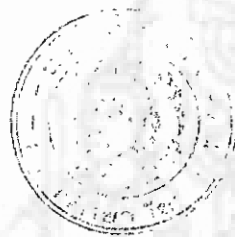


การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี
จังหวัดเชียงใหม่ ตามความคาดหวังของประชาชน



ยรรยง อยู่เย็น

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2547

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองปัญหาพิเศษ
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ปรัชญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา

ชื่อเรื่อง

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี
จังหวัดเชียงใหม่ ตามความคาดหวังของประชาชน

โดย

ยรรยง อยู่เย็น

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระพล ทองมา)

วันที่ 21 เดือน ๕-๑ พ.ศ. ๕7

กรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิลา ทนุผล)

วันที่ 21 เดือน ๕-๑ พ.ศ. ๕7

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ทรงศักดิ์ กุ๋นน้อย)

วันที่ 21 เดือน ๕-๑ พ.ศ. ๕7

หัวหน้าภาควิชาส่งเสริมการเกษตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระพล ทองมา)

วันที่ 21 เดือน ๕-๑ พ.ศ. ๕7

โครงการบัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทองวุฒิ เพ็ชรประดับ)

รองประธานกรรมการ โครงการบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 27 เดือน 5-๑ พ.ศ. ๕7

ชื่อเรื่อง	การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ตามความคาดหวังของประชาชน
ชื่อผู้เขียน	นายขรรยง อยู่เย็น
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระพล ทองมา

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ตามความคาดหวังของประชาชนในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อบรรยายลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจของประชาชนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อทราบถึงความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 8 หมู่บ้าน จำนวน 99 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2547 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS/PC⁺)

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง เป็นเพศชาย โดยคิดเป็นอายุเฉลี่ย 38 ปี มีอายุมากที่สุด 76 ปี และอายุน้อยที่สุด 18 ปี และผู้ให้ข้อมูลมีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยผู้ให้ข้อมูลครึ่งหนึ่งมีอาชีพรับจ้าง และผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งมีสถานภาพสมรส และผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งมีรายได้เฉลี่ย 118,248 บาทต่อปี

สำหรับความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคาดหวังต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง ในระดับมากที่สุด ทั้ง 7 ด้าน คือด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการตั้งการ ด้านการประสานงาน ด้านการจัดทำรายงาน และด้านการจัดทำงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการตั้งการ และด้านการประสานงาน ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังมากกว่าด้านอื่น ๆ

Title	People's Expectation of Tambon Nong-Phueng Local Administration, Organization, Amphur Sarapee, Chiang Mai
Author	Mr.Yunyong Yooyen
Degree of	Master of Arts in Development Administration
Advisory Committee Chairperson	Assistant Professor Dr.Weerapol Thongma

ABSTRACT

The research on People's Expectation of Tambon Nong-Phueng Administration, Organization, Amphur Sarapee, Chiang Mai was conducted to find out 1) personal, social and economic characteristics of people in Tambon Nong-Phueng, Amphur Sarapee, Chiang Mai Organization, and 2) their expectation of Tambon Nong-Phueng Administration, Organization,

The data was collected from July to October 2004 by means of questionnaires from 99 samples of people living in 8 villages of Tambon Nong-Phueng Administration Organization area, selected by stratified random sampling, and then analyzed by the, SPSS/PC⁺.

The results revealed that more than half of the respondents were males 18 – 76 years old. Their average age was 38 years. They had finished a high school. Half of them were hired for labor and more than half were married and had an average annual income of 118,248 Baht.

It was also found that the respondents' expectation of Tambon Nong-Phueng Administration Organization's working was at the highest level in all 7 aspects i.e. planning, organization structure, personnel management, report writing, budgeting, and especially commanding and coordination.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้ได้รับความสำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากประธานที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระพล ทองมา รวมทั้งกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิลา ทนุผล และอาจารย์ทรงศักดิ์ ภู่น้อย ที่ให้คำแนะนำ ปรึกษาตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ที่ให้ความร่วมมือ ด้านเอกสารประกอบในการจัดเก็บข้อมูล จนเป็นที่เรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ อย่างสูง และขอขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาจนกระทั่งจบหลักสูตร

ขอขอบคุณผู้นำชุมชนทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งประชาชน ตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งคุณนุสบา กาทล และเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโทสาขาบริหารการพัฒนา (รุ่นที่ 5) ทุกท่านที่ให้คำปรึกษา แนะนำและให้ความช่วยเหลือในการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ พ่อแม่พี่น้องญาติมิตร ทุกคนที่ได้ให้กำลังใจในการศึกษาและทำวิจัย รวมทั้งคุณจงจิตร อยู่เย็น ผู้เป็นภรรยา และลูกทั้งสองคน คือ เด็กชายภควัต และเด็กหญิงภคกุล อยู่เย็น ตลอดจนทุกๆ ท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ อันสำคัญยิ่ง ที่ช่วยให้การทำปัญหาพิเศษเล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

นายบรรยง อยู่เย็น

ธันวาคม 2547

สารบัญเรื่อง

หน้า

บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญเรื่อง	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาการวิจัย	3
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตและข้อจำกัดการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง	8
พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	8
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการ	12
แนวคิดและทฤษฎีความคาดหวัง	23
ภาคสรุป	32
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	33
สถานที่ดำเนินการวิจัย	33
ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	34
ตัวแปรและการวัดตัวแปร	35
เครื่องมือในการวิจัย	36
การทดสอบเครื่องมือ	37
วิธีการรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
ระยะเวลาในการวิจัย	38

บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	39
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของประชากร ตำบล หนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่	39
ตอนที่ 2 ความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่	43
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	64
สรุปผลการวิจัย	64
ข้อเสนอแนะ	66
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	68
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก	71
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	72
ภาคผนวก ข. ประวัติผู้วิจัย	83

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละหมู่บ้านของตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่	35
2	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม	42
3	จำนวน ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งด้านการวางแผน	46
4	จำนวน ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งด้านการจัดองค์กร	49
5	จำนวน ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งด้านการบริหารงานบุคคล	51
6	จำนวน ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งด้านการสั่งการ	54
7	จำนวน ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งด้านการประสานงาน	57
8	จำนวน ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งด้านการทำรายงาน	60
9	จำนวน ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งด้านการทำงบประมาณ	63

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546)	9
2 แสดงสายการบังคับบัญชาตามหลักการบริหารของ Fayol	18
3 แสดงหลักสายการบังคับบัญชาตามแนวดิ่ง	20
4 แสดงกระบวนการแบ่งแยกหน้าที่	21
5 แสดงทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom	24
6 แสดงกรรมวิธีกระตุ้นจิตใจตามทฤษฎีของ Vroom	25
7 แสดงทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler	28

บทที่ 1

บทนำ

การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ส่วนกลางเป็นการปกครองตามหลักการรวมอำนาจ ส่วนภูมิภาคเป็นการปกครองตามหลักการแบ่งอำนาจ และส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจ การกระจายอำนาจ คือการมอบอำนาจการปกครองให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเอง การบริหารท้องถิ่นมีงบประมาณของตนเองมีเจ้าหน้าที่ของตนเองและมีฐานะเป็นนิติบุคคล (ลิขิต ชีรเวทิน, 2539: 269) ดังนั้นการกระจายอำนาจการปกครองตนเองของชุมชนของท้องถิ่นต่าง ๆ จึงเป็นวิธีการที่สำคัญและจำเป็นในการ “พัฒนา” เพื่อระดมความรู้ ความคิด ความสามารถและสรรพกำลังทั้งหลายให้เป็นรูปธรรม และในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ และความมีระเบียบเรียบร้อยในตัวท้องถิ่นต่าง ๆ เป็นเรื่องใกล้ตัวของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นเป็น “การฝึกหัดโดยการปฏิบัติ” ทำให้แต่ละคนได้เรียนรู้ที่จะปกครองตนเองว่าทำอะไร สภาพชีวิตร่วมกันในชุมชนท้องถิ่นจะก้าวหน้าและพัฒนาชีวิตที่ดีมากขึ้นเรื่อย ๆ ได้ในขณะเดียวกันการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นให้ท้องถิ่นปกครองตนเองได้กว้างขวางนั้น ทำให้ผู้คนในท้องถิ่นต่าง ๆ ได้รับแรงกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของตนเองในการพัฒนาตนเอง โดยเปรียบเทียบกับท้องถิ่นอื่น ๆ ผู้คนในแต่ละหน่วยการปกครองท้องถิ่น ก็จะร่วมมือ ร่วมใจกันคิดอ่านและกระทำการเพื่อให้ท้องถิ่นของตนเองเจริญก้าวหน้าที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะถ้าหากอยู่เฉย ๆ ไม่กระตือรือร้นก็จะล้าหลังท้องถิ่นอื่น ๆ เป็นที่อับอายขายหน้าแต่ถ้าพัฒนาล้ำหน้าก็จะได้รับการนิยมนยกย่อง (วิสุทธิ์ โพธิแท่น, 2538: 158-159)

การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะเป็นเครื่องมือของการพัฒนาการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อการปกครองท้องถิ่นนั้นสามารถจะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เป็นไปตาม อุดมคติได้อย่างแท้จริง กล่าวคือเป็นการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นเพื่อสนองประโยชน์ ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่ทางราชการเข้ามาเกี่ยวข้องควบคุมให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น สภาพดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจจัดอุปสรรคและปัญหาของการปกครองท้องถิ่นให้หมดสิ้นไปด้วยความตั้งใจจริงและได้มีการศึกษา เพื่อวางโครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นให้เป็นปัจจัยเอื้ออำนวยต่อการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมทางการเมืองระบอบประชาธิปไตย แก่ประชาชนในท้องถิ่นเบื้องต้น ขณะเดียวกันต้องพัฒนาการปกครองท้องถิ่นให้เป็นการปกครองท้องถิ่นของประชาชน ดำเนินการโดยประชาชนและเพื่อสนองประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง การพัฒนาท้องถิ่นและการปกครองท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะดังกล่าวได้ การปกครองท้องถิ่น

ย่อมจะเป็นปัจจัยในการพัฒนาทางการเมืองอย่างมีประสิทธิภาพอีกทางหนึ่ง การปกครองระบอบประชาธิปไตยในท้องถิ่นจึงอยู่ในฐานะที่จะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีของประชาชนต่อระบอบประชาธิปไตย ประกอบทั้งกระบวนการเมืองการปกครองท้องถิ่นทั้งทางตรงและทางอ้อมย่อมเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนได้เข้าใจถึงกลไกทางการเมือง การปกครองระบอบประชาธิปไตยอย่างถ่องแท้ (ประหยัด หงษ์ทองคำ, 2539 : 97) นอกจากนี้ อติศักดิ์ น้อยสุวรรณ (2541: 67) ได้ระบุว่า การปฏิรูปการบริหารที่สำคัญในทศวรรษนี้ประการหนึ่งคือการยกฐานะองค์กรตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามาบริหารพื้นที่โดยประชาชนในชุมชนเป็นแผนหลักในการปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นเพียงหน่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในลักษณะนี้จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชนในการเข้ามามีการจัดการชุมชนของตนเอง นับจากที่องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามามีบทบาทในการบริหารพื้นที่ในฐานะนิติบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเสียไม่ได้ ส่วนปรีดี โชติช่วง (2540: 66) กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นศูนย์กลางของการบริหารงานพัฒนาชนบทในระดับตำบล เป็นศูนย์กลางส่งเสริมประสานงานและแผน ตลอดจนความร่วมมือในการแก้ปัญหาาร่วมกันระหว่างราชการส่วนภูมิภาค ภาคเอกชน และส่วนท้องถิ่นหน่วยอื่นๆ เป็นเวทีแสดงความคิดเห็น ภูมิปัญญา ความรู้ ความสามารถของผู้หญิง ผู้ชายทุกคน เป็นเวทีที่ฝึกฝนในการจัดการคนทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรสิน การศึกษา ประเพณี และวัฒนธรรม ตลอดจนการบำรุงฟื้นฟูชุมทรัพย์ทางปัญญาของชุมชน ซึ่งเป็นมรดกล้ำค่าให้คงอยู่ตลอดไปเป็นพื้นฐานสำคัญในการลดช่องว่างความเจริญด้านเศรษฐกิจ ระหว่างชุมชนเมืองกับชนบทและการแก้ปัญหาความแออัดในชุมชนเมืองในอนาคต ประการสุดท้ายเป็นศูนย์รวมพื้นฐานในการพัฒนาข้อมูลข่าวสาร และระบบสารสนเทศการพัฒนาชนบทในอนาคตทั้งนี้เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการปกครองตนเอง มีอิสระในการบริหารงานบุคลากร งบประมาณการพัสดุด้วยตนเอง ตามอำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนดไว้ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง (วรลักษณ์ มนัสเอื้อศิริ, 2541: 63) ดังนั้นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นที่ประชาชนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมรับรู้การบริหารงานทั้งกระบวนการคิด ตัดสินใจและการดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน รวมทั้งการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อันจะเป็นการรับประกันความถูกต้องเป็นธรรมของผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ (กองราชการส่วนตำบล, 2539: 43)

ปัญหาการวิจัย

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้เข้าไปมีบทบาทในกระบวนการบริหารและตัดสินใจ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้เจริญก้าวหน้า ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ฉบับปัจจุบันในบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าไปรับรู้การดำเนินกิจกรรม หรือการบริหารงานขององค์กรท้องถิ่น โดยผ่านตัวแทนในรูปแบบของคณะผู้บริหาร โดยยึดหลักที่ว่าปัญหาของท้องถิ่นต้องให้คนในท้องถิ่นร่วมกันแก้ไข เพราะไม่มีใครจะรู้ปัญหาของท้องถิ่นได้ดีกว่าคนในท้องถิ่นนั้น ๆ

วิสุทธิ โพธิแท่น (2538: 157) อธิบายว่า สังคมไทยเราก้าวมาถึงปัจจุบันแล้วคนในหลายท้องถิ่นที่มีระดับความรู้ ความคิด ความตื่นตัว และมีความสามารถเพิ่มขึ้น เราก็ควรพิจารณาปรับสภาพท้องถิ่นที่บางแห่งให้คนในพื้นที่ได้มีอำนาจปกครองตนเองมากขึ้น โดยลดอำนาจการควบคุมของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคลง ซึ่งลิขิต ชีรเวทิน (2539: 314) ได้ระบุเหตุผลว่าอาจเนื่องจากการปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในแง่การพัฒนาชุมชนและการปกครองระบบประชาธิปไตย นอกจากความสำคัญแล้วการปกครองท้องถิ่นยังเป็นเรื่องจำเป็นเพราะสังคมที่กว้างใหญ่มีอาณาเขตใหญ่โต ย่อมยากที่จะให้รัฐบาลกลางได้ดูแลอย่างทั่วถึง จึงมีความจำเป็นจะต้องมีการกระจายอำนาจเพื่อให้ท้องถิ่นได้ช่วยเหลือตนเอง ดังนั้นการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็น ส่วนวรลักษณ์ มนัสเอื้อศิริ (2541: 63-64) ระบุว่า การกระจายอำนาจปกครองในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงอยู่ในความสนใจของหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายการเมือง ฝ่ายข้าราชการประจำ นักวิชาการ ตลอดจนประชาชนทั่วไป ด้วยหวังว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจะเป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในขณะเดียวกันหลายฝ่ายก็ตั้งข้อสังเกตว่าหลังจากได้บริหารงานมาช่วงเวลาหนึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาต่าง ๆ หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาสมาชิกสภา ประธานสภา ยังไม่เข้าใจบทบาท และหน้าที่ของกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องดำเนินการทั้งในเรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับการประชุม การควบคุมการประชุมซึ่งขาดการบันทึกอย่างเป็นทางการและถูกต้อง คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขาดทักษะในการบริหารจัดการองค์กร บางแห่งคณะกรรมการบริหารบริหารงานแบบอำนาจนิยมบริหารตามใจตัวเองและพวกพ้อง ไม่ยึดกฎ ระเบียบและข้อบังคับในการบริหาร (โกวิท พวงงาม, 2543: 187) นอกจากนี้ พินิจ บุญเลิศ (2541: 43) ได้กล่าวว่ายังเกิดปัญหาในการบริหารงานเรื่องการทุจริตในการจัดซื้อ/จัดจ้าง ตลอดจนการเบิกจ่ายเงิน และปัญหาความสับสนใน

บทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ระหว่างฝ่ายสภา และฝ่ายบริหาร รวมทั้งปัญหาความสัมพันธ์หรือการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างฝ่ายผู้บริหารของการบริหารส่วนตำบล กับฝ่ายข้าราชการประจำ คือพนักงานส่วนตำบล และในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ผ่านมา จะพบว่าไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่ เช่น ประชาชนต้องการแหล่งน้ำ แต่กลับไปสร้างถนนให้ ประชาชนต้องการจัดสรรงบประมาณในด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต ดูแลเด็ก สตรีและคนชรา แต่ปรากฏว่างบประมาณในด้านดังกล่าวกลับได้รับการพิจารณาจัดสรรให้น้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จากปัญหาที่เกิดขึ้น นับตั้งแต่เริ่มมีการยกฐานะจากสภาตำบลมาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล จนถึงปัจจุบันผู้วิจัยเห็นว่าการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะบริหารงานเพื่อให้ท้องถิ่นเจริญก้าวหน้าผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ในด้านการจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด แต่สิ่งที่เกิดขึ้นในขณะนี้ก็คือความคาดหวังของประชาชนที่จะได้รับการบริการในด้านต่าง ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้ได้รับการตอบสนองที่ตรงกับความต้องการและความคาดหวังอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่จะศึกษาถึงความคาดหวังของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งว่าประชาชนมีความคาดหวังในการบริหารงานของคณะผู้บริหารว่าประชาชนส่วนใหญ่ คาดหวังอยากให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งบริหารงานและให้บริการให้ด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลของคณะผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารงานสอดคล้องกับความคาดหวังที่แท้จริงของประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ตามความคาดหวังของประชาชนในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อบรรยายลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจของประชาชนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อทราบถึงความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการหรือปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งนี้เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนตามความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง
2. ท้องถิ่น อำเภอสารภี และท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการทำงานและปรับปรุงการบริหารงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล
3. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำชุมชน เช่นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านหรือประชาชน ประชาคมหมู่บ้าน ตำบล สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงการทำงานได้

