per month.

There are indifferent between opinions of officials and people on Local Administration and Decentralization.

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของสภาพปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศรัฐเดี่ยว ซึ่งมีรูปแบบการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงเป็นประมุขในการปกครองประเทศ โดยได้แบ่งโครงสร้างการบริหารแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นตามแนวทางของระบอบประชาธิปไตย โดยการปกครองท้องถิ่นมี 5 รูปแบบ 2 ระบบ คือ ระบบทั่วไป ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ระบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา การบริหารท้องถิ่นมีองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศ และเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีส่วนสำคัญ และมีบทบาทในการส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มาจาก การเลือกตั้งของคนในท้องถิ่นซึ่งมีสมาชิกผู้บริหารเป็นคนในท้องถิ่นนั้น ๆ

หลักการสำคัญของการปกครองท้องถิ่น<sup>1</sup> คือ “การปกครองตนเองของประชาชน” ความหมายที่สำคัญ คือ ประชาชนมีอำนาจสูงสุดในการบริหารปกครองท้องถิ่นของตนเอง มีเสรีภาพ มีความเสมอภาค และชุมชนและท้องถิ่นจะได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืน แต่ของสังคมไทย ไม่ได้เป็นอย่างนั้น แต่กลับมีสภาพตรงกันข้าม แสดงว่าหลักการสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ไม่ได้ถูกนำมาใช้ ซึ่งก็คือประชาชนไม่ได้ปกครองตนเอง มีคนบางกลุ่ม มาใช้อำนาจปกครองประชาชน ทำให้ชุมชนท้องถิ่นไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีการเจริญเติบโตอย่างไม่สม่ำเสมอ และมีช่องว่างของสังคมสูง ที่เป็นเช่นนี้ เพราะลักษณะและสภาพของสังคมไทย ไม่มีความสามัคคีกัน และมีกลุ่มที่เข้ามาเพื่อทำเพื่อผลประโยชน์ของตนมากกว่าส่วนรวม

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล

ชูชัย ศุภวงศ์ (2542: 18-20) ได้ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล พบปัญหาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. ปัญหาเกิดจากเงื่อนไขในการจัดตั้ง อบต. โดยอาศัยเงื่อนไขรายได้เพียงอย่างเดียว ก่อให้เกิดปัญหาคือ พื้นที่ อบต. ส่วนมีสภาพเป็นป่ามากกว่าชุมชน จำนวนหมู่บ้านมากเกินไปหรือน้อยเกินไป จึงทำให้เกิดปัญหาโครงสร้างการทำงานของ อบต. ส่งผลต่อรายจ่ายและรายได้ที่กฎหมายกำหนดไว้เฉลี่ย 3 ปี ไม่น้อยกว่า 150,000 บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ไม่

---

<sup>1</sup> การเมืองภาคประชาชน.(2545). การเมืองภาคประชาชน : แนวคิดและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการปกครองท้องถิ่น.สืบค้นเมื่อ วันที่ 24 กันยายน 2550, จาก<http://www.2516.org/news/new1/006.htm>

เพียงพอต่อรายจ่ายประจำปี ถ้ามีเพียง 5 หมู่บ้าน รายจ่ายประมาณ 500,000 บาทต่อปี ก็ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือนค่าจ้างพนักงาน ลูกจ้าง และค่าตอบแทนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ปัญหาอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามกฎหมายกำหนดสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ไม่ชัดเจน ปัญหาจากการดำเนินงานกิจการของ อบต. มุ่งจัดสรร งบประมาณไปทางด้านสาธารณะทางกายภาพและโครงสร้างพื้นฐาน อบต. ไม่ให้ความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน หรือสิ่งแวดล้อม สาธารณสุข และการศึกษา อบต. ไม่สามารถดำเนินกิจการบางเรื่องได้เพราะกฎหมายยังไม่ได้ปรับปรุง และไม่คอยสนใจการประสานงานการดำเนินกิจการกับ หน่วยงานอื่นๆ ตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง มักจะผลักดันภาระให้หน่วยงานภาครัฐ เพราะ อบต. ไม่เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ตนเอง

3. ปัญหาการคลัง รายได้ของ อบต. ส่วนใหญ่ทั่วประเทศยังไม่เพียงพอต่อการหาเงินเลี้ยงตนเอง อบต. มีขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้ต่ำ การจัดเก็บรายได้ยังต้องพึ่งส่วนราชการอื่นๆ และยังต้องพึ่งเงินอุดหนุนจากรัฐเป็นหลัก

4. ปัญหาอำนาจและอิทธิพล ซึ่งระบบบริหารราชการตั้งแต่สมัยเป็นสภาตำบลของหน่วยงานราชการครอบงำการดำเนินงานด้านการคลังของ อบต. คณะกรรมการและสมาชิกบางคนมีอำนาจและอิทธิพลอยู่เหนือการใช้ดุลยพินิจของสภา อบต. จึงทำให้เกิดปัญหาขัดแย้งกันขึ้น

5. ปัญหาการขาดทักษะการบริหาร สมาชิกและประธานสภา อบต. ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเองในเรื่อง กฎระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา อบต. การควบคุมการประชุม การบันทึกการการประชุม บางแห่งมีการแก้ไขบันทึกการประชุมอย่างไม่ถูกต้อง มีการแบ่งแยกบทบาทของสภา อบต. และคณะกรรมการบริหาร อบต. ออกจากกัน คณะกรรมการบริหารดำเนินกิจการแบบใช้อำนาจนิยมเห็นแก่พวกพ้อง ไม่ยึดกฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารงานในเรื่อง การเงิน การคลัง การบัญชี การจัดซื้อ-จัดจ้าง ตลอดจนทั้งกฎระเบียบปฏิบัติที่มีมากและซับซ้อน ทำให้สมาชิกและ คณะกรรมการบริหาร อบต. หรือพนักงาน-ปลัด อบต. ไม่สามารถเข้าใจกฎระเบียบต่างๆ ได้ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด และเป็นเหตุให้ทำผิดกฎหมายด้วย

6. ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยทั่วไปประชาชนยังไม่เข้าใจโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยังขาดการมีส่วนร่วมในการควบคุมการทำงาน ตรวจสอบ ติดตามการทำงานของ อบต. จึงทำให้ อบต. ที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่ มีอำนาจและอิทธิพลเหนือวิถีชีวิตของประชาชน และประชาชนมีความคาดหวังกับ อบต. สูงเกินไป พยายามเรียกร้องให้ อบต. ดำเนินกิจการต่างๆ เช่นเดียวกับหน่วยงาน ราชการอื่นๆ โดยไม่คำนึงรายได้ของ อบต. ที่มีอยู่อย่างจำกัด

ผู้วิจัยสนใจเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นเพราะว่าจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา เห็นว่าการปกครองท้องถิ่นมีปัญหหลายด้าน เช่น ปัญหาลักษณะการทำงาน การวางแผน การมีส่วนร่วม

ร่วมของคนในท้องถิ่น ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร และการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เพราะว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นเรื่องที่คุณทุกคนต้องร่วมมือในการแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่และประชาชนเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาซึ่งนำไปสู่การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นว่าผลการดำเนินงานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวอย่างไร และต้องการนำผลการวิจัยที่ได้ศึกษาในครั้งนี้เพื่อไปใช้ในเป็นแนวทางในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆต่อไป และเพื่อศึกษาการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของเจ้าหน้าที่และประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจขององค์การปกครองส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของเจ้าหน้าที่และประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามตัวแปรแบ่งเป็น 2 กรณีคือกรณีเจ้าหน้าที่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน กรณีประชาชน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจขององค์การปกครองส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่
2. ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนา การดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ

### ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาถึงปัจจัยที่นำไปสู่การดำเนินงานของการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ โดยทำการศึกษาเฉพาะ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี ด้านลักษณะของการทำงาน การวางแผน การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรและการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ จำนวน 49 คน และประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวนทั้งหมด 2,982 คน

## กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ จำนวน 49 คน และประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 353 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 402 คน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของยามาเน่ Yamane (Taro Yamane 1976:886)

## ตัวแปรที่ศึกษา

กรณีเจ้าหน้าที่

### 1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 ระดับการศึกษา

1.4 ตำแหน่งหน้าที่

1.5 รายได้ต่อเดือน

1.6 ประสบการณ์ในการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่น

### 2. ตัวแปรตาม คือ ผลการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นมีดังนี้

2.1 ลักษณะของการทำงาน

2.2 การวางแผน

2.3 การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น

2.4 ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร

2.5 การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

กรณีประชาชน

### 1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 ระดับการศึกษา

1.4 อาชีพ

1.5 รายได้ต่อเดือน

### 2. ตัวแปรตาม คือ ผลการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นมีดังนี้

2.1 ลักษณะของการทำงาน

2.2 การวางแผน

2.3 การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น

2.4 ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร

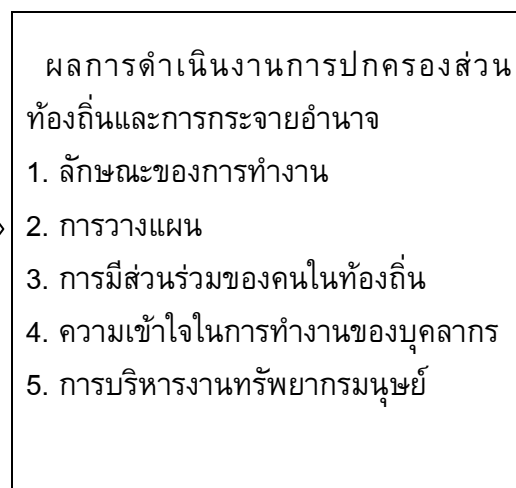
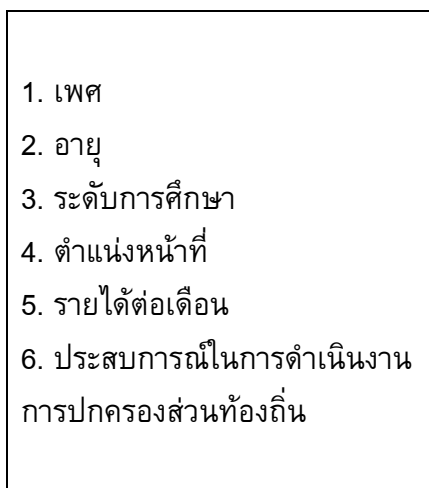
2.5 การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรณีเจ้าหน้าที่

ตัวแปรอิสระ

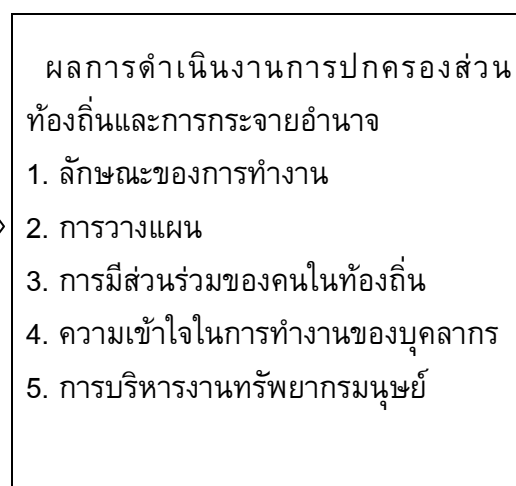
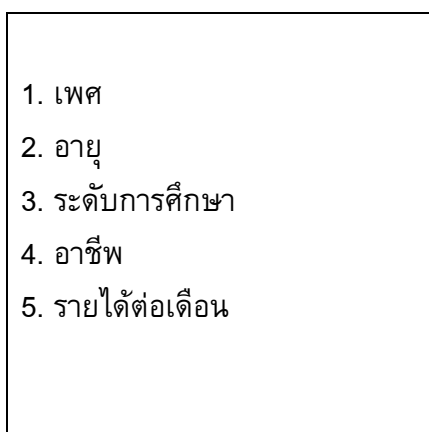
ตัวแปรตาม



กรณีประชาชน

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



## สมมติฐานในการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นแตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่และประชาชน มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นแตกต่างกัน

## บทที่ 2

### แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอ ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

##### ความหมายของการปฏิบัติงาน (Performance)

กู๊ด (Good 1973:414) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน

บลูม และเซลนิก,ฟิลิป (Bloom , Leonard and Selznick,Philip, 1968 อ้างถึงใน ชลพรพร ดีมา 2544:22) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นความสามารถโดยการนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่มาใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆในสถานการณ์จริงและในชีวิตประจำวันอย่างถูกต้องเหมาะสม

ปทุมพร สุขอาษา (2546:14) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามตำแหน่งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จตามหน้าที่ที่แต่ละกลุ่มแต่ละองค์การได้กำหนดและตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520:10-11) ได้ให้ข้อคิดว่า “พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ” เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสภาวะการหนึ่งๆหรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันทีแต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไปเป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่างๆเป็นส่วนประกอบ ทั้งทางความรู้และทัศนคติสามารถประเมินผลได้ง่ายๆ แต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 อ้างถึงใน ชลพรพร ดีมา 2544:22) กล่าวว่า การปฏิบัติงานเป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกายและสามารถสังเกตได้ในสถานการณ์หนึ่งๆ โดยอาศัยความรู้ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติที่มีต่องานเป็นองค์ประกอบ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกนี้สามารถประเมินผลได้แต่ต้องอาศัยระยะเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน

เกตเซลส์ (Getzels, 1957 อ้างถึงใน ปทุมพร สุขอาษา 2546:14) กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้น ุรับไปปฏิบัติหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินงานไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตามมีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร

เกตเซลส์และกูปา (Getzels and Guba 1957:164-175 อ้างถึง ใน ปทุมพร สุขอาษา 2546:14) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะมีผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่าง

1. วัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
2. ลักษณะขององค์กรที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
3. ตัวบุคคล บุคลิกภาพและความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

บาร์นาร์ด (Barnard, 1966 อ้างถึง ใน ปทุมพร สุขอาษา 2546:14) กล่าวว่า ประสิทธิภาพจะมีขึ้นต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติจริงตามหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองโดยใช้ความรู้ ความสามารถของตัวเองที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้งานบรรลุ ตามเป้าหมายและเกิดผลสำเร็จ

#### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ชม ภูมิภาค (2516:13) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนจะแตกต่างกันตามสติปัญญา สมรรถภาพทางร่างกาย ความถนัดในการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพ และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงผิดแผกแตกต่างกันไปและทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน

สมยศ นาวิการ (2521:139) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลมี 4 อย่าง คือ

1. ปัจจัยทางสถานการณ์ (Situation Factors) ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงาน การบริหารงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน
2. ปัจจัยการรับรู้บทบาท (Role Perception) ซึ่งเป็นแนวทางที่บุคคลให้ความหมายงานของเขา ประเภทของความพยายามที่เขาเชื่อว่ามีผลสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
3. ปัจจัยความสามารถและทักษะ (Ability and Skills) โดยที่ความสามารถเป็นลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเป็นระดับความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่าง
4. ปัจจัยในการจูงใจ (The Motivation Process) เป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานของบุคคลว่าบุคคลทำงานได้ดีเพียงใด

การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ เป็นผลมาจากองค์ประกอบ ทั้งองค์ประกอบภายนอกบุคคล ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจจะเป็น บุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ต่างและองค์ประกอบภายในตัวบุคคล องค์ประกอบทั้งสองนี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ นอกจากนั้นการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมโดยแรงจูงใจขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการนั้นเป็นผลของสภาพทางกายและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ ส่วนความสามารถเป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ สติปัญญา ประสบการณ์ การศึกษาและฝึกอบรม

### การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

คูสติ รุมาคม (2542) ได้กล่าวถึงการประเมินการปฏิบัติงานว่า เป็นส่วนประกอบสำคัญของข้อมูลและการควบคุมในองค์การที่ซับซ้อนส่วนใหญ่ ระบบการควบคุมต้องการข้อมูลว่าอะไรกำลังเกิดขึ้นจะต้องการวิธีการแก้ไขหรือปรับการปฏิบัติงานเมื่อเครื่องวัดชี้ให้เห็นว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลง ในองค์การส่วนใหญ่ระบบการประเมินการปฏิบัติงานจะถูกออกแบบให้มีความสะดวกในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและให้มีผลกระทบถึงการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การประเมินการปฏิบัติงานจะถูกออกแบบเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังดำเนินอยู่แก่บุคคลและองค์การ เพื่อให้เป็นสื่อกลาง ซึ่งองค์การพยายามจะให้มิตีผลเหนือพฤติกรรมของบุคคล

บุคคลและองค์การมีเป้าหมายหลายประการในสถานการณ์ของการประเมินเช่นเดียวกัน และบางครั้งเป้าหมายเหล่านี้จะขัดแย้งกัน อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งที่สำคัญในการปฏิบัติงานไม่ใช่ความขัดแย้งเหล่านี้แต่เป็นความขัดแย้งซึ่งเชื่อมต่อกับเป้าหมายในการได้รับรางวัลกับเป้าหมายสองประการขององค์การ เหตุผลของความขัดแย้งเหล่านี้เป็นเรื่องง่าย กล่าวคือ เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมาย องค์การต้องการข้อมูลที่สมบูรณ์และถูกต้องเกี่ยวกับลักษณะของทักษะและการปฏิบัติงาน ดังนั้น ความขัดแย้งจะอยู่ที่การแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ต้องการ ทราบใดที่มองเห็นว่าการประเมินเป็นเสมือนการสร้างอิทธิพลที่สำคัญเหนือรางวัลแล้ว ความเป็นไปได้ที่จะเกิดความขัดแย้งก็จะมีอยู่ต่อไป

ในกรณีของผู้ปฏิบัติงานที่ดี ความขัดแย้งนี้สามารถทำให้หมดไปได้ เนื่องจากบุคคลต้องการที่จะให้ข้อมูลที่ถูกต้อง อย่างไรก็ตาม ในกรณีของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ดี ความขัดแย้งนี้โน้มเอียงที่จะเห็นได้ชัดขึ้น การที่มีความขัดแย้งอยู่ในการประเมินการปฏิบัติงานจึงไม่น่าแปลกใจที่ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา มักจะรู้สึกไม่แน่ใจเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนร่วม นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่จะจัดการเรื่องระหว่างการทำงานซึ่งเกิดขึ้นเมื่อมีการประเมินการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป การประเมินการปฏิบัติงานที่ต้องการ คือ ศูนย์กลางที่จะทำให้มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลในองค์การส่วนใหญ่และเพื่อประสิทธิผลขององค์การส่วนใหญ่ด้วย

## หลักการและที่มาของการประเมินการปฏิบัติงาน<sup>1</sup>

1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 บัญญัติว่า “ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ”

2. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 12 กำหนดว่าเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดมาตรการกำกับกับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีการอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ และมาตรา 45 กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด

3. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน กำหนดให้มีการปรับปรุงระบบการประเมินผลการดำเนินงานโดยจัดให้มีการเจรจาและทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานรายปีกับหัวหน้าส่วนราชการไว้เป็นการล่วงหน้า รวมทั้งให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามข้อตกลงดังกล่าวทุกสิ้นปี และถือเป็นเงื่อนไขส่วนหนึ่งของการให้เงินรางวัลประจำปีแก่ส่วนราชการ

4. คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2546 มีมติเห็นชอบในหลักการและรายละเอียดของแนวทางและวิธีการในการสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่ สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยกำหนดให้ทุกส่วนราชการจะต้องทำการพัฒนาการปฏิบัติราชการและทำข้อตกลงผลงานกับผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล และจะได้รับสิ่งจูงใจตามระดับของผลงานตามที่ตกลง

### วัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงาน

1. เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับตัวชี้วัด วิธีการประเมินผล รวมทั้งเกณฑ์การประเมินผลกับส่วนราชการและตอบข้อซักถามต่างๆ

2. เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองเยี่ยมชมนระบบและกลไก (การติดตามประเมินผล) ของส่วนราชการ

3. เพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติราชการและหาวิธีหรือแนวทางการประเมินผลที่เหมาะสม

<sup>1</sup> กรมข้าราชการพลเรือน.(2550).การประเมินการปฏิบัติงาน.สืบค้นเมื่อ 17 ตุลาคม 2550,จาก

4. เพื่อรับทราบผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ โดยเฉพาะ ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) รวมทั้งความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

#### กรอบการประเมินการพัฒนาการปฏิบัติราชการ

ส่วนราชการได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับสิ่งจูงใจตามข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบการประเมินผลทั้ง 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

มิติที่ 3 ด้านคุณภาพการให้บริการ

มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กรการ

สำหรับรายละเอียดของกรอบการประเมินผลของส่วนราชการ แยกตามมิติได้ดังนี้

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

แสดงผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตามแผนยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับเพื่อมาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนผู้รับบริการเช่น ผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายผลผลิตที่กำหนดไว้ตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย ผลสำเร็จในการพัฒนาการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

แสดงความสามารถในการปฏิบัติราชการ เช่น การลดค่าใช้จ่าย การลดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

มิติที่ 3 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

แสดงการให้ความสำคัญกับลูกค้า ในการให้บริการที่มีคุณภาพสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กรการ

แสดงความสามารถในการเตรียมความพร้อม กับการแลกเปลี่ยนองค์กรการ เช่นการลดอัตราค่าจ้างหรือการจัดสรรอัตราค่าจ้างให้คุ้มค่า เป็นต้น

การติดตามและประเมินผลมีวัตถุประสงค์เพื่อ ทราบผลความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ทราบปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคในหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และเพื่อทราบผลสัมฤทธิ์ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ โดยเฉพาะผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) รวมทั้งความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

#### ลักษณะของระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

มุสตี รุมาคม (2542) ได้กล่าวถึง การศึกษาที่มีความถูกต้องเกี่ยวกับระบบการประเมิน อาจจะเป็นวิธีการที่ตรงและแน่นอนที่สุดในการวัดว่าระบบเป็นที่พอใจหรือไม่ อย่างไรก็ตาม

การศึกษาดังกล่าวเป็นวิธีการที่เสียค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลา อีกทั้งองค์การขนาดเล็กเป็นจำนวนมากยังมีตำแหน่งงานไม่มากพอที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดเรื่องความถูกต้องทางเทคนิคได้ ระบบการประเมินไม่ว่าจะเป็นระบบใดมักจะไม่สามารถค้นความท้าทายของกฎหมายไปได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ระบบการประเมินที่มีลักษณะบางประการอาจจะเป็นระบบที่สามารถหาวิธีการที่มีประสิทธิผลมากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการประเมินการปฏิบัติงาน

#### 1. เกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน (Job-Related Criteria)

เกณฑ์การประเมินที่ถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานจะต้องสัมพันธ์กับงาน เพื่อให้มีความเจาะจงมากขึ้นก็ควรกำหนดข้อมูลเกี่ยวกับงานโดยอาศัยการวิเคราะห์งาน ปัจจัยที่เป็นนามธรรมต่างๆ เช่น ความคิดริเริ่ม ความกระตือรือร้น ความจงรักภักดีและความร่วมมือมีความสำคัญอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ตาม เป็นการยากที่จะอธิบายความหมายและทำการวัดปัจจัยเหล่านี้อย่างแท้จริงและหากว่าปัจจัยดังกล่าวนี้ไม่สามารถถูกแสดงให้เห็นว่าสัมพันธ์กับงานอย่างชัดเจนแล้วก็ไม่ควรจะใช้ปัจจัยเหล่านี้ในการประเมินที่เป็นทางการ

