



พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

จุฬารักษ์ กลางถิ่น

รายงานการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองรายงานการค้นคว้าอิสระ
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา

ชื่อเรื่อง

พฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

โดย

จุฬารัตน์ กลางถิ่น

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

วันที่ 4 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2553

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์โชคกร รุ่งคนธ์)

วันที่ 4 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2553

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

ประธานกรรมการประจำหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา

วันที่ 4 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2553

ชื่อเรื่อง	พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
ชื่อผู้เขียน	นางสาวจุฬารัตน์ กลางถิ่น
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วิระพล ทองมา

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก 2) ศึกษาถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงในเนื้อหา และทดสอบความเชื่อมั่น โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2552 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เป็นผู้ที่แต่งงานแล้ว โดยมีอายุเฉลี่ย 33 ปี มีวุฒิการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รองลงมามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนผู้ให้ข้อมูลเพียงเล็กน้อยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 4-6 ปี รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 1-3 ปี และมีเพียงผู้ให้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 9-12 ปี ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากเคยเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในช่วงเดือนมกราคม ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2552 โดยส่วนใหญ่ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมมากที่สุดจำนวน 2 ครั้ง

สำหรับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการรับรู้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก แสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับ

หลักวิชาการในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการสั่งการ
และด้านการควบคุม



Title	Behavior on Administrative Duties of the Chairman of the Mae Sa Long Nok Sub-district Administrative Organization in Mae Fah Luang District, Chiang Rai Province
Author	Miss Chulaphorn Klangtin
Degree of	Master of Arts in Development Administration
Advisory Committee Chairperson	Associate Professor Dr. Weerapon Thongma

ABSTRACT

The main objectives of this particular research were : 1) to obtain knowledge about the personal and social characteristics of staff in the legislative and administrative sections of Mae Sa Long Nok Sub-district administrative organization (SAO) in Mae Fah Luang district, Chiang Rai province ; and 2) to investigate the administrative behavior of Mae Sa Long Nok sub-district administrative organization (SAO) Chairman based on the visual perception of the legislative and administrative staff. Respondents in this study consisted of 33 legal and administrative staff in the Mae Sa Long Nok sub-district administrative organization (SAO) in Mae Fah Luang district, Chiang Rai province. Data collection was done by using interview /questionnaires that were pretested for their reliability and validity (0.9725) on August 2009 and were analyzed through the use of a statistical software package for social science research.

Results of the study showed that respondents in this study were mostly male and married with an average age of 33 years. Majority of them finished elementary education and secondary education, followed by bachelor's degree and a minority finished master's degree. The working experience of majority of the respondents was 4-6 years, followed by 1-3 years, and 9-12 years for the minority. and many had attended seminars/trainings about work in 2009 at an average frequency of 2 times/ 6 months (January-June 2009).

As for the administrative behavior of the SAO chairman, results of the study showed that most of the respondents perceived that the SAO chairman showed and administrative behavior was highly appropriate to basic professionalism in four aspects : planning, organizational management, task designation and controlling.

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ทนุผล ซึ่งเคยรับเป็นประธาน กรรมการที่ปรึกษา ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และช่วยปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น แต่เนื่องจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ทนุผล ดิฉกรรณกิจ บางประการทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ประธานกรรมการที่ปรึกษาได้ จึงมีการเปลี่ยนแปลงโดย รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา รับหน้าที่ประธานกรรมการที่ปรึกษาแทน และได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์โชค จรุงพันธ์ กรรมการที่ปรึกษา และอาจารย์ทรงศักดิ์ ภู่น้อย กรรมการสอบร่วมที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขจนกระทั่งการค้นคว้าอิสระ สำเร็จโดยสมบูรณ์ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้เป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษา และวิจัย

นอกจากนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วน ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ทุกคนที่ให้ความร่วมมือกรอกแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัย และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการพัฒนา ทุก ๆ ท่านที่คอยเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา โดยเฉพาะคุณเขมวดี นนทธรรม ที่ช่วยเหลือและคอยเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา ท้ายสุดนี้ขอกราบขอบพระคุณทุก ๆ คนในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจให้ตลอดระยะเวลาในการศึกษา

จุฬารัตน์ กลางถิ่น
กุมภาพันธ์ 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(6)
สารบัญ	(7)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(10)
สารบัญตารางผนวก	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาการวิจัย	2
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
แนวคิดการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น	7
รูปแบบการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	10
แนวคิดทฤษฎีการบริหารงาน	12
ขอบเขตและโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	
แม่ฮ่องสอน อําเภอมะปรางค์บุรี จังหวัดเชียงใหม่	22
ภาคสรุป	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
สถานที่ดำเนินการวิจัย	35
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	35
ตัวแปรและการวัดตัวแปร	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
การทดสอบเครื่องมือ	37

วิธีการรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	39
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	40
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	40
ตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย	45
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	59
สรุปผลการวิจัย	59
ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	66
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	67
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	74
ภาคผนวก ค ประวัติผู้วิจัย	78

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	หลักเกณฑ์จำนวนสมาชิกสภา อบต. ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.	10
2	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและเศรษฐกิจ	43
3	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางสังคม	45
4	ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ย การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อพฤติกรรม การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สองนอก จำแนกตาม การบริหารงานด้านการวางแผน	48
5	ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ย การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อพฤติกรรม การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สองนอก จำแนกตาม การบริหารงานด้านการจัดองค์การ	51
6	ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ย การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อพฤติกรรม การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สองนอก จำแนกตาม การบริหารงานด้านการตั้งการ	54
7	ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ย การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อพฤติกรรม การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สองนอก จำแนกตาม การบริหารงานด้านการควบคุม	57

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 อาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย	23
2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย	32
3 ผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย	42
4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การคุ้มครองผู้บริโภค	44
5 การจัดประชุมพิจารณาร่างแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย	47
6 การจัดประชุมเพื่อชี้แจงมาตรฐานและระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย	50
7 การจัดประชุมชี้แจงและสั่งการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย	53
8 การจัดประชุมรายงานผลการดำเนินงานและสรุปการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย	56

สารบัญตารางผนวก

ตารางผนวก

หน้า

1

แสดงผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

75



บทที่ 1

บทนำ

“การปกครองส่วนท้องถิ่น” เป็น “การจัดระบบการปกครองของชุมชนที่มีอาณาเขตแน่นอน แต่ไม่มีอำนาจอธิปไตยแยกตัวเป็นอิสระไปจากรัฐหรือประเทศ เป็นชุมชนที่มีสิทธิจัดบริการตามที่กฎหมายกำหนด และมีการจัดองค์การที่จำเป็นเพื่อออกข้อบัญญัติในการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมท้องถิ่นของตน” ในปัจจุบันประเทศไทยจัดระเบียบการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดินโดยอาศัยหลักการหรือแนวคิด (concepts) สำคัญ 3 ประการ คือ (1) หลักการรวมอำนาจหรือการบริหารราชการส่วนกลาง (centralization) (2) หลักการแบ่งอำนาจหรือการบริหารราชการส่วนภูมิภาค (deconcentration) และ (3) หลักการกระจายอำนาจหรือการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (decentralization) (อนันตชัย นาระถิ และทีมงานข้าราชการท้องถิ่นล้านนา, 2551: 1) การปกครองท้องถิ่นมีเจตนารมณ์หรือมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติและเข้าใจถึงการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยการเรียนจากของจริงปฏิบัติจริง (learning by doing) ประการที่สอง เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในส่วนกลางไปให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น อันเป็นลักษณะของการกระจายอำนาจการปกครองและการบริหารไปให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง (decentralization) ประการที่สาม เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นตัวแทนของรัฐบาลในส่วนกลางเพื่อปฏิบัติงานด้านการปกครอง การบริหาร และการบริการสาธารณะเพื่อประชาชนส่วนรวมในท้องถิ่น โดยการปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยตนเอง (local self government) (ฉัฐกร วิทิตานนท์, 2550:18) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุด ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามกฎหมาย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อชุมชน โดยเป็นองค์กรพื้นฐานของท้องถิ่นและเป็นกลไกที่สำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎีและในทางปฏิบัติ ในทางทฤษฎีมีความเชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบท เป็นองค์กรที่มีพลังของประชาชนในท้องถิ่น อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและทรัพยากรต่าง ๆ ในชนบท จึงน่าจะรู้ปัญหาความต้องการที่แท้จริง รวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาก็ได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมในชุมชน (อมร กิ่งเกษม, 2551: 1) ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระบบการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ กล่าวคือ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผลกระทบมาจากการมีระบบการเมืองที่สนับสนุนให้การปกครองแบบ

ประชาธิปไตยมีประสิทธิภาพ โดยสนับสนุนส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งความมีประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ อันเป็นผลทำให้เกิดการสร้างสรรค์สังคมที่มีความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกทุกคนในสังคม บริการต่าง ๆ ในสังคมก็จะเกิดความน่าเชื่อถือในมาตรฐานของผู้ให้บริการและผู้รับบริการที่สอดคล้องตรงกันอย่างประหัต มีต้นทุนการดำเนินการต่ำ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของระบบที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ร่วมรับฟัง ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ทำให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อันเนื่องมาจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้เสริมซึ่งกันและกันไปในทิศทางเดียวกัน (ณัฐกร วิทิตานนท์, 2550: 3)

การบริหารราชการในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายมาตรา 60 ได้กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน เป็นผู้กำกับดูแล ตลอดจนกำหนดนโยบายในการพัฒนาตำบล ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน จึงอยู่ที่การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น หากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมการบริหารโดยไม่ยุติธรรม ไม่ซื่อสัตย์สุจริต หรือไม่ยึดตามแนวทางระเบียบราชการ ก็จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ได้รับความเสียหาย แต่หากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักประสิทธิภาพและหลักการมีส่วนร่วมแล้ว เป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไปว่า ถ้าระบบการบริหารมีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาร่วมกัน นอกจากจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม และมีประสิทธิภาพ ยังสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร สามารถนำไปสู่ความโปร่งใสในองค์การบริหารส่วนตำบล และลดการทุจริต นำไปสู่การพัฒนาองค์กรสมัยใหม่ ซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังที่ผ่านมาลงได้ (เบญจวรรณ วันศิรี, 2546 อ้างใน อมร กิ่งเกษม, 2551: 2)

ปัญหาการวิจัย

นับตั้งแต่การประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และการตรากฎหมายพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 ได้ดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจและแผนปฏิบัติการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการเพิ่มพูนบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้จัดทำและจัดหาบริการสาธารณะสำหรับชุมชนท้องถิ่นมากขึ้น ส่งผลกระทบอย่างสำคัญต่อระบบการจัดทำภารกิจหน้าที่

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย มีการเติบโตและขยายบทบาทและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่การบริหารปกครองนอกศูนย์กลาง อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้วการทำให้แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการกระจายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิได้ดำเนินไปอย่างราบรื่น หากแต่ต้องพบกับปัญหาและอุปสรรค ประเด็นปัญหาสำคัญคือ ปัญหาการแทรกแซงการทำงานของรัฐบาลและการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง ปัญหาความเพิกเฉยในสิทธิและหน้าที่ของประชาชนในท้องถิ่น ปัญหาของผู้แทนประชาชนในท้องถิ่นไม่ตระหนักถึงหน้าที่ของตน ผู้แทนท้องถิ่นแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตัวเอง การเล่นพรรคเล่นพวก การทุจริต เป็นต้น (โกวิทย์ พวงงาม, 2550ก: 181-185) อีกทั้งยังพบว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังขาดการนำเอาหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้เป็นแนวทางในการให้บริการแก่ประชาชน เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไม่มากนัก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารยังขาดการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ การที่จะดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวได้ผู้บริหารนอกจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการให้บริการตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี แล้วยังต้องมีศักยภาพและความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอีกด้วย (มานิตา สมชื่อ, 2551: 81)

องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลแม่สลองนอก เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2539 ได้ดำเนินงานจนกระทั่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในชุมชนในทางที่ดีขึ้นหลาย ๆ ด้าน เช่น ในเรื่องของการส่งเสริมอาชีพ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งมีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของ อบต. ยังคงมีปัญหาอุปสรรคหลายด้าน อาทิ ระบบข้อมูลและเอกสารมีระบบการจัดเก็บไม่ชัดเจน ทำให้การใช้ข้อมูลเอกสารไม่สะดวก เกิดปัญหาขัดข้องเนื่องจากขาดการวางแผนขั้นตอนการดำเนินงาน การทำความเข้าใจและการประสานงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่าย การประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ และถ่ายโอนภารกิจและอำนาจหน้าที่ลงสู่ท้องถิ่นอบต. เป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่เพิ่มขึ้นหลายประการ ก่อให้เกิดปัญหาด้านการถ่ายโอนภารกิจซึ่งยังไม่เป็นไปอย่างสอดคล้องระหว่างภารกิจ งบประมาณ บุคลากร แนวปฏิบัติ และวัสดุอุปกรณ์ ส่วนราชการต่าง ๆ มักจะถ่ายโอนให้เฉพาะภารกิจหน้าที่ แต่ในด้านวัสดุอุปกรณ์ แนวปฏิบัติ ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่จำเป็น กลับมิได้มีการส่งมอบอย่างเป็นระบบระเบียบ นำไปสู่ปัญหาการจัดทำภารกิจของ อบต. รวมถึงเมื่อผู้บริหารไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือกระบวนการแล้ว ความเสียหายก็จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ เนื่องจากปัจจัยสำคัญใน

การบริหาร คือ ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้กำหนดทิศทางการบริหารงาน นอกจากนี้สิ่งนี้อาจทำให้การบริหารงานเกิดอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น เป็นผลมาจากผู้บริหารคือมีความรู้ความสามารถในการบริหาร ซึ่งอาจเป็นเครื่องชี้วัดถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้บริหารต้องรับรู้และเข้าใจกระบวนการบริหารงาน ประสิทธิภาพการบริหารจึงจะดีขึ้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก จึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ว่าได้แสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการบริหารมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้คำตอบมาเป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้เมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาและบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
2. ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย จำนวน 63 คน
3. การศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกในครั้งนี้ ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามกระบวนการบริหารงาน 4 ด้าน คือ
 - 3.1 ด้านการวางแผน (planning)
 - 3.2 ด้านการจัดองค์กร (organizing)
 - 3.3 ด้านการสั่งการ (directing)
 - 3.4 ด้านการควบคุม (controlling)

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวทางวัตถุประสงค์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2552 ซึ่งเป็นข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงในช่วงระยะเวลาดังกล่าว เท่านั้น
2. การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก จำนวน 63 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง ดังนั้น ผลการศึกษานี้จึงไม่สามารถนำไปเป็นหลักสากล (generalization) หรือเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้

นิยามศัพท์

พฤติกรรม หมายถึง ปฏิกริยาและกิจกรรมทุกชนิดที่มนุษย์แสดงออกทางรูปธรรม นามธรรม ตลอดเวลา สังเกตได้ด้วยประสาทสัมผัส วาจา และการกระทำ สามารถแบ่งพฤติกรรมออกได้เป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอก (overt behavior) ซึ่งเป็นการกระทำที่สังเกตได้ด้วยประสาทสัมผัสหรืออาจใช้เครื่องมือช่วย และพฤติกรรมภายใน (covert behavior) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ บุคคลอื่นไม่สามารถสังเกตได้ (เกลิมพล ตันสกุล, 2543: 2)

การบริหาร หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การอันเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้ และพิจารณาการบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ โดยนำเอาทรัพยากรในการบริหาร (administrative resource) มาดำเนินการตามกระบวนการบริหาร (process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิเชียร วิทยอุดม, 2550: 1-2)

พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง ปฏิบัติการที่แสดงออกรวมถึงการกระทำและท่าทีของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงาน และรวมถึงการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน (อมร กิ่งเกษม, 2551: 5)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ตำแหน่งประธานกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 59 แห่งกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล สั่งอนุญาตและอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2549: 144)