ขอบเขตและข้อจำกัดการวิจัย

การศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตและข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง ในด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการทํารายงาน ด้านการทํางบประมาณ
2. ผู้ให้ข้อมูลคือประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง จำนวน 8 หมู่บ้านที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และอาศัยอยู่ในตำบลหนองผึ้งเท่านั้น ซึ่งมีทั้งหมด 8,461 คน
3. เนื่องจากมีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 8 หมู่บ้านและประชากรจำนวน 8,461 คน ผู้วิจัยจะสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามซึ่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นข้อมูลที่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการอ่านและการระลึกได้ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างกันจึงอาจมีผลทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวิจัยได้เช่นกัน
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้ศึกษาจากประชาชนตำบลหนองผึ่งเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่อาจจะนำไปเป็นหลักสากล เพื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ได้

นิยามศัพท์

การกระจายอำนาจ (decentralization) หมายถึง เป็นการกระทำหรือมาตรการที่รัฐบาลกลาง หรือการบริหารราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือการบริการสาธารณะบางเรื่อง ภายในเขตของแต่ละท้องถิ่น หรือโอนภารกิจบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2545)

องค์การบริหารส่วนตำบล (subdistrict administration organization) หมายถึง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งได้บัญญัติให้สภาตำบลที่มีรายได้เฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลังเกิน 150,000 บาท ให้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของราษฎรในเขตหมู่บ้าน ๆ ละ 2 คน และคณะกรรมการบริหาร มาจากมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกสมาชิกคนหนึ่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกอีก 2 คน เป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2545)

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (subdistrict administration organization council) หมายถึง สมาชิกสภา ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากราษฎรในหมู่บ้านในตำบลนั้น ๆ หมู่บ้านละ 2 คน (ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 3 คน แต่ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 3 คน) โดยมีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1

คน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (โกวิท พวงงาม, 2543: 170)

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (administrative staff of subdistrict administrative organization) หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน โดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้นายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง (โกวิท พวงงาม, 2543: 170)

ความคาดหวัง (expectancy) หมายถึง เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างยิ่งว่าตนเองควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่นด้วย (ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์, 2530)

ท้องถิ่นอำเภอ (chief of district local administration office) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าสำนักงานท้องถิ่นอำเภอ มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับอำเภอ

ท้องถิ่นจังหวัด (chief of province local administration office) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด

บทที่ 2

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อความกระจ่างในปัญหาและสามารถ
ดำเนินการวิจัยได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร โดยให้ครอบคลุมเนื้อหา
ดังนี้

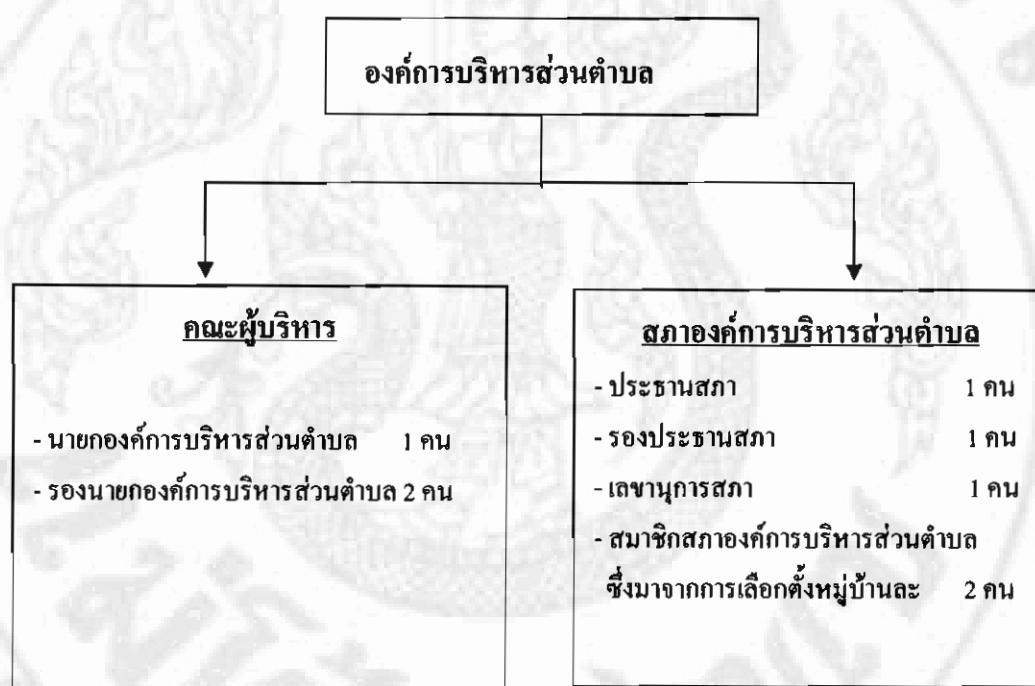
- พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการ
- แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ คือรูปแบบที่ 5 ในจำนวนรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา โดยกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา เป็นการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบพิเศษ

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่เดิมนั้นจะประกอบไปด้วยสมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งจากราษฎรหมู่บ้านละ 2 คน และผู้ใหญ่บ้านดำรงตำแหน่งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตำแหน่ง หมู่บ้านละ 1 คน รวมทั้งแพทย์ประจำตำบล ในด้านคณะกรรมการบริหารมีทั้งหมด 7 คน มีกำนันเป็นประธานกรรมการบริหารโดยตำแหน่ง และ ผู้ใหญ่บ้านเป็นคณะกรรมการบริหาร จำนวน 2 คน ส่วนอีก 4 คน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารให้ครบ 7 คน ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 ทำให้โครงสร้างของคณะกรรมการบริหารเปลี่ยนไปจากเดิม กล่าวคือให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลพ้นจากตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 2 คน ทางด้านฝ่ายบริหารก็ให้เหลือคณะกรรมการบริหารเพียง 3 คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหาร 1 คน และคณะกรรมการบริหารอีก 2 คน ต่อมาได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ฉบับที่ 4

พ.ศ. 2546 อีกครั้งหนึ่งโดยให้เปลี่ยนชื่อจากคณะกรรมการบริหารเป็นคณะผู้บริหาร ประชามกรรมการบริหารเปลี่ยนเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการบริหารให้เปลี่ยนเป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนทางฝ่ายนิติบัญญัติคือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด ยังคงประกอบไปด้วย ประธานสภา 1 คน รองประธานสภา 1 คน และเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน สำหรับสมาชิกที่เหลือก็ทำหน้าที่นิติบัญญัติในฐานะสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
(และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546)

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เมื่อพิจารณาจากมูลเหตุ การจัดตั้งก็เพื่อแก้ปัญหาด้านประสิทธิภาพของสภาตำบลตามกฎหมายเดิมและเป็นการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และกระแสโลกาภิวัตน์ จะเห็นได้ว่ามีเจตนารมณ์ของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในตำบล และสนองตอบความต้องการของประชาชนให้แก่

องค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้นอย่างมีขอบเขตและข้อจำกัดตามที่ “รัฐ” กำหนดด้วยโดยมิใช่เป็นอำนาจโดยอิสระแต่ประการใด และเพื่อเปิดโอกาสให้หน่วยการบริหารส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาสปกครองตนเองและรัฐบาลได้มอบให้ทำหน้าที่และกิจกรรมเพื่อการพัฒนาและบริหารตามสมควรรัฐบาลได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้หลายทางซึ่งรวมทั้งเงินอุดหนุนเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีทรัพยากรทางการบริหารอย่างเพียงพอและเพื่อเสริมสร้างแนวคิดประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีกระบวนการที่สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยมี การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและที่สำคัญคือการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลอย่างกว้างขวาง โดยการเสนอปัญหาและคำแนะนำต่างๆ รวมถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นในรูปองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย (กองราชการส่วนตำบล, 2539: 43)

สำหรับในด้านอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และภารกิจในการดำเนินงานจะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่มากมาย แต่กฎหมายที่ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์การบริหารนั้น ส่วนตำบลในการบริหารงานมีอยู่ 2 ฉบับด้วยกันคือ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารไว้ตามมาตรา 59 ดังนี้

(1) บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติ และแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(2) จัดทำแผนพัฒนาตำบลและ งบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความเห็นชอบ

(3) รายงานการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

สำหรับอำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 56 มีดังนี้

(1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

(3) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตาม (1) และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

ในส่วนอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (5) การสาธารณูปการ
- (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้

ด้อยโอกาส

ของท้องถิ่น

- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

- (24) การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร
- (29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการ

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายและให้ความหมายทฤษฎีการบริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน ผู้วิจัยขอนำมาสรุปไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2542: 36) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัดและความต้องการ และความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ควบคู่ไปด้วย องค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนธงชัย สันติวงษ์ (2537: 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารงานเป็นงานของหัวหน้าทุกคนที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องมีการกิจเป็นผู้นำการจัดระเบียบ ทรัพยากรต่าง และประสานกิจกรรมหรืองานที่ทำให้สามารถเข้ากันได้เป็นผลงานของส่วนรวม และทั้งนี้ต้องเป็นผู้รับผิดชอบใน ผลสำเร็จที่จะต้อง

ประกันได้ว่าผลงานขององค์การจะต้องสำเร็จผลบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ในที่สุด นอกจากนี้ สมคิด บางโม (2538: 60) ได้อธิบายไว้ว่า เมื่อกล่าวถึงคำว่า “การบริหาร” ส่วนใหญ่มักจะมีเพียงการบริหารราชการ คำศัพท์นี้มี 2 ตัวคือ การบริหาร (administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย คำศัพท์อีกคำหนึ่งคือคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหาร กับคำว่า การจัดการ ใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน นอกจากนี้ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 39) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่จะจัดให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลตามจุดหมาย การบริหารงานเป็นการทำงานให้เสร็จโดยอาศัยผู้อื่น ลักษณะของการบริหารประกอบด้วย 1) เป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยบุคลากรทุกฝ่าย 2) มีจุดหมายของการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มาดำเนินการ เช่น บุคคล เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร เป็นต้น และศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 13) ได้ระบุว่าการบริหารหมายถึงศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคล ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารขององค์การในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผนการจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมกิจการให้ดำเนินไปตามนโยบายจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้ได้อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในทำนองเดียวกัน สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 5) ได้กล่าวว่า คำว่า การบริหาร (administration) โดยทั่วไปใช้ในความหมายกว้าง ๆ ที่รวมถึงการบริหารรัฐกิจและธุรกิจ แต่มีบุคคลจำนวนไม่น้อยที่มักเข้าใจว่า การบริหารหมายถึงการบริหารราชการ ซึ่งแท้จริงมีคำเฉพาะคำหนึ่งซึ่งหมายถึงการบริหารราชการ และเป็นคำที่คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ได้กำหนดขึ้นคือคำว่า “รัฐประศาสนศาสตร์” (public administration) กระนั้นก็ดี คำนี้อาจมีความหมายใกล้เคียงกับคำบางคำซึ่งบางครั้งบางโอกาสก็ใช้แทนกันได้ เช่นคำว่า การจัดการ (management) สำหรับคำว่า Management นี้ โดยทั่วไปหมายถึง การจัดการในทางธุรกิจมากกว่าที่จะหมายถึงการบริหารราชการหรือการบริหารรัฐกิจ อย่างไรก็ดี ในอีกความหมายหนึ่ง Management หมายถึงการจัด หรือดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ เหตุนี้ในกรณีที่ยกมาจะแสวงหาความแตกต่างระหว่าง Administration กับ Management แล้วจึงอาจกล่าวได้ว่า Administration นั้นเน้นในเรื่องการบริหารหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ส่วน Management นั้นเป็นการนำเอานโยบายไปปฏิบัติจัดทำ (implementation)

เมื่อพิจารณาในด้านของความนิยม คำว่า Administration นิยมใช้ในทางบริหารราชการ ส่วนคำว่า Management มักนิยมใช้ในทางบริหารธุรกิจ อย่างไรก็ดี โปรดเข้าใจว่าทั้งสองคำนี้โดยทั่วไปใช้แทนกันได้ และหมายถึงการบริหารได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีคำที่เกี่ยวกับการบริหารใช้อยู่หลายคำ เช่น หลักการบริหารราชการ หลักรัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารสาธารณะ

การบริหารรัฐกิจ และบริหารศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น ส่วนคำในภาษาอังกฤษนั้น นอกจากคำว่า Administration, Public Administration และ Management แล้ว ยังมีคำอื่นๆ อีกที่ใช้แทนในความหมายอย่างเดียวกัน เช่น Principles of Administration, Principles Management, Administrative Sciences และ Administrative Theory เป็นต้น

จากความหมายของการบริหารซึ่งนักวิชาการทั้งหลายได้ให้คำจำกัดความไว้นั้น สอดคล้องกับ เสนาะ ตีเขวี่ (2543: 1-3) ได้ระบุไว้ว่า “การบริหาร คือกระบวนการทำงานกับคน และโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง” ความหมายของการบริหาร หลังสุดได้แยกสาระที่สำคัญของการบริหารออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมคืออาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้งานสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือของคนอื่น การทำงานกับคนและโดยอาศัยคนนั้นต้องอาศัยคุณสมบัติของผู้บริหารอย่างหนึ่ง คือทำงานร่วมกับคนอื่นได้หรือเป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ

- 1.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี
- 1.2 มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี
- 1.3 มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์

1.4 มีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

2. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ เป้าหมายต้องสูง และสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมาย จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้ายจะต้องระบุวันเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

3. การบริหารเป็นความสมดุล ระหว่างประสิทธิผล และประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายความว่าทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้

ได้ทั้งสองอย่างคืองานบรรลุผลตามที่ต้องการและใช้ทรัพยากรต่ำสุด จึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

4. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่ รับรู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยอยู่ในโลกที่มีทรัพยากรจำกัด การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องระหนกอยู่สองข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้ว ทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถคืนกับมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างไรส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมนี้นี้จะได้กล่าวอย่างละเอียดอีกครั้งหนึ่ง แต่ในที่นี้จะกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 4 อย่างคือ

5.1 โลกที่ไร้พรมแดน กล่าวอย่างง่าย ๆ ว่าปัจจุบันโลกดูเหมือนจะเล็กลงและไม่มีพรมแดนประเทศจิดกันไว้ในเรื่องของการขนส่ง การสื่อสาร คนตรี เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ข่าวสารข้อมูล การใช้ชีวิต รสนิยม และการบริโภค เป็นต้น บริษัทต่าง ๆ จึงทำธุรกิจได้ทั่วโลกโดยมีการกีดกันน้อยลงคนสามารถไปมาหาสู่กันโดยไร้พรมแดนมีคนต่างเชื้อชาติทำงานร่วมกัน ผู้บริหารต้องบริหารงานลักษณะผู้บริหารข้ามวัฒนธรรม มีการทำงานเป็นทีม หรือบริหารงานโดยความร่วมมือกันมากขึ้น

5.2 การบริหารคุณภาพ ผู้บริหารจะบริหารโดยเน้นที่คุณภาพของสินค้าและบริการเป็นสำคัญ ผู้บริหารคุณภาพที่เคยตรวจสอบสินค้าในตอนท้ายของกระบวนการผลิต หรือเมื่อสินค้ายังผลิตไม่เสร็จเพื่อปรับเครื่องจักรไม่ให้เกิดการสูญเสียขึ้น การบริหารที่เคยแก้ไขสาเหตุที่ทำให้สินค้าไม่ได้คุณภาพก็เปลี่ยนเป็นการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่บุคลากร กระบวนการผลิต และตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการปรับปรุงคุณภาพนี้เรียกว่า การบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management)

5.3 การทำลายสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมนุษย์เผชิญกับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติเป็นพิษ อันเกิดจากการทำลายป่า อากาศ โลกร้อนขึ้น การเสื่อมสลายของโอโซน สิ่งแวดล้อมเป็นพิษปนเปื้อนอยู่ในอาหาร อากาศ และมลภาวะในอากาศน้ำและในดิน เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง หรือนักบริหารก็ตามจะต้องนำเอาการทำลายสิ่งแวดล้อมเหล่านี้มารวมไว้ในการบริหารงานที่มีศีลธรรมและจรรยาบรรณมากขึ้นกว่าแต่ก่อนทั้งนี้เพราะสาเหตุจากการได้รับ

อันตรายจากการบริโภคสินค้า การโฆษณาสินค้าที่ขาดความรับผิดชอบ การกำหนดราคาสินค้าที่เอาเปรียบผู้บริโภค การกีดกันสินค้าหรือบริการของกลุ่มแข่งขัน การใช้ข้อมูลภายใน สร้างความได้เปรียบทางการค้า และการบริหารงานที่ขัดต่อศีลธรรมอันดีงาม เป็นต้น ค่านิยม ชั้นพื้นฐานของสังคม คือความซื่อสัตย์ ได้ขาดหายไปมากในการบริหารงานในปัจจุบัน เช่น คุณภาพของสินค้าไม่เป็นไปตามข้อมูลที่แจ้งไว้ในหีบห่อสินค้า การไม่แจ้งส่วนประกอบของสินค้าอย่างครบถ้วน การตั้งราคาเกินไปกว่าคุณภาพสินค้า รองลงมาได้แก่การลักขโมยสินค้า การคุกคามทางเพศ การดัดยาเสพติด และการขัดแย้งในผลประโยชน์ เป็นต้น