#### 2. ความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน (Performance Expectations)

ผู้บังคับบัญชาจะต้องอธิบายความคาดหวังจากการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาได้ทราบอย่างชัดเจนก่อนที่จะถึงระยะเวลาประเมินการปฏิบัติงานเพื่อที่จะได้เข้าใจในการทำงาน

การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เห็นได้อย่างชัดเจนเป็นอย่างมากนั้นค่อนข้างทำได้ง่ายในงานหลายๆ ด้าน เช่น การผลิต การประกอบชิ้นส่วน และงานขาย อย่างไรก็ตาม งานประเภทอื่นๆ อีกหลายประเภท การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นสิ่งที่ทำได้ยากขึ้น แต่การประเมินจะต้องเกิดขึ้นและความคาดหวังจากการปฏิบัติงานถึงแม้ว่ายากที่จะอธิบายได้ก็ควรจะมีการอธิบายเป็นถ้อยคำที่สามารถเข้าใจได้

#### 3. ความเป็นมาตรฐาน (Standardization)

ความเป็นมาตรฐาน คือ การจัดหาเอกสารมาประกอบอย่างเป็นทางการบันทึกต่างๆ ควรจะรวมคำบรรยายความรับผิดชอบของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังไว้และวิธีการที่ข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำมาพิจารณาในการตัดสินใจเรื่องการประเมิน อย่างไรก็ตาม องค์การที่มีขนาดเล็กกว่าไม่ได้ถูกคาดหวังให้รักษาระบบการประเมินการปฏิบัติงานซึ่งเป็นทางการเท่ากับระบบการประเมินที่ถูกใช้ในองค์การขนาดใหญ่

#### 4. ผู้ประเมินที่มีคุณภาพ (Qualified Appraisers)

ความรับผิดชอบในการประเมินการปฏิบัติงานขององค์การถูกมอบหมายให้กับบุคคลหนึ่งหรือบุคคลหลายคนซึ่งทำการสังเกตโดยตรงอย่างน้อยที่สุดในส่วนที่เป็นตัวอย่างของการปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวแทนของการปฏิบัติงานทั้งหมด โดยปกติบุคคลนั้นคือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงาน

#### 5. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication)

พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะทราบว่าพวกเขาปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ระบบการประเมินที่ดีนั้นจะให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นที่ต้องการอย่างมากโดยยึดถือ

ความต่อเนื่อง เป้าหมายที่คุ้มค่า คือ การหลีกเลี่ยงความประหลาดใจที่เกิดขึ้นในระหว่างการสัมมนาหลังการประเมิน ถึงแม้ว่าการสัมมนาจะเสนอโอกาสที่ดีที่สุดให้กับทั้งสองฝ่ายที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันก็ไม่ควรจะใช้การสัมมนาเป็นเสมือนสิ่งที่ทดแทนการติดต่อสื่อสารวันต่อวัน ในทางตรงกันข้าม ระบบการประเมินการปฏิบัติงานควรจะให้มีการทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานที่สำคัญๆ ได้ทันที

#### 6. พนักงานได้ทราบถึงผลที่ได้รับ (Employee Access to Results)

ข้อผิดพลาดที่มักจะเกิดขึ้นหลายๆ ครั้งในการประเมินการปฏิบัติงาน คือ การที่พนักงานไม่ได้รับการแจ้งให้ทราบอย่างครบถ้วนเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ถูกนำมาใช้และไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ระบบการประเมินหลายระบบซึ่งถูกออกแบบให้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน การปิดบังผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่เป็นเรื่องไม่สมควร พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้นถ้าหากไม่ทราบถึงข้อมูลนี้ นอกจากนี้ การยินยอมให้พนักงานพิจารณาบททวนผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจะช่วยให้พวกเขาตรวจพบข้อบกพร่องซึ่งได้ทำไว้หรือพนักงานอาจจะไม่เห็นด้วยกับการประเมินและต้องการที่จะท้าทายการประเมินอย่างเป็นทางการ

#### 7. กระบวนการเรียกร้องสิทธิที่ควรได้รับ (Due Process)

การเข้าไปเกี่ยวข้องกับความท้าทายที่เป็นทางการนั้น การแน่ใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียกร้องสิทธิที่ควรได้รับเป็นเรื่องที่สำคัญ ระเบียบวิธีปฏิบัติที่เป็นทางการควรจะถูกกำหนดขึ้น (ถ้าหากว่ายังไม่มี) เพื่อที่จะอนุญาตให้พนักงานอุทธรณ์ผลที่ได้รับจากการประเมินการปฏิบัติงาน **ความรับผิดชอบในการประเมินการปฏิบัติงาน**

มุสตี รุมาคม (2542) ได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบในการประเมินการปฏิบัติงานนี้โดยหลักการแล้วเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันทั้งสองฝ่ายคือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและผู้ชำนาญการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยเหลือ ในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้ ฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรมนุษย์มักจะเป็นผู้ออกแบบวิธีการและจัดระบบการประเมินการปฏิบัติงานขึ้นมาและยังต้องให้การอบรมหัวหน้างานต่างๆ ให้รู้และเข้าใจถึงวิธีการประเมินการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ยังจะต้องคอยช่วยเหลือเกี่ยวกับการเก็บรักษาบันทึกข้อมูลและเรื่องที่เกี่ยวข้องด้วยในเวลาเดียวกันหัวหน้างานในฝ่ายปฏิบัติการมักจะเป็นผู้ทำการประเมินงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเองและในบางครั้งก็จะมีกำหนดให้ผู้ประเมินที่เป็นหัวหน้างานใช้วิธีการพูดคุยกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ทราบถึงผลการประเมินงานนั้นด้วย ในเรื่องของ การประเมินการปฏิบัติงานนี้นับได้ว่าเป็นงานที่สำคัญยิ่งงานหนึ่ง ดังนั้น ฝ่ายบริหารควรจะสร้างสรรค์ให้มีทัศนคติที่ถูกต้องที่จะไม่ถือว่าเรื่องนี้เป็นเพียงงานกรอกข้อมูลธรรมดาๆ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้การสนับสนุนและเน้นถึงความสำคัญของการใช้ประโยชน์ของการประเมินดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่จะทำให้การประเมินเป็นเหตุผลสัมพันธ์กับการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่นๆ ด้วย

## กระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน

มุสตี รุมาคม (2542) ได้กล่าวถึง กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานมีขั้นตอนดังนี้ คือ

1. ระบุวัตถุประสงค์และนโยบายในการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นแนวทางว่าจะดำเนินการเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด และเครื่องมือที่จะถูกนำมาใช้ในการประเมิน
2. กำหนดสิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน (Performance Expectation) เพื่อนำมา กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard)
3. ตรวจสอบและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติในการทำงาน

## วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน

มุสตี รุมาคม (2542) ได้กล่าวถึง การประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมีวิธีการอยู่ 2 วิธี ซึ่งแต่ละวิธีจะถูกนำมาใช้ในการวัดปัจจัยต่างๆที่แตกต่างกัน วิธีการหนึ่งจะมองที่คุณภาพของงาน คุณลักษณะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและเปรียบเทียบกับค่าไครของลักษณะเหล่านี้ วิธีการนี้มักจะหมายถึงวิธีการประเมิน (rating method) แบบฟอร์มที่ถูกนำมาใช้ในวิธีการประเมินจะแสดงถึงปัจจัยต่างๆที่ถูกนำมาประเมินโดยมีคำอธิบายที่เหมาะสม เช่น คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะระหว่างบุคคล และการตัดสินใจขีดขนาด (scale) ตั้งแต่ต่ำจนถึงสูงจะถูกกำหนดให้กับปัจจัยแต่ละปัจจัยซึ่งผู้บังคับบัญชาจะทำเครื่องหมายที่แสดงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานลงบนขีดขนาดนั้น ขีดขนาดอาจจะมีตัวเลข ถ้อยคำหรือวลีที่เป็นคำอธิบายหรือเพียงแต่เป็นจุดให้เลือกว่าต่ำ ปานกลาง หรือสูง

วิธีการที่สอง คือ วิธีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ซึ่งจะเน้นที่การวางแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาและพนักงานจะกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่จะต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จและจากนั้นก็ทำการเปรียบเทียบเป้าหมายเหล่านี้กับสิ่งที่บรรลุผลสำเร็จอย่างแท้จริงก็คือผลที่ได้รับ แบบฟอร์มที่ถูกนำมาใช้ในวิธีการเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์มักจะเป็นแบบฟอร์มที่ง่าย ๆ ซึ่งจะมีแนวตั้งที่ถูกใช้ในการเรียงรายการวัตถุประสงค์ที่ได้มีการกำหนดขึ้นในช่วงเริ่มต้น แถวตั้งที่ถูกใช้ในการบันทึกลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์และแถวตั้งที่ถูกใช้ในการบันทึกผลสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์แต่ละด้านที่มีการเรียงรายการไว้ โดยทั่วไปแบบฟอร์มนี้จะมีขีดขนาดการประเมินโดยสรุป เช่น “เกินกว่าความคาดหวัง” “เป็นไปตามความคาดหวังทุกอย่าง” “เป็นไปตามความคาดหวังส่วนใหญ่”หรือ“ไม่เป็นไปตามคาดหวัง”

การใช้วิธีการใดวิธีหนึ่งแต่เพียงวิธีเดียวจะไม่ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากที่สุด กล่าวคือวิธีการประเมินไม่ได้มุ่งไปที่ผลที่ได้รับอย่างเพียงพอ ส่วนวิธีวัตถุประสงค์จะขาดการวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่เพียงพอเช่นกัน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะต้องค้นหาการผสมผสานที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดจากวิธีการทั้งสองวิธี วิธีการผสมผสานจะเริ่มต้นด้วยการวางแผนการปฏิบัติงานจากนั้นจะประเมินความสำเร็จเปรียบเทียบกับแผนซึ่งประเมินนี้จะมีการเสริมด้วยการประเมินคุณลักษณะทางด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องสองสามด้านซึ่งจะให้หลักเกณฑ์ในการสอบพนักงานเกี่ยวกับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

โดยไม่คำนึงถึงประเภทของแบบฟอร์มที่ถูกนำมาใช้ในองค์กรการ ผู้บังคับบัญชาจะต้องนำการเปรียบเทียบสิ่งที่ประสบความสำเร็จกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ซึ่งได้มีการกำหนดในช่วงเริ่มต้นของระยะเวลาในการวางแผนไว้ในการประเมินด้วย ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมที่มีเหตุผลอันควรซึ่งอาจทำให้การบรรลุผลเหล่านั้นยากหรือง่ายขึ้น

### ประโยชน์ของการประเมินการปฏิบัติงาน

มุสตี รุมาคม (2542) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการประเมินการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

1. การประเมินเป็นเครื่องช่วยชนิดหนึ่งในการสร้างและรักษาระดับการปฏิบัติงานที่น่าพอใจให้เกิดกับงานในปัจจุบัน กระบวนการประเมินซึ่งมีการติดตามผลโดยหลังการประเมินอาจมีส่วนทำให้งานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นหรือการปฏิบัติงานที่ได้ปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. การประเมินอาจจะช่วยให้เห็นความต้องการและโอกาสของความเจริญเติบโตและพัฒนาในการทำงาน การเจริญเติบโตอาจจะประสบผลสำเร็จได้โดยการศึกษาจาก หลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นทางการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ เช่น การขยายขอบเขตงานให้กว้างขวางขึ้นและการหมุนเวียนงานและควรให้มีความชัดเจนว่าการฝึกอบรมและพัฒนาการทำงานทำให้องค์กรเข้มแข็งขึ้น

3. ความเข้าใจการบังคับบัญชา การประเมินอย่างเป็นทางการและตามระยะเวลาจะกระตุ้นผู้บังคับบัญชาให้ทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การที่ถูกกระตุ้นโดยทัศนคติที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชาสามารถได้รับการจูงใจและเสนอให้ความช่วยเหลือและถ้าหากว่าได้ดำเนินการอย่างเหมาะสมแล้วกระบวนการประเมินทั้งหมดสามารถช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยสรุป ประโยชน์หลายๆประการของการประเมินการปฏิบัติงานจะถูกจัดไว้เป็นสองประเภทใหญ่ๆ ประเภทแรกเป็นประโยชน์จากการที่ได้รับข้อมูลการประเมินที่เกี่ยวกับงานเพื่อทำการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ ประเภทที่สองเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการทำงาน ได้แก่ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การสอนงาน และการให้คำปรึกษา

### ผลที่ได้รับจากการประเมินการปฏิบัติงาน

มุสตี รุมาคม (2542) ได้กล่าวถึง ผลที่เกิดขึ้นตามมาของการประเมินการปฏิบัติงาน มีทั้งผลที่ได้รับในทางที่ดีและผลที่ได้รับในทางที่ไม่ดี ผลที่ได้รับในทางที่ดีหลายประการดังต่อไปนี้

1. ความยอมรับนับถือในตัวองงาน
2. ความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการงานที่ทำ
3. งานของผู้ที่ได้รับการประเมินอาจจะถูกทำให้ชัดเจนขึ้นและมีการอธิบายที่ดีขึ้น
4. เป้าหมายขององค์กรจะถูกทำให้ชัดเจนขึ้นและได้รับการยอมรับมากขึ้น

ผลที่เกิดขึ้นตามมาในทางที่ไม่ดีที่อาจจะเป็นไปได้ของการประเมินการปฏิบัติงานซึ่งจะต้องคำนึงถึงด้วยเช่นเดียวกัน คือ

1. การยอมรับนับถือในผลงาน
2. อาจจะต้องเสียเวลามาก
3. อาจจะต้องเสียเงินไปในเรื่องของแบบฟอร์ม การฝึกอบรม และกิจกรรมที่สนับสนุนเป็นจำนวนมาก

## สมรรถนะการปฏิบัติงาน<sup>2</sup>

### ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า “Competency” มีคำแปลที่เป็นภาษาไทยค่อนข้างหลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับว่านักวิชาการที่ศึกษาจะแปลหรือให้คำจำกัดความไว้ตามความเข้าใจ และความเชื่อของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสถาบัน ซึ่งบางท่านอาจแปลว่า “ศักยภาพ” หรือ “ความสามารถ” หรือ “ขีดความสามารถ” หรือ “ความสามารถเชิงสมรรถนะ” หรือ “สมรรถนะ”

สำหรับคำจำกัดความของ “สมรรถนะ” นั้น นักวิชาการที่ศึกษาได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันมากมายเช่นเดียวกัน อาทิเช่น

David C. McClelland ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงาน Spencer “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ในในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion-Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) “สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ ก็จะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือ โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

### องค์ประกอบของสมรรถนะ

<sup>2</sup> กองการเจ้าหน้าที่ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.(2550).สมรรถนะการปฏิบัติงาน.สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน2550, จาก <http://dms.moph.go.th/hrm/competency.html>

ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานทั้งด้านการใช้อวัยวะของร่างกายและการใช้ทักษะการคิดทางสมอง “บุคคลต้องสามารถทำอะไรได้”

ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะของวิชาชีพ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” จึงจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

คุณลักษณะ (Attributes) “บุคคลต้องมีคุณลักษณะอย่างไร” ซึ่งประกอบด้วย

1. แรงจูงใจสิ่งต่างๆที่เป็นแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม

2. อุปนิสัยลักษณะทางกายภาพที่มีการตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ต่างอย่างสม่ำเสมอ

3. อัตมโนทัศน์ หมายถึง ทศนคติ ค่านิยม หรือ จินตภาพ ส่วนบุคคล

### คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute)

เป็นสมรรถนะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำพฤติกรรมหรือการคิด โดยคุณลักษณะอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง” คุณลักษณะพื้นฐานประกอบด้วยสิ่งต่างๆดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือ แรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรมหรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ทำหายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จและจะให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำงานให้ดียิ่งๆขึ้นไป

2. อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ต่างๆอย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัย เช่น การควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดันความคิดริเริ่ม เป็นต้น

3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image) เป็นต้น

4. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง เช่น การเป็นผู้นำที่มงาน ความมีจริยธรรม เป็นต้น

5. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดต่างๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมี ในสาขาวิชาชีพนั้นๆหรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” เช่น เจ้าหน้าที่บุคคล ต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานทั้งด้านใช้อวัยวะ ส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายหรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่างๆหรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง” เช่น อายุรแพทย์ต้องมีสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญในการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรค ด้านอายุรศาสตร์ จิตแพทย์ต้องมี สมรรถนะ ความ

เชี่ยวชาญในการตรวจ วินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยจิตเวชและสารเสพติด เป็นต้น ระดับหรือประเภทของ สมรรถนะนี้เราสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล

### ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินขององค์กรและนำมาใช้กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร กล่าวคือ

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมิน ผลการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

### ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) ซึ่งจะบ่งบอกได้ว่าองค์กรควรมีทิศทางในการดำเนินงานหรือยุทธศาสตร์ไปในทิศทางใด สมรรถนะขององค์กรหมายถึง กลยุทธ์และความได้เปรียบขององค์กรในการแข่งขัน ซึ่งการกำหนดสมรรถนะขององค์กรจะต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมขององค์กรและสมรรถนะขององค์กรจะต้องมีลักษณะเป็นตัวผลักดัน ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ขององค์กรประสบความสำเร็จ

สมรรถนะหลัก (Core Competency) บางองค์กรอาจเรียกว่า สมรรถนะทั่วไป (General Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าหมาย แผนงานและโครงการต่างๆขององค์กร

สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) หรือบางองค์กรเรียกว่า “Technical Professional/Position/Job Competency” หมายถึง คุณลักษณะ(ความรู้ ทักษะและพฤติกรรม) ที่บุคคลในแต่ละสายวิชาชีพจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทกล่าว คือ สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Common

Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคคลในทุกตำแหน่งงานในสายวิชาชีพเดียวกันหรือกลุ่มงานเดียวกัน (Job Families) จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Specific Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะ (ความรู้ ทักษะและพฤติกรรม) ของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพเดียวกันจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งทางด้านการบริหารขององค์การจำเป็นต้องมี ซึ่งสมรรถนะประเภทนี้ จะสะท้อนถึงความคาดหวังขององค์การที่มีต่อผู้บริหารระดับต่างๆ นอกเหนือจากสมรรถนะหลัก ที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องมีขณะดำรงตำแหน่งหรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพสำหรับการกำหนดสมรรถนะนี้ขององค์การบางแห่งอาจกำหนดเพียงสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายวิชาชีพเท่านั้นก็ได้โดยนำสมรรถนะ ด้านการบริหารจัดการไปเขียนไว้ในสมรรถนะหลักระดับสูงๆ (ระดับ3-5 ในกรณีที่มี 5 ระดับ) ในขณะที่บางองค์การอาจกำหนดสมรรถนะทั้ง 3 ประเภทเลยก็ได้แล้วแต่การให้ความสำคัญขององค์การนั้นๆ

#### **การจัดเทียบสมรรถนะกับตำแหน่งงาน (Job Competency Mapping)**

เป็นกระบวนการในการเทียบระดับของสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม) ให้ตรงกับความต้องการของงานแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม โดยแต่ละตำแหน่งจะได้รับการกำหนดจำนวนสมรรถนะที่จำเป็นพร้อมทั้งระดับอย่างเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ๆ และจะเป็นมาตรฐานของตำแหน่งงานที่คาดหวังให้ผู้ดำรงตำแหน่งงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามความคาดหวังนั้นๆ (Expectation of the Performance)

##### **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อกำหนดหรือจัดเทียบสมรรถนะ/มาตรฐานความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งงานต่างๆภายในองค์การ
2. เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งงาน
3. เป็นการสื่อสารให้บุคลากรทราบว่าองค์การมีความคาดหวังของสมรรถนะในตำแหน่งงานนั้นๆอยู่ในระดับใด

ขั้นตอนการเทียบหรือกำหนดมาตรฐานของผู้ดำรงตำแหน่ง (Job Competency Mapping)

1. ทบทวนหน้าที่งานแต่ละตำแหน่ง (อาจศึกษาเพิ่มเติมจาก คำพรรณนาหน้าที่งาน (Job Description) หรือจากคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Instruction Manual)
2. ศึกษาทำความเข้าใจ สมรรถนะแต่ละตัว คำจำกัดความ พฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key Result Area: KRA)และตัวชี้วัดเชิงย่อยๆ ที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ (Key Behavior Indicator: KBI)

3. กำหนดระดับของสมรรถนะแต่ละตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานโดยพิจารณาจากความคาดหวังเชิงพฤติกรรมหรือความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานกับตำแหน่งงานนั้นๆไม่ควรพิจารณาจากความสามารถของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆในปัจจุบัน

4. ทบทวนการกำหนดหรือจัดเทียบสมรรถนะ/มาตรฐานความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Competency Mapping) ของแต่ละตำแหน่งงานในภาพรวมขององค์กร (งาน/ตำแหน่ง/ความรับผิดชอบระดับเดียวกันระดับสมรรถนะไม่ควรแตกต่างกัน)

5. สมรรถนะเป็นเอกสารที่ปรับเปลี่ยนได้เสมอมิใช่ทำเพียงครั้งเดียวจบ

### **การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment)**

การประเมินระบบสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้วัดระดับความสามารถที่มีอยู่จริงทรัพยากรมนุษย์เปรียบเทียบกับระดับของสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งนี้ การประเมินของแต่ละองค์กรนั้นอาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำระบบสมรรถนะมาใช้ และความพร้อมทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนทรัพยากรและเวลา วิธีการประเมินระบบสมรรถนะ อาจแบ่งได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment)
2. ประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment)
3. ประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (Test: Knowledge & Skill)
4. ประเมินโดยการสัมภาษณ์ (Interview)
5. ประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

### **แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น**

#### **ความหมายของการปกครองท้องถิ่น**

ความหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมาย แต่ส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างก็มีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะต่างกันบ้างก็คือสำนวนภาษาและรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

จอห์น คลาร์ก (Clarke, 1957, p.574) ได้ให้ความหมายของคำว่าปกครองท้องถิ่น หมายถึง “หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งโดยเฉพาะและหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง”

เทอริ คริสเต็นเซิน (Christensen, 1995, p.26) เห็นว่าองค์กรปกครองปกท้องถิ่น มิได้เป็นองค์กรอิสระ อำนาจที่องค์กรมีในอันที่จะออกกฎหมายควบคุมความประพฤติ ตกลงในการใช้ที่ดิน การใช้จ่ายภาษีหรือทำสิ่งใด ๆ ก็ตามได้มาจากรัฐในระดับที่สูงขึ้นไป

วิลเลียม วี ฮอลโลเวย์ (Holloway, 1951) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชาชนตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