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลแปลหรือตีความหมายของการรู้สึกสัมผัสที่ได้รับจากตาเห็นภาพ จมูกได้กลิ่น หูได้ยินเสียง ผิวหนังรับสัมผัส ฯลฯ ออกมาเป็นพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งที่มีความหมายหรือรู้จักเข้าใจได้ การที่มนุษย์สามารถจะแปลความหมายจากการรู้สึกสัมผัส และมีปฏิกิริยาได้ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้สึกลึกซึ้ง หรือประสบการณ์ในอดีต ระดับสติปัญญา การสังเกตพิจารณา เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม การคาดหวัง สภาวะจิตใจของบุคคลในขณะนั้น ตลอดจนชนิดและธรรมชาติของสิ่งเร้า (วิภาพร มาพบสุข, 2549: 232)

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดในปัญหา และสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างถูกต้อง โดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

แนวคิดการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

รูปแบบการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

แนวคิดทฤษฎีการบริหารงาน

ขอบเขตและโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

แนวคิดการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แบ่งออกเป็น 3 หลักการ ได้แก่ หลักการรวมอำนาจ (centralization) หลักการแบ่งอำนาจ (deconcentration) และหลักการกระจายอำนาจ (decentralization) สำหรับการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยโดยเฉพาะการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจบนพื้นฐานของความเป็นรัฐเดี่ยวตามหลักความเป็นเอกภาพแห่งรัฐ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นหรือชุมชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง โดยหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านั้น จะทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร การพัฒนา การให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ของตนเอง องค์การปกครองท้องถิ่นดังกล่าวนี้ จะมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ และการดำเนินกิจการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้อย่างอิสระ แต่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง หรือการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น คือ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามภารกิจหน้าที่ระบุให้ดำเนินการอย่างชัดเจน โดยมีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนหรืออาจจะได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น (อมร กิ่งเกษม, 2551: 6)

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ (decentralization) โดยรัฐมอบอำนาจให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่นรับไปบริหาร เพื่อให้ประชาชนปกครองกันเองมี 4 รูปแบบ ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีโครงสร้างบริหาร ประกอบด้วย
สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด
2. เทศบาล มีโครงสร้างบริหาร ประกอบด้วย สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี
3. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างบริหาร ประกอบด้วย
สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล
4. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่มีฐานะเป็นทบวงการเมืองและ
นิติบุคคล มี 2 แห่ง คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

4.1 กรุงเทพมหานคร มีโครงสร้างบริหาร คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพ-
มหานคร สภากรุงเทพมหานครและสภาเขต

4.2 เมืองพัทยา มีโครงสร้างบริหาร คือ สภาเมืองพัทยา ปลัดเมืองพัทยาและ
นายกเมืองพัทยา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายการปกครองการบริหาร
การบริการงานบุคคล การเงิน การคลัง การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
การบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในเขตพื้นที่ หรือนอกเขต ในกรณีที่อาจ
ส่งผลกระทบต่อคนในพื้นที่ รวมทั้งมีการจัดการศึกษาอบรม หรือฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและ
ความต้องการของท้องถิ่น ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมกับรัฐบาลในการจัดการศึกษาอบรม หรือร่วม
ในการจัดระบบบริการสาธารณะ การจัดสัดส่วนภาษีอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน (นงนภัส เทียงกุล, 2550: 226-227)
โดยที่ โกวิท พวงงาม (2550: 37-38) ได้ระบุว่า การกระจายอำนาจ (decentralization) หมายถึง
ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการจัดการกิจการของท้องถิ่น
กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแล ได้แก่ ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม
การดูแลชีวิตทรัพย์สิน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นได้ดูแล
จัดการปัญหาระดับท้องถิ่นจึงมีคุณประโยชน์สำคัญ 5 ด้าน คือ

1. แบ่งเบาภาระรัฐบาลกลาง
2. ทำให้ปัญหาในแต่ละท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น ๆ
3. ส่งเสริมให้คนแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถพัฒนาบทบาทตนเองในการ
ดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตน
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของคนในท้องถิ่นในการก้าวขึ้นไปดูแลแก้ไขปัญหา
ระดับชาติ

5. เสริมสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและทั้งประเทศ เนื่องจากปัญหาต่าง ๆ ได้รับการแก้ไข สังคมมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลสังคม

นักสุวรรณ ปินตาเสน (2549: 15-16) ได้กล่าวถึง แนวความคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ โดยแบ่งเป็น 2 กรณี คือ

1. การแบ่งอำนาจการปกครองที่เรียกว่า decentralization
2. การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง (devolution)

หมายความว่า การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเองนี้ มีหลักการสำคัญที่ว่า จะต้องเป็นการมอบอำนาจให้ทั้งอำนาจทางการเมือง (political decentralization) และอำนาจในการบริหาร (administrative decentralization) ซึ่งจะตรงกับสภาพความเป็นจริงของการปกครองตนเองที่ในท้องถิ่นนั้นจะได้มีสิทธิมีเสียงทางการเมือง มีการเลือกตั้ง มีการกำหนดนโยบาย มีการควบคุมทางการเมือง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารและการปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นไปตามเจตจำนงหรือความต้องการของคนในท้องถิ่นให้มากที่สุด

หลักการสำคัญของการมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง (devolution) ประกอบด้วย

1. ต้องให้องค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจนั้นมีการเลือกตั้ง (election) เพื่อให้คนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหารท้องถิ่น
2. ต้องให้องค์กรในการบริหาร หรือการปกครองท้องถิ่นเกิดขึ้น โดยมีสภาพเป็นนิติบุคคล เพื่อดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย
3. หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ควรมีอิสระ หรือสิทธิในการปกครองตนเอง (autonomy) ได้เช่น การกำหนดนโยบาย การดำเนินงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นและความต้องการของท้องถิ่นนั้น โดยไม่ขัดต่อนโยบายของรัฐ
4. หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ควรจะต้องมีอำนาจ ในการดำเนินการตราข้อบัญญัติเพื่อการดำเนินงาน และควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินั้น ๆ ได้พอสมควร
5. หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ควรมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ โดยชอบด้วยกฎหมาย และเป็นไปตามการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพื่อจัดดำเนินการในหน้าที่ของตนด้วยดีมีประสิทธิภาพ

6. ภายในปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ จะต้องมียานาจปกครองบังคับบัญชา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ การมีอำนาจในการจัดหาตัวบุคคลเข้ามาดำเนินการในการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

7. องค์การนั้นจะต้องมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบภายในอาณาเขต (territory) ที่กำหนดขึ้นโดยรัฐบาลกลาง

รูปแบบการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จำนวนอย่างน้อยที่สุด 6 คน แต่จะมีจำนวนมากเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนหมู่บ้านในเขตตามหลักเกณฑ์ดังนี้

ตาราง 1 หลักเกณฑ์จำนวนสมาชิกสภา อบต. ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.

จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.	จำนวนสมาชิกสภา อบต.
1 หมู่บ้าน	6 คน
2 หมู่บ้าน	หมู่บ้านละ 3 คน
ตั้งแต่ 3 หมู่บ้านขึ้นไป	หมู่บ้านละ 2 คน

อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 46 แห่งกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล คือ

1. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3. ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตามข้อ 1 และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 59 แห่งกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งอนุญาตและอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นต้น (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2549: 143-144)

อำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ทั่วไป ได้แก่ การพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม
2. หน้าที่ที่กฎหมายบังคับให้ทำ ได้แก่ 1) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ 7) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8) บำรุงรักษาสีลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

3. หน้าที่ที่ไม่บังคับให้ทำ ได้แก่ 1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ 12) การท่องเที่ยว และ 13) การผังเมือง (อุดม เขยกิจวงศ์, 2547: 2)

แนวคิดทฤษฎีการบริหารงาน

การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคนโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ได้แยกสาระสำคัญของการบริหารออกเป็น 5 ลักษณะ คือ (เสนาะ ตีเขาว์, 2551: 1-2)

1. การบริหารเป็นการทำงานกับคนโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมคืออาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้งานสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของคนอื่น การทำงานกับคนและโดยอาศัยคนนั้นต้องอาศัยคุณสมบัติของผู้บริหารอย่างหนึ่งคือทำงานร่วมกับคนอื่นได้หรือเป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ
2. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้
3. การบริหารเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่าประสิทธิผล (effectiveness) หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (efficiency) หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย
4. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยอยู่ในโลกที่มีทรัพยากรจำกัด การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนักอยู่สองข้อใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้ว ทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถคืนกลับมาใหม่ได้และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์
5. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

ในทำนองเดียวกัน วิเชียร วิทย์อุดม (2550: 1) ได้ระบุว่า การบริหารมีลักษณะ 3 ประการ คือ 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ (objective) 2) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหาร (management resources) 3) การบริหารมีลักษณะเป็นการดำเนินการเป็นกระบวนการ (process) สรุปความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การอันเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

การบริหารเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นพร้อมกับการรวมตัวของมนุษย์เป็นสังคม มนุษย์รู้จักการบริหารและจัดการเพื่อให้เกิดผลตามที่ตนเองต้องการ การบริหารในอดีตมักจะเป็นการแสวงหาแนวทางในการดำเนินการและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะของการแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าการที่จะมีกรอบในการศึกษาที่แน่ชัด แนวความคิดและทฤษฎีในการบริหารจึงยังไม่มีถูกรวบรวมอย่างเป็นระบบ การบริหารเป็นการดำเนินการเป็นคราวๆไป เมื่อปัญหาได้รับการคลี่คลายไปแล้ว ก็นำแนวทางที่แก้ไขปัญหามาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป (วันชัย มีชาติ, 2550: 21) แนวคิดทางการบริหารที่มีมาตั้งแต่ในอดีต และมีการปรับปรุงมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ดังที่ เสนาะ ดิยาว (2551: 46-62) ได้เรียบเรียงแนวความคิดทางการบริหารไว้ทั้งหมด 5 แนวความคิด อันได้แก่ แนวความคิดแบบดั้งเดิม แนวความคิดมนุษยสัมพันธ์ แนวความคิดเชิงปริมาณหรือการบริหารศาสตร์ แนวความคิดตามสถานการณ์ และแนวความคิดสมัยใหม่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวความคิดแบบดั้งเดิม (classical approach) เป็นแนวคิดเก่าที่สุดของการบริหารที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบันแม้จะมีการปรับเปลี่ยนไปบ้าง แต่หลักการที่สำคัญๆ ยังคงใช้อยู่เป็นแนวคิดที่ยอมรับกันมาก โดยเน้นว่าการบริหารจะมีกระบวนการที่ใช้ในการบริหารงานทุกประเภทจึงเรียกอีกชื่อว่า เป็นวิธีการบริหารที่เป็นสากล (universal process approach) หลักสำคัญของแนวคิดนี้ คือ องค์การทุกองค์การจะต้องกำหนดกระบวนการบริหารขึ้นมาอย่างมีเหตุผลและทุกคนต้องทำตามกระบวนการนั้นเหมือนกันทุกคน แนวคิดการบริหารแบบดั้งเดิม (classical approach to management) ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 4 แนวคิด คือ

1.1 การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (scientific management) ผู้ที่ริเริ่มหลักการนี้ขึ้นมาคือ Frederick w. Taylor โดยมีหลักการที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1.1.1 งานทุกงานจะต้องกำหนดวิธีการทำงานขึ้นมาก่อน โดยการค้นคว้าและทดลองหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดขึ้นมาและกำหนดให้ทุกคนต้องทำงานตามวิธีที่กำหนดนั้น คนงานจะเลือกวิธีการทำงานตามใจชอบไม่ได้วิธีการทำงานนั้นจะรวมถึง การเคลื่อนไหว การใช้เวลา สภาพการทำงานและมาตรฐานงาน

1.1.2 คนงานที่จะรับเข้ามาทำงานจะต้องมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อหาว่า แต่ละคนมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของงาน

1.1.3 คนงานทุกคนจะต้องรับการอบรมก่อนมอบหมายให้ทำงาน โดยหาว่าแต่ละคนเหมาะที่จะทำงานอะไร จะได้มอบหมายงานให้ถูกและตรงกับความรู้ความสามารถ

1.1.4 ฝ่ายบริหารจะต้องควบคุมดูแลและร่วมมือกับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารวางแผนว่าพนักงานจะทำงานอย่างไร เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงานจะแก้ไขอย่างไร โดยแยกงานบริหารกับงานปฏิบัติออกจากกัน

1.2 การบริหารเชิงระบบ (systematic management) เป็นการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนการทำงานของทั้งระบบให้สอดคล้องกันตั้งแต่ต้นจนจบ โดยเน้นความสัมพันธ์ภายในของการดำเนินงานตามเป้าหมายของการบริหารเชิงระบบ คือ ต้องระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของงานไว้อย่างชัดเจน กำหนดวิธีการที่เป็นมาตรฐานสำหรับใช้ในการทำงาน กำหนดวิธีการอย่างชัดเจนในการเก็บรวบรวม ดำเนินการ การส่งและการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดระบบบัญชีต้นทุน ค่าแรง และการควบคุมเพื่อสะดวกต่อการประสานงานภายในการบริหารเชิงระบบมีผลเสียสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก ไม่สนใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอก ประการที่สอง ไม่สนใจเรื่องความคิดเห็นของคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับกลางหรือพนักงาน เป็นการเน้นวัตถุมากกว่าตัวคน

1.3 หลักการบริหาร (administrative principle) ประกอบด้วย หลักการ คือ หลักของหน้าที่ทางการบริหาร และหลักการบริหาร ซึ่งหน้าที่ทางการบริหารมี 5 หน้าที่ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ส่วนหลักการบริหารได้กำหนดไว้ 14 ข้อ คือ การแบ่งงานกันทำ อำนาจสั่งการ ระเบียบวินัย เอกภาพในการบังคับบัญชา เอกสารในการอำนวยความสะดวก ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม ค่าตอบแทน การรวบอำนาจ การจัดสายบังคับบัญชา การจัดลำดับ ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และความสามัคคี

1.4 หลักราชการ (bureaucracy) ลักษณะองค์กรที่จัดแบบระบบราชการเป็นรูปแบบองค์กรที่จัดอย่างมีเหตุผล มีระเบียบและการใช้อำนาจอย่างถูกหลักการ มีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการคือ มีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน มีสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมา มีระเบียบและกฎเกณฑ์อย่างเป็นทางการ ไม่มีความเป็นส่วนตัว และการก้าวหน้าในอาชีพการงานยึดถือหลักคุณธรรม

2. แนวความคิดมนุษยสัมพันธ์ (human relation approach) การบริหารตามแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ ต้องอาศัยทฤษฎีทางการบริหาร 4 ทฤษฎี ดังนี้

2.1 ทฤษฎีความต้องการของคน ทฤษฎีนี้อธิบายความต้องการของคนอันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ใช้ในการจูงใจคน ซึ่งทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Theory) นี้ ผู้บริหารจะใช้ในการจูงใจให้คนทำงานได้ผลงานสูงเมื่อคนทำงานได้ผลงานสูงสุด เมื่อคนทำงานได้ผลงานระดับหนึ่ง ผู้บริหารก็จะให้รางวัลตอบแทนโดยจะต้องใช้รางวัลตอบแทนให้ตรงกับความต้องการแต่ละขั้นตอนของคน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของคนโดยรู้ว่าตนต้องการอะไร และต้องการเวลาไหน จะได้เลือกใช้รางวัลตอบแทนได้สอดคล้องกับความต้องการและสอดคล้องกับเวลา

2.2 ทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวาย (Theory X and Theory Y) แนวคิดของ Douglas McGregor มีสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนเป็นแนวคิดขัดแย้งกันตรงกันข้าม คือ ทฤษฎีเอกซ์มีแนวคิดในทางลบและทฤษฎีวายมีแนวคิดในทางบวก การปฏิบัติต่อคนตามทฤษฎีวายจะกระตุ้นคนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเพิ่มผลผลิตในการทำงานจะทำให้คนมีการพัฒนาและมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นกว่าการปฏิบัติต่อคนตามทฤษฎีเอกซ์ จึงเสนอแนะว่าการให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเข้ามารับผิดชอบในงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในกลุ่มจะกระตุ้นให้คนทำงานบรรลุผลงานสูงสุด