แนวความคิดของการบริหารมีอยู่หลายแบบ ซึ่ง Henri Fayol (1961 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2544: 56-59) ว่า หลักการบริหารควรยึดหลักการดังต่อไปนี้ คือ

1. การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (unity of command) การมีผู้บังคับบัญชา 2 คน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 1 คน จะทำลายอำนาจหน้าที่และระเบียบวินัยได้ ดังนั้นเขาจึงชี้ให้เห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนควรจะได้รับ คำสั่งจาก ผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น เขาเชื่อว่าการยอมรับและการปฏิบัติตามหลักการข้อนี้จะช่วย ขจัดความขัดแย้งระหว่างแผนงานและบุคคลลงได้ Fayol ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาบางคนไม่ปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา และความยุ่งยากในการเขียนคำบรรยายลักษณะงานให้มีความชัดเจนอย่างสมบูรณ์จะเป็นสาเหตุของการไม่ปฏิบัติตามหลักการบริหารข้อนี้

2. การมีทิศทางเดียวกัน (unity of direction) แต่ละกลุ่มงานหรือกลุ่มของกิจกรรมควรมีเป้าหมายเดียวกันภายใต้แผนงานและผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว หลักการมีทิศทางเดียวกันจะได้มาจากการมีโครงสร้างขององค์การที่มีการจัดแผนงานอย่างเหมาะสม หลักการข้อนี้อ้างถึงโครงสร้างขององค์การ ในขณะที่หลักการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวอ้างถึงการปฏิบัติงานของบุคคลภายในโครงสร้าง

3. การแบ่งงานกันทำ (division of work) ตามความคิดเห็น Fayol แล้ว การแบ่งงานกันทำเป็นแนวทางอย่างหนึ่งที่ใช้ “เพื่อเพิ่มผลผลิตและการทำงานได้ดีกว่าด้วยการใช้ความพยายามเท่าเดิม” โดยที่ไม่ต้องเปลี่ยนจากงานหนึ่งไปสู่อีกงานหนึ่ง Fayol ชี้ให้เห็นเหตุผลของการแบ่งงานกันทำว่าต้องการลดเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง และเพิ่มทักษะของการทำงานให้สูงขึ้น หลักการแบ่งงานกันทำใช้ได้ทุกระดับขององค์การ ไม่ใช่เฉพาะแต่คนงานระดับต่ำเท่านั้น

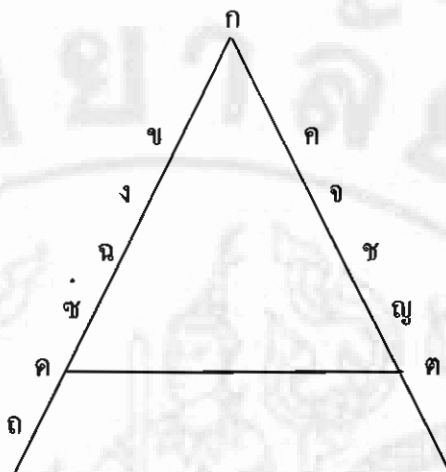
4. การรวมอำนาจ (centralization) กระบวนการการเพิ่มและการลดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเรียกว่าการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ หลักการข้อนี้ชี้ให้เห็นว่า ในแต่ละสถานการณ์จะต้องมีความ สมดุลระหว่างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ และความสมดุลนี้อาจจะกำหนดได้เลย ถ้าหากว่าปราศจากการพิจารณาถึงความสามารถของผู้บริหาร ที่มีหน้าที่

ประสานงานภายในแผนกหลักการข้อนี้ไม่ได้หมายความว่าอำนาจหน้าที่การตัดสินใจทุกอย่างควรจะรวมไว้ที่ระดับสูงขององค์การ เมื่อความรับผิดชอบได้มอบหมายไปให้ผู้บริหารคนใดแล้ว อำนาจหน้าที่ที่จะต้องมอบหมายไปด้วย การกระทำที่เป็นการลดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและเพิ่มให้กับ ผู้บังคับบัญชาแล้วจะถือว่าเป็นการรวมอำนาจให้มากขึ้น การรวมอำนาจมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะขององค์การที่เป็นอยู่

5. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (authority and responsibility) หลักการข้อนี้ชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์บางอย่างระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารจะต้องมีอยู่ ความสัมพันธ์ที่ต้องการคือ ความเท่าเทียมกันหรือความเสมอภาคระหว่างสิ่งทั้งสอง อำนาจหน้าที่ หมายถึงสิทธิของการออกคำสั่งแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ต้องควบคู่กับความรับผิดชอบ โดยแสดงให้เห็นว่าการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับบุคคล บุคคลจะต้องยอมรับความรับผิดชอบที่ติดตามมา การดำเนินงานขององค์การจะไม่มี ประสิทธิภาพเลยถ้าหากว่าการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ได้ส่วนสัมพันธ์กัน Fayol ยอมรับว่าการป้องกันไม่ให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิดขึ้นอยู่กับความซื่อสัตย์สุจริตของบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่

6. ความเสมอภาค (equity) ตามความคิดเห็นของ Fayol ความเสมอภาคหมายถึงความเมตตา และความยุติธรรมที่ต้องมีแก่ทุกฝ่ายภายในองค์การ ความเสมอภาคเป็นสิ่งจูงใจพนักงานที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้พวกเขาปฏิบัติหน้าที่ด้วย “ความเสียสละและความจงรักภักดี” หลักการความเสมอภาคจะสะท้อนให้เห็นได้จากการจ่ายผลตอบแทนที่เป็นธรรม ผลตอบแทนที่เป็นค่าจ้างและ เงินเดือนที่จ่ายให้กับพนักงานจะต้องมีความยุติธรรม

7. สายการบังคับบัญชา (scalar chain) สายการบังคับบัญชาเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากระดับสูงลงมายังระดับต่ำ โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์การควรจะเป็นไปตามหลักสายการบังคับบัญชา แต่ในกรณีที่สายการบังคับบัญชายืดยาวออกไป และบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การต้องทำงานเกี่ยวพันกันโดยตรง ผู้บริหารอาจจะให้มีการติดต่อแบบรวบรัดเกิดขึ้นได้



ภาพที่ 2 แสดงสายการบังคับบัญชาตามหลักการบริหารของ Fayol

ภาพที่ 2 หมายถึงบุคคลที่อยู่ระดับสูงสุดขององค์การ เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของ ข และ ค ข เป็นผู้บังคับบัญชาของ ง และ ค เป็นผู้บังคับบัญชาของ จ เรียงลำดับ ลงมาเรื่อย ๆ ตามสายการบังคับบัญชา ในกรณีของการรักษาสายการบังคับบัญชาไว้อย่างเคร่งครัดแล้ว การติดต่อใด ๆ ก็ตามระหว่าง ค และ ด ต้องย้อนขึ้นไปทางด้านหนึ่งของรูปสามเหลี่ยมจนถึง ก และย้อนกลับลงมาอีกทางด้านหนึ่งของรูปสามเหลี่ยมเพื่อเป็นการแจ้งให้ทราบกระบวนการ ดังกล่าวนี้อาจต้องใช้เวลา

Fayol ได้เสนอแนะการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (gangplanks) หรือเรียกว่า สะพานเชื่อมของ Fayol (คค) บุคคลทั้งสองคือ ค และ ด สามารถติดต่อกันได้เลย เพียงแต่ให้ผู้บังคับบัญชาของบุคคลทั้งสองรับรู้เรื่องที่เกิดขึ้นเท่านั้น โดยไม่ต้องย้อนขึ้นไปจนถึง ก และย้อนกลับลงมาอีก

8. การให้ผลตอบแทน (remuneration) การให้ผลตอบแทนมีข้อสมมุติฐานอยู่ว่า ค่าจ้างที่จ่ายให้กับบุคคลภายในองค์การควรจะต้องสะท้อนความคิดและความซื่อสัตย์ และต้องเป็นที่พอใจของทั้ง 2 ฝ่าย คือฝ่ายคนงานและฝ่ายบริหาร วิธีการจ่ายค่าจ้างของ Fayol เหมือนกับระบบการจ่ายค่าจ้างต่อหน่วยของ Taylor การจ่ายตามระยะเวลา การให้โบนัส การมีส่วนร่วมในผลกำไร และการให้ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินอื่น ๆ

9. ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (order) หลักการความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีขอบเขตกว้างมาก ความหมายของคำว่าความเป็นระเบียบเรียบร้อยอาจจะเหมือนกับแนวความคิดของการจัดหาที่ตั้งของวัตถุและ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ควรจะต้องศึกษาโดยรอบคอบเสียก่อนเพื่อความมี

ประสิทธิภาพของการผลิตของ Taylor แนวความคิดของความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ Fayol ยังได้ใช้กับตัวบุคคลภายใน องค์กรด้วย แผนผังองค์กรได้ใช้หลักการข้อนี้อย่างเห็นได้ชัด แผนผังองค์กรจะแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งของบุคคลทุกคนในองค์กร และความสัมพันธ์ที่มีต่อกันด้วย

10. ความมีระเบียบวินัย (discipline) ความมีระเบียบวินัยแสดงถึงการยอมรับข้อตกลงหรือนโยบายต่าง ๆ ของสมาชิกภายในองค์กร Fayol ชี้ให้เห็นว่าความมีระเบียบวินัยที่ใช้ได้ผลดีจะต้องมีการตกลงกันระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงาน และมีความซื่อสัตย์มากที่สุด และการลงโทษควรจะมีตามความซื่อสัตย์กับทุกฝ่าย

11. ความคิดริเริ่ม (initiative) การให้คนงานมีส่วนร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรหมายถึงการเปิดโอกาสให้ ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดริเริ่ม ในปัจจุบันนี้เราจะเห็นว่าบริษัทได้จัดให้มีระบบการให้คำแนะนำในทุกระดับขององค์กร เป็นการรวบรวมแนวความคิดของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันได้มีการมีระบบการให้คำแนะนำโดยผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจะใช้ประโยชน์ความคิดริเริ่มได้เป็นอย่างมาก

12. ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ของส่วนรวม (subordination of the individual interest to the general interest) ตามหลักการของผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ของส่วนรวม Fayol ชี้ให้เห็นว่าบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กรจะต้องยอมให้ความต้องการหรือผลประโยชน์ของเขาเป็นรองจากผลประโยชน์ขององค์กรและยิ่งกว่านั้นผลประโยชน์ขององค์กรควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ของสภาพแวดล้อมทางสังคมที่องค์กรดำเนินงานอยู่ด้วย Fayol ได้เสนอแนะว่าเราควรจะมีการตกลงกันระหว่างผู้บริหาร คนงาน และกลุ่มต่าง ๆ และต้องมีความซื่อสัตย์ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

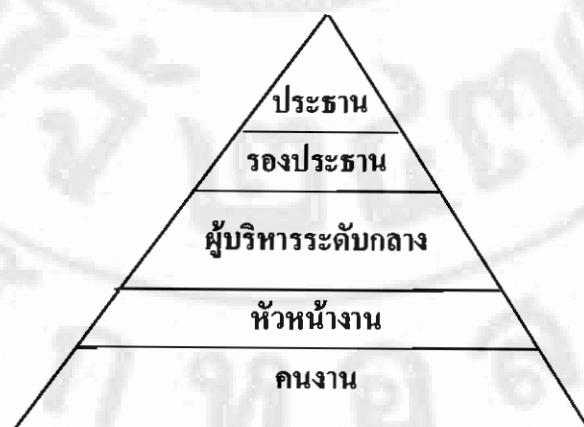
13. ความมั่นคงของงาน (stability of tenure of personnel) ความมั่นคงของงานเป็นหลักการที่ Fayol ใช้ในทุกระดับขององค์กร คนงานผลิตต้องการความมั่นคงของงานในขณะที่กำลังเรียนรู้งานอยู่ และทำให้เขาปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีความมั่นคงของงานของผู้บริหารระดับสูงเป็นสิ่งจำเป็นเหมือนกัน เพราะผู้บริหารต้องใช้เวลานานในการเรียนรู้งานและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร

14. ความสามัคคี (esprit de corps) ตามหลักการของความสามัคคี ผู้บริหารต้องทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายใน องค์กรมีลักษณะเป็นทีมและสมาชิกของทุกทีมควรจะต้องปฏิบัติงานโดยมีความต้องการบรรลุถึง เป้าหมายร่วมกันอย่างดีที่สุด นอกจากนี้ Fayol ยังเน้นถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่มี ผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมด้วย

นอกจากนี้ James D. Mooney และ Alan C. Reiley (1931 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2544: 60-61) ว่าการบริหารเป็นเทคนิคหรือศิลปะของการสั่งการ หรือชักนำบุคคลอื่น องค์กรเป็นเทคนิคของการสัมพันธ์หน้าที่เพื่อทำให้เกิดการประสานงาน เมื่อ Mooney พิจารณาองค์การเขามีความสนใจว่าหน้าที่ของบุคคลภายในองค์กรจะประสานงานกันได้อย่างไร การจัดระเบียบหน้าที่ต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ดังนั้น Mooney ได้กำหนดหลักการข้อหนึ่งมาคือ หลักการประสานงาน หลักการข้อนี้ชี้ให้เห็นถึงความต้องการให้มีการประสานงานของหน้าที่ต่าง ๆ ตัวอย่างของเรื่องนี้คือ สมมติว่าบุคคล 2 คนมีความต้องการเข้าไปดำ ทางเข้าจะมีหินขนาดใหญ่ บุคคลแต่ละคนไม่อาจจะขยับประตูดได้โดยลำพัง แต่อย่างไรก็ตามถ้าหากว่าพวกเขาจะรวมความพยายามเข้าด้วยกันด้วยการผลักประตูดไปในทิศทางเดียวกัน พวกเขาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันได้เนื่องจากการรวมความพยายามและการประสานงานระหว่างพวกเขาด้วยกัน และมีความเห็นว่าหลักการบริหารองค์การควรยึดหลักการ 2 ประการ คือ

1. หลักสายการบังคับบัญชา (scalar principle) ซึ่งเป็นหลักสายการบังคับบัญชา เกี่ยวข้องกับการจัดลำดับบุคคลหรือหน่วยงานตามความมากน้อยของอำนาจหน้าที่ หลักสายการบังคับบัญชาเป็นการแบ่งงานกันทำตามแนวดิ่ง

ถ้าหากว่าเราลากเส้นตรงผ่านระหว่างประธานและรองประธานระหว่างรองประธานและระดับที่อยู่ต่ำลงไป และกระทำแบบนี้ต่อไปเรื่อย ๆ สิ่งเหล่านี้จะแสดงให้เห็นถึงหลักสายการบังคับบัญชาเพราะว่าเส้นตรงที่ลากจะแบ่งองค์การออกตามระดับของอำนาจหน้าที่

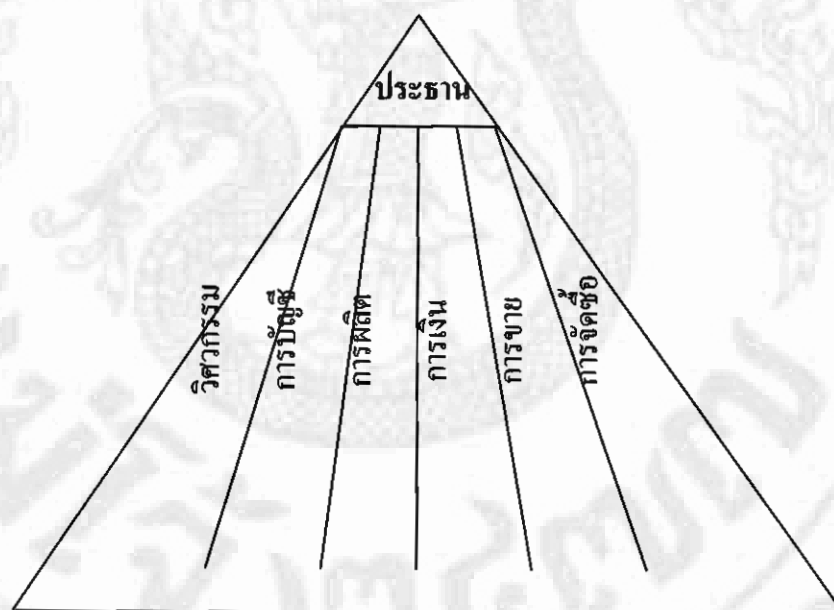


ภาพที่ 3 แสดงหลักสายการบังคับบัญชาตามแนวดิ่ง

งานระดับสูงภายในองค์การจะมีอำนาจหน้าที่ที่มากกว่างานระดับต่ำลงมาสายการบังคับบัญชาคือ สายของอำนาจหน้าที่เริ่มจากบุคคลที่อยู่ระดับสูงสุดขององค์การผ่านลงมายังระดับต่ำเรื่อย ๆ จะแสดงให้เห็นถึงกระบวนการของการมอบหมายอำนาจหน้าที่และการใช้อำนาจหน้าที่ภายในองค์การ

2. กระบวนการแบ่งแยกหน้าที่ (functional process)

กระบวนการแบ่งแยกหน้าที่เป็นหลักการของการแบ่งแยกหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์การ โดยแท้จริงกระบวนการแบ่งแยกหน้าที่คือ การแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน เพราะว่าหลักการข้อนี้ชี้ให้เห็นว่าบุคคลแต่ละคนจะต้องมีหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง เส้นตรงที่ลากตามแนวดิ่งตามรูปที่ 5-3 แสดงให้เห็นถึงกระบวนการแบ่งแยกหน้าที่