แฮริส จี มงตากู (Mongtagu, 1984, p.574) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า เป็นการปกครองซึ่งมีการเลือกตั้งผู้บริหารโดยอิสระเพื่อเข้ามาทำหน้าที่บริหารหน่วยการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งสามารถจะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้การปกครองท้องถิ่นต้องอยู่ภายใต้บทบังคับของอำนาจสูงสุดของประเทศ มิได้เป็นอิสระใหม่แต่อย่างไร

วิลเลียม เอ โรบสัน (Robson, 1953, p.574) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีสิทธิตามกฎหมายและต้องมืองค์การที่จำเป็นในการปกครองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้นๆ

อีไมล์ เจ ซัดดี (Sady อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม 2542, 4) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง หน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำของรัฐ ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมายและมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมในท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง รวมทั้งอำนาจจัดเก็บภาษีเจ้าหน้าที่ของหน่วยปกครองท้องถิ่นดังกล่าวได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยท้องถิ่นก็ได้

เจฟฟี่ สแตนเยอร์ (Stanyer, 1976, pp.29, 39) อธิบายองค์การปกครองท้องถิ่นว่าเป็นส่วนหนึ่งในกลไกของรัฐบาลซึ่งมักจะเรียกว่าการกระจายอำนาจการบริหารในพื้นที่ หมายถึง องค์การของรัฐซึ่งมีขอบเขตอำนาจจำกัดอยู่เพียงส่วนหนึ่งของอาณาเขตทั้งหมดของประเทศ

แดเนียล วิท (Wit, 1967) นิยามว่า การปกครอง หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางใช้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองท้องถิ่นร่วมกันทั้งหมดหรือเพียงแต่บางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมืองค์การของตนเอง อันเกิดมาจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์การอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำเภอของตน

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2518, หน้า 2-3) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น คือ การที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้หรือกระจายไปให้หน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจได้มีอำนาจในการปกครอง ร่วมรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงแต่บางส่วนในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539) อธิบายว่า แนวความคิดในการให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองบริหารกันเองนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวความคิดการกระจายอำนาจปกครอง หลักการกระจายอำนาจปกครองนี้มีเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถทำกิจกรรมต่างๆได้โดยมีความเป็นอิสระปลอดจากการชี้นำจากรัฐบาลมีความสามารถที่จะสนองความต้องการของ

พลเมืองท้องถิ่นได้ แต่ทั้งนี้ในด้านนโยบายที่สำคัญๆยังคงต้องยึดตามแนวนโยบายของรัฐอยู่ เช่น นโยบายการคลัง การป้องกันประเทศ แนวคิดในการปกครองท้องถิ่นที่เกิดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่นได้มีอิสระในการปกครองตนเองมีส่วนร่วมทางการบริหาร มีสิทธิมีเสียงดำเนินการปกครองตนเองอันเป็นรากฐานและวิธีทางของการปกครองระบบประชาธิปไตย ทำให้เกิดการเรียนรู้ทางการเมืองการปกครองและการบริหาร อันจะก่อให้เกิดผู้นำระดับชาติต่อไป

ประธาน คณะนิติศึกษากร (2525, หน้า 6) นิยามการปกครองท้องถิ่นว่า เป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐและนั่นก็จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งขึ้นและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

ประหยัด หงษ์ทองคำ (2522 อ้างถึงใน วิทยา เกษมพรหม 2543, 13) สรุปไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การที่ประชาชนในท้องถิ่นต่างๆได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลให้มีสิทธิที่จะดำเนินการปกครองตนเองและเพื่อให้การปกครองตนเองของประชาชนสามารถที่ตอบสนองความต้องการของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมตลอดจนเจ้าหน้าที่มีงบประมาณรายรับรายจ่ายของตนเอง

อุทัย หิรัญโต (2523) นิยามการปกครองท้องถิ่น คือ การที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ที่ทั้งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้ มีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆตามความเหมาะสมจะปราศจากความควบคุมของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ดำรง ลัทธพิพัฒน์ (2538) อติรัฐมนตรี ได้ให้ คำนิยามไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการปกครองตนเองโดยประชาชนในหน่วยชุมชนหรือหน่วยปกครองต่างๆที่มีอยู่ทั่วไปตามพื้นที่ของประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยปกครองหรืออาจเรียกได้ว่าเป็นหน่วยรัฐบาลท้องถิ่น

**กล่าวโดยสรุป** การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่ท้องถิ่นมีอำนาจในการปกครองตนเอง มีสิทธิตามกฎหมายและมีองค์การที่จำเป็นในการปกครองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้นๆโดยเกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจทางปกครอง ที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเองโดยกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

## วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังต่อไปนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริหารให้กับชุมชนต่างๆอาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็สามารรมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก ทั้งในด้านตัวเงิน บุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องที่ย่อมแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลอย่างเดียวอาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองในท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็น โดยให้อำนาจท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

## ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

จากแนวความคิดในการปกครองท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐ ในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น จึงสามารถสรุปได้ ดังนี้ (สุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์ ,2545:130-131)

1. การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในการปกครองการบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และห่วงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธา เลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) ซึ่งเป็นหัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย การปกครองตนเอง คือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่นโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่น

จะต้องฟังเสียงประชาชน มีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้อุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ปัญหาของท้องถิ่นตน

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่นจึงมีขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลตามความจำเป็น

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารประเทศในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่น สอดคล้องแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งการพัฒนาในช่วงที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญ คือ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเต็มที่

**กล่าวโดยสรุป** หลักการกระจายอำนาจและปกครองท้องถิ่น คือ การที่ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจในการดูแลจัดการกิจการสาธารณะที่จำเป็นของท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นนั้นเลือกตั้งผู้บริหารขึ้นมาเอง ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายและการกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง ซึ่งท้องถิ่นจะต้องมีอิสระในการกำหนดนโยบายการคลัง การบริหารงานบุคคล และการบริหารกิจการของท้องถิ่น ภายใต้การตรวจสอบของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ และที่สำคัญ คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

### องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น

ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ (อุทัย หิรัญโต, 2523: 22)

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair)

ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมี

ประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารของท้องถิ่นตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษี ตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้ มิได้หมายความว่ามีความว่ามีอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินงานเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตย **หน้าที่รับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น**

เมื่อรัฐบาลได้กระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว องค์การปกครองท้องถิ่นนั้นก็มีความรับผิดชอบในการให้บริการแก่ประชาชนและท้องถิ่น ทั้งนี้หลักการที่จะกำหนดว่าหน้าที่ใดควรให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นรับผิดชอบดำเนินการควรคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้ (ประทาน คงฤทธิศึกษากร, 2525)

1. การพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ เพราะในท้องถิ่นหลายแห่งยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ ไม่สามารถดำเนินงานตามหน้าที่รับผิดชอบที่กว้างขวางเกินกำลังของตนได้

2. การพิจารณาถึงกำลังคนกำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพราะกำลังคนและเครื่องมือใช้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นให้ได้ทั่วถึง

3. หน้าที่รับผิดชอบของท้องถิ่นควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากกิจการนั้นเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น การศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรืองานทะเบียนที่ดิน ที่สาธารณะ เป็นต้น

การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการที่เป็นอยู่ในบางประเทศมีข้อพิจารณา ดังนี้ (John Warren อ้างถึงใน ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, 33-34)

3.1 เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน (Environmental Service and Convenience or Communal Service) เช่น พิพิธภัณฑสถานท้องถิ่น โบราณสถานของท้องถิ่น ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรอื่น ๆ นอกจากนั้นในด้านการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สะพานคนเดินข้าม สวนสาธารณะ สวนหย่อม การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น งานเหล่านี้เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของคนท้องถิ่นที่จะมารับบริการ จึงควรเป็นหน้าที่ของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ

3.2 งานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย (Protective Service) ได้แก่ งานตำรวจ งานตำรวจ เป็นต้น

3.3 งานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม (Social Welfare Service) งานด้านนี้เป็นงานที่มีความสำคัญสำหรับคนในท้องถิ่นเป็นอันมาก ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์การปกครองท้องถิ่นต้องจัดให้มีขึ้นหรือต้องรับผิดชอบร่วมมือกับรัฐบาลเพื่อแก้ปัญหา เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุขสุขในท้องถิ่นเพื่อการบริการประชาชน จัดให้มีศูนย์เยาวชน การจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา คนพิการ รวมทั้งงานที่ให้ความบันเทิงกับประชาชนในชุมชน เช่น การจัดสวนสาธารณะสำหรับประชาชนหรือการจัดห้องสมุดสำหรับประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

3.4 งานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ของท้องถิ่น (The Trading or Commercial Service) งานประเภทนี้ถือเป็นกิจการที่บริการให้ประชาชน ซึ่งหากปล่อยให้เอกชนเข้าดำเนินการอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควร หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงต้องรับมาดำเนินการเอง กิจการเหล่านี้ ได้แก่ การจัดตั้งสถานธนาถบาลหรือโรงรับจำนำ การจัดตลาด การจัดบริการเดินรถ เป็นต้น และงานต่างๆนี้เป็นงานที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชนได้

ลักษณะการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นรับไปดำเนินการนั้นกระทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ

1. บัญญัติไว้ในกฎหมายหรือพระราชบัญญัติอันเป็นการทั่วไป ทั้งนี้ ก็เพื่อต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือความคล้ายคลึงกัน เช่น การบัญญัติหน้าที่ของเทศบาลในพระราชบัญญัติเทศบาลที่กำหนดให้เทศบาลทุกเทศบาลมีหน้าที่ ซึ่งแบ่งออกเป็นหน้าที่บังคับให้กระทำและหน้าที่ให้เลือกกระทำได้

2. บัญญัติไว้ในกฎหมายเป็นการเฉพาะเจาะจงแต่ละหน่วยการปกครองท้องถิ่นในลักษณะนี้รัฐบาลจะตรากฎหมายหรือพระราชบัญญัติจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นพร้อมทั้งกำหนดหน้าที่รับผิดชอบขึ้นมาพร้อม ๆ กับกฎหมายนั้น เช่น การตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ก็ได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบไว้ชัดเจน

**ปัญหาของการปกครองส่วนท้องถิ่น**

1. ประชาชนขาดความสนใจ (ขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง)
2. ท้องถิ่นขาดความเป็นระเบียบ อิสระ ในการบริหารงาน
3. รายได้ไม่เพียงพอกับการบริหารงาน
4. มีการควบคุมจากส่วนกลางมากเกินไปทั้งในเรื่องบริหารการคลังและบุคคลการจัดตั้งหรือขยายเขตท้องถิ่นกระทำไต่ยากมาก

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ผลการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี” ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ เพื่อให้งานวิจัยนี้มีแหล่งอ้างอิงที่ชัดเจนในเนื้อหามากยิ่งขึ้น ซึ่งนำมาจากผลการวิจัยหลาย ๆ ท่านมาอธิบายดังนี้

ชานี ศักดิ์เศรษฐ์ (2543: 4) ได้เขียนไว้ในหนังสือทิศทางท้องถิ่นไทย สรุปได้ว่า ใน การบริหารงานส่วนบุคคลของท้องถิ่นให้มีเอกภาพและเป็นองค์การร่วมระหว่างรัฐ ท้องถิ่นและ ผู้ทรงคุณวุฒิโดยการเสนอพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มาตรา 288 และนโยบายของรัฐบาล ในการถ่ายโอน บุคลากรระหว่างท้องถิ่นทราบขนาดของตนเองและมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคต ดังกล่าว ให้พนักงานท้องถิ่นได้มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าตามวิถีทางของระเบียบราชการในการจัดองค์การ บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ส่วนท้องถิ่นในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อเป็นองค์การ กลางในการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งคาดว่าจะเกิดผลดี คือ

1. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่นจะต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น
2. พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพบนพื้นฐานของความเป็นกลางทางการเมือง
3. มีความทันสมัย เอื้อให้เกิดการแก้ปัญหาท้องถิ่นด้วยตนเอง
4. มีหลักเกณฑ์การบริหารที่ได้มาตรฐาน มีความเป็นวิชาชีพโดยการกำหนดของ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

จารุพงศ์ พลเดช และคณะ (2540: 100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือ การปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล

จุมพล หนิมพานิช และคณะ (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่ ท้องถิ่นในช่วง พ.ศ.2535-2539 พบว่า

1. ในการจัดทำแผนการดำเนินงานและการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการ กระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลนั้น หน่วยงานและข้าราชการที่เกี่ยวข้องได้มีการจัดทำ แผนการดำเนินงานและเตรียมความพร้อมในการดำเนินการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นในระดับ

หนึ่ง โดยนักการเมืองส่วนใหญ่เห็นว่ารัฐบาลได้สร้างกลไกขึ้นมารับผิดชอบในการจัดทำแผน ต่อจากนั้นจะให้ป็นเรื่องของหน่วยงานและข้าราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานและข้าราชการที่เกี่ยวข้องพยายามให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามี บทบาทในการพัฒนาแก้ไขปัญหาของตนมีอิสระในการตัดสินใจ รัฐบาลมีความพยายามในการ ดำเนินการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐบาล ประชาชนมีความเห็นว่าการ ดำเนินการของรัฐบาลเพื่อให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นเป็นไปเพื่อการหาเสียงมากกว่า ความตั้งใจที่จะให้มีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

สำหรับเรื่องของ การเตรียมความพร้อม โดยทั่วไปรัฐบาลและกลไกรัฐ ราชการรวมหาดไทยได้มีการเตรียมความพร้อมในเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นในระดับ หนึ่ง นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐเห็นพ้องต้องกันว่าหน่วยงานและข้าราชการที่เกี่ยวข้องมี การเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น มีการเตรียมยกฐานะ ปรับปรุงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเตรียมการเสนอให้มีการปรับปรุงกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่สอดคล้องกับกฎหมายแม่บทในรัฐธรรมนูญ

2. ในการตอบสนองของหน่วยงานและข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการแปลงนโยบายการ กระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นนั้น นักการเมือง เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนมีความเห็นไม่ แตกต่างกันในเรื่องนี้ คือ ส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานและข้าราชการที่เกี่ยวข้องมีการตอบสนอง ในเรื่องของการแปลงนโยบายการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นในระดับหนึ่งและเห็นควรสนับสนุน การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นต่อไป สำหรับผลการตอบสนองการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นที่ เป็นรูปธรรม รัฐบาลควรเร่งยกฐานะสภาตำบลเป็นนิติบุคคล ปรับปรุงกฎหมายให้มีการเลือกตั้ง ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ

3. ส่วนความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินการการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นนั้น นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่มีความเห็นดังนี้ (1) หากจะให้การกระจายอำนาจไปสู่ ท้องถิ่นบรรลุผลประชาชนจำเป็นต้องมีความรู้เรื่องของการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น (2) การ กระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นควรได้รับการสนับสนุนต่อไป (3) การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นควร จะกระจายทั้งอำนาจการเมืองและอำนาจทางการบริหาร นอกจากนี้ส่วนใหญ่ยังมีเจตคติ ทางบวกต่อการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องของการกระจาย อำนาจไปสู่ท้องถิ่น ไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลรู้ว่าโครงการที่ ดำเนินการในท้องถิ่นโดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นโครงการประเภทใดและรู้ว่าใครเป็นผู้ ริเริ่มโครงการเหล่านั้น

ดร.ณิ โรจนสินวิไล และคณะ (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนํานโยบายการ กระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นไปปฏิบัติ การศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลกิ่งอำเภอ พระทองคำ จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนํานโยบายการกระจายอำนาจการ ปกครองสู่ท้องถิ่นไปปฏิบัติ คือ สมรรถนะของผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การเอกชนและ สื่อมวลชนและการรับรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนใหญ่เกินกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่าทั้ง 3 ปัจจัย อยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนปัจจัย สมรรถนะ องค์การ สมาชิก อบต. เพียงร้อยละ 46.1 ที่เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยออกมาต่ำกว่า ปัจจัยตัวอื่น ๆ เนื่องจากมี 2 ประเด็นที่ทำให้สมรรถนะองค์การไม่ดีเท่าที่ควร คือ เรื่องงบประมาณที่ไม่เพียงพอและจำนวนสมาชิก อบต. ที่มากเกินไป สมาชิก อบต. ส่วนใหญ่ร้อยละ 70.2 เห็นว่า อบต. ของตนประสบความสำเร็จปานกลาง ซึ่งเมื่อนำปัจจัยทั้ง 4 ตัว มาทดสอบความสัมพันธ์กับความสำเร็จของแต่ละสมรรถนะองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ซึ่งเนื่องจากปัญหา 2 ประเด็นที่กล่าวเบื้องต้น ในส่วนของประชาชนส่วนใหญ่ ร้อยละ 42 มีความพึงพอใจในผลงานของ อบต. มาก และส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.7 ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม อบต. มาจากการทดสอบความสัมพันธ์กับข้อมูลพื้นฐาน พบว่า อาชีพและระดับความรู้ ความเข้าใจในบทบาท อบต. มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของประชาชน ในผลงานของ อบต.

บรรเจิด อนุเวช (2543) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมและความรู้ ความเข้าใจของประชาชน เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในทุกกิจกรรมโดยมากกว่าครึ่งเข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้สิทธิเลือกตั้งและให้ข้อคิดเห็นต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชน ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง

ประพันธ์ วรรณบวร (2543: 148) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยศึกษากรณีจังหวัด นครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ผู้ศึกษาได้พบและให้ข้อเสนอแนะว่าองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด โดยกระจายอยู่ในพื้นที่ชนบททั่วประเทศในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นที่สนใจของนักการเมือง ข้าราชการ นักวิชาการ และประชาชนโดยทั่วไป ซึ่งนับว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทในการพัฒนาชนบทมากขึ้น และราชการส่วนภูมิภาคจะมีบทบาทลดลง อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีผู้เข้าใจความคลาดเคลื่อนอยู่มาก ส่วนใหญ่ยังเข้าใจว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะเหมือนหน่วยราชการภูมิภาคทั่วไป ซึ่งโดยข้อเท็จจริงนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นราชการส่วนท้องถิ่นหรือรัฐบาลท้องถิ่นของตนเอง ตามความต้องการของประชาชนโดยไม่มีสายบังคับบัญชาเหมือนราชการส่วนภูมิภาคทั่วไป ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องควบคุมกันเอง ซึ่งกฎหมายได้จัดโครงสร้างการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้เช่นเดียวกับรัฐบาลกลาง คือ มีการแบ่งเป็นฝ่ายบริหาร และฝ่ายสภา โดยมีพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นฝ่ายประจำ ฉะนั้น การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดไม่ได้ขึ้นอยู่กับฝ่ายประจำ เพราะถ้าเป็นอย่างนั้น ก็จะมีสภาพไม่แตกต่างกับการดำเนินงานของราชการส่วนภูมิภาค แต่การดำเนินงานดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับตัวแทนของประชาชน คือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล นั่นเอง

พิรุณ เสงานนท์ (2539) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการกระจายอำนาจ: ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการกระจายอำนาจในรูปองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการปฏิบัติงานและสามารถเป็นหน่วยการบริหารปกครองไม่ว่าจะพิจารณาโครงสร้างหรืออำนาจหน้าที่สามารถร่วมกับหลักการกระจายอำนาจและหลักการปกครองท้องถิ่นและปัจจัยที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จ คือ ความพร้อมของประชาชนและการคลังท้องถิ่น

วัฒนา คำฤทธิ์ (2540) ได้ทำการค้นคว้าอิสระเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการปกครองใด ๆ ก็ตามแม้จะกำหนดโครงสร้างรูปแบบการจัดองค์การ กำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ดีเพียงใด ปราศจากความพร้อมทั้งด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกบริหารท้องถิ่น คณะกรรมการบริหารและคนในท้องถิ่นนั้น ๆ อาจประสบปัญหาความล้มเหลวได้ ดังนั้น กฎหมายด้านนิติบัญญัติการบริหารและการจัดทำงบประมาณทุกแห่งด้วยเหตุผล ดังนี้

1. พื้นที่ทุกแห่งมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างรวดเร็ว
2. ในแง่การเมือง การปกครอง องค์การปกครองท้องถิ่นได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคลแล้ว ยกเว้นบางพื้นที่ที่ยังไม่มีความพร้อม
3. บางพื้นที่เป็นชุมชนเมืองที่มีสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาหลายแห่ง เช่น มีสถาบันการศึกษา มีโรงเรียน มีโรงพยาบาล มีประชาชนอาศัยอยู่หนาแน่น
4. สภาพแวดล้อมมีปัญหาล้ำกัน เช่น ปัญหามลภาวะ ขยะ นำเน่าเสีย เป็นต้น

สุชาติ โคตรทุม (2541: 116-117) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาตำบลของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีปัจจัยด้านความเป็นผู้นำที่ดีและเหมาะสมจะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาตำบลให้ประสบความสำเร็จแต่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ ความเข้าใจในคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การน้อยกว่าด้านอื่นๆ

อุทาร ตางาม (2541) เรื่องปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ผลงานวิจัย พบว่า กลุ่มอิทธิพลเก่าในองค์การบริหารส่วนตำบล คือ กลุ่มกำนันผู้ใหญ่บ้าน ยังมีอิทธิพลครอบงำองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่มีปัญหาขัดแย้งกันเรื่องผลประโยชน์

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ผลการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ กล่าวโดยสรุป คือ เป็นการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ซึ่งรัฐบาลส่วนกลางได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติ เพื่อรับผิดชอบงานของตัวเองให้ดีที่สุดโดย

ใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาต่างๆในสถานการณ์จริงอย่าง ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อประชาชนและเพื่อเป็นการพัฒนาประเทศต่อไป ซึ่งต้องเป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วน ตำบล ตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นด้วย ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน ลักษณะการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ด้านความเข้าใจการ ทำงานของบุคลากร และด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ส่วนการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัย ได้สรุปเป็น ตัวแปรและนำมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้ โดยแบ่งเป็น 2 กรณี ได้แก่ กรณีเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือนและ ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนกรณีประชาชน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือในการใช้การวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการศึกษา ดังนี้ คือ

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลในการศึกษาทั้งแบบปฐมภูมิ (Primary Data) และทุติยภูมิ (Secondary Data) ในการศึกษาวิจัย โดยข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ บทความในนิตยสาร และได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ เอกสารทางราชการ กฎหมายปกครองระเบียบพระราชบัญญัติ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หนังสือคู่มือองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเจ้าหน้าที่และประชาชน ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยวิเคราะห์จากข้อมูลเอกสาร

#### การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 49 คน และประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งจำนวน 2,982 คน รวมเป็นจำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน 3,031 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มดังต่อไปนี้

1. เจ้าหน้าที่
  - 1.1 คณะผู้บริหาร จำนวน 4 คน
  - 1.2 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 18 คน

1.3 พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 คน

1.4 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนการคลัง จำนวน 3 คน

1.5 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนโยธา จำนวน 5 คน

1.6 พนักงาน เจ้าหน้าที่ในส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 2 คน