2.3 ทฤษฎีบุคลิกภาพกับองค์กร เป็นการพิจารณาถึงการบริหารตามแนวคิดเดิมอาจไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของคน คือ โครงสร้างขององค์กร สายการบังคับบัญชา อาจขัดแย้งกับความต้องการและความสามารถของคน โดยเฉพาะคนที่มีบุคลิกภาพความเป็นผู้ใหญ่สูง การที่องค์กรมีการแบ่งงานกันทำเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้นอาจไปขัดความต้องการขั้นสูงสุดของคน การกำหนดสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมาเป็นชั้น ๆ จะทำให้พนักงานต้องขึ้นอยู่กับหัวหน้าจะกลายเป็นคนใช้ความคิดไม่เป็น และขาดความริเริ่ม การกำหนดเป้าหมายในการทำงานก็อาจมีผลทำให้คนขาดกำลังใจในการทำงาน เพราะถ้าคนสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้ก็จะทำให้คนกระตือรือร้นในการทำงาน การปฏิบัติต่อคนในทางบวกจะทำให้คนไม่ว่าจะมีภาวะความเป็นเด็กหรือความเป็นผู้ใหญ่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลผลิตสูง สิ่งที่น่าเป็นห่วงมากที่สุดก็คือการใช้วิธีการทางการบริหารขัดแย้งกับบุคลิกภาพของคน จะสร้างปัญหาทางการบริหารให้เกิดขึ้นซึ่งส่งผลต่อการขาดงาน การมาสาย การลาออก การต่อต้านอำนาจและการวางแผนต่อถูกข้อบังคับ

2.4 ทฤษฎีความเป็นผู้นำ มีแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำ 2 แนวคิด คือ ผู้นำที่ถือทฤษฎีคุณสมบัติ (trait theory) ของผู้นำกับทฤษฎีพฤติกรรม (behavioral theory) ของผู้นำตามทฤษฎีคุณสมบัติของผู้นำที่สำคัญ ประกอบด้วย พลัง แรงจูงใจ ความซื่อสัตย์และความสัจรวม ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความฉลาด ความรู้ สำหรับทฤษฎีพฤติกรรม แยกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) พฤติกรรมการทำงาน 3 แบบ คือ แบบประชาธิปไตย แบบเผด็จการ และแบบเสรี 2) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้นำที่เห็นใจคน ผู้นำที่มุ่งโครงสร้างของงาน 3) พฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นคนกับผู้นำที่สนใจผลผลิต 4) ผู้นำที่สนใจคนกับผู้นำที่สนใจผลผลิต

3. แนวความคิดเชิงปริมาณหรือการบริหารศาสตร์ (quantitative or management science approach) แนวคิดนี้เน้นที่ใช้เทคนิคเชิงปริมาณ หรือเทคนิคทางคณิตศาสตร์มาใช้ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาทางการบริหาร การนำแนวคิดเชิงปริมาณมาใช้โดยยึดถือสมมติฐานว่า การใช้เทคนิคคณิตศาสตร์จะทำให้การตัดสินใจและแก้ปัญหาดีขึ้น เทคนิคเชิงปริมาณที่ใช้อยู่เสมอ

ๆ ก็คือ การคาดคะเนทางคณิตศาสตร์ การควบคุมสินค้าคงเหลือ เป็นต้น โดยมีเครื่องมือที่สำคัญคือ คอมพิวเตอร์เป็นหลัก แม้ว่าผู้บริหารจะอาศัยเทคนิคเชิงปริมาณมาช่วยในการแก้ไขปัญหาก็แต่ ผู้บริหารก็ไม่ได้ตัดสินใจตามผลที่วิเคราะห์ทั้งหมด ผู้บริหารยังคงใช้ดุลพินิจ ประสบการณ์ และ สัญชาตญาณเข้ามาประกอบด้วย

4. แนวคิดตามสถานการณ์ (contingence approach) แนวคิดนี้มีสมมติฐานว่า สถานการณ์เป็นปัจจัยในการกำหนดวิธีการทางการบริหารที่จะนำไปใช้ในองค์กรที่เป็นแนวคิดที่จะ ออกไปจากหลักการบริหารแบบดั้งเดิม ซึ่งถือว่าการบริหารเป็นสากลใช้ได้ทุกสถานการณ์มาเป็นการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์แต่ละอย่างให้เหมาะสม ไม่ได้หมายความว่าหลักการบริหารแบบดั้งเดิมผิด แต่อาจไม่สอดคล้องกับบางสถานการณ์เป็นการบ่งบอกว่าหลักการบริหารมีหลายวิธี แต่จะต้องเลือกวิธีการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การบริหารตามสถานการณ์หากว่า เทคนิคทางการบริหารใด หรือแนวทางปฏิบัติใดจะเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์อย่างไร ตามแนวคิดของการบริหารตามสถานการณ์มีสาระสำคัญ คือ ไม่มีทฤษฎีการบริหารใด หรือวิธีการใดที่จะนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์

5. แนวความคิดสมัยใหม่ (modern approach) แนวคิดการบริหารสมัยใหม่ยังคงยึดหลักการบริหารแบบดั้งเดิม แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ แนวคิดเชิงปริมาณ และแนวคิดตามสถานการณ์อยู่ แต่จะเลือกใช้ให้เหมาะสมเพราะไม่มีทฤษฎีการบริหารใดที่เป็นสากล และใช้ได้โดยสมบูรณ์แต่จะต้องปรับเปลี่ยนและเพิ่มเติมแนวคิดใหม่ที่ไม่ใช่ทั้ง 4 แนวคิดข้างต้นทั้งหมด เพราะภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนต้องเอามาผสมผสานให้เข้ากันได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม แนวคิดการบริหารสมัยใหม่มีสมมติฐานว่า มนุษย์เป็นสิ่งยุ่งยากซับซ้อน มีความต้องการที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่มีความรู้ความสามารถที่สามารถพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด แนวคิดทางการบริหารจะต้องตอบรับกับความหลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดการบริหารสมัยใหม่นอกจากผสมผสานแนวคิดทั้ง 4 แนวคิดเดิมแล้วยังต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดแบบดั้งเดิมบางอย่างและเสริมด้วยแนวคิดเรื่องของการบริหารคุณภาพโดยรวม การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง การเรียนรู้ และการปรับปรุงแบบองค์การและการแสวงหาจากภายนอก

หลักการบริหาร ตามที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 12-14) ได้ให้สาระสำคัญไว้ดังนี้ คือ

1. หน้าที่ทางการบริหาร (management functions) มีหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ คือ

1.1 การวางแผน (planning) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมการวางแผนการทำงานขององค์กรไว้ล่วงหน้า โดยการวางแผนจะต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการขององค์กรในอนาคต

1.2 การจัดองค์การ (organizing) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมจัดโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมกับทรัพยากรทางการบริหาร

1.3 การสั่งการ (directing) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องมีการวินิจฉัยสั่งการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมาย หมั่นตรวจสอบองค์การเป็นครั้งคราว

1.4 การประสานงาน (coordination) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีหน้าที่เชื่อมโยงงานต่าง ๆ ขององค์การให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องต้องกัน การที่จะทำให้เกิดการประสานงานนั้น ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้มีการประชุมปรึกษาหารือกัน

1.5 การควบคุม (controlling) หมายถึง การที่ผู้บริหารคอยควบคุมและกำกับกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ คน และการปฏิบัติงาน

2. หลักการบริหาร (management principles) ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร 14 ข้อ

2.1 การแบ่งงานกันทำ (division of work) การแบ่งงานกันทำจะก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (specialization) อันเป็นหลักการใช้ประโยชน์ของบุคคลและกลุ่มบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะเปิดโอกาสให้คนผลิตสินค้าได้มากขึ้นและทำงานได้ดีขึ้นแม้จะใช้ความพยายามเท่าเดิม

2.2 อำนาจหน้าที่ (authority) เป็นสิทธิที่จะสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบ (Responsibility) เกิดขึ้นด้วย ซึ่งทั้งสองอย่างจะต้องสมดุลกันเพื่อจะได้ปฏิบัติงานด้วยดี เมื่อมีอำนาจหน้าที่เกิดขึ้นเมื่อใด หน้าที่รับผิดชอบก็ย่อมต้องเกิดขึ้นด้วยเสมอจะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้

2.3 ความมีระเบียบวินัย (discipline) แต่ละบุคคลในองค์การจะต้องเคารพ และเชื่อฟังต่อกฎเกณฑ์และข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การ ฝ่าฝืนมีความเชื่อว่าความมีระเบียบวินัยเป็นผลมาจากความเป็นผู้นำที่ดี

2.4 เอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) ในการกระทำกิจกรรมทุกกิจกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาควรรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น มิฉะนั้นแล้วจะเกิดความสับสนในการทำงานและเกิดความขัดแย้งในองค์การ เพราะไม่มีใครสามารถจะปรับตัวให้เข้ากับการมีผู้บังคับบัญชาเกินกว่าหนึ่งคนได้ไม่ว่าจะในกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

2.5 เอกภาพในการสั่งการ (unity of direction) กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ควรจะอยู่ภายใต้การจัดการหรือการสั่งการของผู้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง และแผนงานที่ใช้ควรเป็นแผนเดียวกัน หลักการนี้จึงเกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งแตกต่างกับหลัก Unity of Command ซึ่งเป็นหลักเกี่ยวข้องกับกลไกของตัวบุคคลที่อยู่ร่วมกันภายในโครงสร้าง

2.6 ผลประโยชน์ส่วนบุคคลต้องเป็นรองผลประโยชน์ขององค์การ (subordination of individual interest to the general interest) ทุกคนในองค์การจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นอันดับแรกแม้ว่าผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคคลจะถูกกระทบกระเทือนบ้างก็ตาม

2.7 ผลตอบแทนที่ได้รับ (remuneration of personnel) ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนจากการทำงานที่แต่ละคนในองค์การได้รับ จะต้องยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

2.8 การรวมอำนาจ (centralization) หมายถึง การลดบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ หรืออีกนัยหนึ่งเป็นการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารในระดับสูงในการบริหารงานควรมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลางเพื่อให้สามารถควบคุมส่วนต่าง ๆ ขององค์การไว้ได้เสมอ ส่วนการกระจายอำนาจ (decentralization) หมายถึง การเพิ่มบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำการตัดสินใจมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ไม่มีการกำหนดระดับที่สมดุลในเรื่องดังกล่าว แต่วัตถุประสงค์ในเรื่องนี้อยู่ที่ว่าการใช้ตัวบุคคลที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.9 สายการบังคับบัญชา (scalar chain) เป็นสายงานระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาจากระดับสูงสุดจนถึงระดับต่ำสุดขององค์การ

2.10 ความมีระเบียบเรียบร้อย (order) แต่ละคนในองค์การมีหน้าที่ระบุไว้ว่าตนอยู่ส่วนไหนขององค์การ ทุกคนต้องอยู่ในที่เหมาะสมสำหรับตน เพื่อจะได้ทำหน้าที่นั้น ๆ ด้วยดี และมีประสิทธิภาพในการจัดระเบียบสำหรับการทำงานของคนในองค์การนั้น ผู้บริหารจำต้องกำหนดลักษณะและขอบเขตของงานให้ถูกต้องชัดเจน พร้อมกับระบุให้เห็นว่า สัมพันธ์ต่องานอื่นอย่างไร

2.11 ความเสมอภาพ (equity) ผู้จัดการจะต้องมีความยุติธรรมและความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ และความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่จากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.12 ความมั่นคงในการทำงาน (stability of personnel) การมีอัตราการหมุนเวียนของพนักงานอยู่ในระดับสูง มีผลทำให้การดำเนินงานของกิจการหยุดชะงัก และเสียค่าใช้จ่ายสูง ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการเสียเวลากว่าที่คนใหม่จะเรียนรู้งาน ดังนั้น กิจการควรจะมีความมั่นคงในการว่าจ้างงาน

2.13 ความคิดริเริ่ม (initiative) ผู้บังคับบัญชาควรจะเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดริเริ่ม โดยให้คิดและรับผิดชอบการดำเนินงานในแผนงานบางอย่างแม้ว่าลูกน้องอาจจะมีการกระทำผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาก็ควรยอมรับเพราะเป็นการฝึกอบรมและกระตุ้นให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานดีขึ้นในอนาคต

2.14 ความสามัคคี (esprit de corps) ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันยอมเป็นพลังในการกระทำกิจกรรมใด ๆ ให้สำเร็จได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นกลุ่ม พยายามหลีกเลี่ยงการแบ่งแยกเป็นพรรคเป็นพวกของพนักงานและคนงาน องค์การควรพยายามใช้การติดต่อสื่อสารทั้งทางคำพูดและการเขียนเพื่อสื่อข้อมูลต่าง ๆ ไปยังทุกคน ในองค์การให้เข้าใจอย่างชัดเจนขึ้น

การบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้น สาคกร สุขศรีวงศ์ (2550:17-18) ระบุไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องเข้าใจหน้าที่ทางการจัดการ (management function) และนำเอาแนวคิดนั้นมาปฏิบัติในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จผ่านกิจกรรมหลักทางการจัดการ 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (planning) เป็นกิจกรรมอันดับแรกของผู้บริหารที่จะเป็นกระบวนการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย และแผนงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

2. การจัดองค์การ (organizing) เป็นกิจกรรมการออกแบบงาน จัดโครงสร้างการปฏิบัติงาน และมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบต่อบุคลากรต่าง ๆ ตลอดจนกำหนดวิธีการประสานงานเพื่อให้สามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับการวางแผน

3. การชี้นำหรือสั่งการ (leading or directing) เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการเพื่อให้แผนงานและบุคลากรต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายงานดำเนินกิจการต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในตัวเอง และสามารถจูงใจบุคคลต่างๆ ให้ปฏิบัติงานบรรลุความต้องการขององค์การ

4. การควบคุม (controlling) เป็นกิจกรรมการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรต่าง ๆ ในองค์การให้เป็นไปตามแผนงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

ซึ่งสอดคล้องกับ วิเชียร วิทย์อุดม (2550: 226-227) ระบุไว้ว่า การบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำหรือการสั่งการ การควบคุม

การวางแผน (planning) การกำหนดเป้าหมายเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในกระบวนการวางแผน เราต้องระบอบอกมาก่อนว่าประสิทธิผลของทีมงานต้องมีเป้าหมายชัดเจนสิ่งที่สำคัญก็คือสมาชิกในทีมงานต้องมีความเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายของทีมงาน เป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดว่าทีมงานจะมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องรู้ว่าเป้าหมายคืออะไร การตรวจสอบว่าสมาชิกมีความเข้าใจในจุดประสงค์หรือไม่ โดยให้แต่ละคนในทีมงานได้เขียนถึงวัตถุประสงค์ที่เข้าใจ ถ้ามีความคิดที่แตกต่างกันในทีมงาน ผู้บริหารก็ต้องมีการชี้แจงใหม่ให้เข้าใจ

การจัดองค์การ (organizing) ผู้บริหารจะต้องมีความชัดเจนในเรื่องเกี่ยวกับอำนาจและโครงสร้างขององค์การ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ เราจะมีอำนาจหน้าที่มากเท่าไร เพื่อให้อำนาจในการตัดสินใจและการทำงานเฉพาะอย่างยิ่งให้สำเร็จลงได้และเกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน อำนาจหน้าที่ของทีมงานจะถูกอิทธิพลโดยเฉพาะอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและการสนับสนุนของสมาชิกในทีมงานที่ช่วยทำงานอย่างอัตโนมัติ โครงสร้างขององค์การก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่จะทำให้ทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้นำเป็นคนกำหนดหรือมีทีมงานเป็นคนกำหนดว่าเราจะทำอะไรเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของทีมงาน งานจะมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับสิ่งที่กำหนดจากผู้บริหารและทีมงานนั้นด้วย