ภาพที่ 4 แสดงกระบวนการแบ่งแยกหน้าที่

ส่วน Gulick (1936 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2544: 64-65) อธิบายถึงหลักการบริหารโดยใช้ POSDCoRB ซื่อย่อที่ผสมจากอักษรตัวต้นของชื่อเต็มเพื่ออธิบายถึงหน้าที่การบริหาร อักษรตัวต้นจะหมายถึงการวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การบริหารบุคคล (staffing) การสั่งการ (directing) การประสานงาน (coordinating) การทำรายงาน (reporting) และการงบประมาณ (budgeting) กล่าวคือ

การวางแผน (planning) ผู้บริหารต้องตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร กำหนดเป้าหมาย ทั้งระยะสั้นและระยะยาวขององค์การและการวางแผนทางการกระทำความดีเหล่านี้ ผู้บริหารต้องพยากรณ์ถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เช่น แผนงานที่วางไว้เพื่อภาวะเศรษฐกิจที่รุ่งเรือง ไม่อาจจะนำไปใช้ได้ ในทางปฏิบัติในภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ

การจัดองค์การ (organizing) ผู้บริหารต้องตัดสินใจเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน ให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องกำหนดแบบขององค์การเพื่อปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้

การบริหารบุคคล (staffing) การบริหารบุคคลเกี่ยวข้องกับการจัดหาบุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารได้กำหนดตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมใน หน้าที่การจ้างองค์การแล้ว หน้าที่การจ้างองค์การและการบริหารบุคคลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอยู่เรื่อย ๆ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและบุคคล

การสั่งการ (directing) หน้าที่การสั่งการเกี่ยวข้องกับการจูงใจทางบุคคลภายในองค์การ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่สมาชิกทุกคนภายในองค์การ ต่างรวมพลังเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องมีหน้าที่ออกคำสั่ง ซึ่งแนะผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างไรเมื่อไรและต้องเป็นทีที่แน่ใจได้ว่าผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาทราบถึงความต้องการของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

การประสานงาน (coordinating) การปฏิบัติงานของสมาชิกขององค์การต้องมีความเกี่ยวข้องระหว่างกัน ดังนั้นการประสานงานจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การทำรายงาน (reporting) การทำรายงานเป็นหน้าที่เกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางที่ใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานได้ ในที่นี้รวมถึงการติดต่อสื่อสารด้วย การทำรายงานทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาถึงความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อองค์การ

การงบประมาณ (budgeting) งบประมาณเป็นแผนงานชนิดหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงการใช้จ่ายเงินจำนวนหนึ่งเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากงบประมาณจะเป็นแผนงานชนิดหนึ่งแล้วงบประมาณยังเป็นแนวทางของการควบคุมด้วย

สรุปแล้วคือ ทฤษฎีการบริหารเป็นกลุ่มของความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างขององค์การทฤษฎีการบริหารถูกเรียกกันอย่างไม่แพร่หลายว่า “หลักการบริหาร” นักสังคมวิทยาได้อธิบายถึง “ระบบราชการแบบอุดมคติ” นักทฤษฎีการบริหารได้เสนอแนะวิธีการ

เพื่อบรรลุถึง เป้าหมายของระบบราชการแบบอุดมคติ โดยที่ทั้ง 2 กลุ่มไม่เคยอ่านเอกสารของแต่ละฝ่ายเลย หลักการบริหารล้มเหลวที่จะเป็นความจริงที่เป็นสากล หลักการบริหารยัง ล้มเหลวที่จะตอบสนองความพอใจนักวิชาการหลายคนที่ร้องเรียนว่าหลักการบริหารเหมือนกับสุภาษิต และขาดการพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์อีกด้วย ข้อบกพร่องเหล่านี้ปรากฏให้เห็นอยู่บ้าง แต่อย่างไรก็ตาม หลักการบริหารดังกล่าวนี้ช่วยบรรเทาความจำเป็นของการมีแนวความคิดทางการดำเนินงานขององค์กรลงได้

แนวคิดและทฤษฎีความคาดหวัง

บุญเดิม พันรอบ (อ้างใน สังเวียน คงดี, 2538: 21) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom ว่า Vroom เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลมาจากคัดเลือกจากจิตสำนึก (conscious choices) และตัวเลือกเหล่านั้นมีความสัมพันธ์อย่างมีระบบกับกระบวนการทางจิตวิทยา โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการรับรู้และการสร้างทัศนคติ มนุษย์มีจุดประสงค์ในการใช้ตัวเลือกเหล่านั้นเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความสำเร็จสูงสุดและความผิดพลาดน้อยที่สุด

บางครั้งมีผู้เรียกทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีย่อๆ ว่าทฤษฎี V.I.E. หรือ V.I.E. Theory ทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. V. มาจากคำว่า Valence ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจ

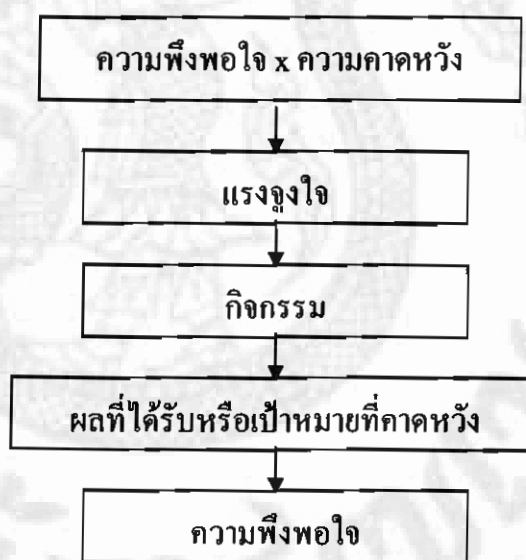
แนวความคิดเกี่ยวกับ Valence (the concept of valence) หมายถึง ความพึงพอใจของมนุษย์ที่มีต่อผลลัพธ์ (outcomes) ของการกระทำ ลักษณะที่สำคัญที่สุดของความพึงพอใจของมนุษย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน คือ ระดับความพึงพอใจที่มนุษย์คาดหวังว่าจะได้จากผลลัพธ์นั้น ๆ ไม่ใช่เกิดจากการเห็นคุณค่าที่แท้จริงของผลลัพธ์นั้นเสมอไป เช่น มนุษย์เลือกทำงานด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะต้องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม หรือต้องการค่าจ้างที่สูง ไม่ใช่เลือกทำงานเพราะว่างานนั้นมีคุณค่าตามอุดมคติ อาจกล่าวได้ว่าความพยายามในการทำงานนั้นที่ผลลัพธ์หลายอย่างทั้งทางตรงและทางอ้อม

โดยสรุป V (valence) คือระดับของความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจที่ถูกคาดหวังจากผลของการทำงาน

2. I. มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึงเครื่องมืออุปกรณ์ วิธีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ Vroom อธิบายว่า Instrumentality หมายถึง ความเชื่อถือ วิธีการในการเชื่อมโยงผลลัพธ์อย่างหนึ่งไปสู่ผลลัพธ์อีกหลายอย่าง เช่นนักเรียนเชื่อว่าการเรียนจะเป็นวิธีการไปสู่การสอบได้ การสอบได้เป็นวิธีที่นำไปสู่การได้รับประกาศนียบัตรและทั้งการสอบได้และการได้รับประกาศนียบัตรจะนำไปสู่การบรรจุเข้าทำงาน

ได้การสอบได้เป็นวิธีที่นำไปสู่การได้รับประกาศนียบัตรและทั้งการสอบได้และการได้รับประกาศนียบัตรจะนำไปสู่การบรรจุเข้าทำงาน

3. E. มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลนั้น ๆ บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ทุกชีวิตพยายามดิ้นรนแสวงหาอย่างน้อยที่สุดก็คือต้องการอาหาร เสื้อผ้าที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค เมื่อชีวิตปัจจัยเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จากความต้องการหลากหลายอย่างนี้เอง ทำให้ความพยายามกระทำดำเนินการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง ด้วยสื่อหรือเครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุความ พพอใจ หรือเพื่อให้ได้รับผลของการดำเนินการนั้น การที่ได้แสดงความพยายามนั่นเองเรียกว่า ความคาดหวัง และความพอใจสิ่งต่าง ๆ ความคาดหวังอาจเป็นไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ดังแผนภาพ ดังนี้.-



ภาพที่ 5 แสดงทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

นอกจากแนวคิดดังกล่าวแล้ว Vroom ได้เสนอว่ายังมีสิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับแนวคิดพื้นฐานสำคัญอีก 3 ประการ

1. ความพยายามในการปฏิบัติงาน อันมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดขึ้น (effort)
2. เป้าหมายขององค์กร หรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลของความพยายามในการปฏิบัติงานมักเรียกกันว่า ผลงานขั้นต้น (first-level outcome)

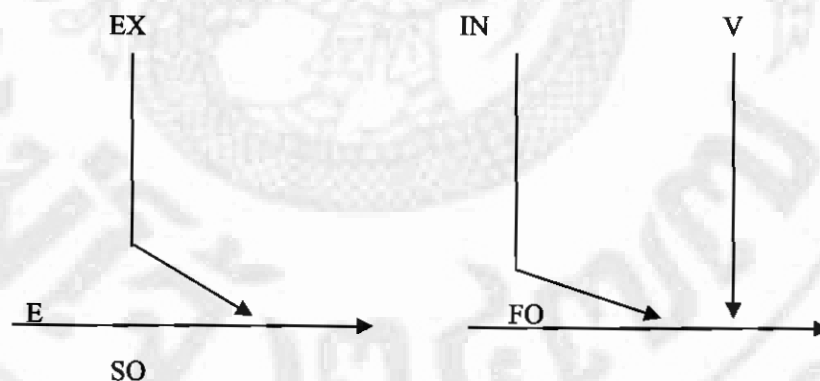
3. เป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงของคนหรืออาจมองในแง่ที่เป็นที่แท้จริงที่เขาต้องการ หลังจากผลงานขั้นต้นบรรลุผลสำเร็จ มักเรียกกันว่า ผลงานชั้นรอง (second – level out come) หรือ บางท่านเรียกว่า ผลงานขั้นสุด (end out come)

ขั้นตอนการกระตุ้นใจตามทฤษฎีของ Vroom มีวิธีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 : ดำเนินการเพื่อให้คนเกิดความเข้าใจว่า ผลงานชั้นรองมีความสำคัญ แก่เขาอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อให้เขาดึงพลังปรารถนาที่จะให้ผลงานชั้นรองของเขาสัมฤทธิ์ผล

ขั้นตอนที่ 2 : ดำเนินการเพื่อให้คนเข้าใจว่า การปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ ใน ผลงานขั้นต้น จะยังผลเป็นอุปกรณ์ให้เขาสัมฤทธิ์ผลในผลงานชั้นรองได้ตามที่ปรารถนา

ขั้นตอนที่ 3 : ดำเนินการเพื่อให้คนเข้าใจว่า ความพยายามตามขนาดที่เขาคาดหวัง จะยังผลให้เขาบรรลุความสำเร็จในผลงานขั้นต้นได้ ทั้งนี้ เพื่อให้จะให้ความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้น ใจให้เขาใช้ความพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มพลังความสามารถที่สุด (จำนง บุญชู, 2531)



ภาพที่ 6 แสดงกรรมวิธีกระตุ้นใจตามทฤษฎีของ Vroom

- คำอธิบาย :
- E = การใช้ความพยายามในการทำงาน (effort)
 - FO = ผลงานขั้นต้น (first – level outcome)
 - SO = ผลงานชั้นรอง (second –level outcome)
 - Ex = ความคาดหวัง (expectancy) ที่กระตุ้นให้เกิดความพยายาม
 - In = ความเชื่อที่มีสภาพเป็นอุปกรณ์ (instrumentality)
 - V = พลังความปรารถนาแท้จริงที่มีผลต่องานชั้นรอง (valence)

3. ผลงานชั้นรองที่เกิดขึ้นจะยังผลสนองพลังความปรารถนาที่แท้จริงในผลงานชั้นรองที่ตนมั่นหมายไว้ได้นั้นหมายความว่า คงจะกระตุ้นจิตใจตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น เมื่อเขามั่นใจว่าผลงานชั้นต้นย่อมสำเร็จลงได้ด้วยการใช้ความพยายามตามที่คาดหวัง และความสำเร็จของผลงานชั้นต้นจะเป็นอุปกรณ์นำเขาสู่ความสำเร็จในผลงานชั้นรอง ซึ่งผลงานชั้นรองนั้นจะสนองพลังความปรารถนาที่แท้จริงของเขาได้

ส่วน จานง บุญชู (2531: 272 – 277) กล่าวถึงทฤษฎีกระตุ้นจิตใจของ Lyman W. Porter & Edward E. Lawler ทฤษฎีกระตุ้นจิตใจของ Porter & Lawler ได้พัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีของ Vroom กล่าวคือถือเอา “ความคาดหวัง (expectancy)” เป็นตัวแปรสำคัญในการกระตุ้นจิตใจคน ดังนั้น จึงมีผู้เรียกทฤษฎีนี้ว่า “ทฤษฎีกระตุ้นจิตใจโดยอาศัยคาดหวังเป็นพื้นฐาน (expectancy based theory of motivation)”

ทฤษฎี Porter & Lawler เน้นในเรื่องความสัมพันธ์กันระหว่างความพอใจ (satisfaction) กับผลการปฏิบัติงาน (performance) และเน้นว่าการกระตุ้นจิตใจ (motivation) มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งทั้งสอง ส่วนทฤษฎีของ Vroom มิได้ให้ความสนใจในความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งทั้งสองนั้น ถึงแม้ว่าความพอใจจะเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสอดแทรกอยู่ในแนวคิดเกี่ยวกับพลังความปรารถนาตามทฤษฎีของ Vroom และผลแห่งพลังความปรารถนาจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานโดยปริยายอยู่ก็ตาม

ทฤษฎีกระตุ้นจิตใจของ Porter & Lawler ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นตัวแปรสำคัญ ๆ ดังนี้

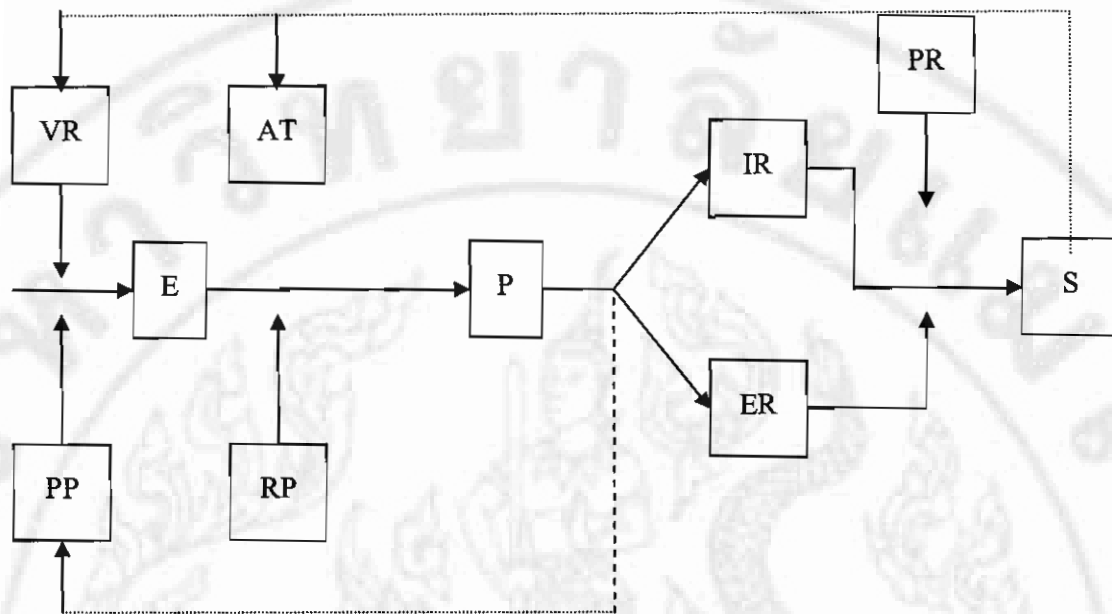
1. ความพยายาม (effort) ได้แก่ ความพยายามที่คนแสดงออกสืบเนื่องมาจากแรงกระตุ้นจิตใจที่เกิดแก่เขา จิตขั้นหรือขนาดของความพยายามจะสูงต่ำหรือมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับแรงความเชื่อที่คนเข้าใจว่า ความพยายามในจิตขั้นหรือขนาดเท่านั้นจะยังผลให้ได้รับผลตอบแทนตามมา การคาดการณ์เกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนตามนัยดังกล่าว ย่อมผิดแผกแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล การคาดการณ์เกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนนั้น อาจมองในแง่ที่เป็นแรงดึงดูดใจหรือแรงแห่งความปรารถนาของคนก็ย่อมได้ หากคนมีแรงดึงดูดใจหรือแรงแห่งความปรารถนาเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับสูง จิตขั้นความพยายามที่กระตุ้นจิตใจให้เขาแสดงออกในการปฏิบัติงานย่อมสูงด้วย แต่จงอย่าลืมว่า ความพยายามของคนในจิตขั้นสูงนั้นหาได้เป็นตัวแปรที่จะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูงเสมอไปไม่ ทั้งนี้ เพราะยังมีตัวแปรย่อย ๆ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอยู่อีกด้วย เช่น จิตขั้นความสามารถและคุณสมบัติพิเศษต่าง ๆ เป็นต้น

นั้นหาได้เป็นตัวแปรที่จะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูงเสมอไปไม่ ทั้งนี้ เพราะยังมีตัวแปรย่อย ๆ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอยู่อีกด้วย เช่น จิตจั้งความสามารถและคุณสมบัติพิเศษต่าง ๆ เป็นต้น

2. ผลการปฏิบัติงาน (performance) ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่ปรากฏสืบเนื่องมาจากการใช้ความพยายามของตน อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิบัติงานที่ปรากฏออกมานั้น หาได้เป็นผลสืบเนื่องมาจากความพยายามที่คนกำหนดว่าจะใช้อย่างไรหรือเปอร์เซ็นต์