1.7 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 8 คน

1.8 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน

## 2. ประชาชน

2.1 เพศชาย จำนวน 1,476 คน

2.2 เพศหญิง จำนวน 1,506 คน

ตาราง 1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกได้ดังนี้

กลุ่มประชากร	จำนวน(คน)
1. เจ้าหน้าที่ แบ่งเป็น 8 กลุ่มคือ	
1.1 คณะผู้บริหาร	4
1.2 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	18
1.3 พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	8
1.4 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนการคลัง	3
1.5 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนโยธา	5
1.6 พนักงาน เจ้าหน้าที่ในส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	2
1.7 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	8
1.8 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนสวัสดิการสังคม	1
.....	.....
2. ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง โดยแบ่งเป็น	
2.1 เพศชาย	1,476
2.2 เพศหญิง	1,506
รวม	3,031

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 49 คน และประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 353 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 402 คน

#### 1. เจ้าหน้าที่

1.1 คณะผู้บริหาร จำนวน 4 คน

1.2 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 18 คน

1.3 พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 คน

1.4 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนการคลัง จำนวน 3 คน

1.5 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนโยธา จำนวน 5 คน

1.6 พนักงาน เจ้าหน้าที่ในส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 2 คน

1.7 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 8 คน

1.8 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน

#### 2. ประชาชน

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกได้ดังนี้

กลุ่มประชากร	จำนวน(คน)
1. เจ้าหน้าที่ แบ่งเป็น 8 กลุ่มคือ	
1.1 คณะผู้บริหาร	4
1.2 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	18
1.3 พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	8
1.4 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนการคลัง	3
1.5 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนโยธา	5
1.6 พนักงาน เจ้าหน้าที่ในส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	2
1.7 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	8
1.8 พนักงาน เจ้าหน้าที่ตำแหน่งในส่วนสวัสดิการสังคม	1
.....	.....
2. ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง	353
รวม	402

## การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยจะใช้การแจกแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบการดำเนินงานและการกระจายอำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานควบคุมปริญญาโทและคุณวุฒิวิชาชีพจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องครบถ้วน กำหนดขอบเขต ประเด็นคำถาม และตรวจสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามและปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) 30 ชุด กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไปที่มีสิทธิเลือกตั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ศึกษาเลือกกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้เนื่องจากมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

4. นำแบบสอบถามทั้งฉบับไปหาค่าความเชื่อมั่นทางสถิติ และค่าอำนาจจำแนก โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 เจ้าหน้าที่ และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ตอบเกี่ยวกับการดำเนินการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการดำเนินการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 การดำเนินงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตั้งประเด็นคำถามจากองค์ประกอบ จำนวน 31 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ลักษณะของการทำงาน การวางแผน การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรและการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Closed-end Questions) โดยมีการวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่อนข้างเห็นด้วย ปานกลาง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ถ้าตอบในช่อง เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ค่อนข้างเห็นด้วย	ให้ 4	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ปานกลาง	ให้ 3	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ให้ 2	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1	คะแนน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ต่อการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีลักษณะคำถามแบบเขียนอธิบายเชิงพรรณนา

ชุดที่ 2 ประชาชนเป็นผู้ตอบเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การดำเนินงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตั้งประเด็นคำถามจากองค์ประกอบ จำนวน 31 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ลักษณะของการทำงาน การวางแผน การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรและการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Closed-end Questions) โดยมีการวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่อนข้างเห็นด้วย ปานกลาง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ถ้าตอบในช่อง เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ค่อนข้างเห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ต่อการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีลักษณะคำถามแบบเขียนอธิบายเชิงพรรณนา

#### การหาคูณภาพแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นทางสถิติของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach จากการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9538

#### เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย

เกณฑ์การให้คะแนน (ใช้กับแบบสอบถามตอนที่ 2 ของชุดที่ 1 และ 2)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	5 คะแนน
ค่อนข้างเห็นด้วย	หมายถึง	4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	3 คะแนน
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	หมายถึง	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	1 คะแนน

สำหรับเกณฑ์การประเมินระดับการมีส่วนร่วมและระดับความคิดเห็นการดำเนินงาน การปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมาย (ใช้กับแบบสอบถามตอนที่ 2 ของชุดที่ 1 และ 2)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ออกเก็บข้อมูลด้วยตนเองและชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนตามแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์แล้วได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 348 ฉบับ แบ่งเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 47 ฉบับ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งจำนวน 301 ฉบับ โดยคิดเป็น 85% ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของยามาเน่ Yamane (Taro Yamane 1976:886)

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ แล้วประมวลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสอบถาม มาวิเคราะห์

2. ตามจุดมุ่งหมายในข้อที่ 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต  $\bar{X}$  และ S.D.

3. ตามจุดมุ่งหมายในข้อที่ 2 โดยใช้ค่าสถิติ t-test ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

4. ตามจุดมุ่งหมายในข้อที่ 3 โดยใช้ค่าสถิติ F-test ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ความถี่และร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation (S.D)
3. t-test
4. F-test

กรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe's method)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ” เพื่อศึกษาการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- n แทน จำนวนเจ้าหน้าที่และประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง  
 $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)  
S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)  
df แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)  
SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)  
MS แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)  
t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution  
F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution  
p แทน ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติที่จะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน  
\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และความคิดเห็นของประชาชน โดยแต่ละส่วนประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจมี 5 ด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะของการทำงาน
2. ด้านการวางแผน
3. ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น
4. ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร
5. ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ จำแนกตามตัวแปรแบ่งเป็น 2 กรณี คือ กรณีเจ้าหน้าที่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กรณีประชาชน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการเชฟเฟ (Scheff's method)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงานจากแบบสอบถามจำนวน 47 ตัวอย่าง ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง (n = 47)

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	30	63.8
1.2 หญิง	17	36.2
รวม	47	100.0
2. อายุ		
2.1 21-30 ปี	16	34.0
2.2 31-40 ปี	20	42.6
2.3 41-50 ปี	11	23.4
รวม	47	100.0
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	3	6.4
3.2 มัธยมศึกษา	24	51.0
3.3 อาชีวศึกษา	3	6.4
3.4 ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	17	36.2
รวม	47	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่งหน้าที่		
4.1 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	16	34.1
4.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	4	8.5
4.3 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล	11	23.4
4.4 ลูกจ้าง(ประจำ,ชั่วคราว) องค์การบริหารส่วนตำบล	12	25.5
4.5 พนักงานจ้างตามภารกิจ	4	8.5
รวม	47	100.0
5. รายได้		
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	17	36.2
5.2 5,001-10,000บาท	26	55.3
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	4	8.5
รวม	47	100.0
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
6.1 1-5 ปี	23	48.9
6.2 6-10 ปี	18	38.3
6.3 11 ปีขึ้นไป	6	12.8
รวม	47	100.0

จากตาราง 3 แสดงข้อมูลสถานภาพทั่วไปของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการสำรวจ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีจำนวน 30 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 63.8 และเพศหญิงจำนวน 17 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.2 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 47 คน

อายุของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมา อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ตามลำดับ

การศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 24 คน เป็นร้อยละ 51.0 รองลงมา ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 และในระดับประถมศึกษากับระดับอาชีวศึกษา มีจำนวนเท่ากัน คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

ด้านตำแหน่งหน้าที่ พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 คน เป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาเป็นลูกจ้าง (ประจำ, ชั่วคราว) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ส่วนข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กับพนักงานจ้างตามภารกิจมีจำนวนเท่ากัน คือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

ด้านระดับรายได้ของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท/เดือน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมารายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 และรายได้ระหว่าง 10,001 บาท จำนวน ขึ้นไป 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน เจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานองค์การบริหารส่วนตำบล ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ โดยมี 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะการทำงาน
2. การวางแผน
3. การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น
4. ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร
5. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ตาราง 4 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านลักษณะการทำงาน

ลักษณะการทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง (n =47)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานในการให้บริหารประชาชน	4.87	0.34	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ	4.66	0.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงานที่ชัดเจน	4.77	0.48	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินงานโดยเปิดเผยข้อมูล(เช่น แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ,ข้อบัญญัติ, งบประมาณ, การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น) ให้ประชาชนรับทราบอยู่เป็นประจำ	4.70	0.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม	4.66	0.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	4.51	0.55	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.70	0.30	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยด้านลักษณะการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.70$ , S.D.=0.30)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานในการให้บริหารประชาชน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.87$ , S.D.=0.34) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.77$ , S.D.=0.48) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินงานโดยเปิดเผยข้อมูล (เช่น แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล, ข้อบัญญัติ, งบประมาณ, การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น) ให้ประชาชนรับทราบอยู่เป็นประจำ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.70$ , S.D.=0.46) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.66$ , S.D.=0.52) การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.66$ , S.D.=0.52) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.51$ , S.D.=0.55)

ตาราง 5 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)  
ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านการวางแผน

การวางแผน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 47)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประสานงาน กับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ อยู่เป็นประจำ	4.30	0.69	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการแก้ไขปัญหา เป็นไปอย่างทันเหตุการณ์	4.36	0.61	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผน อย่างเป็นระบบ	4.66	0.48	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการใช้ทรัพยากร ทุกชนิดอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์ สูงสุด	4.32	0.75	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผล ตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ	4.60	0.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.47	0.43	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 5 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยด้านการวางแผน ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}$  =4.47, S.D.=0.43)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอย่างเป็น  
ระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}$  =4.66, S.D.=0.48) องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ  
ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง  
( $\bar{X}$  =4.60, S.D.=0.58) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ  
อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}$  =4.60, S.D.=0.54) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการแก้ไข  
ปัญหาเป็นไปอย่างทันเหตุการณ์ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}$  =4.36, S.D.=0.61) องค์การ  
บริหารส่วนตำบลมีการใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.32$ , S.D.=0.75) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประสานงานกับ องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆอยู่เป็นประจำ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.30$ , S.D.=0.69)

ตาราง 6 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น

การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น	กลุ่มตัวอย่าง (n = 47)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมอยู่เป็นประจำ	4.51	0.62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเสนอแผนงานโครงการต่างๆอย่างมาก	4.45	0.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประสานงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาต่างๆอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเสนอปัญหา และแสดงความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	4.53	0.62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	4.30	0.78	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้าง	4.57	0.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งอาสาสมัครชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	4.57	0.62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.48	0.43	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 6 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.48$ , S.D.=0.43)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งอาสาสมัครชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.57$ , S.D.=0.62) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อ จัดจ้าง อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.57$ , S.D.=0.54) องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเสนอปัญหา และแสดงความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.53$ , S.D.=0.62) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมอยู่เป็นประจำ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.51$ , S.D.=0.62) องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเสนอแผนงานโครงการต่างๆ อย่างมาก อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.45$ , S.D.=0.54) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประสานงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.45$ , S.D.=0.50) องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.30$ , S.D.=0.78)

ตาราง 7 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)  
ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร

ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง (n = 47)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ประชาชน	4.70	0.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน	4.68	0.47	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะที่ดีในการประสานงาน ร่วมมือกับประชาชนเพื่อรับทราบความต้องการของประชาชน	4.64	0.49	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชน	4.53	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนอย่างดี	4.70	0.51	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง	4.43	0.62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.61	0.35	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 7 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.61$ , S.D.=0.35)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนอย่างดี อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.70$ , S.D.=0.51) องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ

ในการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ประชาชน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.70$ , S.D.=0.46) องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.68$ , S.D.=0.47) องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะที่ดีในการประสานงาน ร่วมมือกับประชาชนเพื่อรับทราบความต้องการของประชาชน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.64$ , S.D.=0.49) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของประชาชน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.53$ , S.D.=0.58) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.43$ , S.D.=0.62)

ตาราง 8 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)  
ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	กลุ่มตัวอย่าง (n = 47)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
- องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานที่ดี	4.66	0.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์กรบริหารส่วนตำบลมีวิธีการในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.28	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา	4.53	0.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์กรบริหารส่วนตำบลให้แรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	4.51	0.55	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ(ความรู้ ความคิดใหม่ๆ เพื่อทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความชำนาญ)ให้เหมาะสมกับงาน	4.49	0.59	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการบรรจุแต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความเป็นธรรม	4.43	0.65	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.48	0.36	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 8 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D.=0.36)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานที่ดี อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D.=0.52) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา

อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.53$ , S.D.=0.50) องค์การบริหารส่วนตำบลให้แรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.51$ , S.D.=0.55) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ (ความรู้ ความคิดใหม่ๆ เพื่อทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความชำนาญ) ให้เหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.49$ , S.D.=0.59) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบรรจุ แต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความเป็นธรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.43$ , S.D.=0.65) องค์การบริหารส่วนตำบลมีวิธีการในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.=0.58)

ตาราง 9 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ทั้ง 5 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะการทำงาน	4.70	0.30	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ด้านการวางแผน	4.47	0.43	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น	4.48	0.43	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร	4.61	0.35	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	4.48	0.36	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 9 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเรียงตามลำดับ ด้านลักษณะการทำงาน ( $\bar{X}=4.70$ , S.D.=0.30) ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร ( $\bar{X}=4.61$ , S.D.=0.35) ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ( $\bar{X}=4.48$ , S.D.=0.43) ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}=4.48$ , S.D.=0.36) ด้านการวางแผน ( $\bar{X}=4.47$ , S.D.=0.43)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านลักษณะการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรและด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการเชฟเฟ้ (Scheff's method)

ตาราง 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				6.858	0.012
1.1 ชาย	30	4.47	0.315		
1.2 หญิง	17	4.70	0.237		
2. อายุ				0.400	0.673
2.1 21-30 ปี	16	4.60	0.381		
2.2 31-40 ปี	20	4.55	0.292		
2.3 41-50 ปี	11	4.89	0.217		
3. ระดับการศึกษา				3.681	0.019
3.1 ประถมศึกษา	3	4.71	0.256		
3.2 มัธยมศึกษา	24	4.43	0.320		
3.3 อาชีวศึกษา	3	4.88	0.209		
3.4ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	17	4.63	0.235		

ตาราง 10 (ต่อ)

ผลการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและ การกระจายอำนาจ	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
4. ตำแหน่งหน้าที่				2.503	0.057
4.1 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	16	4.40	0.245		
4.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	4	4.69	0.138		
4.3 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล	11	4.69	0.238		
4.4 ลูกจ้าง(ประจำ,ชั่วคราว)องค์การบริหารส่วน ตำบล	12	4.51	0.400		
4.5 พนักงานจ้างตามภารกิจ	4	4.76	0.300		
5. รายได้				3.521	0.038
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	17	4.40	0.337		
5.2 5,001-10,000 บาท	26	4.64	0.269		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	4	4.60	0.207		
6. ประสบการณ์ในการทำงาน				0.824	0.445
6.1 1-5 ปี	18	4.52	0.330		
6.2 6-10 ปี	6	4.44	0.212		
6.3 11 ปี ขึ้นไป					

จากตาราง 10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

เพศของเจ้าหน้าที่ต่างมีความเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุของเจ้าหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 11

ตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือนของเจ้าหน้าที่ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 12

ประสบการณ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 11 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

การศึกษา	ประถมศึกษา    มัธยมศึกษา    อาชีวศึกษา    ปริญญาตรี หรือสูงกว่า				
	$\bar{X}$	4.71	4.43	4.88	4.63
ประถมศึกษา	4.71		*		
มัธยมศึกษา	4.43				
อาชีวศึกษา	4.88				
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4.63				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษากับระดับมัธยมศึกษา มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้	ไม่เกิน 5,000 บาท    5,001-10,000 บาท    10,001 บาท ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	4.40	4.64	4.60
ไม่เกิน 5,000 บาท	4.40		*	
5,001-10,000 บาท	4.64			
10,001 บาท ขึ้นไป	4.60			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ที่มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาทกับ 5,001-10,000 บาท มีการดำเนินการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านลักษณะของการทำงานระหว่าง  
กลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				6.145	0.017
1.1 ชาย	30	4.62	0.316		
1.2 หญิง	17	4.83	0.228		
2. อายุ				1.372	0.264
2.1 21-30 ปี	16	4.77	0.332		
2.2 31-40 ปี	20	4.70	0.273		
2.3 41-50 ปี	11	4.58	0.302		
3. ระดับการศึกษา				4.739	0.006
3.1 ประถมศึกษา	3	4.50	0.441		
3.2 มัธยมศึกษา	24	4.58	0.314		
3.3 อาชีวศึกษา	3	4.94	0.415		
3.4ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	17	4.85	0.176		
4. ตำแหน่งหน้าที่				3.800	0.010
4.1 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	16	4.51	0.295		
4.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	4	4.88	0.318		
4.3 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล	11	4.86	0.125		
4.4 ลูกจ้าง(ประจำ,ชั่วคราว)องค์การบริหารส่วนตำบล	12	4.67	0.362		
4.5 พนักงานจ้างตามภารกิจ	4	4.88	0.250		
5. รายได้				6.087	0.005
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	17	4.51	0.351		
5.2 5,001-10,000 บาท	26	4.79	0.228		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	4	4.83	0.136		
6. ประสบการณ์ในการทำงาน				0.465	0.631
6.1 1-5 ปี	23	4.71	0.323		
6.2 6-10 ปี	18	4.70	0.306		
6.3 11 ปี ขึ้นไป	6	4.58	0.229		

จากข้อมูลตาราง 13 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านลักษณะของการทำงานระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านลักษณะของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านลักษณะของการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านลักษณะของการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 14

4. ตำแหน่งหน้าที่ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านลักษณะของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 15

5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านลักษณะของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 16

6. ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านลักษณะของการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

การศึกษา	ประถมศึกษา    มัธยมศึกษา    อาชีวศึกษา    ปริญญาตรี หรือสูงกว่า				
	$\bar{X}$	4.50	4.58	4.94	4.85
ประถมศึกษา	4.50				
มัธยมศึกษา	4.58				*
อาชีวศึกษา	4.94				
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4.85				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษากับระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่เป็นรายคู่

ตำแหน่งหน้าที่	สมาชิก ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง องค์การ องค์การ องค์การ (ประจำ, ตามภารกิจ บริหาร บริหาร บริหาร ชั่วคราว) ส่วนตำบล ส่วนตำบล ส่วนตำบล องค์การ บริหาร ส่วนตำบล					
	$\bar{X}$	4.51	4.88	4.86	4.67	4.88
สมาชิกองค์การ บริหารส่วนตำบล	4.51			*		
ผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบล	4.88					
ข้าราชการองค์การ บริหารส่วนตำบล	4.86					
ลูกจ้าง(ประจำ,ชั่วคราว) องค์การบริหารส่วน ตำบล	4.67					
พนักงานจ้างตามภารกิจ	4.88					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลกับตำแหน่งหน้าที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินการประเมินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้	ไม่เกิน 5,000 บาท 5,001-10,000 บาท 10,001 บาท ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	4.51	4.79	4.83
ไม่เกิน 5,000 บาท	4.51		*	
5,001-10,000 บาท	4.79			
10,001 บาท ขึ้นไป	4.83			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ที่มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาทกับรายได้ 5,001-10,000 บาท มีการดำเนินการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการวางแผนระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				0.469	0.497
1.1 ชาย	30	4.44	0.461		
1.2 หญิง	17	4.53	0.390		
2. อายุ				0.131	0.878
2.1 21-30 ปี	16	4.50	0.520		
2.2 31-40 ปี	20	4.43	0.466		
2.3 41-50 ปี	11	4.50	0.197		
3. ระดับการศึกษา				1.110	0.355
3.1 ประถมศึกษา	3	4.83	0.167		
3.2 มัธยมศึกษา	24	4.40	0.489		
3.3 อาชีวศึกษา	3	4.67	0.577		
3.4ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	17	4.47	0.335		
4. ตำแหน่งหน้าที่				0.662	0.622
4.1 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	16	4.38	0.433		
4.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	4	4.54	0.160		
4.3 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล	11	4.44	0.417		
4.4 ลูกจ้าง(ประจำ,ชั่วคราว)องค์การบริหารส่วนตำบล	12	4.51	0.539		
4.5 พนักงานจ้างตามภารกิจ	4	4.75	0.319		
5. รายได้				2.372	0.105
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	17	4.34	0.538		
5.2 5,001-10,000 บาท	26	4.59	0.347		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	4	4.25	0.215		
6. ประสบการณ์ในการทำงาน				0.532	0.591
6.1 1-5 ปี	23	4.53	0.434		
6.2 6-10 ปี	18	4.39	0.482		
6.3 11 ปี ขึ้นไป	6	4.50	0.258		

จากข้อมูลตาราง 17 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการวางแผนระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ตำแหน่งหน้าที่ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น  
ระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				14.824	0.000
1.1 ชาย	30	4.32	0.366		
1.2 หญิง	17	4.76	0.398		
2. อายุ				0.244	0.784
2.1 21-30 ปี	16	4.51	0.511		
2.2 31-40 ปี	20	4.51	0.436		
2.3 41-50 ปี	11	4.40	0.298		
3. ระดับการศึกษา				5.526	0.003
3.1 ประถมศึกษา	3	4.67	0.297		
3.2 มัธยมศึกษา	24	4.27	0.372		
3.3 อาชีวศึกษา	3	4.95	0.295		
3.4ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	17	4.66	0.416		
4. ตำแหน่งหน้าที่				3.747	0.011
4.1 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	16	4.26	0.318		
4.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	4	4.61	0.376		
4.3 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล	11	4.77	0.444		
4.4 ลูกจ้าง(ประจำ,ชั่วคราว)องค์การบริหารส่วนตำบล	12	4.38	0.428		
4.5 พนักงานจ้างตามภารกิจ	4	4.79	0.340		
5. รายได้				2.911	0.065
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	17	4.30	0.357		
5.2 5,001-10,000 บาท	26	4.56	0.457		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	4	4.75	0.295		
6. ประสบการณ์ในการทำงาน				1.014	0.371
6.1 1-5 ปี	23	4.57	0.461		
6.2 6-10 ปี	18	4.44	0.426		
6.3 11 ปี ขึ้นไป	6	4.31	0.277		

จากข้อมูลตาราง 18 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 19
4. ตำแหน่งหน้าที่ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 20
5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามการระดับศึกษาเป็นรายคู่

การศึกษา	ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา ปริญญาตรี หรือสูงกว่า				
	$\bar{X}$	4.50	4.58	4.94	4.85
ประถมศึกษา	4.50				
มัธยมศึกษา	4.58			*	*
อาชีวศึกษา	4.94				
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4.85				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษากับระดับอาชีวศึกษาและระดับมัธยมศึกษากับระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่เป็นรายคู่