การนำหรือสั่งการ (leading or directing) ประเด็นที่สำคัญที่สุดก็คือการนำหรือสั่งการเพื่อให้ทีมงานมีความเข้าใจและผู้นำจะแสดงบทบาทอย่างไรการไม่เห็นด้วยของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำจะควบคุมพวกเขาอย่างไรและวิธีการสื่อสารในองค์การจะใช้วิธีการสื่อสารอย่างไร เงื่อนไขและข้อตกลงเพื่อให้กระบวนการของทีมงานดำเนินไปได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของผู้นำเป็นสำคัญ

การควบคุม (controlling) เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องได้รับการออกแบบและปรับปรุงจากบุคคลในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่ควรใช้การประเมินโดยแต่ละคน ส่วนประกอบที่สำคัญของการควบคุมมี 3 ประการ คือ 1) จะต้องมีการกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายไว้เป็นการล่วงหน้า 2) จะต้องมีการเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐาน และ 3) การดำเนินการแก้ไข การทบทวนแผนงาน ดังนั้นในองค์การจึงต้องจัดให้มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การควบคุมทรัพยากรบุคคล การควบคุมการตลาด การควบคุมการเงินและงบประมาณ

ในทำนองเดียวกัน สมยศ นาวิการ (2544: 23-25) ได้กล่าวถึง กิจกรรมหรือกระบวนการบริหารไว้ว่า ในการทำให้บางสิ่งบางอย่างที่มีความซับซ้อนเหมือนกับการบริหารเข้าใจได้ง่ายขึ้น สิ่งดังกล่าวนี้หรือการบริหาร ควรจะได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหรือหน้าที่แยกจากกันตามลำดับที่ประกอบกันขึ้นเป็นกระบวนการโดยส่วนรวมดังกล่าวนี้ คือ

การวางแผน (planning)

แผนงานต่างๆ จะให้เป้าหมายกับองค์การและระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายดังกล่าวนี้ ยิ่งกว่านั้นแผนงานจะทำให้ 1) องค์การต้องรวบรวมทรัพยากรที่องค์การสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ 2) ความก้าวหน้าขององค์การสามารถตรวจสอบและวัดได้ ดังนั้นการแก้ไขก็จะเกิดขึ้น ถ้าหากว่าอัตราของความก้าวหน้าไม่เป็นที่น่าพอใจ

ขั้นตอนแรกของการวางแผนจะเป็นการเลือกเป้าหมายขององค์การ ภายหลังจากนั้นเป้าหมายจะถูกกำหนดขึ้นมาสำหรับหน่วยงานย่อยขององค์การ เช่น แผนงานต่างๆ เมื่อได้กำหนดเป้าหมายขึ้นมาแล้ว โปรแกรมจะถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายในลักษณะที่เป็นระบบแน่นอน การเลือกเป้าหมายและการพัฒนาโปรแกรมนั้น ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของสิ่งเหล่านี้ และเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและพนักงานขององค์การหรือไม่

การจัดองค์การ (organizing)

เมื่อผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมาย และพัฒนาแผนงานหรือโปรแกรมต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายแล้ว พวกเขาต้องออกแบบและพัฒนาองค์การขึ้นมา เพื่อดำเนินงานตามโปรแกรมเหล่านี้ให้เกิดความสำเร็จ เป้าหมายที่แตกต่างกันย่อมจะต้องการประเภทขององค์การที่ไม่เหมือนกัน เช่น องค์การใดองค์การหนึ่งที่มีเป้าหมายเขียนหนังสือสารานุกรมเล่มใหม่ องค์การดังกล่าวนี้จะแตกต่างไปจากองค์การผลิตรถยนต์ การผลิตรถยนต์ต้องการเทคนิคของการผลิตแบบสายประกอบชิ้นส่วน ในขณะที่การผลิตหนังสือสารานุกรมนั้น ต้องการทีมของนักวิชาชีพต่างๆ เช่น นักเขียน บรรณาธิการ และผู้เชี่ยวชาญจากสาขาวิชาต่าง ๆ บุคคลดังกล่าวนี้ไม่อาจจะถูกจัดระเบียบบนพื้นฐานของการผลิตแบบสายประกอบชิ้นส่วนได้ เราจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถกำหนดประเภทขององค์การที่ต้องการ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้

นักศึกษาการบริหารเป็นจำนวนมาก พิจารณาน้ำที่การบริหารบุคคล (staffing) เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่การจัดองค์การ การบริหารบุคคล คือ หน้าที่เกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์การ

การสั่งการ (directing)

การสั่งการเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ และการจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของพวกเขาแต่ละวัน หน้าที่การสั่งการจะถูกปฏิบัติโดยผ่านทาง การติดต่อสื่อสาร การสั่งการส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายในสภาพแวดล้อมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยอยู่บนพื้นฐานของการเผชิญหน้า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญต่อหน้าที่การสั่งการ

โดยสรุป หน้าที่การสั่งการจะเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล และให้ความช่วยเหลือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของพวกเขาโดยผ่านทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การควบคุม (controlling)

ในที่สุดผู้บริหารต้องมีความมั่นใจว่า การกระทำต่างๆ ของสมาชิกขององค์การกำลังทำให้องค์การมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ควบคุมเกี่ยวกับองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ

1. การกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน
2. การวัดผลการปฏิบัติงานและทำการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. การแก้ไขผลการปฏิบัติงานใดๆ ที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว

การปฏิบัติหน้าที่การควบคุม ผู้บริหารสามารถทำให้องค์การอยู่บนหนทางที่ถูกต้องได้ การแบ่งกระบวนการบริหารเป็นหน้าที่ต่างๆ นั้น เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ในการส่งเสริมความเข้าใจ แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติจะไม่มีแบ่งที่ชัดเจนระหว่างหน้าที่เหล่านี้ ในเวลาใดเวลาหนึ่ง กิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารอาจจะเกี่ยวข้องกับหน้าที่ของการบริหารอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า

ขอบเขตและโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

แม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย มีเนื้อที่ทั้งหมด 115.26 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 72,045 ไร่ ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอเมืองประมาณ 75 กิโลเมตร มีหมู่บ้านทั้งหมด 13 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่บ้านสันติคีรี บ้านอาหละ บ้านเลาสิบ บ้านธาตุ บ้านป่าคาสุขใจ บ้านกลาง บ้านอาแบ บ้านป่าคาสามัคคี บ้านพนาสวรรค์ บ้านแม่จันทอง บ้านเจียงจาโฮ บ้านใหม่สันติ และบ้านตงจาโฮ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 15,863 คน แยกเป็นชาย 7,812 คน และหญิง 7,850 คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 1,849 ครัวเรือน



ภาพ 1 อาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องสอน อำเภอมะปาย จังหวัดเชียงใหม่: บันทึกภาพจากสถานที่จริง เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2552

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องสอนมีพันธกิจส่งเสริมการบริหารงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ พัฒนาระบบการให้บริการให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว และพึงพอใจ พัฒนาระบบ การให้บริการด้วยเทคโนโลยี พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ เทคโนโลยีที่ทันสมัย โครงสร้าง และระบบงานที่ยืดหยุ่น พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาบุคลากร จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ (องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องสอน, 2551ก: 21-25) ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การจัดความยากจน

1.1 การสร้างงาน เพิ่มรายได้ และลดรายจ่ายตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่

1.2 ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจนตามแผนนโยบายแห่งรัฐ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

2.1 งานก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม

2.2 งานก่อสร้าง พัฒนาแหล่งน้ำ และปรับปรุงคุณภาพน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร

2.3 งานก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาสถาปัตยกรรมปลูกอาคาร สาธารณูปการ และสิ่งปลูกสร้างอื่นๆ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคม และการเมือง

3.1 ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบ นอกระบบ และตาม

อริยาศัย

3.2 จัดตั้ง ปรับปรุง และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนเข้าสู่เกณฑ์

มาตรฐาน

3.3 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ชุมชน

3.4 ส่งเสริมการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคม

3.6 ส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองในระบบ

ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.7 ส่งเสริมงานสาธารณสุขมูลฐาน

3.8 ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

3.9 งานสังคมสงเคราะห์ การแก้ไขปัญหาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและ
ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

3.10 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

4.1 ส่งเสริมอุตสาหกรรม และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

4.2 ส่งเสริมแหล่งงาน สร้างอาชีพในภาคครัวเรือน

4.3 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

5. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสังแวดล้อม

5.1 ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ รัก ห่วงแหน และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้

คุณค่า

5.2 กำหนดเขตพื้นที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม

ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

5.3 เพิ่มพื้นที่ความอุดมสมบูรณ์ให้แก่ทรัพยากรป่าไม้และแหล่งต้นน้ำ

ลำธาร

5.4 วางแผนและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

5.5 งานป้องกันและเฝ้าระวัง

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่องค์การสมัยใหม่

6.1 ปรับปรุงระบบการให้บริการให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และ
พึงพอใจ

6.2 พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยี

6.3 เปิดช่องทางการมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่าง
กว้างขวาง

6.4 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ

6.5 สร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีจริยธรรม ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

6.6 จัดหาและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ในการให้บริการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์สำคัญข้างต้น โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบออกเป็น 1 สำนักงาน 3 ส่วนราชการ ดังนี้ 1) สำนักงานปลัด 2) ส่วนการคลัง 3) ส่วนโยธา และ 4) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในแต่ละส่วนมีหน้าที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายตามภารกิจที่รับผิดชอบ ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก, 2551ข: 1-12)

1. สำนักงานปลัด ประกอบด้วย 7 งาน ได้แก่

- 1.1 งานบริหารงานทั่วไป มีรายละเอียดขอบเขตของงานและการปฏิบัติดังนี้
- 1.1.1 งานธุรการ ลงทะเบียนแยกประเภท จัดทำเอกสาร และรับ-ส่ง
หนังสือ
- 1.1.2 รับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ร้องขอความ
ช่วยเหลือ หรืออื่น ๆ
- 1.1.3 งานขกร่างข้อบัญญัติต่าง ๆ ที่พึงมีใช้บังคับในเขตพื้นที่
- 1.1.4 งานการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ตตำบล ข้อมูล
ข่าวสารราชการ การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
- 1.1.5 งานเกี่ยวกับนิติกร สัญญา หรืองานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ
ต่าง ๆ
- 1.1.6 เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการต่างๆ ให้เป็นตามนโยบาย
แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของ อบต.
- 1.1.7 งานบริหารราชการทั่วไปของ อบต.

1.1.8 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ กำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2 งานการเจ้าหน้าที่ มีรายละเอียดขอบเขตของงานและการปฏิบัติดังนี้

1.2.1 งานการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล และแผน อัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง

1.2.2 งานบริหารงานบุคคลทั้งระบบ ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาการ มอบหมายงาน การใช้ประโยชน์ การให้รางวัลสิ่งจูงใจ การลงโทษ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2.3 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 งานนโยบายและแผน มีรายละเอียดขอบเขตของงานและการปฏิบัติดังนี้

1.3.1 จัดเก็บข้อมูล ปัญหา ความต้องการต่าง ๆ ในพื้นที่ แล้วทำการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลภาพ เพื่อเสนอแนะประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำ แผนงานหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการหรือกิจกรรม ต่าง ๆ

1.3.2 จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา อบต./แผนปฏิบัติการ ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และสรุปรายงานผล การดำเนินงาน

1.3.3 จัดทำแผนชุมชน และร่วมจัดเวทีประชาคม

1.3.4 ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน โครงการที่ อบต. ให้การอุดหนุนงบประมาณแก่หน่วยงานอื่น

1.3.5 การโอน และเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำชี้แจงงบประมาณ

1.3.6 งานนโยบายด้านต่าง ๆ เช่น การเมือง การบริหารเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

1.3.7 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีรายละเอียดขอบเขตของงานและการ ปฏิบัติดังนี้

1.4.1 จัดทำแผนป้องกันและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบภัย

1.4.2 งานเฝ้าระวังและเตรียมความพร้อมเผชิญเหตุภัยพิบัติต่าง ๆ

1.4.3 งานฝึกอบรมและสร้างเครือข่ายการแจ้งเตือนภัย

1.4.4 งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเบื้องต้นและระยะหลังสิ้นสุดภัย 1.4.5 การบริหารจัดการศูนย์ อปพร.

1.4.6 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.5 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว มีรายละเอียดขอบเขตของงานและการปฏิบัติ

ดังนี้

1.5.1 การจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยว

1.5.2 การพัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

1.5.3 การให้บริการข้อมูลการท่องเที่ยว

1.5.4 การสร้างองค์การเครือข่ายด้านการท่องเที่ยว

1.5.5 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.6 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีรายละเอียดขอบเขตของงานและการ

ปฏิบัติดังนี้

1.6.1 การจัดเก็บและบันทึกข้อมูล จปฐ. และ กชช.2 ค.

1.6.2 งานส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชน แสวงหาผู้นำองค์กรชุมชนเป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชน ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในพื้นที่ตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรกรรม/อุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวกหรือประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ทุรกันดาร ติดตามผลงานและจัดทำรายงานต่าง ๆ

1.6.3 งานกิจกรรมกลุ่มสตรี แม่บ้าน และ อสม.

1.6.4 งานส่งเสริมอาชีพ ฝึกอบรม ผลิตภัณฑ์พื้นบ้านสินค้า OTOP หรือการรวมกลุ่มทางสังคม

1.6.5 งานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน การค้ามนุษย์ การกระทุ้งรุนแรงต่อเด็ก สตรี และคนชรา การถูกล่วงละเมิด หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.6.6 โครงการเศรษฐกิจชุมชนหมู่บ้าน กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ ต่างๆและโครงการแก้ไขปัญหาคาความยากจน

1.6.7 งานเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ เช่น ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอื่น ๆ

1.6.8 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.7 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีรายละเอียดขอบเขตของงานและการ

ปฏิบัติดังนี้

1.7.1 งานด้านสาธารณสุขและการควบคุมโรคติดต่อ

1.7.2 งานด้านการส่งเสริมสุขภาพชุมชน

1.7.3 งานระบบกองทุนส่งเสริมสุขภาพชุมชน

1.7.4 งานเก็บเงิน และกำจัดขยะมูลฝอย

1.7.5 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ส่วนการคลัง ประกอบด้วย 3 งาน ได้แก่

2.1 งานการเงินและบัญชี มีรายละเอียดขอบเขตของงานและการปฏิบัติดังนี้

2.1.1 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรักษาเงิน คณะกรรมการรับ-ส่งเงินและคณะกรรมการตรวจสอบ

2.1.2 การตรวจสอบการรับเงินรายได้จากงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ตามใบนำส่งและใบสรุปใบนำส่งเงินให้ตรงกับใบเสร็จรับเงินและนำฝากธนาคารทุกวัน

2.1.3 การตรวจสอบเงินโอนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่เงินอุดหนุนทั่วไป ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ และเงินรายได้อื่น ๆ

2.1.4 การโอนเงินเดือนพนักงานเข้าธนาคาร

2.1.5 การรับฎีกาเบิกเงินจากงานต่าง ๆ ลงเลขรับฎีกาวันที่รับใบเบิกตัดยอดเงินงบประมาณ และตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ

2.1.6 การตรวจสอบเอกสารประกอบฎีกาจ่ายเงิน ได้แก่ วันที่ ลายมือชื่อในใบเสร็จรับเงิน ใบสำคัญรับเงินหรือหลักฐานการจ่าย ใบแจ้งหนี้ ใบส่งของ ต้องประทับตราตรวจถูกต้อง

2.1.7 การจัดทำฎีกาเบิกเงินของส่วนการคลังฎีกานอกงบประมาณ ฎีกาเงินสะสม พร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ให้ครบถ้วน

2.1.8 ดำเนินการเบิกตัดปีโครงการที่ดำเนินการไม่ทันในปีงบประมาณนั้น หรือขออนุมัติจัดทำรายจ่ายค้างจ่ายตามแบบที่กำหนด

2.1.9 การรับเงินได้จากการพัฒนาและจัดเก็บรายได้

2.1.10 การนำส่งเงินภาษีหัก ณ ที่จ่าย เงินประกันสังคม เงินผู้สวัสดิการธนาคาร เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ ภายในกำหนดเวลา