3. ผลตอบแทน (rewards) ได้แก่ ผลตอบแทนที่มีสภาพเป็นตัวแปรก่อให้เกิดความพอใจ ผลตอบแทนดังกล่าวสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับความพอใจ ผลตอบแทนตามทฤษฎีของ Porter & Lawler แยกออกได้เป็น 3 อย่างคือ ผลตอบแทนแวดล้อมที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความพอใจ (extrinsic rewards) ผลตอบแทนที่เป็นปัจจัยสร้างความพอใจโดยตรง (intrinsic rewards) และผลตอบแทนที่คนเชื่อว่าเป็นธรรม (perceived equitable rewards) ซึ่ง Porter & Lawler มีความเชื่อว่าผลตอบแทนที่เป็นปัจจัยสร้างความพอใจโดยตรง (Intrinsic Rewards) นั้น มีแนวโน้มที่จะยังผลให้เกิดทัศนคติเกี่ยวกับความพอใจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

4. ความพอใจ (satisfaction): ได้แก่ ทัศนคติ (attitudes) ที่เป็นความรู้สึกหรือสำนึกภายในที่คนมีอยู่สืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ การใช้เหตุผล การทำความเข้าใจ และการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคนและสภาพแวดล้อมของคน Porter & Lawler เชื่อว่า ความพอใจเป็นตัวแปรที่เนื่องมาจากผลตอบแทน ถ้าหากผลตอบแทนที่บังเกิดขึ้นแก่เขาจริง ๆ อยู่ในภาวะที่เป็นธรรมแก่เขาสูงกว่าที่คาดคิด ระดับความพอใจก็จะสูงตามไปด้วย ผลตอบแทนดังกล่าวนั้นย่อมสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ดังนั้น ความพอใจของคนจึงย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานโดยปริยายและความพอใจที่เกิดขึ้นก็จะมีผลให้คนกำหนดคุณค่าของผลตอบแทน ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นตัวแปรกระตุ้นใจให้เกิดความพยายามตามมา



ภาพที่ 7 แสดงทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler

คำอธิบาย	E	= ความพยายาม (effort)
	P	= ผลการปฏิบัติงาน (performance)
	S	= ความพอใจ (satisfaction)
	VR	= คุณค่าของผลตอบแทน (value of reward)
	PP	= ความพยายามตามขนาดที่เข้าใจว่าจะสนองผลตอบแทนให้ได้ (perceived effort – reward probability)
	AT	= ความสามารถและคุณสมบัติพิเศษต่าง ๆ (abilities & traits)
	RP	= ความเข้าใจหรือการตระหนักในบทบาท (role perception)
	IR	= ผลตอบแทนที่เป็นปัจจัยสร้างความพอใจโดยตรง (intrinsic rewards)
	ER	= ผลตอบแทนแวดล้อมที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความพอใจ (extrinsic rewards)
	PR	= ผลตอบแทนที่คนเชื่อว่าเป็นธรรม (perceived equitable rewards)

จากแผนผังทฤษฎีของ Porter & Lawler อธิบายการดำเนินงานได้ดังนี้

1. จิตชั้นของความพยายาม (E) ที่ปรากฏออกมา นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณค่าของผลตอบแทน (VR) ประกอบกับความพยายามตามที่เข้าใจว่าน่าที่จะสนองผลตอบแทนได้ (PP) ร่วมกันกระตุ้นใจให้เกิดความพยายามนั้นขึ้น ทั้งนี้โดยมีอดีตประสบการณ์จากการปฏิบัติที่ผ่านมาเป็นแรงหนุนที่สำคัญอยู่เบื้องหลัง

2. ความพยายามที่ปรากฏออกมาตามข้อ 1 นั้น ย่อมมีความสามารถและคุณสมบัติพิเศษต่าง ๆ (AT) กับความเข้าใจในบทบาท (RP) ร่วมกันเป็นแรงหนุนให้เกิดความพยายามดังกล่าวสร้างผลการปฏิบัติงานให้ปรากฏออกมา (P)

3. ผลการปฏิบัติงานที่ปรากฏออกมาตามข้อ 2 ย่อมนำสู่ผลตอบแทนที่เป็นปัจจัยสร้างความพอใจโดยตรง (IR) กับผลตอบแทนที่เป็นปัจจัยแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดความพอใจ (ER) ทั้งส่งผลให้เป็นที่เข้าใจว่าเป็นผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่เขา (PR) และบรรดาผลตอบแทนเหล่านั้นก็ยิ่งความพอใจ (S) ให้เกิดขึ้นตามมา

4. ความพอใจที่เกิดขึ้นตามข้อ 3 ก็จะย้อนกลับไปมีอิทธิพลเหนือจิตใจคน กระตุ้นให้คนสร้างคุณค่าของผลตอบแทน (VR) ขึ้นมาอีกด้วย การกระตุ้นใจจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ เป็นวัฏจักร โดยมีผลของการดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมาเป็นประสบการณ์พื้นฐาน สำหรับความคาดหวังของการดำเนินการในรอบหลัง ๆ ที่ติดตามมาโดยลำดับ ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวนั่นเอง จะทำหน้าที่กระตุ้นใจคนให้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอันจะยังผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามมา

นอกจากนี้ พรพิมล วรวิฑูรพวงศ์ (2529: 98-101) กล่าวว่าในการทำกิจกรรมต่าง ๆ บุคคลจะมีการกำหนดไว้ว่าตนควรดำเนินกิจกรรมนั้นให้บรรลุผลได้เพียงใด ระดับความคาดหวังที่บุคคลกำหนดหรือตั้งไว้จะเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลพยายามบากบั่นไปสู่ความมุ่งหวังที่ตนคาดไว้ให้ได้ เช่น บุคคลหนึ่งเมื่อเป็นนักเรียนชั้นมัธยม 6 ได้ตั้งความหวังไว้ว่าจะต้องเรียนถึงชั้นมหาวิทยาลัยให้ได้ การได้เรียนในมหาวิทยาลัยเป็นระดับความคาดหวังที่เขาตั้งไว้ พฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อบรรลุความคาดหวังที่ได้วางไว้ เช่น การทบทวนตำราเรียนบ่อย ๆ การไปเรียนกวดวิชา การหมั่นฝึกฝนทำแบบฝึกหัดที่เรียนเป็นต้น การกำหนดระดับความคาดหวังนี้อาจใช้คำพูดที่เข้าใจง่ายโดยทั่วไปว่าจะตั้งความปรารถนา เช่น นาย ก. ตั้งความปรารถนาไว้ว่าจะเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัยให้ได้

การกำหนดระดับความคาดหวังให้สูงขึ้นหรือต่ำลงย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงานเดิมความยากง่ายของงาน และขึ้นอยู่กับลักษณะบุคลิกภาพ

ของบุคคลด้วย การกำหนดระดับความคาดหวังนี้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล ผู้ที่มีความมุ่งมั่นสัมฤทธิ์สูงย่อมตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง ซึ่งต่างไปจากผู้ที่มีความกลัวที่จะล้มเหลวและผู้ที่มีแรงจูงใจมุ่งมั่นสัมฤทธิ์ต่ำ การกำหนดระดับความคาดหวังนี้จะสะท้อนให้เห็นได้จากงานที่เลือกทำ เช่น เลือกทำงานที่ง่ายหรือเลือกทำงานที่ยาก

Verson (1969 อ้างใน พรพิมล วรวิสุทธิพงศ์, 2529: 98-101) ได้ทำการรวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับ การกำหนดความคาดหวัง และสามารถสรุปผลที่ได้จากการวิจัยเหล่านั้นไว้เป็นข้อ ๆ ดังต่อไปนี้

1. เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตั้งความคาดหวังไว้ บุคคลจะตั้งความคาดหวังในเรื่องต่อไปในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จล้มเหลว
2. การตั้งระดับความคาดหวังในเรื่องหนึ่ง ซึ่งประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวแล้วจะสามารถถ่ายทอดไปสู่การตั้งระดับความคาดหวังในอีกเรื่องหนึ่งได้ ถ้าเรื่องนั้นมีความคล้ายคลึงกัน
3. ผลที่จะเกิดข้อ 1 และข้อ 2 นี้ มักจะเกิดกับงานที่ต้องอาศัยการฝึกหัดมากกว่า เป็นงานที่มีความสมบูรณ์อยู่ในตัวของมันเองอยู่แล้ว เช่น งานเกี่ยวกับการแก้ปัญหา และถ้างานนั้นเป็นงานที่เริ่มลงมือทำกันมานานจนเกือบจะพัฒนาไปถึงขั้นสูงสุดแล้วบุคคลมักจะลดระดับความคาดหวังลงจากเดิม ถ้าเขาเคยผ่านความสำเร็จมาบ้างแล้ว คล้าย ๆ กับว่างานนั้นไม่มีพลังท้าทายมากพอ
4. การตั้งระดับความคาดหวังจะสูงในบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แรงกล้า และจะต่ำในบุคคลที่มีความกลัวที่จะล้มเหลว
5. สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตั้งระดับความคาดหวังอีกประการหนึ่ง คือความยากง่ายของงาน ความยากง่ายของงานขึ้นอยู่กับการตีความของบุคคล ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จในงานที่ตนคิดว่ายาก จะมีผลทำให้เขาเพิ่มระดับความคาดหวังของเขาสูงขึ้นอีก ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเกิดความล้มเหลวในงานที่เขาคาดหวังไว้ว่าจะต้องทำสำเร็จ เขาจะรู้สึกพลาดหวังหรือรู้สึกล้มเหลวอย่างมาก ทำให้การตั้งระดับความคาดหวังของเขาลดลง
6. มนุษย์รู้จักตั้งระดับความคาดหวังเมื่ออายุประมาณ 4 ขวบ เมื่ออายุมากขึ้น เด็กจะพัฒนาความรู้สึกถึงตนเองพัฒนาความสำนึกได้ใน Self Esteem ของตน เด็กเริ่มสนใจในกิจกรรมที่ตนทำได้มากขึ้นเพื่อจะไปยังความมุ่งหวังที่ตนตั้งไว้ การตั้งระดับความคาดหวังของเด็กขึ้นอยู่กับการที่เขานำผลงานของเขาไปเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ ร่วมกลุ่มด้วย ถ้าผลงานของเขาดีหลังกลุ่มเพื่อนจะทำให้เขาขาดความมั่นใจในความสามารถของตนที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และไม่มี ความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ทั้งนี้จะเป็นผลทำให้เขาลดระดับความคาดหวังของตนเอง หรือ ละ

ความพยายามในการทำงานนั้นเสียเพื่อป้องกันตัวเองจากความรู้สึกผิดหวังและล้มเหลว สำหรับเด็ก ๆ แล้วความยืดหยุ่นในการปรับระดับความคาดหวัง มีน้อยกว่าผู้ใหญ่

7. การรู้สึกตน ประสบความสำเร็จเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่อาจมีการแข่งขันกับตนเองและพยายามปรับปรุงการทำงานของตนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มการตั้งระดับความคาดหวังของบุคคลจะขึ้นอยู่กับภาระงานของกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบุคคลนั้นมีความผูกพันกับกลุ่มมาก การตั้งระดับความคาดหวังของเขาก็จะยิ่งคล้อยตามกลุ่ม

8. ความรู้สึกมีส่วนร่วมหรือผูกพันในงานที่ตนกระทำย่อมมีผลต่อการตั้งระดับความหวังของบุคคลด้วย ถ้างานนั้นเป็นงานที่บุคคลสนใจและรู้สึกว่าตนเองจะต้องใช้สติปัญญาความสามารถในการทำงานนั้น ๆ บุคคลก็จะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่างานทั่วไปที่บุคคล จะกระทำได้ในเวลาว่าง

9. บุคคลที่ไม่ค่อยพึงพอใจในฐานะทางสังคมของตนเองและมีความพยายามที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นนี้ถึงแม้จะพบกับความล้มเหลวบ้างก็สามารถที่จะทนทานต่อความผิดหวังนั้นได้ การตั้งระดับความคาดหวังในการทำงานเพื่อกระตือรือร้นทางสังคมของคนจะยังสูงอยู่ถึงแม้จะพบความผิดหวังบ้างก็ตาม

10. บุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองสูงโดยเชื่อว่า ตนจะต้องพบกับความสำเร็จ จะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงและมีความพยายามอย่างมากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จถึงแม้ว่าเขาจะไม่สามารถบรรลุถึงระดับความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เขาก็จะพยายามทำในครั้งต่อ ๆ ไปให้ดีขึ้น ส่วน ผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองต่ำจะตื่นกลัวต่อความพลาตหวัง แต่ก็สามารถปฏิบัติงานเพื่อไปยัง จุดหมาย ได้ตามปกติ เมื่อพลาตหวังในงานที่ต้องการจะลดระดับความปรารถนาของตนเอง แต่ถ้าเขาสามารถไปสู่อันดับที่วางไว้ เขาจะเพิ่มความมั่นใจในตนเองยิ่งขึ้นและการตั้งระดับความปรารถนาในครั้งต่อไปจะสูง

จากการศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีความคาดหวังของมนุษย์จะพบว่า การตั้งความคาดหวังไม่ว่าความคาดหวังส่วนตนหรือความคาดหวังที่มนุษย์คาดหวังต่อส่วนรวมสิ่งที่มนุษย์ต้องการในการคาดหวังมากที่สุดคือผลตอบแทนที่เขาควรจะได้รับดังนั้น ผู้วิจัยทำการวิจัยว่าหากประชาชนคาดหวังต่อการบริหารงานทั้ง 7 ด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง ความคาดหวังด้านใดที่มีความต้องการมากที่สุดและสิ่งที่เขาต้องการได้รับผลตอบแทนโดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง สามารถสนองตอบความคาดหวังได้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อจะได้กำหนดนโยบายและแผนงานขององค์การให้สอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชนส่วนใหญ่ต่อไป

ภาคสรุป

องค์การบริหารส่วนตำบล ถือได้ว่าเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ที่ได้รับความสนใจจากหน่วยงานต่าง ๆ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการปกครองที่ถือได้ว่าอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จากการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการปกครองในรูปแบบนี้ เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีโอกาสเรียนรู้ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตนเอง แต่ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองตอบผลประโยชน์ของประชาชนมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของคณะผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนั่นเอง ส่วนความคาดหวังนั้น หมายถึง ความรู้สึก นึกคิด และการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อ สิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยสิ่งนั้นอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ความรู้สึก นึกคิดหรือคาดการณ์นั้น ๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินผลโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์อาจแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าของความสำเร็จ

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะสอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชนหรือไม่อยู่ที่ความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบายของคณะผู้บริหารและจากการตรวจสอบเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่าการบริหารมีผู้เสนอไว้หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นหลักการ POCCC ที่เสนอโดย Henry Fayol หลักการ POSDCoRB เสนอโดย Gulick และ Urwick และหลักการกระบวนการบริหารงานตามแนวคิดของ James Mooney ซึ่งในการบริหารงานตามหลักการดังกล่าวในปัจจุบันจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลและทำความสำเร็จมาสู่องค์กรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะศึกษาถึงความสำคัญ ในการบริหารงานของคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ว่ามีความสอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชนหรือไม่เพียงใด โดยจะศึกษาถึงความคาดหวังตามทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom หรือ ทฤษฎี V.I.E. ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ V. (valence) ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจ I. (instrumentality) ซึ่งหมายถึงความเชื่อถือ และ E. (expectancy) ซึ่งหมายถึงความคาดหวังของบุคคลนั้น ๆ ทั้งนี้การศึกษาค้นคว้าความคาดหวังทำการศึกษารวมทั้งหมด 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการทํารายงาน ด้านการทำงานงบประมาณ

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ตามความคาดหวังของประชาชนได้กำหนดวิธีการวิจัยไว้ดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 8 หมู่บ้าน มีพื้นที่โดยประมาณ 11.358 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 7,888 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลหนองหอย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
- ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลยางเนิ้ง และตำบลหนองแฝก
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลไชยสถาน
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลท่าวังตาล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งมีประชากรอาศัยอยู่จำนวน 11,317 คน แยกเป็นชาย 5,419 คน เป็นหญิง 5,898 คน จำนวนครัวเรือน 4,628 ครัวเรือน มีหมู่บ้านในพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 8 หมู่บ้าน เหตุผลสำหรับ สถานที่แห่งนี้ได้ถูกเลือกเพื่อดำเนินการวิจัย คือ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีพื้นที่ที่อยู่ใกล้กับอำเภอเมืองเชียงใหม่ มีความสะดวกในการเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพง่ายต่อการติดตามแบบสอบถาม ตลอดจนเกิดความคล่องตัวในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์เพิ่มเติมได้

2. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเจริญทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ในระดับปานกลาง ฉะนั้นข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ รวมทั้งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ในประเทศไทยสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หนองผึ่ง อำเภอสารภ จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป และอาศัยอยู่ในตำบลเท่านั้น มีจำนวนทั้งสิ้น 8,461 คน ในพื้นที่ 8 หมู่บ้าน

เนื่องจากมีจำนวนหมู่บ้าน และประชากรจำนวนมากผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบ ชั้นภูมิ (stratified random sampling) เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด โดยได้สุ่มจำนวนตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนประชากร โดยใช้สูตรของ Yamane ดังนี้ (Chua อ้างใน นำชัย ทนุผล, 2540: 73)

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{8,461}{1 + 8,461(0.10)^2} \\ &= 99 \end{aligned}$$

เมื่อ

n	= จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
N	= จำนวนประชากรทั้งหมด
e	= ความคลาดเคลื่อนที่กำหนดว่าจะให้มีระดับ นัยสำคัญเป็น (0.10)