ตำแหน่งหน้าที่	สมาชิก ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง องค์การ องค์การ องค์การ (ประจำ, ตามภารกิจ บริหาร บริหาร บริหาร ชั่วคราว) ส่วนตำบล ส่วนตำบล ส่วนตำบล องค์การ บริหาร ส่วนตำบล					
	$\bar{X}$	4.51	4.88	4.86	4.67	4.88
สมาชิกองค์การ บริหารส่วนตำบล	4.51			*		
ผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบล	4.88					
ข้าราชการองค์การ บริหารส่วนตำบล	4.86					
ลูกจ้าง(ประจำ,ชั่วคราว) องค์การบริหารส่วน ตำบล	4.67					
พนักงานจ้างตามภารกิจ	4.88					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลกับตำแหน่งหน้าที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				5.132	0.028
1.1 ชาย	30	4.53	0.372		
1.2 หญิง	17	4.76	0.289		
2. อายุ				0.861	0.430
2.1 21-30 ปี	16	4.70	0.409		
2.2 31-40 ปี	20	4.60	0.344		
2.3 41-50 ปี	11	4.52	0.311		
3. ระดับการศึกษา				2.413	0.080
3.1 ประถมศึกษา	3	4.72	0.255		
3.2 มัธยมศึกษา	24	4.49	0.379		
3.3 อาชีวศึกษา	3	4.94	0.264		
3.4ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	17	4.71	0.320		
4. ตำแหน่งหน้าที่				2.002	0.112
4.1 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	16	4.45	0.290		
4.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	4	4.79	0.316		
4.3 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล	11	4.74	0.311		
4.4 ลูกจ้าง(ประจำ,ชั่วคราว)องค์การบริหารส่วนตำบล	12	4.58	0.441		
4.5 พนักงานจ้างตามภารกิจ	4	4.83	0.333		
5. รายได้				3.092	0.055
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	17	4.45	0.376		
5.2 5,001-10,000 บาท	26	4.72	0.308		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	4	4.63	0.438		
6. ประสบการณ์ในการทำงาน				2.079	0.137
6.1 1-5 ปี	23	4.69	0.303		
6.2 6-10 ปี	18	4.60	0.405		
6.3 11 ปี ขึ้นไป	6	4.36	0.356		

จากข้อมูลตาราง 21 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านความเข้าใจในการทำงานทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านความเข้าใจในการทำงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านความเข้าใจในการทำงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านความเข้าใจในการทำงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ตำแหน่งหน้าที่ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านความเข้าใจในการทำงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านความเข้าใจในการทำงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านความเข้าใจในการทำงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์  
ระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				2.355	0.132
1.1 ชาย	30	4.42	0.376		
1.2 หญิง	17	4.59	0.318		
2. อายุ				0.099	0.906
2.1 21-30 ปี	16	4.50	0.422		
2.2 31-40 ปี	20	4.49	0.322		
2.3 41-50 ปี	11	4.44	0.367		
3. ระดับการศึกษา				3.121	0.036
3.1 ประถมศึกษา	3	4.83	0.289		
3.2 มัธยมศึกษา	24	4.39	0.353		
3.3 อาชีวศึกษา	3	4.89	0.193		
3.4ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	17	4.48	0.338		
4. ตำแหน่งหน้าที่				0.963	0.438
4.1 สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	16	4.41	0.349		
4.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	4	4.63	0.318		
4.3 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล	11	4.62	0.342		
4.4 ลูกจ้าง(ประจำ,ชั่วคราว)องค์การบริหารส่วนตำบล	12	4.39	0.434		
4.5 พนักงานจ้างตามภารกิจ	4	4.54	0.369		
5. รายได้				0.822	0.446
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	17	4.39	0.391		
5.2 5,001-10,000 บาท	26	4.53	0.343		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	4	4.54	0.370		
6. ประสบการณ์ในการทำงาน				0.174	0.841
6.1 1-5 ปี	23	4.51	0.352		
6.2 6-10 ปี	18	4.45	0.365		
6.3 11 ปี ขึ้นไป	6	4.44	0.443		

จากข้อมูลตาราง 22 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 23
4. ตำแหน่งหน้าที่ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

การศึกษา	ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา ปริญญาตรี หรือสูงกว่า				
	$\bar{X}$	4.83	4.39	4.89	4.48
ประถมศึกษา	4.83			*	
มัธยมศึกษา	4.39				
อาชีวศึกษา	4.89				
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4.48				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษากับระดับอาชีวศึกษามีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของประชาชน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน จากแบบสอบถามจำนวน 301 ตัวอย่าง ดังตาราง 24

ตาราง 24 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง(n = 301)

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	136	45.2
1.2 หญิง	165	54.8
รวม	301	100.0
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	15	5.0
2.2 21-30 ปี	87	28.9
2.3 31-40 ปี	88	29.2
2.4 41-50 ปี	84	27.9
2.5 51 ปีขึ้นไป	27	9.0
รวม	301	100.0
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	130	43.2
3.2 มัธยมศึกษา	85	28.2
3.3 อาชีวศึกษา	22	7.3
3.4ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	64	21.3
รวม	301	100.0
4. อาชีพ		
4.1 เกษตรกร ค้าขาย	88	29.2
4.2 แรงงานรับจ้าง	111	36.9
4.3 ข้าราชการ	16	5.3
4.4 พนักงานเอกชน	28	9.3
4.5 อื่นๆ	58	19.3
รวม	301	100.0

ตาราง 24 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้		
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	159	52.8
5.2 5,001-10,000บาท	128	42.5
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	14	4.7
รวม	301	100.0

\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 24 แสดงข้อมูลสถานภาพทั่วไปของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการสำรวจ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 165 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 54.8 และเพศชาย จำนวน 136 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 45.2 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 301 คน

อายุของประชาชนผู้ พบว่าประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมา อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 ส่วนอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

การศึกษาของประชาชน พบว่าประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมา ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และระดับอาชีวศึกษา มีจำนวน คือ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ด้านอาชีพของประชาชน พบว่าประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นแรงงานรับจ้าง จำนวน 111 คน เป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาเป็นเกษตรกร ค้าขาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ส่วนอาชีพอื่น ได้แก่ นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 พนักงานเอกชน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และข้าราชการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

ด้านระดับรายได้ของประชาชน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ไม่เกิน 5,000บาท/เดือน จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมา รายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 128คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ส่วนรายได้ระหว่าง 10,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ โดยมี 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะการทำงาน
2. การวางแผน
3. การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น
4. ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร
5. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ตาราง 25 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของประชาชนด้านลักษณะการทำงานของเจ้าหน้าที่

ลักษณะการทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง (n =301)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานในการให้บริหารประชาชน	4.07	0.81	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ	3.92	0.87	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงานที่ชัดเจน	3.88	0.87	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินงานโดยเปิดเผยข้อมูล(เช่น แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ,ข้อบัญญัติ, งบประมาณ, การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น) ให้ประชาชนรับทราบอยู่เป็นประจำ	3.86	0.89	ค่อนข้างเห็นด้วย
- การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม	3.77	0.94	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	3.72	0.99	ค่อนข้างเห็นด้วย
รวม	3.87	0.74	ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง 25 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยด้านลักษณะการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.87$ , S.D.=0.74)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานในการให้ บริหารประชาชน อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=4.07$ , S.D.=0.81) องค์การบริหารส่วน ตำบลมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.92$ , S.D.=0.87) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงานที่ชัดเจน อยู่ใน ระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.=0.87) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินงานโดย เปิดเผยข้อมูล(เช่น แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล, ข้อบัญญัติ, งบประมาณ, การจัดซื้อจัด จ้าง เป็นต้น) ให้ประชาชนรับทราบอยู่เป็นประจำ อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.86$ , S.D.=0.89) การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.77$ , S.D.=0.94) องค์การบริหารส่วนตำบลมี การตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.72$ , S.D.=0.99)

ตาราง 26 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)  
 ความคิดเห็นของประชาชนด้านการวางแผนของเจ้าหน้าที่

การวางแผน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 301)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆอยู่เป็นประจำ	3.63	1.04	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างทันเหตุการณ์	3.73	0.93	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ	3.82	0.92	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด	3.68	1.04	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.89	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ	3.77	0.92	ค่อนข้างเห็นด้วย
รวม	3.74	0.79	ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง 26 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.74$ , S.D.=0.79)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.84$ , S.D.=0.89) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.82$ , S.D.=0.92) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.77$ , S.D.=0.92) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างทันเหตุการณ์ อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.73$ , S.D.=0.93) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับ

ค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.68$ , S.D.=1.04) ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลมีการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆอยู่เป็นประจำ อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.63$ , S.D.=1.04)

ตาราง 27 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของประชาชนด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นของเจ้าหน้าที่

การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น	กลุ่มตัวอย่าง (n = 301)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คิดเห็นความ
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมอยู่เป็นประจำ	3.82	0.93	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเสนอแผนงานโครงการต่างๆอย่างมาก	3.74	0.96	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประสานงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาต่างๆอย่างสม่ำเสมอ	3.69	0.98	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเสนอปัญหา และแสดงความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	3.72	0.97	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	3.57	1.00	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้าง	3.75	0.98	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งอาสาสมัครชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	3.74	1.02	ค่อนข้างเห็นด้วย
รวม	3.71	0.80	ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง 27 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.71$ , S.D.=0.80)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมอยู่เป็นประจำ อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.82$ , S.D.=0.93) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อ จัดจ้าง อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.75$ , S.D.=0.98) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งอาสาสมัครชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.74$ , S.D.=1.02) องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเสนอแผนงานโครงการต่างๆอย่างมาก อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.74$ , S.D.=0.96) องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเสนอปัญหา และแสดงความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.72$ , S.D.=0.97) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประสานงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาต่างๆอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.69$ , S.D.=0.98) ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.57$ , S.D.=1.00)

ตาราง 28 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของประชาชนด้านของความเข้าใจในการทำงานบุคลากรของเจ้าหน้าที่

ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง (n = 301)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญด้านต่างๆในการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ประชาชน	3.84	0.91	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน	3.90	0.97	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะที่ดีในการประสานงาน ร่วมมือกับประชาชนเพื่อรับทราบความต้องการของประชาชน	3.92	0.84	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชน	3.82	0.91	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนอย่างดี	3.67	1.02	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง	3.68	0.98	ค่อนข้างเห็นด้วย
รวม	3.81	0.78	ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง 28 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.81$ , S.D=0.78)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะที่ดีในการประสานงาน ร่วมมือกับประชาชนเพื่อรับทราบความต้องการของประชาชน อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.92$ , S.D.=0.84) องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.90$ , S.D.=0.97)

องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญด้านต่างๆในการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ประชาชน อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.84$ , S.D.=0.91) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชน อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.82$ , S.D.=0.91) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.68$ , S.D.=0.98) องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนอย่างดี อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.67$ , S.D.=1.02)

ตาราง 29 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)  
 ความคิดเห็นของประชาชนต่อด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	กลุ่มตัวอย่าง (n = 301)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานที่ดี	3.74	0.91	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีวิธีการในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.55	1.00	ค่อนข้างเห็นด้วย
- ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา	3.67	0.94	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลให้แรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	3.83	0.85	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ(ความรู้ ความคิดใหม่ๆ เพื่อทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความชำนาญ)ให้เหมาะสมกับงาน	3.77	0.89	ค่อนข้างเห็นด้วย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบรรจุแต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความเป็นธรรม	3.69	1.00	ค่อนข้างเห็นด้วย
รวม	3.71	0.77	ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง 29 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D.=0.77)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลให้แรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D.=0.85) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ(ความรู้ ความคิดใหม่ๆ เพื่อทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความชำนาญ)ให้เหมาะสมกับงาน

อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.77$ , S.D.=0.89) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานที่ดี อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.74$ , S.D.=0.91) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบรรจุ แต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความเป็นธรรม อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.69$ , S.D.=1.00) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.67$ , S.D.=0.94) ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลมีวิธีการในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $\bar{X}=3.55$ , S.D.=1.00)

ตาราง 30 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น ทั้ง 5 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะการทำงาน	3.87	0.74	ค่อนข้างเห็นด้วย
2. ด้านการวางแผน	3.74	0.79	ค่อนข้างเห็นด้วย
3. ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น	3.71	0.80	ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ด้านความเข้าในการทำงานของบุคลากร	3.81	0.78	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	3.71	0.77	ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตาราง 30 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ทั้งหมดอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยเรียงตามลำดับ ด้านลักษณะการทำงาน ( $\bar{X}=3.87$ , S.D.=0.74) ด้านความเข้าในการทำงานของบุคลากร ( $\bar{X}=3.81$ , S.D.=0.78) ด้านการวางแผน ( $\bar{X}=3.74$ , S.D.=0.79) ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ( $\bar{X}=3.71$ , S.D.=0.80) และด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}=3.71$ , S.D.=0.77)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ด้านลักษณะการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรและด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการเชฟเฟ้ (Scheff's method)

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				0.136	0.713
1.1 ชาย	136	3.79	0.758		
1.2 หญิง	165	3.76	0.707		
2. อายุ				1.017	0.399
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	17	3.75	0.783		
2.2 21-30 ปี	87	3.76	0.698		
2.3 31-40 ปี	88	3.71	0.740		
2.4 41-50 ปี	84	3.76	0.697		
2.5 51 ปีขึ้นไป	27	4.03	0.852		
3. ระดับการศึกษา				1.037	0.377
3.1 ประถมศึกษา	130	3.69	0.783		
3.2 มัธยมศึกษา	85	3.86	0.709		
3.3 อาชีวศึกษา	22	3.73	0.722		
3.4ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	64	3.82	0.637		

ตาราง 31 ต่อ

ผลการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและ การกระจายอำนาจ	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
4. อาชีพ				5.358	0.000
4.1 เกษตรกร ค้าขาย	88	3.66	0.847		
4.2 แรงงานรับจ้าง	111	3.66	0.646		
4.3 ข้าราชการ	16	4.23	0.475		
4.4 พนักงานเอกชน	28	3.73	0.646		
4.5 อื่นๆ	58	4.06	0.671		
5. รายได้ต่อเดือน				0.957	0.385
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	159	3.81	0.723		
5.2 5,001-10,000บาท	128	3.74	0.746		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	14	3.56	0.634		

จากตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า

เพศของประชาชนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุของประชาชนที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาชีพของประชาชนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 32

รายได้ของประชาชนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	เกษตกร แรงงาน ข้าราชการ พนักงาน อื่นๆ ค้าขาย รับจ้าง เอกชน					
	$\bar{X}$	3.66	3.66	4.23	3.73	4.06
เกษตกร ค้าขาย	3.66					*
แรงงาน รับจ้าง	3.66					*
ข้าราชการ	4.23					
พนักงานเอกชน	3.73					
อื่นๆ	4.06					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 32 พบว่า ผู้ที่มีอาชีพเกษตกร ค้าขายกับอาชีพอื่นๆและอาชีพแรงงานรับจ้างกับอาชีพอื่นๆ มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านลักษณะของการทำงานระหว่าง  
กลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				0.158	0.691
1.1 ชาย	136	3.89	0.750		
1.2 หญิง	165	3.86	0.735		
2. อายุ				0.714	0.583
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	17	3.82	0.757		
2.2 21-30 ปี	87	3.89	0.718		
2.3 31-40 ปี	88	3.81	0.754		
2.4 41-50 ปี	84	3.86	0.697		
2.5 51 ปีขึ้นไป	27	4.08	0.897		
3. ระดับการศึกษา				1.574	0.196
3.1 ประถมศึกษา	130	3.77	0.798		
3.2 มัธยมศึกษา	85	3.95	0.686		
3.3 อาชีวศึกษา	22	3.89	0.732		
3.4ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	64	3.97	0.680		
4. อาชีพ				4.175	0.003
4.1 เกษตรกร ค้าขาย	88	3.76	0.876		
4.2 แรงงานรับจ้าง	111	3.75	0.658		
4.3 ข้าราชการ	16	4.21	0.536		
4.4 พนักงานเอกชน	28	3.96	0.681		
4.5 อื่นๆ	58	4.14	0.657		
5. รายได้				0.097	0.962
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	159	3.89	0.749		
5.2 5,001-10,000บาท	128	3.86	0.739		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	14	3.83	0.769		

จากข้อมูลตาราง 33 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านลักษณะของ  
การทำงานระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านลักษณะของการทำงานไม่  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านลักษณะของการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านลักษณะของการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านลักษณะของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 34

5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านลักษณะของการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	เกษตรกร แรงงาน ข้าราชการ พนักงาน อื่นๆ					
	ค่าขาย	รับจ้าง		เอกชน		
	$\bar{X}$	3.76	3.75	4.21	3.96	4.14
เกษตรกร ค่าขาย	3.76					
แรงงาน รับจ้าง	3.75					*
ข้าราชการ	4.21					
พนักงานเอกชน	3.96					
อื่นๆ	4.14					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 34 พบว่า ผู้ที่มีอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพอื่นๆ มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการวางแผนระหว่างกลุ่มของ  
ตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				0.104	0.748
1.1 ชาย	136	3.76	0.856		
1.2 หญิง	165	3.73	0.746		
2. อายุ				1.041	0.386
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	17	3.80	0.738		
2.2 21-30 ปี	87	3.75	0.797		
2.3 31-40 ปี	88	3.65	0.794		
2.4 41-50 ปี	84	3.75	0.769		
2.5 51 ปีขึ้นไป	27	4.00	0.905		
3. ระดับการศึกษา				1.074	0.360
3.1 ประถมศึกษา	130	3.66	0.835		
3.2 มัธยมศึกษา	85	3.84	0.793		
3.3 อาชีวศึกษา	22	3.70	0.781		
3.4ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	64	3.81	0.717		
4. อาชีพ				5.339	0.000
4.1 เกษตรกร ค้าขาย	88	3.63	0.929		
4.2 แรงงานรับจ้าง	111	3.61	0.683		
4.3 ข้าราชการ	16	4.29	0.543		
4.4 พนักงานเอกชน	28	3.72	0.845		
4.5 อื่นๆ	58	4.03	0.691		
5. รายได้				0.586	0.625
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	159	3.78	0.771		
5.2 5,001-10,000 บาท	128	3.73	0.836		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	14	3.53	0.741		

จากข้อมูลตาราง 35 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการวางแผน  
ระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนไม่แตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 36

5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	เกษตรกร แรงงาน ข้าราชการ พนักงาน อื่นๆ ค้าขาย รับจ้าง เอกชน					
	$\bar{X}$	3.63	3.61	4.29	3.72	4.03
เกษตรกร ค้าขาย	3.63			*		
แรงงาน รับจ้าง	3.61			*		*
ข้าราชการ	4.29					
พนักงานเอกชน	3.72					
อื่นๆ	4.03					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 36 พบว่า ผู้ที่มีอาชีพเกษตรกร ค้าขายกับอาชีพข้าราชการและอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพข้าราชการและอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพอื่นๆ มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น  
ระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				1.510	0.220
1.1 ชาย	136	3.78	0.829		
1.2 หญิง	165	3.67	0.791		
2. อายุ				1.184	0.318
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	17	3.74	0.910		
2.2 21-30 ปี	87	3.63	0.791		
2.3 31-40 ปี	88	3.68	0.818		
2.4 41-50 ปี	84	3.75	0.754		
2.5 51 ปี ขึ้นไป	27	4.00	0.931		
3. ระดับการศึกษา				0.498	0.684
3.1 ประถมศึกษา	130	3.68	0.881		
3.2 มัธยมศึกษา	85	3.80	0.778		
3.3 อาชีวศึกษา	22	3.61	0.733		
3.4ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	64	3.72	0.725		
4. อาชีพ				5.386	0.000
4.1 เกษตรกร ค้าขาย	88	3.61	0.934		
4.2 แรงงานรับจ้าง	111	3.63	0.755		
4.3 ข้าราชการ	16	4.14	0.590		
4.4 พนักงานเอกชน	28	3.47	0.639		
4.5 อื่นๆ	58	4.06	0.704		
5. รายได้				1.813	0.145
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	159	3.80	0.805		
5.2 5,001-10,000 บาท	128	3.65	0.821		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	14	3.33	0.646		

จากข้อมูลตาราง 37 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วม  
ของคนในท้องถิ่นระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 38
5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	เกษตรกร แรงงาน ข้าราชการ พนักงาน อื่นๆ					
	ค่าขาย	รับจ้าง	ข้าราชการ	พนักงานเอกชน	อื่น ๆ	
	$\bar{X}$	3.61	3.63	4.14	3.47	4.06
เกษตรกร ค่าขาย	3.61					*
แรงงาน รับจ้าง	3.63					*
ข้าราชการ	4.14					
พนักงานเอกชน	3.47					*
อื่น ๆ	4.06					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่น ๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 38 พบว่า ผู้ที่มีอาชีพเกษตรกร ค่าขาย กับอาชีพอื่น ๆ และอาชีพแรงงานรับจ้างกับอาชีพอื่น ๆ และอาชีพพนักงานเอกชนกับอาชีพอื่น ๆ มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านความเข้าใจในการทำงาน  
บุคลากรระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				0.080	0.778
1.1 ชาย	136	3.79	0.804		
1.2 หญิง	165	3.82	0.761		
2. อายุ				0.653	0.625
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	17	3.76	0.811		
2.2 21-30 ปี	87	3.80	0.739		
2.3 31-40 ปี	88	3.76	0.794		
2.4 41-50 ปี	84	3.79	0.785		
2.5 51 ปี ขึ้นไป	27	4.03	0.840		
3. ระดับการศึกษา				1.162	0.324
3.1 ประถมศึกษา	130	3.73	0.824		
3.2 มัธยมศึกษา	85	3.92	0.736		
3.3 อาชีวศึกษา	22	3.70	0.771		
3.4ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	64	3.84	0.739		
4. อาชีพ				3.923	0.004
4.1 เกษตรกร คำขาย	88	3.70	0.886		
4.2 แรงงานรับจ้าง	111	3.69	0.701		
4.3 ข้าราชการ	16	4.28	0.526		
4.4 พนักงานเอกชน	28	3.78	0.736		
4.5 อื่นๆ	58	4.05	0.747		
5. รายได้				0.671	0.570
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	159	3.86	0.752		
5.2 5,001-10,000 บาท	128	3.76	0.820		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	14	3.64	0.728		

จากข้อมูลตาราง 39 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 40

5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	เกษตรกร แรงงาน ข้าราชการ พนักงาน อื่นๆ					
	ค่าขาย	รับจ้าง		เอกชน		
	$\bar{X}$	3.70	3.69	4.28	3.78	4.05
เกษตรกร ค่าขาย	3.70				*	
แรงงาน รับจ้าง	3.69					
ข้าราชการ	4.28					
พนักงานเอกชน	3.78					
อื่นๆ	4.05					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 40 พบว่า ผู้ที่มีอาชีพเกษตรกร ค่าขายกับอาชีพพนักงานเอกชน มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์  
ระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				0.001	0.980
1.1 ชาย	136	3.71	0.810		
1.2 หญิง	165	3.71	0.742		
2. อายุ				1.610	0.172
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	17	3.62	0.834		
2.2 21-30 ปี	87	3.74	0.768		
2.3 31-40 ปี	88	3.65	0.753		
2.4 41-50 ปี	84	3.64	0.771		
2.5 51 ปี ขึ้นไป	27	4.04	0.782		
3. ระดับการศึกษา				0.889	0.447
3.1 ประถมศึกษา	130	3.63	0.803		
3.2 มัธยมศึกษา	85	3.79	0.790		
3.3 อาชีวศึกษา	22	3.73	0.794		
3.4ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	64	3.75	0.673		
4. อาชีพ				5.490	0.000
4.1 เกษตรกร ค้าขาย	88	3.57	0.879		
4.2 แรงงานรับจ้าง	111	3.59	0.667		
4.3 ข้าราชการ	16	4.21	0.576		
4.4 พนักงานเอกชน	28	3.69	0.694		
4.5 อื่นๆ	58	4.01	0.754		
5. รายได้				0.446	0.721
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	159	3.74	0.754		
5.2 5,001-10,000บาท	128	3.69	0.804		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	14	3.58	0.744		