2.1.11 การจัดทำรายงานการจัดทำเช็ค ลงรายละเอียดต่างๆ ให้ครบถ้วน

2.1.12 การเบิกเงินสวัสดิการรักษาค่าพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าจ้างเหมาบริการ ค่าเล่าเรียนบุตร เงินสำรองจ่าย ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ

2.1.13 การจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันทุกวันที่มีการรับ-จ่ายเงิน

2.1.14 รายงานการรับจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไป หรือเงินอื่นๆ

2.1.15 การจัดทำทะเบียนคุมต่าง ๆ ได้แก่ ทะเบียนคุมเงินรายรับ ทะเบียน
คุมรายจ่ายตามงบประมาณ ทะเบียนคุมเงินค้ำประกันสัญญา เป็นต้น

2.1.16 จัดทำรายงานต่าง ๆ ได้แก่ รายงานประจำเดือน การจัดทำงบแสดง
ฐานะทางการเงิน

2.1.17 การจัดทำรายงานที่ต้องส่งตามกำหนดเวลา ได้แก่ รายงานการใช้
จ่ายเงิน เศรษฐกิจชุมชน รายงานเงินสะสม รายงานการสอบทานการปฏิบัติงานทางการเงินและ
บัญชี

2.1.18 การควบคุมงบประมาณ

2.1.19 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีรายละเอียดขอบเขตของงานและการปฏิบัติ

ดังนี้

ประเภท

2.2.1 จัดเก็บรายได้ที่ อบต.แม่สลองนอก จัดเก็บเอง และเงินโอนทุก

2.2.2 ตรวจสอบเอกสารหลักฐานรวมทั้งรายการรายละเอียดต่างๆ

2.2.3 งานประเมินการจัดเก็บรายได้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินภาษี

2.2.4 จำหน่ายลูกหนี้ค้างชำระออกจากบัญชี เร่งรัดการจัดเก็บรายได้

2.2.5 จัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ค่าภาษี ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดินภาษี

บำรุงท้องที่ ภาษีป้าย

2.2.6 งานเร่งรัดจัดเก็บและตรวจสอบภาษีประจำเดือน เช่น ค่าบริการเก็บ

ขนขยะ

2.2.7 งานจัดทำทะเบียน ผท.1,2,3,4,5,6

2.2.8 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและวัสดุ มีรายละเอียดขอบเขตของงานและการ

ปฏิบัติดังนี้

2.3.1 เสนอร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี/

2.3.2 จัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี และแผนการปฏิบัติการจัดซื้อจัด

จ้าง

2.3.3 ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามแผน ขั้นตอนต่าง ๆ ตามระเบียบพัสดุ

2.3.4 จัดทำบัญชีรับจ่ายวัสดุ ทะเบียนครุภัณฑ์ลงเลขรหัสที่ตัวครุภัณฑ์

2.3.5 เสนอร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจำหน่ายพัสดุกรณีมีพัสดุที่ไม่ใช้หรือเลิกใช้ หรือเสื่อมสภาพ และจำหน่ายออกบัญชีหรือทะเบียน

2.3.6 งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3. ส่วนโยธา ประกอบด้วย 2 งาน ได้แก่

3.1 งานออกแบบและควบคุมงาน มีรายละเอียดขอบเขตของงานและการปฏิบัติดังนี้

3.1.1 งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคางานก่อสร้าง และบูรณะถนน อาคาร ไฟฟ้า ประปา สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ

3.1.2 งานควบคุมอาคาร การขุดและถมดิน

3.1.3 งานวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติต่างๆ

3.1.4 การจัดทำแผนงานโครงการบำรุงรักษาสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ

3.1.5 งานสำรวจแผนที่ การกำหนด การวางผังพัฒนาเมือง และงานควบคุมทางผังเมือง

3.1.6 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 งานก่อสร้าง มีรายละเอียดขอบเขตของงานและการปฏิบัติดังนี้

3.2.1 งานควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการก่อสร้างและบูรณะถนน อาคารไฟฟ้า ประปา สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ

3.2.2 งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ

3.2.3 งานเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ยานพาหนะ และการบำรุงรักษา

3.2.4 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 งาน ได้แก่

4.1 งานบริหารการศึกษา มีรายละเอียดขอบเขตของงานและการปฏิบัติดังนี้

4.1.1 วางแผน จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

4.1.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เสนอความเห็นเกี่ยวกับการแนะแนววัดผลและประเมินผลการศึกษา การสร้างและพัฒนาหลักสูตรทางวิชาการต่างๆ การพัฒนาโรงเรียน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดการส่งเสริมงานวิจัยการศึกษา การวางแผนโครงการ ดำรงไว้เก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย

4.1.3 เสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.4 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการและนโยบาย หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีรายละเอียดขอบเขตของงานและการปฏิบัติดังนี้

4.2.1 บริหารจัดการการเรียนการสอน และทำการพัฒนาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 6 แห่ง ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนด ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ตัวชี้วัด

4.2.2 จัดประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

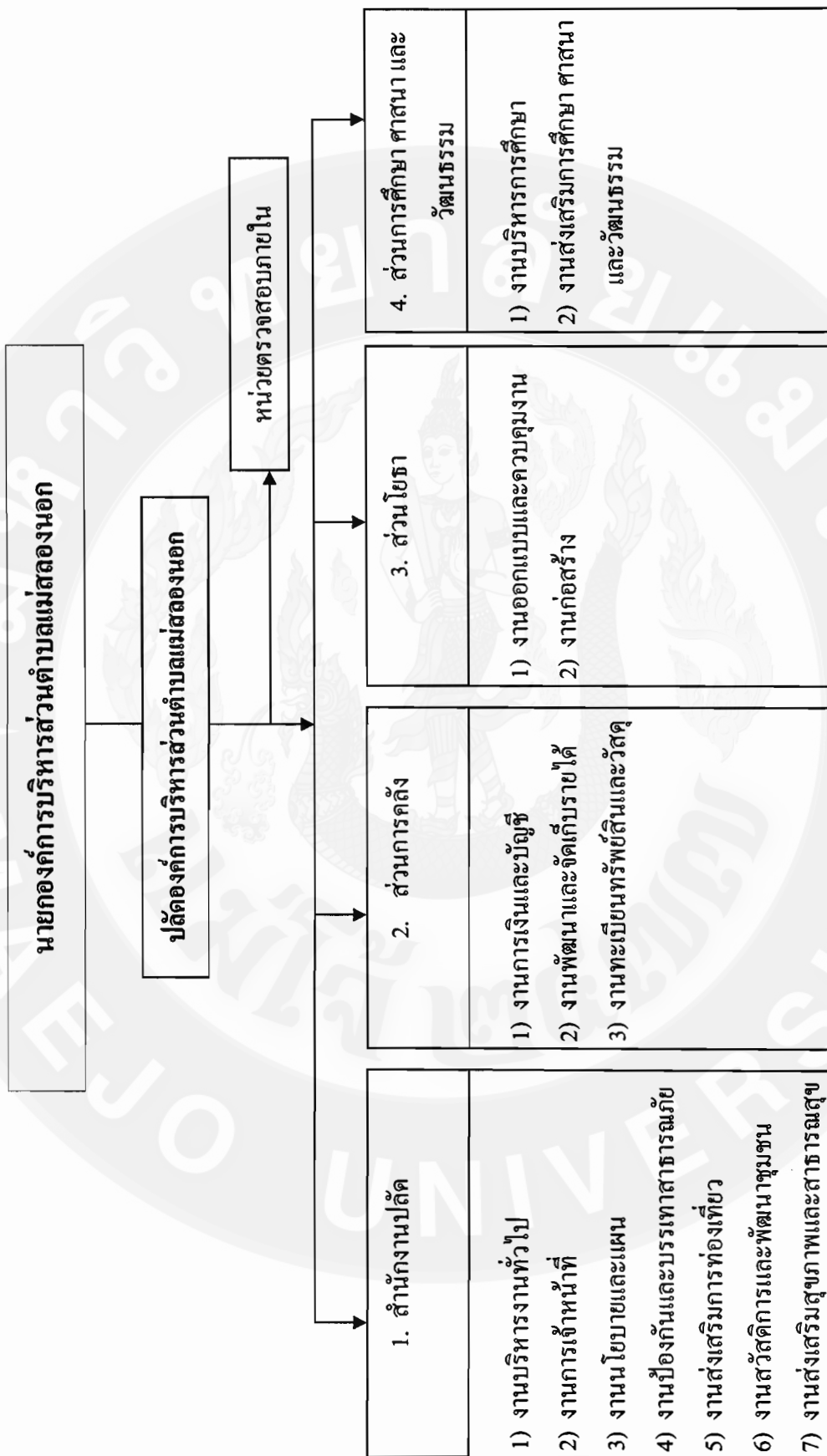
4.2.3 เผยแพร่งานการศึกษาหรือทางวิชาการผ่านทางสื่อต่างๆ เช่น บทความวารสาร หรือเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น

4.2.4 จัดงานหรือกิจกรรมส่งเสริมด้านการศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น

4.2.5 งานส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษา การสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือระหว่าง อบต. กับชุมชนและสถานศึกษา

4.2.6 บริหารโครงการจัดหาอาหารเสริม (นม) และโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาและงบประมาณระหว่างประจำปี

4.2.7 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการ และนโยบาย หรือตามที่ได้รับมอบหมาย



ภาพ 2 แผนภูมิโครงสร้างงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ภาคสรุป

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ (decentralization) โดยรัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่นรับไปบริหาร เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการจัดการกิจการของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแล ได้แก่ ระบบสาธารณสุข โภค การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิตทรัพย์สิน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นได้ดูแลจัดการปัญหาระดับท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายการปกครองการบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในเขตพื้นที่ หรือนอกเขต การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเองนี้ มีหลักการสำคัญ ประกอบด้วย 1) ต้องให้องค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจนั้นมีการเลือกตั้ง (election) เพื่อให้คนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหารท้องถิ่น 2) ต้องให้องค์กรในการบริหาร หรือการปกครองท้องถิ่นเกิดขึ้น โดยมีสภาพเป็นนิติบุคคล เพื่อดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย 3) หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีสอิสระ หรือสิทธิในการปกครองตนเอง (autonomy) ได้เช่น การกำหนดนโยบาย การดำเนินงานต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นและความต้องการของท้องถิ่นนั้น โดยไม่ขัดต่อนโยบายของรัฐ 4) หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ควรจะต้องมีอำนาจ ในการดำเนินการตราข้อบัญญัติเพื่อการดำเนินงาน และควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินั้นๆ ได้พอสมควร 5) หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้โดยชอบด้วยกฎหมาย และเป็นไปตามการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้ เพื่อจัดดำเนินการในหน้าที่ของตนด้วยดีมีประสิทธิภาพ 6) การมีอำนาจในการจัดหาตัวบุคคลเข้ามาดำเนินการในการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุดัตุประสงค์ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ 7) องค์การนั้นจะต้องมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบภายในอาณาเขต (territory) ที่กำหนดขึ้นโดยรัฐบาลกลาง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย มีพันธกิจส่งเสริมการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ พัฒนาระบบการให้บริการให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว และพึงพอใจ พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยี พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ เทคโนโลยีที่ทันสมัย โครงสร้างและระบบงานที่ยืดหยุ่น พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาบุคลากรจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์การจัดความยากจน 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้าง

พื้นฐานและบริการสาธารณะ 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคม และการเมือง 4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ 5) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสีงแวดล้อม 6) ยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่องค์การสมัยใหม่ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกมีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์สำคัญข้างต้น ซึ่งแบ่งหน้าที่รับผิดชอบออกเป็น 1 สำนักงาน 3 ส่วนราชการ คือ 1) สำนักงานปลัด 2) ส่วนการคลัง 3) ส่วนโยธา และ 4) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

การศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก โดยอาศัยหลักการบริหารงานแบบ PODC ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องดังต่อไปนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (planning) จะต้องวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาขององค์การ กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ กำหนดยุทธศาสตร์กำหนดแผนที่จะดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์การ (organizing) แจ้งให้องค์การทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมายย่อยเพื่อเป็นรูปธรรมชัดเจนในการถือปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 3 การสั่งการ (directing) เป็นการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ขั้นตอนที่ 4 การควบคุม (controlling) เป็นการทำให้้องค์การมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องมีการควบคุมในด้านมาตรฐาน การควบคุมสามารถประยุกต์ใช้กับบุคคล วัตถุประสงค์ และกิจกรรมได้ การควบคุมจะสามารถควบคุมทั้งบุคคล การปฏิบัติตามแผน กิจกรรมทางการเงิน ความมั่นคง และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อประโยชน์โดยรวมต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล นำหลัก PODC ไปใช้ในการบริหารจัดการ คือ 1) ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีขั้นตอน มีระบบ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน 2) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร 3) บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานตามแบบแผน การแก้ไขปรับปรุงและหาสาเหตุปรับปรุงแก้ไขงานได้ด้วยตนเอง 4) เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ได้กำหนดวิธีการวิจัย ดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาวิจัย ณ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย เหตุผลในการเลือกที่ดำเนินการวิจัยนี้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมในชุมชน อีกทั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนเป็นผู้กำกับดูแล ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาตำบล ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จในการบริหารงาน จึงอยู่ที่การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกสามารถใช้ประโยชน์จากการศึกษาวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานต่อไป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก จำนวน 63 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เหตุที่ต้องรวบรวมข้อมูลทั้งหมดเนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มาก และไม่เหมาะสมที่จะสุ่มตัวอย่าง ดังที่ นาสัย ทนุผล (2540: 71) ได้ระบุไว้ว่า หากงานวิจัยใดที่อยู่ในวิสัยที่จะศึกษาข้อมูลได้ทุกหน่วยก็ควรที่จะศึกษาประชากรทั้งหมด เพื่อความถูกต้อง แม่นยำ และไม่จำเป็นต้องใช้สถิติอนุมาน

ตัวแปรและการวัดตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา และวิธีการวัดตัวแปรไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เพศ หมายถึง เพศชายหรือหญิง ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงความแตกต่างทางสรีระของผู้ให้ข้อมูล

อายุ หมายถึง จำนวนเวลาเป็นปีของผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่แรกเกิดจนถึงเวลาบันทึกข้อมูล
ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาชั้นสูงสุดของผู้ให้ข้อมูลที่ได้ศึกษาเล่าเรียนในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐบาลและเอกชน

สถานภาพการสมรส หมายถึง การที่ผู้ให้ข้อมูลครองตนอยู่เป็นโสด สมรส หย่าร้าง หรือหม้าย

อัตราเงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินสดที่ได้รับเป็นรายเดือนจากการปฏิบัติงานในเดือนที่บันทึกข้อมูล

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลได้รับการบรรจุเข้าเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และจนถึงเวลาบันทึกข้อมูล คิดเป็นจำนวนปี

ประสบการณ์การฝึกอบรม หมายถึง จำนวนความถี่(ครั้ง) ที่ผู้ให้ข้อมูลเคยเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในช่วงเดือนมกราคม-เดือนมิถุนายน 2552

พฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การแสดงออกในการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกองค์กร เพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมาย การศึกษานั้นพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำรายละเอียดจากลักษณะการบริหารงานตามหน้าที่การบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการสั่งการ และด้านการควบคุม มาสร้างข้อความ โดยให้ผู้ให้ข้อมูลพิจารณาตรึงตรองถึงลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีคำตอบให้เลือกตอบ และกำหนดคะแนนในแต่ละคำตอบ ดังนี้ “ปฏิบัติทุกครั้ง” เท่ากับ 3 คะแนน “ปฏิบัติบางครั้ง” เท่ากับ 2 คะแนน “ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง” เท่ากับ 1 คะแนน จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) โดยมีเกณฑ์เพื่อแปลความ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณบริหารแสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67-2.33 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.66 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารในระดับน้อย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามแนวทางการตรวจสอบเอกสาร ซึ่งประกอบด้วย คำถามแบบปลายปิด และคำถามแบบปลายเปิด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทดสอบคุณภาพตามแนวทางของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 115-128) ดังนี้