ขั้นตอนที่ 2 เนื่องจากแต่ละหมู่บ้านมีจำนวนประชากรไม่เท่ากัน ดังนั้นผู้วิจัยสุ่มตัวแทนจากแต่ละหมู่บ้าน โดยการคำนวณตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละหมู่บ้าน โดยใช้สูตรของ Nagtalon ดังนี้ (Chua อ้างใน นำชัย ทนุผล, 2540: 73)

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

เมื่อ

n	= จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
N	= จำนวนประชากรทั้งหมด
N_i	= จำนวนประชากรในแต่ละหมู่บ้าน
n_i	= จำนวนตัวอย่างในแต่ละหมู่บ้าน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร ในแต่ละ หมู่บ้านของตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภ จังหวัดเชียงใหม่

หมู่บ้าน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
บ้านหนองผึ่งเหนือ	1,284	15
บ้านเชียงแสน	773	9
บ้านคอนจีน	932	11
บ้านหนองผึ่งใต้	1,807	21
บ้านป่าแคโยง	1,352	16
บ้านกองทราย	1,012	12
บ้านป่าเก็ดถี่	572	7
บ้านสันค้อ	729	8
	8,461	99

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อคำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหมู่บ้านแล้ว ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (simple random sampling) โดยวิธีการจับสลากตามรายชื่อประชาชนในหมู่บ้านต่าง ๆ ต่อไป

ตัวแปร และการวัดตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรในการศึกษา และวิธีการวัดตัวแปรไว้ ดังนี้
เพศ หมายถึง ลักษณะที่แตกต่างกันทางสรีระของบุคคลที่จำแนกออกเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง

อายุ หมายถึง จำนวนปีที่เกิดมาของผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่เกิดจนถึงเวลาที่บันทึกข้อมูล
สถานภาพการสมรส หมายถึง การที่ผู้ให้ข้อมูลครองตนอยู่เป็น โสด แต่งงานหรือหย่าร้าง

ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิสูงสุดที่ผู้ให้ข้อมูลได้ศึกษาเล่าเรียนในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน

อาชีพ หมายถึง ลักษณะการทำงานของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งทำให้มีรายได้ตอบแทนเป็นเงินสด หรือได้รับผลตอบแทนเป็นสิ่งของอื่น ๆ

รายได้ หมายถึง จำนวนเงินสดที่ผู้ให้ข้อมูลได้จากการประกอบอาชีพในรอบปี

2546

ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง หมายถึง ระดับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งในด้านต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการทำรายงาน ด้านการปฏิบัติงานประมาณการวัดความคาดหวังดังกล่าว ผู้วิจัย จะสร้างข้อความเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 7 ด้าน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งทุกข้อความจะกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบว่ามีความคาดหวังหรือไม่มีความคาดหวัง หากมีความคาดหวังให้ระบุอยู่ในระดับใด โดยกำหนดเป็นค่าคะแนนคือ 3 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด 2 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังระดับมาก 1 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังในระดับน้อย และ 0 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังน้อยที่สุด จากนั้นนำคะแนนจากคำตอบแต่ละข้อแต่ละคนนำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ยและมีเกณฑ์การแปลผลตามช่วงค่าคะแนนที่ผู้วิจัยกำหนดดังนี้

2.26 – 3.00	มีความคาดหวังมากที่สุด
1.51 – 2.25	มีความคาดหวังมาก
0.76 – 1.50	มีความคาดหวังน้อย
0.00 – 0.75	มีความคาดหวังน้อยที่สุด

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย คำถามปลายปิด (close ended question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาถึงระดับความคาดหวังของผู้ที่ให้ข้อมูล ที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งในด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 7 ด้าน

การทดสอบเครื่องมือ

1. การทดสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยสร้าง แบบสอบถามจากแนวทางในการตรวจเอกสาร จากนั้นได้นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ และแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาเสนอแนะให้ถูกต้อง

2. การทดสอบความเที่ยง (reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาแล้วไปทดสอบกับประชาชนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสาร์ภักี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาความเที่ยงของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าแบบสนิทภายใน (internal consistency) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient of alpha) ตามแบบ Cronbach ซึ่งมีสูตรดังนี้

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

α = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 n = จำนวนข้อ
 S_i^2 = คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S^2 = คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

สำหรับผลของการทดสอบความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (reliability) ที่ได้จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ต้องค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลจากการทดสอบแบบสอบถามปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.87 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อมั่นสูงสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล โดยจะได้ผลที่แม่นยำ และน่าเชื่อถือ

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือในนามของโครงการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ถึงองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสาร์ภักี จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยประสานงานโดยตรงกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประธานประชาคม แต่ละหมู่บ้าน เพื่อแจ้งความประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปรผลสรุปและรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยนำ ข้อมูลมาถอดรหัส จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS/PC⁺) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. สถิติบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ถึงลักษณะส่วนบุคคลและเศรษฐกิจ ของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอาชีพ
2. น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ถึงความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง

ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เวลาทั้งสิ้น 10 เดือน กิจตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2546 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2547

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวบรวมข้อมูลจากประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ในจำนวน 8 หมู่บ้าน มีจำนวนทั้งสิ้น 99 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) และได้รวบรวมผลการวิจัยและวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยนำเสนอในรูปของตารางข้อมูลประกอบคำบรรยายเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ของประชาชนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2 ความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของประชากร ตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

เพศ

เพศเป็นลักษณะที่แตกต่างกันของผู้ให้ข้อมูล จากผลการวิจัยในตาราง 2 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลเกินกว่าครึ่ง (ร้อยละ 51.50) เป็นเพศชาย ส่วนอีกร้อยละ 48.50 เป็นเพศหญิง จากรายงานจำนวนประชากรเปรียบเทียบปี 2540 – 2544 พบว่าประชากรของจังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,603,441 ล้านคน และจากรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2542: 5) รายงานว่าประชากรเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง 247,219 คน

อายุ

อายุ หมายถึง จำนวนเวลาเป็นปีของผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่เกิดจนถึงเวลาบันทึกข้อมูล จากผลการวิจัยในตารางที่ 2 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีอายุมากที่สุดคือ 76 ปี และน้อยที่สุดคือ 18 ปี สำหรับอายุเฉลี่ย 38 ปี โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 12.314 สำหรับผู้ให้ข้อมูล ร้อยละ 34.40 มีอายุในช่วง 31 – 43 ปี รองลงมาร้อยละ 30.30 มีอายุในช่วง 18 – 30 ปี ร้อยละ 28.20 มีช่วงอายุ

ในช่วง 44–53 ปีส่วนอีกร้อยละ 7.10 มีอายุ 54 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่จะอยู่ในช่วงวัยกลางคน ซึ่งศรีเรือน แก้วกังวาล (2540: 391) ได้กล่าวไว้ว่า ระยะวัยกลางคน ได้แก่บุคคล อายุราว 38-50 ปี เมื่อเริ่มระยะวันนีแบบแผนชีวิตเข้ารูปหรือเกือบเข้ารูปเข้ารอยแล้ว บุคคลผู้มีพัฒนาการสมวัยที่ผ่านมาจะประสบความสำเร็จในชีวิตด้านอาชีพในระดับและแนวทางตามประสบการณ์ ที่ตนได้สะสมตั้งแต่ระยะวัยทารกสืบมา จึงได้รับสมญาว่ายุคสุดยอดของชีวิต หรือยุคประสบความสำเร็จ

วุฒิการศึกษา

จากผลการวิจัยในตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลน้อยกว่าครึ่ง (ร้อยละ 42.40) จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและจบการศึกษาระดับประโยควิชาชีพ รองลงมาร้อยละ 25.30 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 14.10 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า ร้อยละ 10.10 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 6.10 ไม่ได้สำเร็จการศึกษา และร้อยละ 2.00 จบการศึกษาระดับปริญญาโท

จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จบการศึกษาไม่สูงมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ปัญญา หิรัญรัมย์ (2539: 199) ที่ว่าในชนบทโดยทั่วไปนั้น มีระดับการศึกษาต่ำเนื่องจากทุกคนถือว่าอาชีพนั้นสำคัญต้องทำไร่นาจึงจะมีกินจึงไม่ใส่ใจกับการศึกษาประกอบกับการเดินทางไกลจากโรงเรียนและบ้านจึงขาดแรงจูงใจในการเข้าเรียนของชาวชนบท

อาชีพ

ผลการวิจัยในตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 50.50) มีอาชีพรับจ้าง รองลงมาตามลำดับคือร้อยละ 22.20 ประกอบอาชีพรับราชการ ร้อยละ 15.20 มีอาชีพค้าขาย ส่วนร้อยละ 8.10 มีอาชีพเกษตรกรและร้อยละ 4.00 เป็นข้าราชการการเมืองท้องถิ่น ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลประกอบอาชีพรับจ้างมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากพื้นที่ตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่เป็นพื้นที่ซึ่งติดกับอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จึงมีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจค่อนข้างสูงมีสถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้าน อยู่เป็นจำนวนมาก ประชาชนจึงหันไปประกอบอาชีพรับจ้างเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งอำเภอสารภีเป็นเขตใกล้เคียงกับนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ซึ่งจะมีแรงงานจากอำเภอสารภีเข้าไปรับจ้างในโรงงานต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก

สถานภาพการสมรส

จากผลการวิจัยในตารางที่ 2 เกี่ยวกับสถานภาพการสมรสของผู้ให้ข้อมูลพบว่า มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 57.60) สมรสแล้ว รองลงมาร้อยละ 31.30 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 5.10 มีสถานภาพหม้าย และร้อยละ 3.00 มีสถานภาพหย่าและแยกกันอยู่ อาจกล่าวได้ว่าผู้ที่สมรสแล้ว จะมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวและทำให้ครอบครัวได้อยู่สุขสบาย ซึ่งสอดคล้องกับ อารง สุทธาสาสน์ (2527: 44) กล่าวว่าคนโสดกับคนที่สมรสแล้วจะมีความรู้สึกแตกต่างกันใน จุมน่งหมายของชีวิตนอกจากนั้นการสมรสยังทำให้มีความนึกคิดสุขุมรอบคอบมีเหตุผลมากยิ่งขึ้น

รายได้

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีรายได้รวมของครอบครัวต่อปีสูงสุด 540,000 บาท ต่อปี และน้อยที่สุด คือ 12,000 บาทต่อปี โดยมีค่าเฉลี่ยของรายได้ต่อปีคือ 118,248 บาทและมีความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 95066.731 สำหรับผู้ให้ข้อมูลเกินกว่าครึ่ง (ร้อยละ 59.60) มีรายได้ต่อปี เท่ากับ 12,000 – 100,000 บาท รองลงมาร้อยละ 30.30 เท่ากันมีรายได้ระหว่าง 100,001 – 200,000 บาท และมีรายได้ระหว่าง 200,001 – 300,000 บาทต่อปี ร้อยละ 5.00 มีรายได้ระหว่าง 300,001 – 400,000 บาท ต่อปี และร้อยละ 2.00 มีรายได้ระหว่าง 400,001 บาทต่อปีขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากจะมีรายได้จากการรับจ้างแล้วพื้นที่อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแหล่งผลิตลำไยแหล่งใหญ่ของ จังหวัดเชียงใหม่ทำให้ในแต่ละปีประชาชนจะมีรายได้จากการจำหน่ายผลลำไยมากพอสมควรซึ่งเป็นรายได้ช่องทางหนึ่งนอกจากการประกอบอาชีพรับจ้างซึ่งเป็นอาชีพหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันประชาชนสามารถผลิตลำไยได้ตลอดทั้งปี และรัฐบาลยังให้การส่งเสริมโดยลำซื้อลำไยในราคาประกันอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับรายงานสำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่ (2537: 1) เรื่อง สถานการณ์ผลิตและการตลาดลำไย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งระบุว่า สำหรับบริเวณพื้นที่ที่ต้นลำไยมีเปอร์เซ็นต์การติดผลสูง จะเป็นสวนบริเวณ 2 ฝั่งแม่น้ำปิง ตั้งแต่เขตอำเภอสารภี สันป่าตอง จอมทอง ฮอด หางดง และดอยเต่าเป็นต้น

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (n = 99)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	51	51.50
หญิง	48	48.50
อายุ		
18 - 30 ปี	30	30.30
31 - 43 ปี	34	34.40
44 - 53 ปี	28	28.20
54 ปีขึ้นไป	7	7.10
$\bar{X}=38$ $SD=12.314$ $R=18-76$		
วุฒิการศึกษา		
ไม่ได้สำเร็จการศึกษา	6	6.10
ประถมศึกษา	10	10.10
มัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับประโยควิชาชีพ	42	42.40
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	14	14.10
ปริญญาตรี	25	25.30
ปริญญาโท	2	2.00
อาชีพ		
เกษตรกร	8	8.10
รับจ้าง	50	50.50
ค้าขาย	15	15.20
รับราชการ	22	22.20
ข้าราชการการเมืองท้องถิ่น	4	4.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (n = 99)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส		
โสด	31	31.30
สมรส	57	57.60
หย่า	3	3.00
หม้าย	5	5.10
แยกกันอยู่	3	3.00
รายได้		
12,000 – 100,000 บาท	59	59.60
100,001 – 200,000 บาท	30	30.30
200,001 – 300,000 บาท	5	5.00
300,001 – 400,000 บาท	3	3.10
400,001 ขึ้นไป	2	2.00
$\bar{X} = 118,248$ $SD = 95,066.73$ $R = 12,000-540,000$		

ตอนที่ 2 ความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวัดถึงความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการวางแผนงาน ด้านการจัดองค์การ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ ผู้วิจัยได้สร้างข้อความเกี่ยวกับความคาดหวังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านต่าง ๆ โดยกำหนดเป็นค่าคะแนนคือ 3 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด 2 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังระดับมาก 1 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังในระดับน้อย และ 0 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังน้อยที่สุด จากนั้นเอาคะแนนที่ได้มาคิดคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
2.26 – 3.00	มีความคาดหวังมากที่สุด
1.51 – 2.25	มีความคาดหวังมาก
0.76 – 1.50	มีความคาดหวังน้อย
0.00 – 0.75	มีความคาดหวังน้อยที่สุด

ด้านการวางแผน

การวางแผนเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบการบริหารงานแบบองค์การบริหารส่วนตำบล กระทรวงมหาดไทยจึงได้ออกระเบียบว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัดยึดถือเป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะต้องยึดถือแผนพัฒนาเป็นหลัก ดังนั้นการวางแผนจึงเป็นสิ่งที่ต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุดทั้งนี้เพื่อจะทำให้การแก้ไขปัญหาของประชาชนได้รับการแก้ไขที่ตรงจุดและตรงต่อความต้องการในทุก ๆ ด้าน

จากผลการวิจัยในตาราง 3 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง ในระดับมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.59)สามารถกล่าวได้ว่าประชาชนต้องการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งได้แก่ แผนประจำปี แผน 3 ปี และแผน 5 ปี ส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านต้องแต่งตั้งจากสมาชิกของประชาคมทุกหมู่บ้านเข้าเป็นคณะกรรมการด้วย อาจเนื่องมาจาก การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านจะเป็นการนำแผนที่วางไว้สามารถไปพัฒนาท้องถิ่นของคนได้ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญเดิม พันรอบ ในสังเวียน คงดี (2538: 21) ที่กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังว่า ทฤษฎีความคาดหวังมีผู้เรียกย่อ ๆ ว่าทฤษฎี V.I.E. ซึ่ง I. ย่อมาจาก Instrumentality ซึ่งหมายถึงเครื่องมืออุปกรณ์วิถีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจซึ่ง Vroom อธิบายว่า Instrumentality หมายถึงความเชื่อต่อวิธีการในการเชื่อมโยงผลลัพธ์อย่างหน้าไปสู่อีกหลายอย่าง

นอกจากนั้นในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง ต้องเป็นแผนงานในสถานการณ์ที่สามารถยืดหยุ่นได้ อาจเนื่องมาจากสถานการณ์ หลังจากการจัดทำแผนระยะ 3 ปี และระยะ 5 ปี ผ่านไปอาจมีการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในช่วงเวลาของแผนนั้น ๆ ส่วนการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง ควรยึดแผนพัฒนาเป็นหลักซึ่งกิจกรรมและโครงการต้องอยู่ในแผนพัฒนาเท่านั้น อาจเนื่องมาจากประชาชนคาดหวังว่ากิจกรรมหรือโครงการที่ได้บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณนั้น ควรจะได้เป็นกิจกรรมหรือโครงการที่ดำเนินการต่อไปซึ่งหากกิจกรรมหรือโครงการใดที่ไม่ได้อยู่ในแผนเห็นว่ามันสมควรจะอนุมัติให้ดำเนินการได้ และสำหรับการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา 5 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งต้องสอดคล้องกับนโยบายของอำเภอและจังหวัดตลอดจนนโยบายของรัฐบาล ทั้งนี้อาจไม่จำเป็นต้องยึดเอาความต้องการของประชาชนเป็นหลักก็ได้

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการวางแผนมีความสำคัญต่อการบริหารงานของหน่วยงานและองค์กรดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลจึงต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ Verson (1969 อ้างใน พรพิมล วรวิทย์พุทธพงศ์, 2529: 41) ได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการกำหนดความคาดหวังว่าความรู้สึกมีส่วนร่วมหรือผูกพันในงานที่ตนกระทำย่อมมีผลต่อการตั้งระดับความคาดหวังของบุคคลด้วย ถ้างานนั้นเป็นงานที่บุคคลสนใจและรู้สึกว่าตนจะต้องใช้สติปัญญาความสามารถในการทำงานนั้น ๆ บุคคลก็จะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าคนทั่วไปที่บุคคลจะกระทำได้ในเวลาว่าง