จากข้อมูลตาราง 41 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นด้านการบริหารงาน  
ทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการบริหารงานทรัพยากร  
มนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 42

5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	เกษตรกร แรงงาน ข้าราชการ พนักงาน อื่นๆ ค้าขาย รับจ้าง เอกชน					
	$\bar{X}$	3.57	3.59	4.21	3.69	4.01
เกษตรกร ค้าขาย	3.57			*		*
แรงงาน รับจ้าง	3.59					*
ข้าราชการ	4.21					
พนักงานเอกชน	3.69					
อื่นๆ	4.01					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 42 พบว่า ผู้ที่มีอาชีพเกษตรกร ค้าขายกับอาชีพข้าราชการและอาชีพเกษตรกร ค้าขายกับอาชีพอื่นๆและอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพอื่นๆ มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

4. วิเคราะห์ภาพรวมของเจ้าหน้าที่และประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการเชฟเฟ (Scheff's method)

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของเจ้าหน้าที่และประชาชนด้านลักษณะของการทำงานระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				1.661	0.205
1.1 ชาย	166	3.49	1.123		
1.2 หญิง	182	3.64	0.998		
2. อายุ				2.571	0.038
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	15	3.82	0.757		
2.2 21-30 ปี	103	3.50	1.143		
2.3 31-40 ปี	108	3.42	1.112		
2.4 41-50 ปี	95	3.63	0.947		
2.5 51 ปี ขึ้นไป	27	4.08	0.897		
3. ระดับการศึกษา				1.723	0.162
3.1 ประถมศึกษา	133	3.73	0.841		
3.2 มัธยมศึกษา	109	3.44	0.181		
3.3 อาชีวศึกษา	25	3.59	1.103		
3.4ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	81	3.48	1.179		
4. อาชีพ				5.224	0.000
4.1 เกษตรกร ค้าขาย	88	3.43	1.159		
4.2 แรงงานรับจ้าง	111	3.68	0.734		
4.3 ข้าราชการ	63	3.08	1.499		
4.4 พนักงานเอกชน	28	3.29	1.2171		
4.5 อื่นๆ	58	3.96	0.920		

ตาราง 43 ต่อ

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
5. รายได้				0.877	0.453
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	176	3.66	1.020		
5.2 5,001-10,000บาท	154	3.48	1.115		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	18	3.43	0.992		

จากข้อมูลตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของเจ้าหน้าที่และประชาชนด้านลักษณะของการทำงานระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 44

3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 45

5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า20ปี 21-30ปี 31-40ปี 41-50ปี 51ปี ขึ้นไป					
	$\bar{X}$	3.82	3.50	3.42	3.63	4.08
ต่ำกว่า 20 ปี	3.82					
21-30 ปี	3.50			*		
31-40 ปี	3.42					
41-50 ปี	3.63					
51 ปี ขึ้นไป	4.08					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 44 พบว่า ผู้ที่มีอายุ 21-30 ปีกับอายุ 31-40 ปี มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	เกษตรกร แรงงาน ข้าราชการ พนักงาน อื่นๆ					
	$\bar{X}$	3.43	3.68	3.08	3.29	3.96
เกษตรกร ค่าขาย	3.43					*
แรงงาน รับจ้าง	3.68					
ข้าราชการ	3.08					*
พนักงานเอกชน	3.29					*
อื่นๆ	3.96					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 45 พบว่า ผู้ที่มีอาชีพเกษตรกร ค่าขายกับอาชีพอื่นๆและอาชีพข้าราชการกับอาชีพอื่นๆและพนักงานเอกชนกับอื่นๆ มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของเจ้าหน้าที่และประชาชนด้านการวางแผนระหว่างกลุ่ม  
ของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				0.864	0.353
1.1 ชาย	166	3.92	0.852		
1.2 หญิง	182	3.83	0.782		
2. อายุ				0.310	0.871
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	15	3.80	0.738		
2.2 21-30 ปี	103	3.91	1.831		
2.3 31-40 ปี	108	3.84	1.833		
2.4 41-50 ปี	95	3.84	0.777		
2.5 51 ปี ขึ้นไป	27	4.00	0.905		
3. ระดับการศึกษา				4.598	0.004
3.1 ประถมศึกษา	133	3.68	0.837		
3.2 มัธยมศึกษา	109	4.00	0.778		
3.3 อาชีวศึกษา	25	3.85	0.839		
3.4ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	81	4.03	0.770		
4. อาชีพ				8.881	0.000
4.1 เกษตรกร คำขาย	88	3.77	0.918		
4.2 แรงงานรับจ้าง	111	3.66	0.711		
4.3 ข้าราชการ	63	4.52	1.508		
4.4 พนักงานเอกชน	28	4.00	0.851		
4.5 อื่นๆ	58	4.09	0.702		
5. รายได้				0.441	0.723
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	176	3.85	0.772		
5.2 5,001-10,000บาท	154	3.91	0.865		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	18	3.85	0.865		

จากข้อมูลตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของเจ้าหน้าที่และประชาชนด้านการ  
วางแผนระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 47
4. อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 48
5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 47 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

การศึกษา	ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่า				
	$\bar{X}$	3.68	4.00	3.85	4.03
ประถมศึกษา	3.68		*		*
มัธยมศึกษา	4.00				
อาชีวศึกษา	3.85				
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4.03				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 47 พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษากับระดับมัธยมศึกษาและระดับประถมศึกษากับระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	$\bar{X}$	เกษตรกร	แรงงาน	ข้าราชการ	พนักงาน	อื่นๆ
		ค้าขาย	รับจ้าง		เอกชน	
		3.77	3.66	4.52	4.00	4.09
เกษตรกร ค้าขาย	3.77			*		
แรงงาน รับจ้าง	3.66			*		*
ข้าราชการ	4.52					
พนักงานเอกชน	4.00					
อื่นๆ	4.09					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 48 พบว่า ผู้ที่มีอาชีพเกษตรกร ค้าขายกับอาชีพข้าราชการและอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพข้าราชการและอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพอื่นๆ มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของเจ้าหน้าที่และประชาชนด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				3.117	0.078
1.1 ชาย	166	3.90	0.815		
1.2 หญิง	182	3.75	0.802		
2. อายุ				0.512	0.727
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	15	3.74	0.910		
2.2 21-30 ปี	103	3.77	0.817		
2.3 31-40 ปี	108	3.82	0.817		
2.4 41-50 ปี	95	3.83	0.751		
2.5 51 ปี ขึ้นไป	27	4.01	0.931		
3. ระดับการศึกษา				1.774	0.152
3.1 ประถมศึกษา	133	3.71	0.888		
3.2 มัธยมศึกษา	109	3.93	0.765		
3.3 อาชีวศึกษา	25	3.74	0.788		
3.4ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	81	3.88	0.728		
4. อาชีพ				5.705	0.000
4.1 เกษตรกร ค้าขาย	88	3.73	0.917		
4.2 แรงงานรับจ้าง	111	3.66	0.761		
4.3 ข้าราชการ	63	4.26	0.538		
4.4 พนักงานเอกชน	28	3.79	0.772		
4.5 อื่นๆ	58	4.11	0.705		
5. รายได้				0.756	0.519
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	176	3.86	0.798		
5.2 5,001-10,000 บาท	154	3.81	0.839		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	18	3.56	0.695		

จากข้อมูลตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของเจ้าหน้าที่และประชาชนด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 50
5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	เกษตรกร แรงงาน ข้าราชการ พนักงาน อื่นๆ ค้าขาย รับจ้าง เอกชน					
	$\bar{X}$	3.73	3.66	4.26	3.79	4.11
เกษตรกร ค้าขาย	3.73			*		
แรงงาน รับจ้าง	3.66			*		*
ข้าราชการ	4.26					
พนักงานเอกชน	3.79					
อื่นๆ	4.11					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 50 พบว่า ผู้ที่มีอาชีพเกษตรกร ค้าขายกับอาชีพข้าราชการและอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพข้าราชการและอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพอื่นๆมีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของเจ้าหน้าที่และประชาชนด้านความเข้าใจในการทำงาน  
ของบุคลากรระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				0.046	0.831
1.1 ชาย	166	3.89	0.771		
1.2 หญิง	182	3.91	0.784		
2. อายุ				0.373	0.828
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	15	3.76	0.811		
2.2 21-30 ปี	103	3.91	0.752		
2.3 31-40 ปี	108	3.90	0.795		
2.4 41-50 ปี	95	3.86	0.769		
2.5 51 ปี ขึ้นไป	27	4.03	0.840		
3. ระดับการศึกษา				2.842	0.038
3.1 ประถมศึกษา	133	3.75	0.828		
3.2 มัธยมศึกษา	109	3.99	0.687		
3.3 อาชีวศึกษา	25	3.85	0.832		
3.4ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	81	4.02	0.760		
4. อาชีพ				7.150	0.000
4.1 เกษตรกร ค้าขาย	88	3.79	0.848		
4.2 แรงงานรับจ้าง	111	3.73	0.711		
4.3 ข้าราชการ	63	4.48	0.543		
4.4 พนักงานเอกชน	28	3.96	0.710		
4.5 อื่นๆ	58	4.09	0.748		
5. รายได้				0.178	0.911
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	176	3.90	0.735		
5.2 5,001-10,000 บาท	154	3.89	0.827		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	18	3.92	0.808		

จากข้อมูลตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของเจ้าหน้าที่และประชาชนด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 52
4. อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 53
5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 52 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

การศึกษา	ประถมศึกษา    มัธยมศึกษา    อาชีวศึกษา    ปริญญาตรี หรือสูงกว่า				
	$\bar{X}$	3.75	3.99	3.85	4.02
ประถมศึกษา	3.75				
มัธยมศึกษา	3.99				*
อาชีวศึกษา	3.85				
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4.02				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 52 พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษากับระดับปริญญาตรี มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 53 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	$\bar{X}$	เกษตรกร	แรงงาน	ข้าราชการ	พนักงาน	อื่นๆ
		ค้าขาย	รับจ้าง		เอกชน	
		3.79	3.73	4.48	3.96	4.09
เกษตรกร ค้าขาย	3.79			*		
แรงงาน รับจ้าง	3.73			*		
ข้าราชการ	4.48					
พนักงานเอกชน	3.96					
อื่นๆ	4.09					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 53 พบว่า ผู้ที่มีอาชีพเกษตรกร ค้าขายกับอาชีพข้าราชการและอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพข้าราชการ มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของประชาชนและเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล

คุณสมบัติส่วนบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	t/F	Sig
1. เพศ				0.365	0.546
1.1 ชาย	166	3.86	0.813		
1.2 หญิง	182	3.80	0.776		
2. อายุ				1.170	0.324
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	15	3.62	0.834		
2.2 21-30 ปี	103	3.89	0.803		
2.3 31-40 ปี	108	3.83	0.787		
2.4 41-50 ปี	95	3.74	0.784		
2.5 51 ปี ขึ้นไป	27	4.03	0.782		
3. ระดับการศึกษา				3.762	0.011
3.1 ประถมศึกษา	133	3.65	0.811		
3.2 มัธยมศึกษา	109	3.95	0.775		
3.3 อาชีวศึกษา	25	3.87	0.846		
3.4ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	81	3.95	0.729		
4. อาชีพ				8.508	0.000
4.1 เกษตรกร ค้าขาย	88	3.71	0.875		
4.2 แรงงานรับจ้าง	111	3.63	0.694		
4.3 ข้าราชการ	63	4.43	0.548		
4.4 พนักงานเอกชน	28	3.96	0.747		
4.5 อื่นๆ	58	4.06	0.761		
5. รายได้				0.487	0.692
5.1 ไม่เกิน 5,000 บาท	176	3.81	0.756		
5.2 5,001-10,000 บาท	154	3.86	0.837		
5.3 10,001 บาท ขึ้นไป	18	3.84	0.813		

จากข้อมูลตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของประชาชนและเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 55
4. อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's method) ดังแสดงในตาราง 56
5. รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 55 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

การศึกษา	ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา ปริญญาตรี หรือสูงกว่า				
	$\bar{X}$	3.65	3.95	3.87	3.95
ประถมศึกษา	3.65		*		
มัธยมศึกษา	3.95				
อาชีวศึกษา	3.87				
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.95				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 55 พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษากับระดับมัธยมศึกษา มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 56 การทดสอบความแตกต่างของการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	เกษตกร แรงงาน ข้าราชการ พนักงาน อื่นๆ				
	ค่าขาย $\bar{X}$	รับจ้าง	รับจ้าง	เอกชน	
	3.71	3.63	4.43	3.96	4.06
เกษตกร ค่าขาย	3.71		*		
แรงงาน รับจ้าง	3.63		*		*
ข้าราชการ	4.43				
พนักงานเอกชน	3.96				
อื่นๆ	4.06				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อื่นๆ ประกอบด้วย นักเรียน นักศึกษาและธุรกิจส่วนตัว

จากตาราง 56 พบว่า ผู้ที่มีอาชีพเกษตกร ค่าขายกับอาชีพข้าราชการและอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพข้าราชการและอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพอื่นๆ มีการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้ โดยใช้ค่า **t-test**

ตาราง 57 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ

ผลการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ	$\bar{X}$	S.D	t	Sig
1. ด้านลักษณะการทำงาน เจ้าหน้าที่	4.69	0.092	1.383	0.082
	3.87	0.549		
2. ด้านการวางแผน เจ้าหน้าที่	4.47	0.187	0.322	0.188
	3.74	0.633		
3. ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น เจ้าหน้าที่	4.48	0.184	1.791	0.260
	3.72	0.654		
4. ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร เจ้าหน้าที่	4.61	0.129	0.694	0.071
	3.81	0.607		
5. ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เจ้าหน้าที่	4.48	0.131	0.423	0.091
	3.71	0.596		

จากตาราง 57 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ

1. ด้านลักษณะการทำงาน เมื่อทำการทดสอบแล้ว พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ด้านการวางแผน เมื่อทำการทดสอบแล้ว พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น เมื่อทำการทดสอบแล้ว พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร เมื่อทำการทดสอบแล้ว พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เมื่อทำการทดสอบแล้ว พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิเคราะห์จำนวนความถี่ของเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้จากผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 5 ด้านต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ดังต่อไปนี้ ตาราง 58 ผลการวิเคราะห์จำนวนความถี่จากแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ จำนวน 47 คน มีผล ดังนี้

การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ	จำนวน (ความถี่)
1. ด้านลักษณะการทำงาน	9
2. ด้านการวางแผน	7
3. ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น	9
4. ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร	9
5. ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	7
รวม	41

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ความถี่ทั้ง 5 ด้านของเจ้าหน้าที่ต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ พบว่า

1. ด้านลักษณะการทำงาน มีจำนวนความถี่ 9
2. ด้านการวางแผน มีจำนวนความถี่ 7
3. ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น มีจำนวนความถี่ 9
4. ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร มีจำนวนความถี่ 9
5. ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวนความถี่ 7

ตาราง 59 ผลการวิเคราะห์จำนวนความถี่จากแบบสอบถามของประชาชน จำนวน 301 คน มีผล ดังนี้

การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ	จำนวน (ความถี่)
1. ด้านลักษณะการทำงาน	48
2. ด้านการวางแผน	44
3. ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น	51
4. ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร	40
5. ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	41
รวม	224

จากตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ความถี่ทั้ง 5 ด้านของประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ พบว่า

1. ด้านลักษณะการทำงาน มีจำนวนความถี่ 48
2. ด้านการวางแผน มีจำนวนความถี่ 44
3. ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น มีจำนวนความถี่ 51
4. ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร มีจำนวนความถี่ 40
5. ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวนความถี่ 41

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ จะได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งได้จากการเก็บรวบรวมความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยในหัวข้อ “การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจขององค์การปกครองส่วนตำบลบางเก่า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา”

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจขององค์การปกครองส่วนตำบลบางเก่า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งต่อการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนตำบลบางเก่า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจด้วยการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ทั้งหมด จำนวน 47 คน และประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 301 คน รวมเป็นประชากรทั้งสิ้น จำนวน 348 คน

ตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 กรณี คือ เจ้าหน้าที่และประชาชน จำแนกตามตัวแปร ดังนี้ กรณีเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์การทำงาน กรณีประชาชน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ มีดังนี้ ลักษณะการทำงาน การวางแผน การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรและการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 เจ้าหน้าที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การดำเนินงานขององค์การปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีลักษณะคำถามแบบเขียนอธิบายเชิงพรรณนา ชุดที่ 2 ประชาชนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่

1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การดำเนินงานองค์การปกครองท้องถิ่นและการกระจาย ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีลักษณะคำถามแบบเขียนอธิบายเชิงพรรณนา โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9538

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อการดำเนินการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินการปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจของเจ้าหน้าที่และประชาชน ตัวแปรที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 2 กรณี คือ กรณีเจ้าหน้าที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์การทำงาน ส่วนกรณีประชาชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน โดยใช้ t-test และ F-test

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการดำเนินการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี สรุปผลได้ดังนี้

#### กรณีเจ้าหน้าที่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ด้านระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านรายได้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายได้อยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท และด้านประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินการปกครองท้องถิ่นด้านลักษณะการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานในการให้บริการต่อประชาชนเป็นอย่างดี มีการกำหนดเป้าหมาย, แผนการทำงานที่ชัดเจน โดยมีการดำเนินงานโดยเปิดเผยข้อมูล เช่น แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล, ข้อบัญญัติ, งบประมาณ, การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนรับทราบอยู่เป็นประจำและมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีการจัดสรรงบประมาณ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม รวมไปถึงมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามมาตราฐานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอตามลำดับ

2.2 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นด้านการวางแผน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการประเมินผลตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอและยังมีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างทันเหตุการณ์และใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม รวมไปถึงมีการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ เพื่อพัฒนาองค์การอยู่เป็นประจำ ตามลำดับ

2.3 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งอาสาสมัครชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตน มีการจัดตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อ จัดจ้าง และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเสนอปัญหาและแสดงความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนา และมีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมอยู่เป็นประจำเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเสนอแผนงานโครงการต่าง ๆ โดยมีการประสานงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยดี ตามลำดับ

2.4 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนอย่างดี โดยมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ประชาชน และสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนที่วางไว้ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะที่ดีในการประสานงานร่วมมือกับประชาชนเพื่อรับทราบความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่มีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงเจ้าหน้าที่มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ตามลำดับ

2.5 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพโดยมีการประสานงานที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามีการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลาและมีการให้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างดี และยังมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความคิดใหม่ๆ เพื่อทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความชำนาญ เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ทำ รวมไปถึงมีการบรรจุ แต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งที่เป็นไปด้วยความเป็นธรรมและไปถึงมีวิธีการในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจําแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านลักษณะการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรและด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

เพศของเจ้าหน้าที่ต่างมีความเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุของเจ้าหน้าที่ต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษาศึกษากับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างกัน

ตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือนของเจ้าหน้าที่ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีรายได้ ไม่เกิน 5,000 บาท กับ ผู้มีรายได้ 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะการทำงาน

เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา กับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างกัน

ตำแหน่งหน้าที่ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีตำแหน่งหน้าที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างกัน

รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาท กับ ผู้มีรายได้ 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการวางแผน

เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งหน้าที่ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น

เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษากับการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างกัน

ตำแหน่งหน้าที่ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### กรณีประชาชน

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ด้านระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษา ด้านอาชีพพบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างประกอบอาชีพแรงงาน รับจ้าง ด้านรายได้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายได้ไม่เกิน 5,000บาทต่อเดือน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ

2.1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ด้านลักษณะของการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชนเป็นอย่างดี โดยมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่และมีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงานได้ชัดเจน โดยเปิดเผยข้อมูล เช่น แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ,ข้อบัญญัติ, งบประมาณ, การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนรับทราบอยู่เป็นประจำและมีการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม รวมไปถึงมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอด้วย ตามลำดับ

2.2 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ด้านการวางแผน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและมีการประเมินผลตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งมีการแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างทัน

เหตุการณ์และมีการใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่างประหยัด รวมไปถึงมีการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆอยู่เป็นประจำเพื่อพัฒนาองค์การในด้านต่างๆ ตามลำดับ

2.3 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอโดยมีการจัดตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อ จัดจ้าง มีการจัดตั้งอาสาสมัครชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆและเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเสนอแผนงานโครงการต่างๆ และเข้าร่วมเสนอปัญหา เพื่อแสดงความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งมีการประสานงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาต่างๆอย่างสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ

2.4 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะที่ดีในการประสานงานเพื่อร่วมมือกับประชาชนในการรับทราบความต้องการของประชาชนได้อย่างดีและมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานต่างๆอย่างถูกต้องตามขั้นตอนรวมไปถึงองค์การยังมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญด้านต่างๆในการให้คำปรึกษา และแนะนำแก่ประชาชนในปัญหาต่างๆและยังมีเจ้าหน้าที่ในการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชนเป็นอย่างดีเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตามลำดับ

2.5 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการให้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความคิดใหม่ๆเพื่อทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีให้มีความชำนาญและองค์การยังมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อทำให้ระบบงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมาก รวมไปถึงมีการประสานงานที่ดีในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นๆและมีการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความเป็นธรรมโดยผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงมีวิธีการในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3.การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ด้าน

ลักษณะการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรและด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

เพศของประชาชนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุของประชาชนที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาชีพของประชาชนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีผู้ที่ มีอาชีพเกษตรกร คำขายกับอาชีพอื่นๆและอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพอื่นๆมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างกัน

รายได้ของประชาชนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะการทำงาน

เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพอื่นๆมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างกัน

รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการวางแผน

เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการวางแผนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีอาชีพเกษตรกร คำขายกับอาชีพข้าราชการและอาชีพเกษตรกร คำขายกับอาชีพอื่น ๆ และอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. วิเคราะห์ภาพรวมของเจ้าหน้าที่และประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน

#### 4.1 ด้านลักษณะการทำงาน

เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีอายุ 21-30 ปีกับอายุ 31-40 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีอาชีพเกษตรกร คำขายกับอาชีพอื่น ๆ และอาชีพข้าราชการกับอาชีพอื่น ๆ และพนักงานเอกชนกับอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องลักษณะของการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา กับระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคนอื่นๆไม่พบความแตกต่างกัน

อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีอาชีพเกษตรกร คำขายกับอาชีพข้าราชการและอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคนอื่นๆไม่พบความแตกต่างกัน

รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.5 ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

เพศ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา กับระดับมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคนอื่นๆไม่พบความแตกต่างกัน

อาชีพ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีอาชีพเกษตรกร คำขายกับอาชีพข้าราชการและอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพข้าราชการและอาชีพแรงงาน รับจ้างกับอาชีพอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคนอื่นๆไม่พบความแตกต่างกัน

รายได้ เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า มีความคิดในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการมี

ส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร ด้านการบริหารงาน ทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้ โดยใช้ค่า t-test