1. การทดสอบความตรงในเนื้อหา (validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงข้อความให้ชัดเจนและตรงกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาได้เสนอแนะ โดยพิจารณาว่าเครื่องมือครอบคลุมเนื้อหาในประเด็นสาระตามต้องการหรือไม่ ถ้าคณะกรรมการที่ปรึกษาเห็นว่าสมควรวัดได้ จึงแสดงว่ามีความตรงตามเนื้อหา

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาแล้วไปทดสอบกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach ดังสูตรต่อไปนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[\frac{1 - \sum s_i^2}{s_i^2} \right]$$

โดยที่	α	หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	n	หมายถึง จำนวนข้อ
	s_i^2	หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s_i^2	หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

ผลจากการทดสอบ ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 0.70 ได้ 0.97 แสดงว่า แบบสอบถามที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือ อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผลที่น่าเชื่อถือได้ (รายละเอียดในภาคผนวก ข)

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือในนามสำนักงานบัณฑิตศึกษา ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้ประสานงานโดยตรงกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก เพื่อแจ้งความประสงค์ พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลความ สรุปผล และเขียนรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และถอครหัส จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS) สำหรับสถิติที่ใช้ คือ

1. สถิติบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และบรรยาย ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้ให้ข้อมูล
2. น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ระยะเวลาดำเนินการทั้งสิ้น 9 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2552

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย โดยรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย จำนวน 63 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง และได้รวบรวมผลการวิจัยและวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยนำเสนอในรูปตารางข้อมูลประกอบคำบรรยายและความเรียงเป็นตอนๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม

เพศ

ผลการวิจัยในตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 52.40) เป็นเพศชาย ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 47.60 เป็นเพศหญิง จากผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ตามที่ วิภาพร มาพบสุข (2549: 232) ได้กล่าวถึง การรับรู้ว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลแปลหรือตีความหมายของการรู้สึกสัมผัสที่ได้รับจากตาเห็นภาพ จมูกได้กลิ่น หูได้ยินเสียง ผิวหนังรับสัมผัส ฯลฯ ออกมาเป็น พฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งที่มีความหมายหรือรู้จักเข้าใจได้ การที่มนุษย์สามารถจะแปล ความหมายจากการรู้สึกสัมผัส และมีปฏิกิริยาได้ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกได้ดีมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึกลึกซึ้ง หรือประสบการณ์ในอดีต ระดับสติปัญญา การสังเกตพิจารณา เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม การคาดหวัง สภาวะจิตใจของบุคคลในขณะนั้น ตลอดจนชนิดและธรรมชาติของ สิ่งเร้า นั้น ในทำนองเดียวกัน สำนักพิมพ์รักลูก (2551: 1) ได้กล่าวถึงความแตกต่างกันเรื่องเพศ เป็นผลพวงจากการทำงานของสมองที่ต่างกัน ทำให้พฤติกรรม ความสามารถความถนัดแต่ละด้านมีความแตกต่าง ผู้หญิงมีความสามารถในการแสดงความรู้สึก อารมณ์ และสร้างความผูกพันทาง อารมณ์ดีกว่าผู้ชาย รับรู้เข้าใจ การแสดงออกทางสีหน้าท่าทาง จดจำหน้าคนได้ดีสามารถรับรู้ อารมณ์ที่แสดงออกทางเสียงดีกว่าผู้ชาย (ไวต่อกลิ่น รส การสัมผัส และเสียง) ผู้ชายมีทักษะในด้าน มิติสัมพันธ์ที่ดี การรับรู้ เกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ความลึก ทิศทาง ระยะห่าง การรับรู้วัตถุที่มีสามมิติซ้อน

อยู่ในภาพสองมิติได้ สามารถคิดได้ซับซ้อน เช่น เรื่องแผนที่ ปริศนาต่าง ๆ มีความสามารถในการวิจัยและค้นคว้า ทดลอง สังเกตสิ่งต่าง ๆ ได้ดี จากข้อมูลข้างต้นจึงสรุปได้ว่าเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน

อายุ

ผลการวิจัยในตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุมากที่สุด 51 ปี น้อยที่สุด 22 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 33 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.29 ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุที่แตกต่างกัน สำหรับผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 50.70) มีอายุอยู่ในช่วง 30-37 ปี รองลงมาร้อยละ 31.90 มีอายุอยู่ในช่วง 22-29 ปี ร้อยละ 12.70 มีอายุอยู่ในช่วง 38-45 ปี ส่วนผู้ให้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 4.70) มีอายุ 46 ปี และมากกว่า จากผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีอายุอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นหรือวัยทำงาน เป็นวัยที่มีพัฒนาการหลายอย่างที่ต้องทำ เช่น การมีค่านิยม การตัดสินใจเกี่ยวกับชีวิต การวางแผนชีวิต การเข้าใจถึงความต้องการ และความคาดหวังของสังคมที่มีต่อตน เป็นต้น ให้ความสนใจกับกลุ่มคนหรืองานที่มีขอบเขตในวงแคบเพื่อฝึกทักษะให้ดีขึ้น มีความคิดวิเคราะห์วิจารณ์มากขึ้นเพื่อเป็นรากฐานสำหรับการดำรงชีวิต (เพ็ญพิไล ฤทธาคนานนท์, 2549: 225)

ระดับการศึกษา

ผลการวิจัยในตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 33.30) มีวุฒิทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา รองลงมาร้อยละ 27.00 มีวุฒิในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 19.00 มีวุฒิในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 12.70 มีวุฒิทางการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ร้อยละ 4.80 มีวุฒิทางการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และผู้ให้ข้อมูลเพียงร้อยละ 3.20 มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโท จากผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีได้กำหนดวุฒิทางการศึกษาไว้ในคุณสมบัติของบุคคลที่มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (สมาพันธ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ม.ป.ป.: 1)

สถานภาพการสมรส

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.70) เป็นผู้ที่แต่งงานแล้ว รองลงมา ร้อยละ 33.30 มีสถานภาพโสด ไม่มีผู้ให้ข้อมูลบุคคลใดอยู่ในสถานภาพหย่าร้าง และหม้าย จาก

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นหรือวัยทำงาน ซึ่งเป็นระยะที่ความเจริญเติบโตทางกายพัฒนาเต็มที่และสมบูรณ์ มีความมั่นคงทางจิตใจ มีจุดศูนย์กลางของสัมพันธภาพคือครอบครัว (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2545: 415)

อัตราเงินเดือน

ผลการวิจัยในตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 87.30) มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 5,000 – 9,000 บาท รองลงมาอยู่ในช่วงระหว่าง 9,001 – 13,000 บาท (ร้อยละ 8.00) อยู่ในช่วงระหว่าง 13,001 – 17,000 บาท (ร้อยละ 3.20) และมีผู้ให้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 1.50) มีอัตราเงินเดือน 17,001 บาทขึ้นไป โดยสรุปอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 7,170 บาท จากผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 5,000 - 9,000 บาท ทั้งนี้เนื่องจากอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลโดยส่วนใหญ่เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพ 3 ผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ที่มา: บันทึกภาพจากสถานที่จริง เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2552

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และเศรษฐกิจ

ลักษณะส่วนบุคคล และเศรษฐกิจ		จำนวน (N = 63)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	33	52.40
	หญิง	30	47.60
อายุ			
	22 – 29 ปี	20	31.90
	30 – 37 ปี	32	50.70
	38 – 45 ปี	8	12.70
	46 ปี และมากกว่า	3	4.70
	$\mu = 32.95$	$\sigma = 6.29$	R = 22-51
ระดับการศึกษา			
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3	4.80
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	8	12.70
	ปริญญาตรี	17	27.00
	ปริญญาโท	2	3.20
	ประถมศึกษา	21	33.30
	มัธยมศึกษา	12	19.00
สถานภาพการสมรส			
	โสด	21	33.30
	แต่งงาน	42	66.70
อัตราเงินเดือน			
	5,000 – 9,000 บาท	55	87.30
	9,001 – 13,000 บาท	5	8.00
	13,001 – 17,000 บาท	2	3.20
	17,001 บาทขึ้นไป	1	1.50
	$\mu = 7,170.47$	$\sigma = 2,613.14$	R = 5,000 –18,910

อายุนาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุนานน้อยที่สุด คือ 1 ปี และอายุนานมากที่สุด คือ 12 ปี โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.10) มีอายุนานอยู่ในช่วง 4–6 ปี รองลงมาร้อยละ 27.10 มีอายุนานอยู่ในช่วง 1–3 ปี อายุนานอยู่ในช่วง 7–9 ปี (ร้อยละ 9.50) และผู้ให้ข้อมูลเพียงเล็กน้อยมีอายุนานอยู่ในช่วง 9–12 ปี (ร้อยละ 6.30) (ตาราง 1) จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเก่า ซึ่งสอดคล้องกับระยะเวลาในการก่อตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ซึ่งได้ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2540 มีอายุการก่อตั้งถึงปัจจุบัน 12 ปี

ประสบการณ์การประชุมสัมมนาฝึกอบรม

ผลการวิจัยในตาราง 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (ร้อยละ 74.60) ระบุว่าเคยเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในช่วงเดือนมกราคม ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2552 ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 25.40 ยืนยันว่าไม่เคยเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรมในเรื่องดังกล่าว สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่ระบุว่าเคยเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรมนั้น ร้อยละ 70.21 มีจำนวนครั้งที่เข้าร่วม 1–3 ครั้ง รองลงมาร้อยละ 27.70 มีจำนวนครั้งที่เข้าร่วม 4–6 ครั้ง (ร้อยละ 23.40) และผู้ให้ข้อมูลเพียงเล็กน้อยมีจำนวนครั้งที่เข้าร่วม 7–9 ครั้ง (ร้อยละ 6.39) โดยส่วนใหญ่ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนครั้งที่เข้าร่วม มากที่สุด 2 ครั้ง จากผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมากมีประสบการณ์การประชุมสัมมนาฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในช่วงเดือนมกราคม ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2552 โดยมีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรม 2 ครั้ง ซึ่งเป็นจำนวนครั้งที่น้อยมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ อาทิเช่น บุคลากรไม่ได้รับโอกาสให้เข้ารับการประชุมสัมมนาฝึกอบรม นอกจากนี้อาจมีระยะเวลาที่ไม่เอื้อต่อการประชุมสัมมนาฝึกอบรม



ภาพ 4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การคุ้มครองผู้บริโภค
ที่มา: บันทึกภาพจากสถานที่จริง เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2552

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางสังคม

ลักษณะทางสังคม	จำนวน (N = 63)	ร้อยละ
อายุงาน		
1 – 3 ปี	17	27.10
4 – 6 ปี	36	57.10
7 – 9 ปี	6	9.50
9 – 12 ปี	4	6.30
$\mu = 4.30$	$\sigma = 4.19$	R = 1-12
ประสบการณ์การประชุมสัมมนาฝึกอบรม		
เคยเข้าร่วม	47	74.60
ไม่เคยเข้าร่วม	16	25.40
จำนวนครั้งที่เคยเข้าร่วม (N=47)		
1 – 3 ครั้ง	33	70.21
4 – 6 ครั้ง	11	23.40
7 – 9 ครั้ง	3	6.39
$\mu = 3.17$	$\sigma = 2.06$	R = 1-9

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริหารงานของนายก

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก

อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

พฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก หมายถึง การแสดงออกของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก โดยอาศัยศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามกระบวนการบริหาร จากการประสมประสานทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร ในการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกครั้งนี้ ได้ศึกษาตามกระบวนการบริหารงาน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการสั่งการ และด้านการควบคุม โดยผู้วิจัยนำลักษณะการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกทุกด้านไปสร้างข้อความ และแต่ละข้อความมีคำตอบให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละคำตอบดังนี้ “ปฏิบัติทุกครั้ง” เท่ากับ 3 คะแนน

“ปฏิบัติบางครั้ง” เท่ากับ 2 คะแนน “ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง” เท่ากับ 1 คะแนน จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) โดยกำหนดเกณฑ์เพื่อแปลความ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67-2.33 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.66 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารในระดับน้อย

การนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการสั่งการ และด้านการควบคุม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านการวางแผน

ผลการวิจัยในตาราง 3 เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ด้านการวางแผนในภาพรวม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกแสดงพฤติกรรมการบริหารงานด้านการวางแผนอย่างสอดคล้องกับหลักวิชาการในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.51) โดยเฉพาะลักษณะการบริหารงานในเรื่อง “พิจารณาผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาประกอบการวางแผน” (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.59) และ “คณะกรรมการวางแผนร่างแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกัน” (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.59) ซึ่งแสดงให้เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อพิจารณาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานโดยทบทวนผลการทำงานเป็นสำคัญ ประกอบกับความพยายามในการมุ่งพัฒนาการบริหารงานอย่างเป็นระบบด้วยการวางขั้นตอนการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ อีกทั้งยังคำนึงถึงพันธกิจและวัตถุประสงค์เพื่อวางแผนการตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด รวมถึงการจัดประชุมเพื่อให้มีการประสานงานกัน สร้างความเข้าใจอันดีทำให้การดำเนินงานสามารถตอบสนองตามพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกที่ได้ตั้งไว้ กล่าวคือ มีการส่งเสริมการบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ พัฒนาระบบการให้บริการมีความสะดวก รวดเร็ว และพึงพอใจแก่ประชาชนในตำบลแม่สลองนอกมากยิ่งขึ้น พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีโดยสนับสนุนให้มีบริการอินเทอร์เน็ตสำหรับตำบล เป็นต้น สำหรับใน

เรื่อง “วิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนการวางแผน” อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.32) นั้น การศึกษาเรียนรู้แนวคิดและวิธีการวิเคราะห์หรือการทำ SWOT รวมถึงฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์บริบทของพื้นที่ตำบลแม่สลองนอกให้มีข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพื่อการวางแผนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ สามารถช่วยแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงานด้านการวางแผนของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกให้ดียิ่งขึ้นต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดพื้นฐานของการพัฒนาองค์กรดังที่ อรุณ รักธรรม (2538: 211-212) กล่าวไว้ว่า 1) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรอย่างเปิดเผย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันและกัน 2) การไว้น้ำใจเชื่อใจกันระหว่างบุคคลในองค์กร 3) การวินิจฉัยสั่งการจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทราบเข้าใจ และอยู่ใกล้ชิดกับปัญหาได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมด้วย 4) มีความรับผิดชอบร่วมกันมิใช่ตามกฎหมายเท่านั้น แต่รวมถึงความผูกพันทางจิตใจอยู่ด้วย 5) ทุกคนในกลุ่มมีโอกาสกำหนดเป้าหมายขององค์การร่วมกัน และ 6) การพัฒนาองค์การเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยหลักพฤติกรรมศาสตร์



ภาพ 5 การจัดประชุมพิจารณาร่างแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ที่มา: บันทึกภาพจากสถานที่จริง เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2552

ตาราง 4 ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ย การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก จำแนกตามการบริหารงานด้านการวางแผน

ลักษณะการบริหารงาน ด้านการวางแผน	การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล (N = 63)			ค่าคะแนนเฉลี่ย
	ปฏิบัติเป็น ปกติ	ปฏิบัติเป็น บางครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง	
1. พิจารณาผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาประกอบการวางแผน	63.49	31.75	4.76	2.59
2. คณะกรรมการวางแผนร่างแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกัน	63.49	31.75	4.76	2.59
3. คณะกรรมการการวางแผนวางขั้นตอนในการดำเนินงานร่วมกัน	68.25	20.64	11.11	2.57
4. จัดตั้งคณะกรรมการการวางแผน	60.32	33.33	6.35	2.54
5. จัดประชุมคณะกรรมการการวางแผน เพื่อพิจารณาแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลฉบับร่าง เพื่อหาข้อยุติที่เหมาะสม	66.67	20.63	12.70	2.54
6. พิจารณาวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนกำหนดแผน	57.14	36.51	6.35	2.51
7. จัดประชุมคณะกรรมการการวางแผน	57.14	26.99	15.87	2.41
8. วิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนการวางแผน	47.62	36.51	15.87	2.32
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม				2.51