ตาราง 3 จำนวน ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	ระดับความคาดหวัง								ระดับความคาดหวัง	
	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง เช่น แผนประจำปี แผน 3 ปี หรือ แผน 5 ปี ต้องให้ประชาชนทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาทุกแผนที่กล่าวมา	71	71.70	25	25.30	-	-	3	3.00	2.74	มากที่สุด
2. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน ต้องแต่งตั้งสมาชิกของประชาคมทุกหมู่บ้านเข้าเป็นคณะกรรมการด้วย	71	71.70	20	20.20	4	4.00	4	4.00	2.71	มากที่สุด
3. การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ต้องเป็นแผนงานในลักษณะที่สามารถยืดหยุ่นได้ กล่าวคือ สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ตลอดเวลา	67	67.70	29	29.30	-	-	3	3.00	2.70	มากที่สุด
4. การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง โดยยึดแผนพัฒนาเป็นหลักนั้น กิจกรรมและโครงการที่จะบรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณต้องเป็นกิจกรรมหรือโครงการที่อยู่ในแผนพัฒนาเท่านั้น	52	52.50	42	42.40	-	-	5	5.10	2.55	มากที่สุด
5. การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา 5 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ต้องสอดคล้องกับนโยบายของอำเภอและจังหวัดตลอดจนนโยบายของรัฐบาล โดยไม่จำเป็นต้องยึดเอาตามความต้องการของชุมชนเป็นหลัก	22	22.20	54	54.50	3	3.00	20	20.20	2.24	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม									2.59	มากที่สุด

ด้านการจัดองค์กร

รูปแบบการปกครอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมีการจัดโครงสร้างองค์กร เป็น 3 ระดับด้วยกัน คือ องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลชั้นเล็ก ทั้ง 3 ระดับจะมีการกำหนดโครงสร้างในฝ่ายการเมือง เหมือนกัน กล่าวคือจะมีฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ ส่วนในฝ่ายข้าราชการประจำจะมีความ แตกต่างกันในแต่ละชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นใหญ่จะมี ส่วนการบริหารงานและพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นกลาง และ องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นเล็กตามลำดับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งเป็นองค์การ บริหารส่วนตำบลชั้นกลาง มีการแบ่งส่วนการบริหารงานออกเป็น 5 ส่วนคือ สำนักปลัด ส่วน การคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา และส่วนสาธารณสุข

จากผลการวิจัยในตาราง 4 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในการบริหารงาน ด้านการจัดองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยรวม 2.84) ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าประชาชนเชื่อมั่นว่าการมีฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติ ทำให้ โครงสร้างการบริหารงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามหลักของระบอบประชาธิปไตย

นอกจากนั้นผู้ให้ข้อมูลได้ระบุระดับความคาดหวังในระดับรองลงมา คือ ผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนและดำรง ตำแหน่งคราวละ 2 ปี โดยสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกัน 2 วาระ อาจเนื่องมาจากประชาชนเห็นว่าตนควรจะมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งและการดำรงตำแหน่งไม่ควรดำรงตำแหน่งติดต่อกัน 2 วาระ ซึ่งคาดหวังว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งจะไม่เปลี่ยนแปลงการเลือกตั้งดังกล่าว

ส่วนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งต้องมาจากการเลือกตั้ง โดยแต่ละ หมู่บ้านสามารถเลือกได้หมู่บ้านละ 2 คน และให้จับสลากออกครั้งหนึ่งในระยะเวลา 1 ปี อาจ เนื่องมาจากประชาชนอยากมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง เพื่อให้เป็นตัวแทนของตนเอง จึงคาดหวังให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ให้ประชาชนเป็น ผู้เลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและในการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองผึ่ง ควรมีการจำแนกให้นอกเหนือจาก 5 ส่วนคือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา และส่วนสาธารณสุข อาจเนื่องจาก ประชาชนต้องการให้แบ่งส่วนราชการเพิ่มขึ้น จากเดิมเนื่องจากผู้รับผิดชอบจะสามารถดูแลได้ทั่วถึง จึงคาดหวังให้องค์การบริหารส่วนตำบล หนองผึ่ง จัดองค์กรเพิ่มขึ้นจากเดิม

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังต่อการจัด องค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากประชาชน

คาดหวังว่าผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการจัดองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งโครงสร้างภายในองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสัมพันธ์กับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับวิญญู พิชญกานต์ (มปป: 171) ที่กล่าวไว้ว่าหน้าที่การจัดองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องให้ความสำคัญและมีการตรวจสอบตลอดเวลาเพื่อสร้างเสริมพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพทั้งด้านงานและบุคคลที่เหมาะสมโดยจะต้องคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 4 จำนวน ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งด้านการจัดองค์กร

ด้านการจัดองค์กร	ระดับความคาดหวัง								X̄	ระดับความ คาดหวัง
	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง ต้องมีทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ ตามหลักการของระบอบ ประชาธิปไตย	68	68.70	24	24.20	-	-	7	7.10	2.86	มากที่สุด
2 ผู้บริหาร อบต. หรือนายก อบต. ต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจาก ประชาชนแล้วดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี โดยไม่สามารถดำรงตำแหน่ง ติดต่อกัน 2 วาระ	50	50.50	31	31.30	7	7.10	11	11.10	2.86	มากที่สุด
3. สมาชิก อบต. ต้องมาจากการเลือกตั้ง โดยแต่ละหมู่บ้านสามารถเลือกได้ หมู่บ้านละ 2 คน และให้จับฉลากออกครั้งหนึ่งใน ระยะเวลา 1 ปี	36	36.40	41	41.40	5	5.10	17	17.20	2.85	มากที่สุด
4. การแบ่งส่วนราชการใน อบต. ควรมีการจำแนกให้ออกเหนือจาก 5 ส่วนคือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา และส่วนสาธารณสุข	63	63.60	29	29.30	6	6.10	1	1.00	2.82	มากที่สุด
5. การบริหารงานบุคคลของ อบต.หนองผึ้ง ต้องสรรหาอัตรากำลังพนักงาน ส่วนตำบลที่มีความรู้ความสามารถที่มากกว่าปัจจุบัน	44	44.40	47	47.50	4	4.00	4	4.00	2.80	มากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม									2.84	มากที่สุด

ด้านการบริหารงานบุคคล

การจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ เป็นเรื่องสำคัญที่ทุก ๆ องค์การไม่ควรจะละเลย องค์การบริหารส่วนตำบลก็เช่นเดียวกัน ในการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การสอบเปลี่ยนสายงาน หรือการโอนย้าย ล้วนมีส่วนทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อเป้าหมายหรือความสำเร็จของงานได้ ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง มีพนักงานส่วนตำบล 22 คน พนักงานลูกจ้าง 24 คน รวมทั้งหมด 46 คน

จากผลการวิจัยในตาราง 5 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งในระดับมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.74) สามารถกล่าวได้ว่าประชาชนเชื่อมั่นว่าด้านการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างเหมาะสมและถูกต้อง คือ การสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ในส่วนต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง ควรเป็นความต้องการที่แท้จริงขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการจัดส่งคนมาบรรจุแต่งตั้งตามตำแหน่งว่าง นอกจากนั้นการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวนั้นต้องพิจารณาจากผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งมากกว่าปัจจุบันนี้ ส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อ จัดจ้างตามระเบียบพัสดุ ในส่วนของผู้แทนชุมชนและประชาคมหมู่บ้านต้องได้รับความเห็นชอบประชาชนประชาคมหมู่บ้านก่อน สำหรับการโอน หรือย้ายพนักงานส่วนตำบล ต้องพิจารณาตามความประสงค์ของพนักงานผู้นั้นเป็นหลักโดยปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือมีอคติ และการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องยึดหลักคุณธรรมและโปร่งใสให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด เนื่องจากการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการเจริญก้าวหน้าขององค์การซึ่งสอดคล้องกับเสนอ ดิเฮอร์ (2543: 1-3) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานทำให้งานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกคนจึงจะทำให้งานสำเร็จลงได้เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้น จะต้องมีลักษณะ 3 ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงและสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไป ก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำไปก็ไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้ายจะต้องระบุวันเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

ตาราง 5 จำนวน ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งด้านบริหารงานบุคคล

ด้านบริหารงานบุคคล	ระดับความคาดหวัง								X	ระดับ ความคาดหวัง
	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. การสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ในส่วนต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ควรเป็นความต้องการที่แท้จริงของ อบต. ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการจัดส่งคนมาบรรจุแต่งตั้งตามตำแหน่งว่าง	78	78.80	13	13.10	-	-	8	8.10	2.82	มากที่สุด
2. การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวนั้นต้องพิจารณาจากผู้ที่มิภูมิลำเนาอยู่ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งมากกว่าปัจจุบันนี้	84	84.80	6	6.10	4	4.00	-	-	2.78	มากที่สุด
3. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อ จัดจ้างตามระเบียบพัสดุ ในส่วนของผู้แทนชุมชนและประชาคมหมู่บ้านต้องได้รับความเห็นชอบประชาชนประชาคมหมู่บ้านก่อน	78	78.80	19	19.20	-	-	2	2.00	2.76	มากที่สุด
4. การโอน หรือย้ายพนักงานส่วนตำบล ต้องพิจารณาตามความประสงค์ของพนักงานผู้นั้นเป็นหลักโดยปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือมีอคติ	78	78.80	13	13.10	2	2.00	6	6.10	2.76	มากที่สุด
5. การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ต้องยึดหลักคุณธรรมและโปร่งใสให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	80	80.80	13	13.10	-	-	6	6.10	2.57	มากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม									2.74	มากที่สุด

ด้านการสั่งการ

การสั่งการ (directing) เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางบุคคลภายในองค์การผู้บริหารต้องมีหน้าที่ออกคำสั่งชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะปฏิบัติงานอย่างไร เมื่อไหร่ และต้องเป็นที่แน่ใจได้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความต้องการของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลชั้นกลางมีพนักงานและลูกจ้างมากถึง 46 คน ดังนั้นหากขาดการบังคับบัญชาที่ดี และการสั่งการที่ไม่มีประสิทธิภาพก็เป็นการยากที่จะทำให้งานบริการประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ตลอดจนการสั่งการในเรื่องต่าง ๆ ให้ประชาชนในพื้นที่รับทราบและถือปฏิบัติตามระเบียบเป็นไปในทางเดียวกัน

ผลการวิจัยในตาราง 6 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในด้านการสั่งการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งในระดับมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.86) สามารถกล่าวได้ว่าประชาชนเชื่อมั่นว่าการมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อ จัดจ้าง ซึ่งเป็นผู้แทนหมู่บ้าน หรือประชาคมหมู่บ้าน ต้องออกคำสั่งและแจ้งให้ผู้แทนท่านนั้นรับทราบคำสั่งล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน นอกจากนั้นการแจ้งให้ประชาชนในพื้นที่ ปฏิบัติตามคำสั่งหรือระเบียบกฎหมายที่หน่วยงานของทางราชการ เช่น อำเภอ จังหวัด หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสั่งการ ต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นหนังสือราชการทุกครั้ง ส่วนการสั่งการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้รองนายก องค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน หรือปฏิบัติราชการแทนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น ต้องจัดส่งคำสั่งดังกล่าวแจ้งให้ผู้ใหญ่บ้านเพื่อปิดประกาศให้ประชาชนได้รับทราบโดยทั่วกัน สำหรับการสั่งการให้ประชาชนถือปฏิบัติตามข้อบัญญัติตำบลในเรื่องต่าง ๆ ต้องได้รับความเห็นชอบจากมติของที่ประชุมประชาคมหมู่บ้านก่อน จึงจะมีผลบังคับใช้ และการออกคำสั่งให้ประชาชนหรือผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งต้องได้รับความยินยอมจากผู้นั้นก่อนจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งจึงจะออกคำสั่งแต่งตั้งได้

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งสั่งการในระดับมากที่สุดทั้งนี้เพราะถือว่าการสั่งการที่ดียอมทำให้งานเป็นไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงและทำให้ผู้ปฏิบัติตามคำสั่งมีความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ ระวัง เนตรโพธิแก้ว (2542: 181) กล่าวว่าไว้ว่าการอำนวยความสะดวกหรือการสั่งการ เป็นวิธีการชี้แนะและให้กำลังใจสนับสนุนบุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน และการที่จะกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการวินิจฉัย สั่งการ การชี้แนะในการปฏิบัติการเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การตรวจตราควบคุมดูแล เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี



ตาราง 6 จำนวน ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งด้านการจัดการ

ด้านการสั่งการ	ระดับความคาดหวัง								X̄	ระดับความคาดหวัง
	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อ จัดจ้าง ซึ่งเป็นผู้แทนหมู่บ้าน หรือประชาคมหมู่บ้าน ต้องออกคำสั่งและแจ้งให้ผู้แทนท่านนั้นรับทราบคำสั่งล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน	76	76.80	17	17.20	2	2.00	4	4.00	2.92	มากที่สุด
2. การแจ้งให้ประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือระเบียบกฎหมายที่หน่วยงานของทางราชการ เช่น อำเภอ จังหวัด หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสั่งการ ต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นหนังสือราชการทุกครั้ง	79	79.80	17	17.20	-	-	3	3.00	2.91	มากที่สุด
3. การสั่งการของนายก อบต. เพื่อให้รองนายก อบต. รักษาการแทน หรือปฏิบัติราชการแทนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น ต้องจัดส่งคำสั่งดังกล่าวแจ้งให้ผู้ใหญ่บ้านเพื่อปิดประกาศให้ประชาชนได้รับทราบโดยทั่วกัน	54	54.50	33	33.30	3	3.30	9	9.10	2.84	มากที่สุด
4. การสั่งการให้ประชาชนถือปฏิบัติตามข้อบัญญัติตำบลในเรื่องต่างๆ ต้องได้รับความเห็นชอบจากมติของที่ประชุมประชาคมหมู่บ้านก่อน จึงจะมีผลบังคับใช้	72	72.70	16	16.20	3	3.30	8	8.10	2.83	มากที่สุด
5. การออกคำสั่งให้ประชาชนหรือผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งต้องได้รับความยินยอมจากผู้นั้นก่อนจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งจึงจะออกคำสั่งแต่งตั้งได้	75	75.80	15	15.20	4	4.00	5	5.10	2.79	มากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม									2.86	มากที่สุด

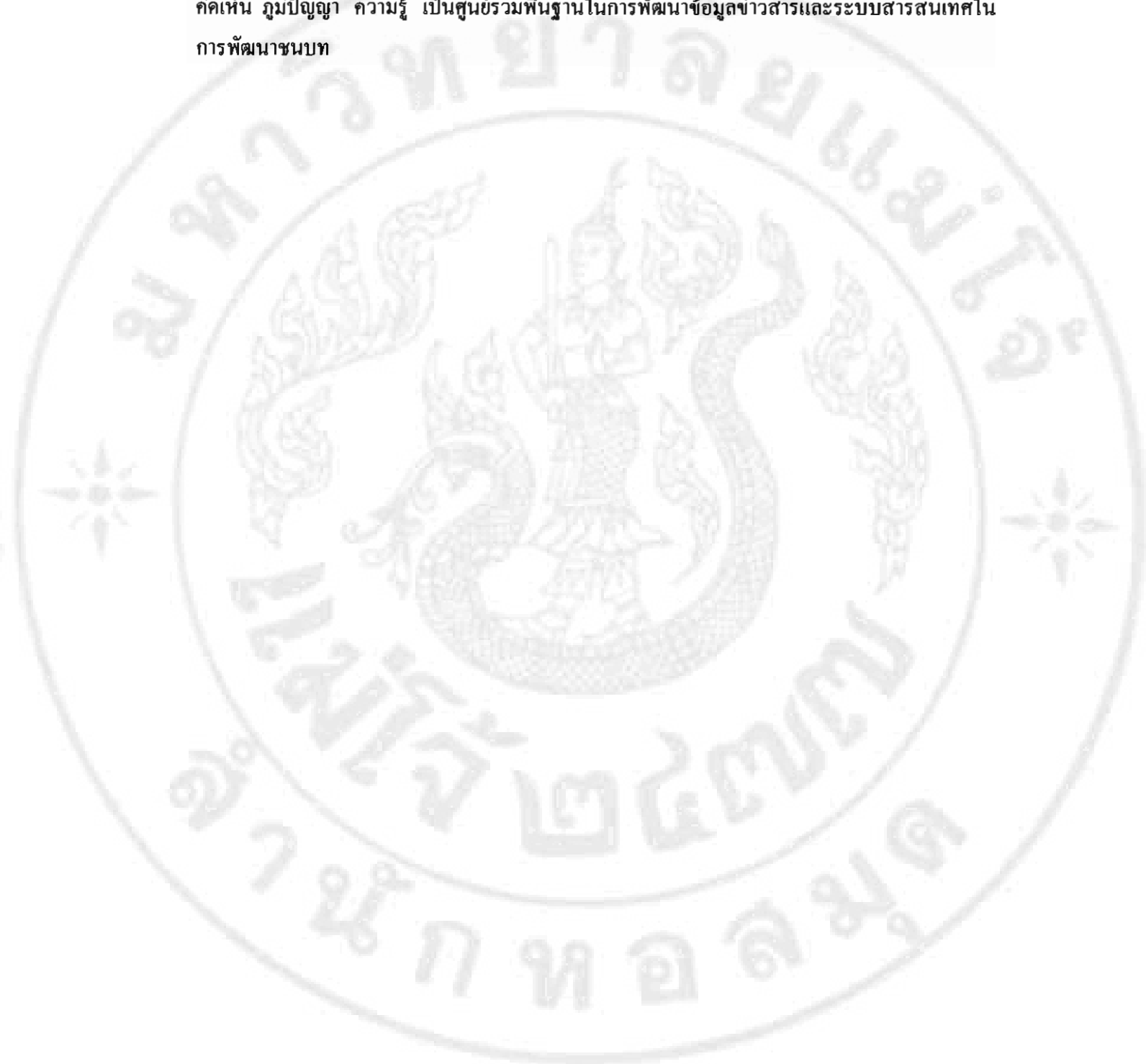
ด้านการประสานงาน

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ในการบริหารงานก็ต้องมีการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานองค์กรอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานเพื่อให้งานนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรการบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ ก็ต้องมีหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในตำบล เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มพลังมวลชนต่าง ๆ อาทิ กลุ่มสตรีแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ ประชาคมหมู่บ้าน หรือประชาคมตำบล รวมทั้งองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ นอกตำบล เช่น อำเภอ จังหวัด หน่วยงานราชการต่าง ๆ และหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการประสานงานจึงเป็นเรื่องสำคัญและหากองค์กรมีการประสานงานที่ดีโอกาสที่งานจะสำเร็จย่อมมีสูงไปด้วย