5.1 ด้านลักษณะการทำงาน เมื่อทำการทดสอบแล้ว พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 ด้านการวางแผน เมื่อทำการทดสอบแล้ว พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น เมื่อทำการทดสอบแล้ว พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.4 ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร เมื่อทำการทดสอบแล้ว พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.5 ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เมื่อทำการทดสอบแล้ว พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผล

### กรณีเจ้าหน้าที่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ

1.1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นด้านลักษณะการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานในการให้บริการต่อประชาชนเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือมีการกำหนดเป้าหมาย,แผนการทำงานที่ชัดเจน มีการดำเนินงานโดยเปิดเผยข้อมูล (เช่น แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล, ข้อบัญญัติ, งบประมาณ, การจัดซื้อจัดจ้าง) เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนรับทราบอยู่เป็นประจำและมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ว่า จากภาพรวมของด้านลักษณะการทำงานของเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพมาก และพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานในการให้บริการต่อประชาชนเป็นอย่างดี มีการกำหนดเป้าหมาย,แผนการทำงานที่ชัดเจน โดยมีการดำเนินงานโดยเปิดเผยข้อมูล เช่น แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล, ข้อบัญญัติ, งบประมาณ, การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนรับทราบอยู่เป็นประจำและมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม รวม

ไปถึงมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

1.2 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นด้านการวางแผน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ มีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างทันเหตุการณ์ มีการใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ เพื่อพัฒนาองค์การอยู่เป็นประจำ ตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ว่า จากภาพรวมด้านการวางแผนของเจ้าหน้าที่ถือว่ามีวางแผนด้านต่าง ๆ อย่างดี และพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการประเมินผลตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอและยังมีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างทันเหตุการณ์และใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่างประหยัดเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมรวมไปถึงมีการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ เพื่อพัฒนาองค์การอยู่เป็นประจำ

1.3 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งอาสาสมัครชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือองค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อ จัดจ้าง และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเสนอปัญหาและแสดงความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมอยู่เป็นประจำ มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเสนอแผนงานโครงการต่าง ๆ อย่างมาก มีการประสานงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ว่า จากภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนถือว่าประสบความสำเร็จ และพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งอาสาสมัครชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตน มีการจัดตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อ จัดจ้าง และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเสนอปัญหาและแสดงความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนาและมีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมอยู่เป็นประจำเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเสนอแผนงานโครงการต่าง ๆ โดยมีการประสานงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่าง

สม่ำเสมอ รวมไปถึงมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสนอแนะแนวทางต่าง ๆ

1.4 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนอย่างดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือองค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ประชาชน มีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนที่วางไว้ มีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะที่ดีในการประสานงานร่วมมือกับประชาชนเพื่อรับทราบความต้องการของประชาชน มีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือองค์การบริหารส่วนตำบลมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ว่า จากภาพรวมด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรมีความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนอย่างดี โดยมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ประชาชน และสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนที่วางไว้ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะที่ดีในการประสานงานร่วมมือกับประชาชนเพื่อรับทราบความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่มีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงเจ้าหน้าที่มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

1.5 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานที่ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้มีการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา มีการให้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างดี มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ (ความรู้ ความคิดใหม่ ๆ เพื่อทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความชำนาญ) ให้เหมาะสมกับงาน มีการบรรจุ แต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งที่เป็นไปด้วยความเป็นธรรม ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีวิธีการในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ว่า จากภาพรวมด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีการบริหารงานมีประสิทธิภาพมาก พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีการประสานงานที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

มีผู้บังคับบัญชาให้มีการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลาและมีการให้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างดี และยังมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความคิดใหม่ๆ เพื่อทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความชำนาญ เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ทำ รวมไปถึงมีการบรรจุ แต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งที่เป็นไปด้วยความเป็นธรรมและไปถึงมีวิธีการในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ พบว่า สถานภาพของเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกันทำให้การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษาและรายได้

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ว่า ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ต่างกันทำให้มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจต่างกัน ซึ่งพบว่า การศึกษาระดับประถมศึกษากับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาสูงกว่า (ระดับมัธยมศึกษา) มีความคิดและความอ่าน ความรับผิดชอบด้านต่างๆ ในการดำเนินงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่ำกว่า (ระดับประถมศึกษา) ส่วนรายได้ของเจ้าหน้าที่ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกัน โดยผู้มีรายได้ ไม่เกิน 5,000 บาท กับผู้มีรายได้ 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจแตกต่างกัน ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่ามีการแสดงความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้น้อยกว่า ซึ่งนำสู่การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ว่าการดำเนินงานนั้นจะมีประสิทธิภาพมากเพียงใด แสดงว่าการศึกษาและรายได้เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเข้าใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ต่อวัตถุประสงค์การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ

### กรณีประชาชน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนที่ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ

1.1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ด้านลักษณะของการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ มีการกำหนดเป้าหมายแผนการทำงานได้ชัดเจนมีการดำเนินงานโดยเปิดเผยข้อมูล (เช่น แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล, ข้อบัญญัติ, งบประมาณ, การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น) ให้ประชาชนรับทราบอยู่เป็นประจำ การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเสมอภาคและเป็น

ธรรม ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามมาตราฐานที่ได้กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ว่า จากภาพรวมด้านลักษณะ ของการทำงานของเจ้าหน้าที่มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมาก พบว่า องค์การบริหารส่วน ตำบลมีการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชนเป็นอย่างดี โดยมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่และมีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงานได้ชัดเจน โดยเปิดเผย ข้อมูล เช่น แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล , ข้อบัญญัติ, งบประมาณ, การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนรับทราบอยู่เป็นประจำและมีการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม รวมไปถึงมีการตรวจสอบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามมาตราฐานที่ได้กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอด้วย

1.2 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามต่อการ ดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ด้านการวางแผน พบว่า โดยรวมอยู่ใน ระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลตามแผนงานอย่าง สม่าเสมอ มีการแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างทันเหตุการณ์ มีการใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่าง ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วน ตำบลมีการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆอยู่เป็นประจำ ตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ว่า จากภาพรวมด้านการ วางแผน ของเจ้าหน้าที่ถือว่ามี การวางแผนดีมาก พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนอย่างเป็น ระบบและมีการประเมินผลตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอและมีการแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างทัน เหตุการณ์และใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่างประหยัด รวมไปถึงมีการประสานงานกับองค์การ บริหารส่วนตำบลอื่นๆอยู่เป็นประจำเพื่อพัฒนาองค์การในด้านต่าง ๆ

1.3 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามต่อการ ดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมอยู่เป็นประจำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อ จัดจ้าง มีการ จัดตั้งอาสาสมัครชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นใน การเสนอแผนงานโครงการต่างๆอย่างมาก และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเสนอปัญหาและ แสดงความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล มีการประสานงานร่วมกับ ประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาต่างๆอย่างสม่ำเสมอ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ว่า ภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นทั้งเจ้าหน้าที่ที่มีการประสานกันดี พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอโดยมีการจัดตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อ จัดจ้าง มีการจัดตั้งอาสาสมัครชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆและเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเสนอแผนงานโครงการต่างๆ และเข้าร่วมเสนอปัญหา เพื่อแสดงความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งมีการประสานงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาต่างๆอย่างสม่ำเสมอและองค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกันเพื่อที่จะเสนอแนะแนวทางและแก้ปัญหาต่างๆร่วมกัน

1.4 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะที่ดีในการประสานงานเพื่อร่วมมือกับประชาชนในการรับทราบความต้องการของประชาชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ มีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานต่างๆอย่างถูกต้องตามขั้นตอน องค์การยังมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญด้านต่างๆในการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ประชาชน มีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชน มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนอย่างดี ตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ว่า ภาพรวมด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจดี พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะที่ดีในการประสานงานเพื่อร่วมมือกับประชาชนในการรับทราบความต้องการของประชาชนได้อย่างดีและมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานต่างๆอย่างถูกต้องตามขั้นตอนรวมถึงองค์การยังมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญด้านต่างๆในการให้คำปรึกษา และแนะนำแก่ประชาชนในปัญหาต่างๆและยังมีเจ้าหน้าที่ในการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชนเป็นอย่างดีเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

1.5 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละประเด็น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการให้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรใน

ด้านต่าง ๆ (ความรู้ ความคิดใหม่ ๆ เพื่อทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความชำนาญ) ให้เหมาะสมกับงาน มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ระบบงานและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และมีการประสานงานที่ดี มีการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความเป็นธรรมโดยผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีวิธีการในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ว่า ภาพรวมด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพสูง พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการให้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความคิดใหม่ ๆ เพื่อทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีให้มีความชำนาญและองค์การยังมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ระบบงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมาก รวมไปถึงมีการประสานงานที่ดีในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ๆ และมีการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความเป็นธรรมโดยผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงมีวิธีการในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ พบว่า สถานภาพของเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกันทำให้การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นแตกต่างกัน ได้แก่ อาชีพ

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ว่า อาชีพของประชาชนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจต่างกัน แสดงว่าอาชีพของประชาชนที่ต่างกันนั้นมีส่วนสำคัญต่อการแสดงความคิดเห็นการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ โดยแต่ละอาชีพของประชาชนนั้นจะมีความคิดที่แตกต่างกันออกไปโดยประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร ค้าขายและอาชีพแรงงาน มีความคิดไม่เหมือน อาจจะมีผลมาจากองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง โดยปัจจัยแวดล้อมถือว่าเป็นสำคัญต่อความคิด ความอ่านและความเข้าใจของประชาชน หรือนิสัยส่วนบุคคลที่ต่างกันออกไปก็มีผลต่อความคิดเรื่องการดำเนินงานที่ไม่เหมือนกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี” ทำให้ทราบถึงการดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจและผลที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปกครองท้องถิ่น ซึ่งจากการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะโดยสามารถจำแนกเป็น 5 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1. ด้านลักษณะของการทำงาน

- การทำงานทุกอย่างควรจะทำเป็นทีมและมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานก่อนนำไปปฏิบัติจริง

- ควรมีการอบรมเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งทำให้เกิดความชำนาญ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- ควรมีการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ให้ประชาชนรับทราบกับงานที่ทำ โดยประชาสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความโปร่งใสในการทำงาน

## 2. ด้านการวางแผน

- ควรมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบให้ชัดเจนในทุกๆ ด้านก่อนนำไปปฏิบัติเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและครอบคลุมในทุกๆ ด้าน

- ควรมีการระดมความคิดเห็นจากบุคคลภายในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กรมากกว่านี้ เพื่อที่จะได้มีความคิดที่หลากหลายในการวางแผนร่วมกัน

## 3. ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น

- ประชาชนควรที่จะเข้าร่วมประชุม ร่วมประชาคมและร่วมเป็นคณะกรรมการ การจัดซื้อ จัดจ้างมากกว่านี้ เพื่อแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการ เสนอแผนงาน เพื่อให้องค์กรรู้ความต้องการของชุมชน

- เจ้าหน้าที่ควรออกพบปะประชาชนบ่อย ๆ โดยมีการประชาสัมพันธ์ในอำนาจหน้าที่ของประชาชนให้ชัดเจน

- ควรมีการร่วมมือกันทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่ในการทำงานด้านต่าง ๆ ของชุมชนมากกว่านี้ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 4. ด้านความเข้าใจในการทำงานทรัพยากรมนุษย์

- ควรจะมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมบ่อย ๆ เพื่อจะได้มีความรู้และเข้าใจการทำงานมากขึ้น

- ควรมีการอบรมเฉพาะตำแหน่งที่เกี่ยวกับงานที่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษเพื่อการทำงานจะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 5. ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

- ควรมีการประชุม มอบหมายงาน ตรวจสอบประเมินผลงานที่ได้ทำและตรวจสอบการดำเนินงานทุกอาทิตย์เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

- ควรมีบุคลากรในพื้นที่เพื่อในการให้คำแนะนำและเป็นพี่ปรึกษาแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ

- ควรจัดให้มีการประเมินตัวเองทั้งของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการจัดทำวิจัยซ้ำเกี่ยวกับการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นอีกโดยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและวิธีการดำเนินการวิจัยเช่นนี้ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่นอื่น เพื่อจะได้ทราบว่าผลการวิจัยมีลักษณะสอดคล้องหรือแตกต่างจากงานวิจัยครั้งนี้หรือไม่อย่างไร

2. ควรมีการวิจัยแบบเจาะลึกควบคู่กันไปเพื่อประโยชน์ในการนำผลงานวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการปกครองท้องถิ่นเพื่อจะได้ข้อมูลเชิงสัมภาระณและนำข้อมูลมาใช้คู่กับแบบสอบถามเพื่อจะได้ข้อมูลทั้งสองด้านเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้นซึ่งอาจช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ถูกต้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

### บรรณานุกรม

- โกวิทย์ พวงงาม.(2542).*การปกครองท้องถิ่นไทย:หลักการและมติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพมหานคร:บพิธการพิมพ์.
- จารุพงศ์ พลเดช และคณะ.(2540).*ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล.รายงานการวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.กรุงเทพ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง.*
- จุมพล หนีมพานิช, สมคิด พรหมจ้อย และรสนิน ศิริยะพันธ์.(2541).*การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น ในช่วง พ.ศ. 2535-2539.ทุนอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน.กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.*
- ชม ภูมิภาค.(2516).*จิตวิทยาการเรียนการสอน.กรุงเทพ:ไทยพานิช,2516:13.*
- ชลพรรษ ดีมา.(2544).*ผลการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น.วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาการ พัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ชวงศ์ ฉายะบุตร.(2539).*การปกครองท้องถิ่นไทย.กรุงเทพมหานคร:งานดี.*
- ชูศักดิ์ เทียงตรง.(2518).*การบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทย.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ชานี ศักดิ์เศรษฐ์.(2543).*ทิศทางท้องถิ่นไทย.กรุงเทพ: โรงพิมพ์อาสารักขาตินแดง กรมการปกครอง.*
- ดรุณี โรจนสินวิไล,บรรเจิด ประสิทธิ์เพียรชัย,อรนุช จิราพัฒนานุรักษ์,ทรงวุฒิ สายแก้ว และเชิดศักดิ์ จำปาเทศ,ว่าที่ร้อยตรี.(2541).*การนำนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นไปปฏิบัติ กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลกิ่งอำเภอพระทองคำ จังหวัด นครราชสีมา.วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ดำรง ลัทธพิพัฒน์.(2538).*ทฤษฎีและแนวทางการคิดในการพัฒนาประเทศ.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- บรรเจิด อนุเวช.(2543).*การมีส่วนร่วมและความรู้ ความเข้าใจของประชาชน เกี่ยวกับหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ประพันธ์ วรรณบวร.(2543).*การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีจังหวัดนครราชสีมา.การศึกษาศิลปะ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

- ปทุมพร สุขอาษา.(2546).การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์  
ประสานงานองค์การชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.  
ประทาน คงฤทธิศึกษากร.(2525).ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น.กรุงเทพมหานคร:สถาบันบัณฑิต  
พัฒนาบริหารศาสตร์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ.(2520).ทัศนคติการวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.  
กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช.
- ผุสดี รุมาคม.(2542).การประเมินการปฏิบัติงาน.คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพิมล สุวรรณิก.(2533).ทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน:  
ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสาย ข และ ค ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.มหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิรุณ เสลานนท์.(2539).การกระจายอำนาจ: ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ  
การกระจายอำนาจในรูปองค์การบริหารส่วนตำบล.วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา คำฤทธิ์.(2540).ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิทยา เกษมพรหม.(2543).ระบบอุปถัมภ์ในสังคมชนบทไทย: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วน  
ตำบลวังไผ่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์.(2545).การปกครองท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมของประชาชน.บรรณารักษ์.  
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิกการ.(2521).การพัฒนาองค์การและการจูงใจ.กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- สุชาติ โคตรทุม.(2541).ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการ  
บริหารงานพัฒนาตำบลของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น.  
การศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทาร์ ตางาม.(2541).ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล.วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย หิรัญโต.(2523).การปกครองท้องถิ่น.กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- Broom, Leonard and Selznick, Phillip.(1973).Sociology.New York:Harper&Row Publisher.
- Christensen, Terry.(1995).Local politics Governing At the Grassroots (Belmont California:  
Wadsworth Publishing Company).

- Clarke, John J.(1957).*Out Line of Local government of the United Kingdom*.London:Sir Isaac Pitman & Sons.
- Good, Carter V.(1973). *Dictionary of Education*.New York:Macgraw-Hill Inc.,
- Holloway, William V.(1951).*State and Local government in the United States*.New York: Mc Graw-Hill.
- Montagu, Haris G.(1984).*Comparative Local Government* (Great Britain: William Brendom and Son Ltd.,).
- Robson, William A.(1953).“*Local Government*” in *Encyclopaedia of Social Science* (Vol.X, New York: The Macmillan Company,).
- Stanyer, Jeffrey.(1976).*Understanding Local Government* (Glasgow: William Conllins Sons And Co.Ltd,).
- Wit, Daniel.(1967).*A comparative survey of local goverment and administration*.Bangkok: Kurusapha Press.
- Yamane, Taro.(1967).*Statistics;An Introductory Analsis*.New York University.(886).
- สื่ออิเล็กทรอนิกส์
- การเมืองภาคประชาชน.(2545).*การเมืองภาคประชาชน: แนวคิดและแนวทางในการแก้ไข*  
ปัญหาการปกครองท้องถิ่น.สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน  
2550,<http://www.2516.org/news/new1/006.htm>
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.(2550).*สมรรถนะการปฏิบัติงาน*.  
สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2550,<http://www.dms.moph.go.th/hrm/competency.html>
- กรมข้าราชการพลเรือน.(2550).*การประเมินการปฏิบัติงาน*.สืบค้นเมื่อ 17 ตุลาคม 2550,จาก  
<http://www.opdc.go.th/uploads/files/chapter1.doc>

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การดำเนินงานการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ :  
ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัด  
เพชรบุรี

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การดำเนินการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ :  
ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัด  
เพชรบุรี

คำชี้แจง : ชุดที่ 1 สำหรับเจ้าหน้าที่

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นส่วน  
หนึ่ง ในการศึกษาระดับปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรรัฐประศาสน  
ศาสตร์ สาขาเนโบายสาธารณะ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ  
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินการปกครองท้องถิ่น  
จำนวน 31 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ลักษณะของการทำงาน การวางแผน การมีส่วนร่วมของ  
คนในท้องถิ่น ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์  
โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-end Questions)  
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ต่อการดำเนินการปกครองส่วนท้องถิ่น

คำตอบทุกท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อชี้ให้เห็นแนวความคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อ  
ผลการดำเนินการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปวิจัยและพัฒนากระบวนการ  
ดำเนินการของการปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นายธนัชรรัตน์ หนึ่งระวี

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  และเติมข้อมูลใน .... ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. ระดับการศึกษา

- 1) ประถมศึกษา  2) มัธยมศึกษา  
 3) อาชีวศึกษา  4)ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. ตำแหน่งหน้าที่

- 1) สมาชิก อบต.  2) คณะผู้บริหาร  
 3) ข้าราชการ  4) ลูกจ้าง(ประจำ,ชั่วคราว)  
 5) พนักงานจ้างตามภารกิจ

5. รายได้ต่อเดือน ..... บาท

6. ท่านมีประสบการณ์ในการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่นมาแล้ว ..... ปี

**ตอนที่ 2 : ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่น  
ตามหัวข้อต่อไปนี้อย่างไร**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ปานกลาง	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>1. ลักษณะการทำงาน</b>					
1.1 อบต.ของท่านมีการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชน					
1.2 อบต.ของท่านมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ					
1.3 อบต.ของท่านมีการกำหนดเป้าหมายแผนการทำงานที่ชัดเจน					
1.4 อบต.ของท่านมีการดำเนินงานโดยเปิดเผยข้อมูล (เช่น แผนพัฒนาอบต. ข้อบัญญัติงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น) ให้ประชาชนรับทราบอยู่เป็นประจำ					
1.5 การจัดสรรงบประมาณของ อบต.เป็นไปด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม					
1.6 อบต.ของท่านมีการตรวจสอบ ประเมินผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ อย่างสม่ำเสมอ					
<b>2. การวางแผน</b>					
2.1 อบต.ของท่านมีการประสานงานกับ อบต.อื่น อยู่เป็นประจำ					
2.2 อบต.ของท่านมีการแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างทันเหตุการณ์					
2.3 อบต.ของท่านมีการวางแผนงานอย่างเป็น					

ระบบ					
ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ปานกลาง	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.4 อบต.ของท่านมีการใช้ทรัพยากรทุกชนิด อย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด					
2.5 อบต.ของท่านสามารถดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.6 อบต.ของท่านมีการประเมินผลตามแผนงาน อย่างสม่ำเสมอ					
<b>3. การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น</b>					
3.1 อบต.ของท่านมีการจัดให้มีกิจกรรม เพื่อสังคมอยู่เป็นประจำ					
3.2 อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วม แสดงความคิดเห็นในการเสนอแผนงาน โครงการต่างๆ อย่างมาก					
3.3 อบต.ของท่านมีการประสานงานร่วมกับ ประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ					
3.4 อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วม เสนอปัญหาและแสดงความต้องการในการจัดทำ แผนพัฒนา อบต.					
3.5 อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วม สังเกตการณ์ในการประชุมสภา อบต.					
3.6 อบต.ของท่านมีการจัดตั้งตัวแทนชุมชน ร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อ จัดจ้าง					
3.7 อบต.ของท่านมีการจัดตั้งอาสาสมัครชุมชน เพื่อพัฒนาท้องถิ่น					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ปานกลาง	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>4.ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร</b>					
4.1 อบต.ของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญด้านต่างๆในการให้ คำปรึกษาแนะนำแก่ประชาชน					
4.2 อบต.ของท่านมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงาน อย่างถูกต้องตามขั้นตอน					
4.3 อบต.ของท่านมีเจ้าหน้าที่มีทักษะที่ดีใน การประสานงาน ร่วมมือกับประชาชนเพื่อรับทราบ ความต้องการของประชาชน					
4.4 อบต.ของท่านมีการให้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของประชาชน					
4.5 อบต.ของท่าน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อน้ำใจของตนอย่างดี					
4.6 อบต.ของท่าน มีการรับฟังความคิดเห็น ของ ประชาชนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง					
<b>5. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์</b>					
5.1 อบต.ของท่านมีการพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและมีการประสานงานที่ดี					
5.2 อบต.ของท่านมีวิธีการในการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
5.3 ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับ บัญชาอยู่ตลอดเวลา					
5.4 อบต.ของท่านให้แรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นอย่างดี					
<b>ประเด็น</b>	<b>ระดับความคิดเห็น</b>				

	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ปานกลาง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย
	อย่างยิ่ง	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	อย่างยิ่ง
5.5 อบต.ของท่านมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ(ความรู้ ความคิดใหม่ๆเพื่อทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความชำนาญ) ให้เหมาะสมกับงาน					
5.6 อบต.ของท่านมีการบรรจุ แต่งตั้ง และการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความเป็นธรรม					

**ตอนที่ 3 : ท่านมีข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับด้านต่าง ๆดังต่อไปนี้อย่างไร**

3.1 ด้านลักษณะการทำงาน .....