หมายเหตุ ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารในระดับมาก

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67-2.33 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารในระดับปานกลาง

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.66 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารในระดับน้อย

ด้านการจัดองค์การ

ผลการวิจัยในตาราง 4 เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ด้านการจัดองค์การในภาพรวม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานด้านการจัดองค์การอย่างสอดคล้องกับหลักวิชาการในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.36) โดยเฉพาะลักษณะการบริหารงานด้านการจัดองค์การในเรื่อง “จัดทำโครงสร้างขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล” (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.49) และมีการประกาศคำสั่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและเวียนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนทราบ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.48) จึงกล่าวได้ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกมีความเข้าใจในหลักการจัดองค์การ ประกอบด้วย การมีโครงสร้างหรือส่วนงานขององค์การ การกระจายอำนาจหน้าที่ และการประสานงาน โดยกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับลักษณะงาน อีกทั้งได้ดำเนินการมอบหมายการแจ้งประกาศให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบทำให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ประกอบกับการคัดเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลยึดถือความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นหลัก สามารถสร้างความรับผิดชอบและสัมพันธ์ภาพกับตำแหน่งหน้าที่ที่จำเป็นต่อความสำเร็จของแผนงาน ยกตัวอย่างเช่น การจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ด้านการท่องเที่ยวในส่วนงานส่งเสริมการท่องเที่ยวตำบลแม่สลองนอกหรือคอยแม่สลอง เพื่อรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทั้งในระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น ดำเนินงานโดยมุ่งประสานงานและเรียนรู้ร่วมกับชุมชนตามกลยุทธ์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การจัดหา

บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขเพื่อรับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข ได้แก่ การควบคุมโรคติดต่อ การรักษาสุขภาพแวดล้อมในพื้นที่ การส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น นอกจากนี้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกยังได้ดำเนินงานตามมาตรฐานและระเบียบของแต่ละส่วนภายในองค์การบริหารส่วนตำบล (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.41) พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานและระเบียบเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.37) โดยประสานงานกับงานการเจ้าหน้าที่ ในขณะเดียวกันผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกแสดงพฤติกรรมการบริหารงานด้านการจัดการอย่างสอดคล้องกับหลักวิชาการในระดับปานกลาง ในลักษณะการบริหารงานด้านการจัดการในเรื่อง “จัดให้มีการอบรมก่อนมอบหมายให้ทำงาน” (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.02) และ “พิจารณาอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล” (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.33) แสดงให้เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกควรพิจารณาโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลและจัดหาบุคลากรเพื่อทำงานตามภารกิจต่าง ๆ เมื่อสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานได้แล้ว ก่อนการมอบหมายให้ปฏิบัติงานควรจัดการปฐมนิเทศ หรือจัดอบรมแก่นักงานเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงาน และขอบเขตการทำงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการให้ มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น



ภาพ 6 การจัดประชุมเพื่อชี้แจงมาตรฐานและระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ที่มา: บันทึกภาพจากสถานที่จริง เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2552

ตาราง 5 ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ย การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก จำแนกตามการบริหารงานด้านการจัดองค์การ

ลักษณะการบริหารงานด้านการจัดองค์การ	การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล (N = 63)			ค่าคะแนนเฉลี่ย
	ปฏิบัติเป็นปกติ	ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	
1. จัดทำโครงสร้างขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	53.97	41.27	4.76	2.49
2. มีการประกาศคำสั่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและเวียนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนทราบ	57.14	33.33	9.53	2.48
3. กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับลักษณะงาน	50.79	41.27	7.94	2.43
4. ดำเนินงานตามมาตรฐานและระเบียบของแต่ละส่วนภายในองค์การบริหารส่วนตำบล	53.97	33.33	12.70	2.41
5. การคัดเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลยึดถือความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นหลัก	44.44	50.89	4.76	2.40
6. กำหนดมาตรฐานและระเบียบเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน	46.03	44.44	9.53	2.37

ตาราง 5 (ต่อ)

ลักษณะการบริหารงาน ด้านการวางแผน	การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล (N = 63)			ค่าคะแนนเฉลี่ย
	ปฏิบัติเป็น ปกติ	ปฏิบัติเป็น บางครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง	
7. พิจารณาอัตรากำลังเพื่อให้ สอดคล้องกับโครงสร้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล	42.85	47.62	9.53	2.33
8. จัดให้มีการอบรมก่อน มอบหมายให้ทำงาน	22.22	57.14	20.64	2.02
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม				2.36

หมายเหตุ ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณบริหารแสดง
พฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารใน
ระดับมาก

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67-2.33 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณบริหารแสดง
พฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารใน
ระดับปานกลาง

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.66 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณบริหารแสดง
พฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารใน
ระดับน้อย

ด้านการสั่งการ

ผลการวิจัยในตาราง 5 เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลแม่สลองนอก ด้านการสั่งการในภาพรวม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่าคุณ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานด้านการสั่งการอย่าง
สอดคล้องกับหลักวิชาการในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.45) โดยเฉพาะลักษณะการ
บริหารงานด้านการสั่งการในเรื่อง “สั่งงานได้ถูกต้องตรงตามระเบียบของทางราชการ” (ค่าคะแนน
เฉลี่ย 2.67) และ “สั่งให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล”
(ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.60) แสดงให้เห็นว่าคุณองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกมีความรู้ความ

เข้าใจในหลักการบริหารโดยยี่กระเปียบของทางราชการ สามารถสั่งการหรือมอบหมายให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับการส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งมอบหมายให้ปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล และส่งเสริมการให้ใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน ในขอบเขตของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือขอบเขตของงาน ยกตัวอย่างเช่น ในเหตุการณ์ดินถล่มพบว่าหมู่บ้านได้รับความเสียหายได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประสานงานและรายงานผลโดยร่วมกับช่างโยธา จากนั้นให้ดำเนินการช่วยเหลือตามขั้นตอน หากแต่ให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว และทันท่วงทีเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน รวมถึงสั่งการได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่ายและไม่ยุ่งยากต่อการปฏิบัติ (คำคะแนนเฉลี่ย 2.38) ในขณะเดียวกันผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการรับรู้ ว่า นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกแสดงพฤติกรรมการบริหารงานด้านการสั่งการอย่างสอดคล้องกับหลักวิชาการในระดับปานกลาง ในลักษณะการบริหารงานด้านการสั่งการเรื่อง “แสดงความรับผิดชอบหากมีการสั่งงานผิดพลาด” (คำคะแนนเฉลี่ย 2.22) และ “สั่งงานและปฏิบัติต่อบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม” (คำคะแนนเฉลี่ย 2.32) จากลักษณะการบริหารงานดังกล่าว นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกควรนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงการบริหารงานด้านการสั่งการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป



ภาพ 7 การจัดประชุมชี้แจงและสั่งการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ที่มา: บันทึกภาพจากสถานที่จริง เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2552

ตาราง 6 ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ย การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก จำแนกตามการบริหารงานด้านการสั่งการ

ลักษณะการบริหารงาน ด้านการสั่งการ	การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล (N = 63)			ค่าคะแนน เฉลี่ย
	ปฏิบัติเป็น ปกติ	ปฏิบัติเป็น บางครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง	
1. สั่งงานได้ถูกต้องตรงตาม ระเบียบของทางราชการ	69.84	26.99	3.17	2.67
2. สั่งให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับ ภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบล	66.67	26.98	6.35	2.60
3. สั่งงานโดยส่งเสริมให้ร่วมมือกัน ทำงานและมีความสัมพันธ์อันดีต่ กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	60.32	31.75	7.93	2.52
4. สั่งให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับ บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล	55.56	36.51	7.93	2.48
5. สั่งงานโดยส่งเสริมการให้ใช้ ความคิดริเริ่มในการทำงาน ใน ขอบเขตของหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย และขอบเขตของงาน	50.80	39.68	9.52	2.41
6. สั่งงานด้วยความชัดเจน เข้าใจ ง่ายและไม่ยุ่งยากต่อการปฏิบัติ	41.27	55.56	3.17	2.38
7. สั่งงานและปฏิบัติต่อบุคลากร ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม	47.62	36.51	15.87	2.32
8. แสดงความรับผิดชอบหากมีการ สั่งงานผิดพลาด	33.33	55.56	11.11	2.22
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม				2.45

- หมายเหตุ** ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารในระดับมาก
- ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67-2.33 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารในระดับปานกลาง
- ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.66 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารในระดับน้อย

ด้านการควบคุม

ผลการวิจัยในตาราง 6 เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ด้านการควบคุมในภาพรวมพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกแสดงพฤติกรรมการบริหารงานด้านการควบคุมอย่างสอดคล้องกับหลักวิชาการในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.66) โดยเรียงลำดับลักษณะการบริหารงานด้านการควบคุมได้ดังนี้ ในเรื่อง “การใช้จ่ายงบประมาณยึดหลักการตามระเบียบราชการ สามารถตรวจสอบหลักฐานความถูกต้องได้” (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.79) เรื่อง “มีการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณตามระเบียบอำนาจหน้าที่ที่กำหนดอย่างน้อยปีละสองครั้ง” (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.73) เรื่อง “มีการประชุมวางแผนการใช้งบประมาณ” (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.70) เรื่อง “จัดสรรงบประมาณที่ได้รับสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล” และ “มีการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง” (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.68) เรื่อง “การใช้จ่ายงบประมาณแต่ละโครงการเป็นไปตามแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบล” (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.63) และ เรื่อง “พิจารณาผลที่ได้รับจากการบริหารงบประมาณในปีที่ผ่านมาประกอบการวางแผนการใช้งบประมาณ” (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.44) จากผลการวิเคราะห์กล่าวได้ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกมีการบริหารงานด้านการควบคุมเป็นไปตามหลักวิชาการ โดยคำนึงถึงทรัพยากรหรือปัจจัยที่สำคัญคือ งบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักค้ำให้แผนงานโครงการหรือกิจกรรมสามารถตอบสนองความต้องการในการแก้ไขปัญหาแก่ประชาชนในพื้นที่ตำบลแม่สลองนอกโดยลำดับความสำคัญของปัญหาแต่หมู่บ้าน จำนวน 13 หมู่บ้านจากการวางแผนซึ่งคำนึงจากหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมสูงสุด นอกจากนี้ยังดำเนินงานโดยใช้งบประมาณดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้จากรายงานผลการ

ใช้จ่ายงบประมาณรายเดือน รายไตรมาส และการแสดงผลการดำเนินงานประจำปี แสดงถึงการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง สามารถควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณแต่ละโครงการให้เป็นไปตามแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งทำให้ทราบและเข้าใจถึงผลที่ได้รับจากการบริหารงบประมาณในปีที่ผ่านมาสามารถนำมาประกอบการวางแผนการใช้งบประมาณ โดยในการประชุมวางแผนการใช้งบประมาณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แม่สลองนอกสามารถชี้แจงการดำเนินงานพร้อมทั้งเสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณประจำปีด้วยข้อมูลที่ชัดเจน



ภาพ 8 การประชุมรายงานผลการดำเนินงานและสรุปการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
ที่มา: บันทึกภาพจากสถานที่จริง เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2552

ตาราง 7 ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ย การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก จำแนกตามการบริหารงานด้านการควบคุม

ลักษณะการบริหารงาน ด้านการควบคุม	การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล (N = 63)			ค่าคะแนน เฉลี่ย
	ปฏิบัติ เป็นปกติ	ปฏิบัติเป็น บางครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง	
1. การใช้จ่ายงบประมาณซื้อหลักการตามระเบียบราชการ สามารถตรวจสอบหลักฐานความถูกต้องได้	80.95	17.46	1.59	2.79
2. มีการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณตามระเบียบอำนาจหน้าที่ที่กำหนดอย่างน้อยปีละสองครั้ง	76.19	20.63	3.18	2.73
3. มีการประชุมวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	74.61	20.63	4.76	2.70
4. จัดสรรงบประมาณที่ได้รับสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	71.43	25.39	3.18	2.68
5. มีการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	71.43	25.39	3.18	2.68
6. ดำเนินการเสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณประจำปีด้วยข้อมูลที่ชัดเจนและชี้แจงได้ถูกต้องแม่นยำ	74.60	17.46	7.94	2.67
7. การใช้จ่ายงบประมาณแต่ละโครงการ เป็นไปตามแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	69.84	23.81	6.35	2.63
8. พิจารณาผลที่ได้รับจากการบริหารงบประมาณในปีที่ผ่านมาประกอบการวางแผนการใช้งบประมาณ	52.38	39.68	7.94	2.44
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม				2.66

- หมายเหตุ ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าผู้บริหารแสดง
พฤติกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารใน
ระดับมาก
- ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67-2.33 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าผู้บริหารแสดง
พฤติกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารใน
ระดับปานกลาง
- ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.66 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าผู้บริหารแสดง
พฤติกรรมการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักวิชาการทางการบริหารใน
ระดับน้อย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก จำนวน 63 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) โดยยึดถือความสอดคล้องตามหลักการ ตรวจสอบโดยนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง จากนั้นนำแบบสอบถามทดสอบความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามทดสอบกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97 จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำมาถอดรหัส จัดหมวดหมู่และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 52.40) เป็นเพศชาย โดยมีอายุเฉลี่ย 33 ปี และมีอายุมากที่สุด 51 ปี น้อยที่สุด 22 ปี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.70) แต่งงานแล้ว สำหรับระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูล (ร้อยละ 52.30) มีวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา สำหรับประสบการณ์การประชุมสัมมนาฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในช่วงเดือนมกราคม ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2552 ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่ม

ใหญ่ (ร้อยละ 74.60) มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรม โดยส่วนใหญ่ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมมากที่สุด 2 ครั้ง

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการรับรู้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ที่สอดคล้องกับหลักวิชาการในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการสั่งการ และด้านการควบคุม โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผน ผลการวิจัยพบผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ด้านการวางแผนในภาพรวมนั้น สอดคล้องกับหลักวิชาการในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.51) โดยเฉพาะประเด็นเรื่อง “พิจารณาผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาประกอบการวางแผน ” และ “คณะกรรมการวางแผนร่างแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกัน”

2. ด้านการจัดองค์การ ผลการวิจัยพบผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ด้านการจัดองค์การในภาพรวมนั้น สอดคล้องกับหลักวิชาการในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.36) โดยเฉพาะประเด็นเรื่อง “จัดทำโครงสร้างขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล”

3. ด้านการสั่งการ ผลการวิจัยพบผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ด้านการสั่งการในภาพรวมนั้น สอดคล้องกับหลักวิชาการในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.45) โดยเฉพาะประเด็นเรื่อง “สั่งงานได้ถูกต้องตรงตามระเบียบของทางราชการ”

4. ด้านการควบคุม ผลการวิจัยพบผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ด้านการควบคุมในภาพรวมนั้น สอดคล้องกับหลักวิชาการในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.66) โดยเฉพาะประเด็นเรื่อง “การใช้จ่ายงบประมาณยึดหลักการตามระเบียบราชการ สามารถตรวจสอบหลักฐานความถูกต้องได้”

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก แสดงพฤติกรรมการบริหารงานโดยปฏิบัติเป็นปกติในทุกด้าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการสั่งการ และด้านการควบคุม หากแต่ในรายละเอียดบางเรื่องของการบริหารงานแต่ละด้านพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก แสดงพฤติกรรมการบริหารงานในระดับปานกลาง ซึ่งควรมีการพัฒนาศักยภาพในเรื่องนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก

1. ควรมีการประเมินผลการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานตามกระบวนการบริหาร เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ควรส่งเสริมกิจกรรมหรือกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล การสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก

1. ด้านการวางแผน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง หรือการทำ SWOT รวมถึงฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์บริบทของพื้นที่ตำบลแม่สลองนอกให้มีข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง และน่าเชื่อถือเพื่อวางแผนโครงการหรือกิจกรรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ หรือสภาพความเป็นจริง และแผนสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
2. ด้านการจัดองค์การ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกควรพิจารณาโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลและจัดหาบุคลากรเพื่อทำงานตามภารกิจต่างๆ เมื่อสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานได้แล้ว ก่อนการมอบหมายให้ปฏิบัติงานควรจัดการปฐมนิเทศ หรือจัดอบรมแก่

พนักงานเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงาน และขอบเขตการทำงาน อีกทั้งควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการสั่งการ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลควรมุ่งเน้นการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน การทำงานในแต่ละส่วนมีการประสานงานเพื่อลดข้อผิดพลาดในการสั่งงานและเมื่อพบข้อผิดพลาดควรพิจารณาถึงสาเหตุ พร้อมชี้แจงเหตุผล แสดงความรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาค่ต้นเหตุ ไม่ควรละเลยให้เกิดข้อผิดพลาดซ้ำ นอกจากนี้ควรส่งเสริมกิจกรรม และเสริมสร้างความรู้ และทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องสอน ยกตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ภายใน อบต. แม่ฮ่องสอน การจัดประกวดพนักงานดีเด่นหรือพนักงานขวัญใจ อบต. เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการควบคุม นายกองค้การบริหารส่วนตำบลควรประเมินผลการทำงานของโครงการหรือกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ และตรวจสอบว่าได้ใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เพียงใด มีผลตอบรับจากประชาชนในพื้นที่อย่างไรบ้าง เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้มาประกอบการทบทวนและวางแผนปฏิบัติงานโดยจัดสรรทรัพยากร ได้แก่ คน วัสดุอุปกรณ์ เงินงบประมาณ เป็นต้น ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ยกตัวอย่างเช่น โครงการปรับปรุงชลประทานโดยการขยายท่อส่งน้ำหมู่บ้านสันติคีรี ควรจัดให้มีการประเมินผลภายหลังการเสร็จสิ้นโครงการ โดยใช้แบบสัมภาษณ์หรือแบบสอบถามผู้ใช้น้ำหมู่บ้านทุกคน เพื่อจะได้ทราบข้อคิดเห็น ซึ่งจะนำไปสู่การตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องสอน อำเภอม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย โดยผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้้องค้การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องสอน อำเภอม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย จำนวน 63 คน เท่านั้น ไม่สามารถนำไปอ้างอิงหรือเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นได้ ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากทุกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตความรับผิดชอบของอำเภอม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย เพื่อจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในระดับอำเภอม่ฟ้าหลวง สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อพัฒนาการบริหารงานส่วนท้องถิ่นของจังหวัดเชียงรายต่อไป

2. การศึกษาครั้งต่อไป อาจจะมุ่งประเด็นการวิจัยถึงบทบาทในการพัฒนาตำบลแม่ฮ่องสอนของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องสอน เพื่อทราบถึงบทบาทการบริหารงาน

โครงการหรือกิจกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงการรับรู้ในกลุ่มประชากรของตำบลแม่สลองนอก เนื่องจากประชาชนเป็นกลุ่มเป้าหมายตามหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และการบริการสาธารณะ ดังนั้นความคิดเห็นของประชาชนจึงมีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาของตำบลสามารถนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประโยชน์โดยรวม

บรรณานุกรม

- โกวิท พวงงาม. 2550ก. แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บริษัท มิสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด.
- _____. 2550ข. การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- เฉลิมพล ต้นสกุล. 2543. พฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฉัฐกร วิฑิตานนท์. 2550. หนึ่งทศวรรษองค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข เพื่อการพัฒนาการเมืองท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย: กรณีศึกษาภาคเหนือ. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- นงนภัส เทียงกมล. 2550. การบริหารยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แสงชัยการพิมพ์.
- นภัสวรรณ ปินตาเสน. 2549. การรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังตาล อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. 2549. การปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- นำชัย ทนุผล. 2540. วิธีเตรียมโครงการวิจัย. เชียงใหม่: สาขาวิชาบริหารการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เพ็ญพิไล ฤทธาคนานนท์. 2549. พัฒนาการมนุษย์. กรุงเทพฯ: ชรรมาเพชร.
- มาณิศา สมชื่อ. 2551. “การนำแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการให้บริการประชาชน”. วารสารการบริหารท้องถิ่น 1, 1 (มกราคม-มีนาคม): 81.
- วันชัย มีชาติ. 2550. การบริหารองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทยอุดม. 2550. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิภาพร มาพบสุข. 2549. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2545. จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญภิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550. องค์การและการ

จัดการ. กรุงเทพฯ: ไคมอนอินบิสสิเนส เวิร์ล.

สมยศ นาวิการ. 2544. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.

สมาพันธ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย. ม.ป.ป. “องค์การบริหารส่วนตำบล”.

[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.samaphun.com> (19 ตุลาคม 2552).

สาคร สุขศรีวงศ์. 2550. การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ: บริษัท จี.พี.ไซเบอร์

พรินท์ จำกัด.

สำนักพิมพ์รักลูก. 2551. “ความแตกต่างระหว่างหญิงชาย”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา

<http://xchange.teenee.com> (19 ตุลาคม 2552).

เสนาะ ดิยาว. 2551. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก. 2551ก. แผนพัฒนาตำบลระยะสามปี (พ.ศ.2551-2553).

เชิงราช: ม.ป.พ.

_____. 2551ข. รายงานการควบคุมภายใน. เชียงราช: ม.ป.พ..

อนันตชัย นาระถิ และ ทีมงานข้าราชการท้องถิ่นล้านนา. 2551. คู่มือสอบองค์การปกครองส่วน

ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.

อมร กิ่งเกษม. 2551. พฤติกรรมการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล. เชียงใหม่:

การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

อรุณ รักธรรม. 2538. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: สหภาพสื่อและการพิมพ์.

อุดม เขวกิ่งวงศ์. 2547. คู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากร อบต. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์

กรุงธนพัฒนา.





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้รวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในงานวิจัยเท่านั้น เพื่อความสมบูรณ์ของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้นจึงขอความกรุณาจากท่านได้ช่วยตอบแบบสอบถามนี้ และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงในความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ของผู้ให้ข้อมูล

คำแนะนำ กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความและเติมคำหรือข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ 1
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี) ☐ 2 ☐ 3
3. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ☐ 4
 - ☐ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
 - ☐ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส. , ปวท.)
 - ☐ ปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาโท
 - ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. สถานภาพสมรส

☐

☐ โสด

☐ แต่งงาน

5

☐ หย่าร้าง

☐ หม้าย

5. อัตราเงินเดือน.....บาท

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

6 7 8 9 10

6. มีอายุการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา.....ปี

☐ ☐

11 12

7. ในช่วงเดือนมกราคม ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2552 ท่านเคยเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม
ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือไม่

☐

13

☐ เคยเข้าร่วม

☐ ไม่เคยเข้าร่วม

หากเคยเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ดังกล่าว ได้เข้าร่วมจำนวน.....ครั้ง

☐ ☐

14 15

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
แม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

คำแนะนำ โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับการทำงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
แม่สลองนอกต่อไปนี้ว่าเคยปฏิบัติในลักษณะใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง
ดังกล่าวเพียงช่องเดียว

ข้อความเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงาน	พฤติกรรมการทำงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก		
	ปฏิบัติ ทุกครั้ง	ปฏิบัติ บางครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง
ด้านการวางแผน			
1. จัดตั้งคณะกรรมการการวางแผน			☐
2. จัดประชุมคณะกรรมการการวางแผน			☐
3. คณะกรรมการการวางแผน วางขั้นตอนในการดำเนินงานร่วมกัน			☐
4. วิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนการวางแผน			☐
5. พิจารณาวัตถุประสงค์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนกำหนดแผน			☐
6. พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในปีที่ผ่านมาประกอบการวางแผน			☐
7. คณะกรรมการวางแผนร่างแผนงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกัน			☐
8. จัดประชุมคณะกรรมการการวางแผน เพื่อพิจารณาแผนขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบับร่าง เพื่อหาข้อยุติ ที่เหมาะสม			☐

☐

16

☐

17

☐

18

☐

19

☐

20

☐

21

☐

22

☐

23

ข้อความเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงาน	พฤติกรรมการบริหารงานของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก		
	ปฏิบัติ ทุกครั้ง	ปฏิบัติ บางครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง
ด้านการจัดองค์การ			
1. จัดทำโครงสร้างขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล			
2. พิจารณาอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล			
3. การคัดเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลยึดถือความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นหลัก			
4. จัดให้มีการอบรมก่อนมอบหมายให้ทำงาน			
5. กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับลักษณะงาน			
6. กำหนดมาตรฐานและระเบียบเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน			
7. มีการประกาศคำสั่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและเวียนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนทราบ			
8. ดำเนินงานตามมาตรฐานและระเบียบของแต่ละส่วนภายในองค์การบริหารส่วนตำบล			

☐

24

☐

25

☐

26

☐

27

☐

28

☐

29

☐

30

☐

31

ข้อความเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงาน	พฤติกรรมการบริหารงานของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องสอน		
	ปฏิบัติ ทุกครั้ง	ปฏิบัติ บางครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง
ด้านการสั่งการ			
1. สั่งงานได้ถูกต้องตรงตามระเบียบของ ทางราชการ			
2. สั่งให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ของแต่ละบุคคล			
3. สั่งงานด้วยความชัดเจน เข้าใจง่ายและ ไม่ยุ่งยากต่อการปฏิบัติ			
4. สั่งให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล			
5. สั่งงานโดยส่งเสริมให้ร่วมมือกัน ทำงานและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล			
6. สั่งงานโดยส่งเสริมการให้ใช้ความคิด ริเริ่มในการทำงาน ในขอบเขตของ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และขอบเขต ของงาน			
7. สั่งงานและปฏิบัติต่อบุคลากรภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลอย่าง เท่าเทียมกันและเป็นธรรม			
8. แสดงความรับผิดชอบหากมีการ สั่งงานผิดพลาด			
ด้านการควบคุม			
1. พิจารณาผลที่ได้รับจากการบริหาร งบประมาณในปีที่ผ่านมาประกอบการ วางแผนการใช้งบประมาณ			

☐ 32

☐ 33

☐ 34

☐ 35

☐ 36

☐ 37

☐ 38

☐ 39

☐ 40

ข้อความเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงาน	พฤติกรรมการบริหารงานของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สอดนอก		
	ปฏิบัติ ทุกครั้ง	ปฏิบัติ บางครั้ง	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง
2. มีการประชุมวางแผนการใช้ งบประมาณ			
3. ดำเนินการเสนอร่างข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปีด้วยข้อมูลที่ ชัดเจน และชี้แจงได้ถูกต้องแม่นยำ			
4. จัดสรรงบประมาณที่ได้รับสอดคล้อง กับภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบล			
5. การใช้จ่ายงบประมาณแต่ละโครงการ เป็นไปตามแผนงานขององค์การ บริหารส่วนตำบล			
6. การใช้จ่ายงบประมาณยึดหลักการ ตามระเบียบราชการ สามารถ ตรวจสอบหลักฐานความถูกต้องได้			
7. มีการติดตามและประเมินผลการใช้ จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง			
8. มีการรายงานผลการใช้จ่าย งบประมาณ ตามระเบียบอำนาจ หน้าที่ที่กำหนดอย่างน้อยปีละสองครั้ง			

☐
41

☐
42

☐
43

☐
44

☐
45

☐
46

☐
47



ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางผนวก 1 แสดงผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลักษณะการบริหารงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น
ด้านการวางแผน	
1. จัดตั้งคณะกรรมการการวางแผน	0.9708
2. จัดประชุมคณะกรรมการการวางแผน	0.9708
3. คณะกรรมการการวางแผนวางขั้นตอนในการดำเนินงานร่วมกัน	0.9711
4. วิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนการวางแผน	0.9720
5. พิจารณาวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนกำหนดแผน	0.9713
6. พิจารณาผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาประกอบการวางแผน	0.9726
7. คณะกรรมการวางแผนร่างแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกัน	0.9715
8. จัดประชุมคณะกรรมการการวางแผน เพื่อพิจารณาแผนของ องค์การบริหารส่วนตำบลบับร้าง เพื่อหาข้อยุติที่เหมาะสม	0.9707
ด้านการจัดองค์การ	
9. จัดทำโครงสร้างขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล	0.9704
10. พิจารณาอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	0.9716
11. การคัดเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานภายใต้องค์การบริหารส่วนตำบล ยึดถือความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นหลัก	0.9719
12. จัดให้มีการอบรมก่อนมอบหมายให้ทำงาน	0.9724
13. กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ ลักษณะงาน	0.9715
14. กำหนดมาตรฐานและระเบียบเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน	0.9709
15. มีการประกาศคำสั่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการกำหนดไว้ เป็นลายลักษณ์อักษรและเวียนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้องค์การ บริหารส่วนตำบลทุกคนทราบ	0.9704
16. ดำเนินงานตามมาตรฐานและระเบียบของแต่ละส่วนภายในองค์การ บริหารส่วนตำบล	0.9704

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

ลักษณะการมีส่วนร่วม	ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น
ด้านการสั่งการ	
17. สั่งงานได้ถูกต้องตรงตามระเบียบของทางราชการ	0.9722
18. สั่งให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล	0.9715
19. สั่งงานด้วยความชัดเจน เข้าใจง่ายและไม่ยุ่งยากต่อการปฏิบัติ	0.9724
20. สั่งให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	0.9718
21. สั่งงานโดยส่งเสริมให้ร่วมมือกันทำงานและมีความสัมพันธ์อันดี ต่อกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	0.9709
22. สั่งงานโดยส่งเสริมการให้ใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน ใน ขอบเขตของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และขอบเขตของงาน	0.9706
23. สั่งงานและปฏิบัติต่อบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม	0.9717
24. แสดงความรับผิดชอบหากมีการสั่งงานผิดพลาด	0.9720
ด้านการควบคุม	
25. พิจารณาผลที่ได้รับจากการบริหารงบประมาณในปีที่ผ่านมา ประกอบการวางแผนการใช้งบประมาณ	0.9715
26. มีการประชุมวางแผนการใช้งบประมาณ	0.9740
27. ดำเนินการเสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณประจำปีด้วยข้อมูลที่ ชัดเจนและชี้แจงได้ถูกต้องแม่นยำ	0.9715
28. จัดสรรงบประมาณที่ได้รับสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	0.9719
29. การใช้จ่ายงบประมาณแต่ละโครงการเป็นไปตามแผนงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล	0.9728
30. การใช้จ่ายงบประมาณยึดหลักการตามระเบียบราชการ สามารถ ตรวจสอบหลักฐานความถูกต้องได้	0.9719
31. มีการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	0.9727

ตารางผนวก 1 (ต่อ)

ลักษณะการมีส่วนร่วม	ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น
32. มีการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตามระเบียบอำนาจหน้าที่ที่กำหนดอย่างน้อยปีละสองครั้ง	0.9715
ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด	0.9725

จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 20 คน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่าใกล้เคียง 1 แสดงว่าเครื่องมือวัดมีความน่าเชื่อถือสูงมาก



ภาคผนวก ค

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางสาวจุฬารักษ์ กลางถิ่น

วัน เดือน ปี เกิด

2 สิงหาคม 2522

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2540 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนแม่สะเรียง
 “บริพัตรศึกษา” อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
 พ.ศ. 2543 ปริญญาตรี สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
 สถาบันราชภัฏลำปาง จังหวัดลำปาง
 พ.ศ. 2552 ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้
 จังหวัดเชียงใหม่

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2544 พนักงานต้อนรับ โรงแรมเชียงใหม่พลาซ่า
 อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
 พ.ศ. 2545 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักพัฒนาพื้นที่สูง
 อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
 พ.ศ. 2550 นักวิชาการ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงอำเภอเมือง
 เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
 พ.ศ. 2552-ปัจจุบัน นักพัฒนาการท่องเที่ยว องค์การบริหารส่วน
 ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง
 จังหวัดเชียงราย