.....

.....

3.2 ด้านการวางแผน .....

.....

.....

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น .....

.....

.....

3.4 ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร .....

.....

.....

3.5 ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์.....

.....

.....

\*\*\*\*\*

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

เรื่อง การดำเนินการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ :  
ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัด  
เพชรบุรี

คำชี้แจง : ชุดที่ 2 สำหรับประชาชน

3. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นส่วน  
หนึ่งในการศึกษาระดับปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรรัฐประศาสน  
ศาสตร์ สาขาเนโบายสาธารณะ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ  
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินการปกครองท้องถิ่น  
จำนวน 31 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ลักษณะของการทำงาน การวางแผน การมีส่วนร่วมของ  
คนในท้องถิ่น ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์  
โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-end Questions)  
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ต่อการดำเนินการปกครองส่วนท้องถิ่น

คำตอบทุกท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อชี้ให้เห็นแนวความคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อ  
ผลการดำเนินการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปวิจัยและพัฒนากระบวนการ  
ดำเนินการของการปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นายธนัชรรัตน์ หรั่งระวี

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  และเติมข้อมูลใน .... ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. ระดับการศึกษา

1) ประถมศึกษา

2) มัธยมศึกษา

3) อาชีวศึกษา

4)ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. อาชีพ

1) เกษตรกร ค้าขาย

2) แรงงานรับจ้าง

3) ข้าราชการ

4) พนักงานเอกชน

5) อื่นๆ(โปรดระบุ) .....

5. รายได้ต่อเดือน ..... บาท

**ตอนที่ 2 : ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่น  
ตามหัวข้อต่อไปนี้อย่างไร**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ปานกลาง	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>1. ลักษณะการทำงาน</b>					
1.1 อบต.ของท่านมีการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชน					
1.2 อบต.ของท่านมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ					
1.3 อบต.ของท่านมีการกำหนดเป้าหมายแผนการทำงานที่ชัดเจน					
1.4 อบต.ของท่านมีการดำเนินงานโดยเปิดเผยข้อมูล (เช่น แผนพัฒนาอบต. ข้อบัญญัติงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น) ให้ประชาชนรับทราบอยู่เป็นประจำ					
1.5 การจัดสรรงบประมาณของ อบต.เป็นไปด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม					
1.6 อบต.ของท่านมีการตรวจสอบ ประเมินผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ อย่างสม่ำเสมอ					
<b>2. การวางแผน</b>					
2.1 อบต.ของท่านมีการประสานงานกับ อบต.อื่น อยู่เป็นประจำ					
2.2 อบต.ของท่านมีการแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างทันเหตุการณ์					
2.3 อบต.ของท่านมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ปานกลาง	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.4 อบต.ของท่านมีการใช้ทรัพยากรทุกชนิด อย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด					
2.5 อบต.ของท่านสามารถดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.6 อบต.ของท่านมีการประเมินผลตามแผนงาน อย่างสม่ำเสมอ					
<b>3. การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น</b>					
3.1 อบต.ของท่านมีการจัดให้มีกิจกรรม เพื่อสังคมอยู่เป็นประจำ					
3.2 อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วม แสดงความคิดเห็นในการเสนอแผนงาน โครงการต่างๆ อย่างมาก					
3.3 อบต.ของท่านมีการประสานงานร่วมกับ ประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ					
3.4 อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วม เสนอปัญหาและแสดงความต้องการในการจัดทำ แผนพัฒนา อบต.					
3.5 อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วม สังเกตการณ์ในการประชุมสภา อบต.					
3.6 อบต.ของท่านมีการจัดตั้งตัวแทนชุมชน ร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อ จัดจ้าง					
3.7 อบต.ของท่านมีการจัดตั้งอาสาสมัครชุมชน เพื่อพัฒนาท้องถิ่น					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ปานกลาง	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>4.ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร</b>					
4.1 อบต.ของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญด้านต่างๆในการให้ คำปรึกษาแนะนำแก่ประชาชน					
4.2 อบต.ของท่านมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงาน อย่างถูกต้องตามขั้นตอน					
4.3 อบต.ของท่านมีเจ้าหน้าที่มีทักษะที่ดีใน การประสานงาน ร่วมมือกับประชาชนเพื่อรับทราบ ความต้องการของประชาชน					
4.4 อบต.ของท่านมีการให้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของประชาชน					
4.5 อบต.ของท่าน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนอย่างดี					
4.6 อบต.ของท่าน มีการรับฟังความคิดเห็น ของ ประชาชนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง					
<b>5. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์</b>					
5.1 อบต.ของท่านมีการพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและมีการประสานงานที่ดี					
5.2 อบต.ของท่านมีวิธีการในการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
5.3 ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับ บัญชาอยู่ตลอดเวลา					
5.4 อบต.ของท่านให้แรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นอย่างดี					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ปานกลาง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย
	อย่างยิ่ง	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	อย่างยิ่ง
5.5 อบต.ของท่านมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ (ความรู้ ความคิดใหม่ ๆ เพื่อทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความชำนาญ) ให้เหมาะสมกับงาน					
5.6 อบต.ของท่านมีการบรรจุ แต่งตั้ง และการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความเป็นธรรม					

**ตอนที่ 3 : ท่านมีข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้หรือไม่**

3.1 ด้านลักษณะการทำงาน .....

.....

.....

3.2 ด้านการวางแผน .....

.....

.....

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น .....

.....

.....

3.4 ด้านความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร .....

.....

.....

3.5 ด้านการบริหารงานของบุคลากร .....

.....

.....

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก ข

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

## สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

### ประวัติความเป็นมา

ตำบลบางเก่าเป็นตำบลติดชายฝั่งทะเลอ่าวไทยมีวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่น่าสนใจตั้งแต่กรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี เดิมชื่อ “บ้านสมอเก่า” เนื่องจากชาวบ้านที่มาอยู่ในยุคแรกๆ ได้ค้นพบสมอเรือเก่า ตามประวัติศาสตร์ยังมีกล่าวไว้ว่าองค์สมเด็จพระนเรศวรมหาราชได้เคยนำทหารมาพำนักบริเวณบ้านโตนดหลวงในตำบลบางเก่านี้ด้วย

ตำบลบางเก่า ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ.2539 แบ่งการปกครองออกเป็น 9 หมู่บ้าน มีพื้นที่ทั้งหมด 15,787 ไร่หรือประมาณ 25 ตารางกิโลเมตร ประชากร 4,132 คน การประกอบอาชีพส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมง ปัจจุบันจัดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีรายได้ประมาณ 14 ล้านบาท

### สภาพทั่วไป

#### ที่ตั้งและอาณาเขต

ทิศเหนือ จดตำบลหนองศาลา อำเภอชะอำ

ทิศใต้ จดเทศบาลตำบลชะอำ

ทิศตะวันออก จดทะเลอ่าวไทย

ทิศตะวันตก จดตำบลหนองศาลา เทศบาลตำบลนาอาจ อำเภอชะอำ ระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอชะอำ ประมาณ 10 กิโลเมตร

#### เนื้อที่

เนื้อที่ทั้งหมดจำนวน 15,787 ไร่หรือประมาณ 25.25 ตารางกิโลเมตรเป็นพื้นที่ทางเกษตร จำนวน 3,922 ไร่ ภูมิประเทศทางด้านทิศตะวันออกในเขตหมู่บ้านบางเก่า หมู่ 1-2 บ้านบ่อใหญ่ หมู่ 3 บ้านปากครอง หมู่ 5 บ้านท่าไทร หมู่ 6 และบ้านบางเกตุ หมู่ 7 มีพื้นที่ชายหาดติดทะเลอ่าวไทยบางส่วนมีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น เนื่องจากเป็นแหล่งประกอบอาชีพ อันอุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล จัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบลได้อีกด้วย ส่วนทิศตะวันตกในเขตหมู่บ้านบางเกตุ หมู่ 7 บ้านม่วง หมู่ 8 บ้านโตนดหลวง หมู่ 9 เป็นที่ราบติดเชิงเขา มีประชากรอาศัยอยู่หนาแน่นปานกลาง เนื่องจากบริเวณนี้เหมาะสำหรับเป็นที่ประกอบอาชีพทางการเกษตร ได้แก่ การเพาะปลูกหรือกิจกรรมปศุสัตว์ เป็นส่วนใหญ่

#### การปกครอง

ตำบลบางเก่า แบ่งการปกครองออกเป็น 9 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านบางเก่า หมู่ 2 บ้านบางเก่า หมู่ 3 บ้านบ่อใหญ่ หมู่ 4 บ้านท่า หมู่ 5 บ้านปากคลอง หมู่ 6 บ้านท่าไทร หมู่ 7 บ้านบางเกตุ หมู่ 8 บ้านม่วง หมู่ 9 บ้านโตนดหลวง

ตำบลบางเก่ามีรูปแบบการปกครองเป็นราชการส่วนท้องถิ่น คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า ทั้ง 9 หมู่บ้าน

## ประชากร

จำนวนประชากรของตำบลบางเก่า สํารวจประจำปี 2549 มีประชากรทั้งสิ้น 2,982 คน แยกเป็นชาย 1,476 คนและหญิง 1,506 คน จำนวนครัวเรือน 1,364 ครัวเรือน ความหนาแน่นเฉลี่ยทั้งหมด 152.8 คน/ตร.กม. โดยประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตหมู่ 5 หมู่ 4 และหมู่ 9 หมู่อื่น ๆ มีความหนาแน่นในระดับต่าง ๆ กัน ยกเว้น หมู่ 6 บ้านท่าไทร มีประชากรอาศัยอยู่น้อยมากเพียง 48 คน เนื่องจากพื้นที่ทั้งหมดเป็นเกาะที่ล้อมรอบ

## สภาพเศรษฐกิจ

### อาชีพ

ตำบลบางเก่า นับเป็นตำบลที่มีเศรษฐกิจค่อนข้างดีในระดับหนึ่ง โดยประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมง เนื่องจากมีพื้นที่ที่ติดชายทะเลตั้งแต่บ้านบางเก่า หมู่ 1 ถึงสุดบ้านบางเกตุ หมู่ 7 จึงทำให้มีการประกอบอาชีพประมงทั้งน้ำจืด น้ำกร่อย และการประมงทะเล

การประกอบอาชีพด้านอื่น ๆ เช่น ทำนา ทำไร่หรือการปศุสัตว์ มีกระจายไปตามหมู่บ้านต่าง ๆ ทั่วไป

ภาคอุตสาหกรรม ตำบลบางเก่า ไม่มีการประกอบกิจการอุตสาหกรรม เนื่องจากตำบลบางเก่า เป็นเขตปลอดอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีเพียงอุตสาหกรรมขนาดเล็ก เช่น โรงสีข้าว โรงทำอิฐ

การท่องเที่ยวและบริการ ตำบลบางเก่า กำลังพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตามศักยภาพที่มีอยู่ในพื้นที่ ให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติทั่วไป เนื่องจากมีสภาพที่ท่องเที่ยวที่เป็นธรรมชาติอันงดงาม เช่น ป่าชายเลน บริเวณชายหาดที่ทอดยาวหลายกิโลเมตร อีกทั้งศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่น่าสนใจ เช่น วัดโตนดหลวง ประเพณีเพลงโนเนน เหมาะสำหรับการที่จะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อีกทางหนึ่ง

### จัดอันดับอาชีพ ได้แก่

1. การประมง
2. การทำนา ทำไร่
3. การเลี้ยงสัตว์ และอาชีพอื่น ๆ เช่น ภาคบริการหน่วยธุรกิจเขตองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีสถานที่ทำกิจการภาคเอกชน ดังนี้
  - 3.1 โรงแรม 1 แห่ง ได้แก่ โรงแรมยูเรเชียชะอำลากูน
  - 3.2 ปั้มน้ำมันและก๊าซ 2 แห่ง
  - 3.3 โรงสีข้าวขนาดเล็ก 1 แห่ง

## สภาพสังคม

### การศึกษา

ระดับการประถมศึกษา มีโรงเรียน 3 แห่ง

1. โรงเรียนบ้านบางเก่า
2. โรงเรียนบ้านบางเกตุ
3. โรงเรียนวัดโตนดหลวง

ระดับมัธยมศึกษา มีโรงเรียน 1 แห่ง

1. โรงเรียนโตนดหลวงวิทยา

การศึกษาระบบนอกโรงเรียน 1 แห่ง

1. ศูนย์โรงเรียนชุมชนตำบลบางเก่า
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 แห่ง

### สถาบันและองค์การศาสนา

วัดมีโบสถ์ 2 แห่ง

1. วัดสมุทรคาม “วัดบ้านท่า”
2. วัดโตนดหลวง

### สภาวัฒนธรรมตำบลบางเก่า

### การสาธารณสุข

สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน 1 แห่ง

1. สถานีอนามัยบ้านท่า

### ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1. มีป้อมจุดสายตรวจจร 1 ป้อม จาก สภอ.ชะอำ
2. กองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ ตชด. (ค่ายศรียานนท์)
3. สำนักอำนวยการอาสารักษาดินแดนส่วนแยกชะอำ

### การบริการพื้นฐาน

### การคมนาคม

มีถนนทางหลวง เป็นทางลาดยางเชื่อมกับฝั่งถนนเพชรเกษม บริเวณสี่แยกหนองเผา ถ่านถึงบริเวณบ้านปากคลอง ระยะทาง 15 กิโลเมตร และมีถนนกั้นน้ำเค็ม เป็นถนนลาดยางตลอดสายหาตเจ้าสำราญถึงชะอำ ระยะทางประมาณ 20 กิโลเมตร ซึ่งถือว่าเป็นถนนสายหลักทั้ง 2 สาย สามารถติดต่อกับทางองค์การหรือระหว่างหมู่บ้านนอกจากการจราจรทางบกแล้ว ยังสามารถสัญจรไปมาทางเรือได้

### การโทรคมนาคม

1. มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน 9 หมู่บ้าน ทุกหลังคาเรือน
2. มีโทรศัพท์ใช้ร้อยละ 60-70 ของจำนวนหลังคาเรือนทั้งตำบลและมีบริการโทรศัพท์

สาธารณะ 6 แห่ง

## แหล่งน้ำธรรมชาติ

1. ลำน้ำ ลำคลอง 3 สาย
2. สระน้ำ บึง/หนองและอื่นๆ 3 แห่ง

## แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

1. สระน้ำตาดคอนกรีต 2 แห่ง
2. คลอง/คู ส่งน้ำ 5 แห่ง
3. ประปา 2 แห่ง
4. บ่อบาดาล 5 แห่ง

## ศักยภาพในตำบล

### 1. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### 1.1 จำนวนบุคลากร จำนวน 27 คน

- 1.1.1 ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 คน
- 1.1.2 ตำแหน่งในส่วนการคลัง จำนวน 3 คน
- 1.1.3 ตำแหน่งในส่วนโยธา จำนวน 5 คน
- 1.1.4 ตำแหน่งในส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 2 คน
- 1.1.5 ตำแหน่งในส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 8 คน
- 1.1.6 ตำแหน่งในส่วนสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน

#### 1.2 ระดับการศึกษา

- 1.2.1 มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา จำนวน 14 คน
- 1.2.2 ปริญญาตรี จำนวน 13 คน

#### 1.3 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ 2548 ณ วันที่ 30 กันยายน 2548 จำนวน

14,194,236.50.- บาท แยกเป็น

- 1.3.1 รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง 872,298.93.- บาท
- 1.3.2 รายได้ที่ส่วนราชการต่างๆจัดเก็บให้ 9,820,798.57.- บาท
- 1.3.3 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล 3,501,139.- บาท

### 2. ศักยภาพของชุมชนในพื้นที่

ประชาชนในพื้นที่ที่เริ่มมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อดูแล ช่วยเหลือ ควบคุม ตรวจสอบซึ่งกันและกันมากขึ้น โดยมีหน่วยงานของรัฐบาลให้การสนับสนุน รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาในการจัดตั้งกลุ่มต่างๆ สภาพทางกายภาพ เป็นพื้นที่ราบลุ่มติดชายทะเล มีพื้นที่บางส่วนเป็นป่าชายเลนประมาณ 500 ไร่เศษ บางแห่งยังมีความอุดมสมบูรณ์มาก ซึ่งถือเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่ต้องอนุรักษ์ไว้ มีหาดทรายขาวสะอาดทอดยาวหลายกิโลเมตรสวยงาม

เหมาะสำหรับการปรับปรุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ต่อไปในอนาคตอันใกล้นี้เนื่องจากชายทะเลบางส่วนเป็นรีสอร์ท บ้านจัดสรร บังกะโลและโรงแรมอยู่แล้ว

### คำขวัญตำบลบางเก่า

หลวงพ่อบุญบ้าน ชับชานเพลงโนเน  
ชาวเลประมง หาดองค์นเรศวร  
ลอยอวนกุ้งปลา เกะท่าไทรงาม  
เลิศล้ำประเพณี ของดีตำบลเรา

### ข้อมูลอื่น ๆ

#### ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

ป่าชายเลน จำนวน 4 แห่ง

1. ในเขตพื้นที่ หมู่ 1, 2
2. ในเขตพื้นที่ หมู่ 3, 4, 5
3. ในเขตพื้นที่ หมู่ 6
4. ในเขตพื้นที่ หมู่ 7

#### มวลชนจัดตั้ง

กองทุนยา 9 แห่ง (ทุกหมู่บ้าน)

กลุ่มออมทรัพย์ 3 แห่ง (หมู่ 7, 8, 9)

กลุ่มอาชีพ

1. เลี้ยงปลา 2 กลุ่ม (หมู่ 4, 5)
2. เลี้ยงโค 2 กลุ่ม (หมู่ 8, 9)
3. เลี้ยงไก่ 5 กลุ่ม (หมู่ 1, 4, 7, 8, 9)

กลุ่มเกษตรทำนา ตำบลบางเก่า (หมู่ 8)

กลุ่มฌาปนกิจ 5 กลุ่ม (หมู่ 1, 2, 8, 9) และกลุ่มระดับตำบล 1 กลุ่ม

กองทุนสุขภาพ 4 กองทุน (หมู่ 1, 2, 4, 5)

กลุ่มผู้ใช้น้ำ (หมู่ 8)

สภาวัฒนธรรม

กลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

#### หน่วยราชการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

1. กองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ ตชด.(คำศรียานนท์)
2. สำนักงานพัฒนาที่ดินภาคเพชรบุรี
3. สำนักงานอำนวยการอาสาสมัครสาธารณสุข (ส่วนแยกชะอำ)
4. สถานีอนามัยบ้านท่า

5. หน่วยย่อยองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
6. หน่วยย่อยที่ทำการไปรษณีย์ชะอำ
7. ศูนย์พัฒนานักเรียนและบุคลากรของกรมสามัญศึกษา
8. ศูนย์วิจัยสัตว์น้ำทางทะเล

#### แหล่งท่องเที่ยว

#### ตำบลบางเก่า มีสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญ ดังนี้

##### 1. แหล่งท่องเที่ยวทางพุทธศาสนา

ตามคำบอกเล่าสืบต่อกันมาของคนก่อนในหมู่บ้าน กล่าวว่า หมู่บ้านแห่งนี้เดิมเป็นหมู่บ้านป่าต่อมาพระมหากษัตริย์องค์หนึ่งเสด็จมาพร้อมพระมเหสี ซึ่งทรงพระครรภ์และประสูติพระโอรสที่บริเวณนี้พระองค์ทรงโปรดให้สร้างบ้านแปลงเมืองพระราชทานนามว่า “บ้านลูกหลวง” นัยว่ามีพระประสงค์จะให้พระโอรสของพระองค์ได้ปกครองบ้านเมืองนี้ต่อไปในภายภาคหน้า เมื่อกาลเวลาล่วงเลยมา นามบ้านลูกหลวงก็กลายเป็นชื่อ “โตนดหลวง” สันนิษฐานว่าการที่บริเวณแห่งนี้เต็มไปด้วยต้นโตนดหลวงและด้วยเหตุที่ว่า “ลูกหลวง” ไม่ได้ประทับอยู่ที่นี้เสียทีเดียว ผู้คนยุคต่อมาจึงเรียกชื่อใหม่ว่า “บ้านโตนดหลวง” มาจนถึงปัจจุบันนี้

จากหนังสืองานราตรีสหเพชรฉบับวันที่ 15 กันยายน 2527 กล่าวว่าโตนดหลวงเป็นตำบลเก่าแก่สมัยอยุธยาตอนต้น ด้วยอ้างว่ามีหลักฐานทางประวัติศาสตร์ว่า สมเด็จพระนเรศวรมหาราช เคยเสด็จแปรพระราชฐานและได้สร้างตำหนักประทับที่นี้

วัดโตนดหลวงปัจจุบันมีโบสถ์ 1 หลัง หลังเดิมซึ่งเป็นอุโบสถทรงเรือสำเภาบแบบ มหาอุตถ์ คือ มีประตูเข้า-ออกเพียงด้านเดียว อุโบสถทรงใหม่ เป็นอุโบสถทรงเรือสำเภานขนาดใหญ่ เวลาจัดงานประเพณีประจำปีช่วงเดือนมีนาคม และพฤศจิกายนของทุกปี โบสถ์ทรงเรือสำเภาก้จะกางใบทำให้มีความสวยงามมากแห่งหนึ่ง

ปัจจุบันบ้านโตนดหลวง เป็นหมู่บ้านในเขตปกครอง หมู่ที่ 9 ตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี บ้านโตนดหลวงได้รับการคัดเลือกให้เป็นหมู่บ้านพัฒนาดีเด่นของจังหวัดเพชรบุรี ประจำปี 2546 ด้วยความมุ่งหวังว่าบ้านโตนดหลวงจะพัฒนาสู่ความเป็นหมู่บ้าน “แผ่นดิน แผ่นดินทอง” ในกาลต่อไป

##### 2. แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์/ห้องเย็นธรรมชาติ ศีรษะระบบนิเวศน์ป่าชายเลน และสิ่งแวดล้อม

เกาะท่าไทร ตั้งอยู่หมู่ 6 บ้านท่าไทร ต.บางเก่า อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี ล้อมรอบด้วยลำคลองบางเกตุ ลำคลองปากคลอง-บ้านท่า สภาพบนเกาะและบริเวณรอบๆลำคลองจะอุดมไปด้วยพันธุ์ไม้ป่าชายเลนและพันธุ์สัตว์ต่างๆ โดยเฉพาะนกนานาชนิด มีทั้งนกน้ำและนกทะเลหลากหลายพันธุ์นอกจากแหล่งศึกษาธรรมชาติระบบนิเวศทางทะเลแล้ว เกาะท่าไทรยังมี หาดทรายขาวสะอาดสวยงามทอดยาวหลายกิโลเมตรชมทิวเขานางพันธุรัตน์และวิถีชีวิตคนประมงไว้คอยให้มาศึกษา

ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายธนชรัตน์ หรั่งระวี
วันเดือนปีเกิด	26 เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2525
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	222 หมู่ 4 ตำบลหาดเจ้าสำราญ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76100
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ศิลปศาสตรบัณฑิต ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2550	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