จากผลการวิจัยในตาราง 7 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในด้านการประสานงานขององค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง (คะแนนเฉลี่ยรวม 2.86) สามารถกล่าวได้ว่าประชาชนเชื่อมั่นว่าการมีผู้บริหารขององค์กรการบริหารส่วนตำบล เช่น นายกองค์กรการบริหารส่วนตำบลและรองนายก องค์กรการบริหารส่วนตำบล ต้องมีการประสานงานกับกำนันผู้ใหญ่ ประธานประชาคม และผู้นำองค์กรต่าง ๆ ในหมู่บ้านเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านและตำบล นอกจากนั้นสมาชิกองค์กรการบริหารส่วนตำบล ต้องมีการประสานงานกับผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรในหมู่บ้าน เพื่อนำปัญหาและความต้องการของประชาชนไปเสนอต่อสภาองค์กรการบริหารส่วนตำบล ส่วนด้านการประสานงานระหว่างองค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งกับหมู่บ้าน ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สำหรับด้านการประสานงานระหว่างองค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง กับหน่วยงานราชการ และเอกชนต่าง ๆ ต้องเป็นหน้าที่ของนายกองค์กรการบริหารส่วนตำบล หรือรองนายก องค์กรการบริหารส่วนตำบล และควรจะมีการประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารองค์กรการบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและประธานประชาคม หมู่บ้าน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในด้านการประสานงานมากที่สุดเพราะการประสานงานจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายท้องถิ่น ฝ่ายท้องถิ่นส่วนราชการ หรือองค์กรเอกชนต่าง ๆ เพราะเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าในปัจจุบัน ศูนย์กลางการพัฒนาในระดับหมู่บ้าน ตำบล ก็คือองค์กรการบริหารส่วนตำบลนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับปรีดี โชติช่วง (2540: 66) กล่าวไว้ว่า องค์กรการบริหารส่วนตำบลจะเป็นศูนย์กลางของการบริหารพัฒนาชนบทในระดับตำบล เป็นศูนย์กลางส่งเสริมประสานงานและแผนตลอดจนความร่วมมือในการแก้ไข

ปัญหาร่วมกันระหว่างราชการส่วนภูมิภาค ภาคเอกชน และส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เป็นเวทีแสดงความ
คิดเห็น ภูมิปัญญา ความรู้ เป็นศูนย์รวมพื้นฐานในการพัฒนาข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศใน
การพัฒนาชนบท



ตาราง 7 จำนวน ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งด้านการประสานงาน

ด้านการประสานงาน	ระดับความคาดหวัง								$\bar{X}$	ระดับความคาดหวัง
	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ผู้บริหารของ อบต. เช่น นายก อบต. และรองนายก อบต. ต้องมีการประสานงานกับกำนันผู้ใหญ่ ประธานประชาคม และผู้นำองค์กรต่างๆ ในหมู่บ้านเพื่อเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านและตำบล	86	86.90	7	7.10	-	-	6	6.00	2.92	มากที่สุด
2. สมาชิก อบต. ต้องมีการประสานงานกับผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรในหมู่บ้านเพื่อนำปัญหาและความต้องการของประชาชนไปเสนอต่อสภา อบต.	86	86.90	9	9.10	-	-	4	4.00	2.91	มากที่สุด
3. การประสานงานระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งกับหมู่บ้าน ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	83	83.80	7	7.10	4	4.40	5	5.10	2.84	มากที่สุด
4. การประสานงานระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง กับหน่วยงานราชการ และเอกชนต่างๆ ต้องเป็นหน้าที่ของนายก อบต. หรือรองนายก อบต.	72	72.70	15	15.20	-	-	12	12.10	2.83	มากที่สุด
5. ควรจะมีการประชุมร่วมระหว่างผู้บริหาร อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและประธานประชาคม หมู่บ้าน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	73	73.70	19	19.20	-	-	7	7.10	2.79	มากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม									2.86	มากที่สุด

ด้านการทำรายงาน

ตามปกติแล้วหน่วยงานราชการต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลก็ถือเป็นระเบียบปฏิบัติอยู่แล้วซึ่งจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงผลการทำงานในแต่ละเดือนหรือแต่ละปีไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารงานทั่ว ๆ ไป หรือเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ แต่สิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำนอกเหนือจากการรายงานข้อมูลให้อำเภอ จังหวัด หรือกรมทราบ ก็คือการรายงานข้อมูลข่าวสาร ผลการปฏิบัติงานในรอบปี หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้นับในตำบล ให้ประชาชนได้รับทราบตลอดเวลา ซึ่งอาจจะเป็นรูปแบบของการโฆษณาประชาสัมพันธ์ การประกาศเสียงตามสาย หรือ การแจ้งเป็นหนังสือราชการ ทั้งนี้ก็เพื่อชี้แจงให้ประชาชนรับทราบถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการ

ผลการวิจัยในตาราง 8 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในด้านการทำรายงานระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยรวม 2.83) สามารถสรุปได้ว่าประชาชนเชื่อมั่นว่าการมีการประชุมสภาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ต้องจัดทำรายงานการประชุมสภาส่งให้ผู้ใหญ่บ้าน หรือประธานประชาคม เพื่อประชาสัมพันธ์และแจ้งให้ประชาชนทราบทุกครั้ง นอกจากนั้นการจัดทำรายงานประจำปี หรือข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ต้องการเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบ ต้องบันทึกข้อมูลลงในอินเตอร์เน็ตตำบล เพื่อให้ประชาชนสามารถค้นคว้าได้ ส่วนการประชุมของคณะผู้บริหาร เพื่อพิจารณาเรื่องที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน หรือต่อสิ่งแวดล้อมในตำบล ต้องแจ้งให้ประชาชนได้รับทราบ สำหรับการดำเนินงานตามข้อบัญญัติงบประมาณ หรือการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาให้ด้านต่าง ๆ ต้องสรุปเป็นรายงานให้ประชาชนได้รับทราบอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง และการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งต้องรายงานและแจ้งให้ประชาชนได้รับทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในด้านการรายงานมากที่สุดเพราะต้องการทราบข่าวสารจากองค์การบริหารส่วนตำบลให้มากที่สุดไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการประชุมสภา การประชุมของคณะผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณประจำปี หรือเรื่องอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารของท้องถิ่นได้ ซึ่งสอดคล้อง กับกองราชการส่วนตำบล (2539: 43) กล่าวว่าดังนั้นในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นที่ประชาชนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมรับรู้การบริหารงานทั้งกระบวนการคิด ตัดสินใจ และการ

ดำเนินงาน การปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย ระเบียบ
ข้อบังคับ อันจะเป็นรับประกันความถูกต้องเป็นธรรมของผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ



ตาราง 8 จำนวน ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งด้านการทำรายงาน

ด้านการทำรายงาน	ระดับความคาดหวัง								X̄	ระดับ ความคาดหวัง
	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. การประชุมสภาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ต้องจัดทำรายงานการประชุมสภาส่งให้ผู้ใหญ่บ้าน หรือประธานประชาคม เพื่อประชาสัมพันธ์และแจ้งให้ประชาชนทราบทุกครั้ง	84	84.80	10	10.10	-	-	5	5.10	2.89	มากที่สุด
2. การจัดทำรายงานประจำปี หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ต้องการเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบ ต้องบันทึกข้อมูลลงในอินเทอร์เน็ตตำบล เพื่อให้ประชาชนสามารถค้นคว้าได้	78	78.80	14	14.20	-	-	7	7.10	2.85	มากที่สุด
3. การประชุมของคณะผู้บริหาร เพื่อพิจารณาเรื่องที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน หรือต่อสิ่งแวดล้อมในตำบล ต้องแจ้งให้ประชาชนได้รับทราบ	80	80.80	16	16.10	-	-	3	3.00	2.83	มากที่สุด
4. การดำเนินงานตามข้อบัญญัติงบประมาณ หรือการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาให้ด้านต่างๆ ต้องสรุปเป็นรายงานให้ประชาชนได้รับทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	77	77.80	10	10.10	4	4.00	8	8.10	2.80	มากที่สุด
5. การจัดทำงบดุล และการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งต้องรายงานและแจ้งให้ประชาชนได้รับทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	75	75.80	16	16.20	3	3.00	5	5.10	2.77	มากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย									2.83	มากที่สุด

ด้านการงบประมาณ

องค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้เป็นของตัวเอง สามารถนำไปใช้จ่ายได้ตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่กำหนดไว้ในระเบียบกฎหมาย รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมาจากรายได้ซึ่งจัดเก็บเอง เช่นภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย เป็นต้น และอีกทางหนึ่งคือ ภาษีที่รัฐบาลจัดเก็บให้ เช่นภาษีสุราและสรรพสามิต ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีรถยนต์และล้อเลื่อน เป็นต้น กรณีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้พอสมควรประมาณปีละ 10 – 15 ล้านบาท ซึ่งต้องนำมาจัดสรรพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านแหล่งน้ำ เป็นต้น ดังนั้นการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด และที่สำคัญที่สุด การใช้จ่ายงบประมาณต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

ผลการวิจัยในตาราง 9 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยรวม 2.64) จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าประชาชนเชื่อมั่นว่าการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งในด้านต่าง ๆ ต้องจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายเพื่อชี้แจงให้ประชาชนได้รับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกจากนั้นการบริหารงบประมาณต้องยึดหลักการธรรมาภิบาลโดยเฉพาะความโปร่งใสและประชาชนสามารถตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณได้ ส่วนการจัดทำงบประมาณประจำปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่เป็นหลัก สำหรับการตั้งงบประมาณต้องยึดหลักความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา โดยคำนึงถึงประโยชน์โดยรวมของตำบลมากกว่า การจัดสรรงบประมาณตามจำนวนสัดส่วนของหมู่บ้านที่จะได้รับ และด้านการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมพิจารณาพร้อมกับคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังต่อการใช้จ่ายงบประมาณมากที่สุดเพราะถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ ในการจัดสรรงบประมาณ ในแต่ละปีประชาชนควรจะได้รับทราบรายละเอียดค่าใช้จ่าย เพราะถือว่าส่วนหนึ่งคือภาษีที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บจากประชาชน ดังนั้นจะต้องนำไปใช้จ่ายให้ตรงกับความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด โดยปราศจากการทุจริต คดโกง ซึ่งสอดคล้องกับ พินิจ บุญเลิศ (2541: 43) ได้กล่าวว่ายังเกิดปัญหาในการบริหารงานเรื่องทุจริตในการจัดซื้อ จัดจ้าง ตลอดจนการเบิก - จ่ายเงิน และปัญหาความสับสนในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ในการบริหารงานของผู้บริหารที่ผ่านมามักจะพบว่าไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่ เช่น ประชาชนต้องการ

แหล่งน้ำ แต่กลับไม่สร้างถนนให้ ประชาชนต้องการจัดสรรงบประมาณในด้านพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตดูแลเด็ก สตรี และคนชรา แต่ปรากฏว่างบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐาน



ตาราง 9 จำนวน ร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งด้านการทำงบประมาณ

ด้านการทำงบประมาณ	ระดับความคาดหวัง								X̄	ระดับความคาดหวัง
	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งในด้านต่างๆ										
ต้องจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายเพื่อชี้แจงให้ประชาชนได้รับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	87	87.90	3	3.00	4	4.00	5	5.10	2.88	มากที่สุด
การบริหารงบประมาณต้องยึดหลักการธรรมาภิบาล โดยเฉพาะความโปร่งใส และประชาชนสามารถตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณได้	78	78.80	13	13.10	5	5.10	3	3.00	2.76	มากที่สุด
การจัดทำงบประมาณประจำปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆ ต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่เป็นหลัก	75	75.80	18	18.20	3	3.30	3	3.00	2.75	มากที่สุด
การตั้งงบประมาณต้องยึดหลักความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา โดยคำนึงถึงประโยชน์โดยรวมของตำบลมากกว่า การจัดสรรงบประมาณตามจำนวนสัดส่วนของหมู่บ้านที่จะได้รับ	59	59.60	31	31.30	4	4.00	5	5.10	2.59	มากที่สุด
การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพิจารณา ร่วมกับคณะกรรมการ อบต.	45	45.50	22	22.20	26	26.30	6	6.10	2.20	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม									2.64	มากที่สุด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ตามความคาดหวังของประชาชน การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความคาดหวังของประชาชน ที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อบรรยายลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจของประชาชนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อทราบถึงความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้คือประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง จำนวน 8 หมู่บ้าน จำนวน 99 คน โดยการสุ่มตัวอย่างและผู้วิจัยได้กระทำการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2547 สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจากแนวทางในการตรวจเอกสารนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาแนะนำเพื่อความถูกต้องและแม่นยำตรงตามเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม (validity) โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชาชนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับจำนวน 20 คน เพื่อปรับปรุงข้อความให้มีความชัดเจนก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมายและนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถอดรหัส และวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS/PC¹) ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของประชากร ตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลเกินกว่าครึ่ง (ร้อยละ 51.50) เป็นเพศชาย ส่วนอีกร้อยละ 48.50 เป็นเพศหญิง มีอายุมากที่สุด 76 ปี และน้อยที่สุด 18 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 38 ปี และผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง และผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งมีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 57.60) มีรายได้เฉลี่ย 118,248 บาทต่อปี

ตอนที่ 2 ความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคาดหวังต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 7 ด้าน โดยสรุปได้ดังนี้

ด้านการวางแผน

ผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการวางแผนมีความสำคัญต่อการบริหารงานของหน่วยงานและองค์กร ดังนั้นผู้ให้ข้อมูล จึงต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว

ด้านการจัดองค์กร

ผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวัง ในด้านการจัดองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลต้องการให้ความสำคัญในการจัดองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งโครงสร้างภายในองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสัมพันธ์กับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการบริหารงานบุคคล

ผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูล เชื่อว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

ด้านการสั่งการ

ผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูล มีความคาดหวังในด้านการสั่งการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลเชื่อว่าการสั่งการนั้นย่อมทำให้งานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างแท้จริง และทำให้ผู้ปฏิบัติตามคำสั่งมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ด้านการประสานงาน

ผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูล มีความคาดหวังในการประสานงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลเชื่อว่าการประสานงานจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างแท้จริง

ด้านการทำรายงาน

ผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในการทำรายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลต้องการทราบข่าวสารจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การประชุมของคณะผู้บริหารที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณประจำปี หรือเรื่องอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการในกระบวนการบริหารของท้องถิ่นได้

ด้านงบประมาณ

ผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลอยากทราบรายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณและการจัดสรรงบประมาณเพราะถือว่างบประมาณส่วนหนึ่งมาจากภาษีที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บจากประชาชนในตำบล ดังนั้นจะต้องนำไปใช้จ่ายให้ตรงกับประชาชนมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ตามความคาดหวังของประชาชนผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคาดหวังต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

จากผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคาดหวังต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งในระดับมากที่สุด ในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นผู้บริหารขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลหนองผึ้ง คือ นายกและรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งจึงควรปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ควรกำหนดนโยบาย และจัดทำแผนพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน และที่สำคัญก็คือแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ต้องสามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้ รวมทั้งต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาของอำเภอ และแผนพัฒนาของจังหวัด
2. ด้านการสั่งการซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยเฉพาะ เช่นการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง การออกคำสั่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชน ต้องแจ้งให้ประชาชนได้รับทราบและมีมติจากประชาคมหมู่บ้านและประชาคมตำบลก่อน ตลอดจนการจัดส่งคำสั่ง หรือประกาศที่เกี่ยวกับกิจกรรมของตำบลให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทิศประกาศให้ประชาชนได้รับทราบทุกครั้ง
3. ในด้านการประสานงานเป็นด้านที่ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังมากที่สุด ดังนั้นต้องให้ความสำคัญมากกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของตำบล ต้องมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาคมหมู่บ้านทุกครั้ง ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะมีการประชุมร่วมกันระหว่างการบริหารส่วนตำบล และองค์กรต่าง ๆ ในตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
4. ในด้านการทำรายงาน และด้านการงบประมาณ ต้องประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดส่งสำเนาให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประกาศเสียงตามสายให้ประชาชนได้รับทราบ ส่วนในด้านงบประมาณต้องมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้นำชุมชน

สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำชุมชน เช่นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านหรือประธานประชาคมหมู่บ้าน ควรนำผลการวิจัยไปปรับปรุงการทำงานในด้านการประสานงานและความร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกัน จะต้องมีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลกับผู้นำชุมชนก่อนทุกครั้งเพื่อลดความขัดแย้งในตำบล และเพื่อให้ผู้นำชุมชนได้รับทราบผลการประชุมขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกครั้ง

ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่และท้องถิ่นอำเภอสารภี

ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ และท้องถิ่นอำเภอสารภี ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบรรจุแต่งตั้งสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน ต้องยึดหลักคุณธรรม และความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลัก การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลต้องจัดสรรให้เพียงพอกับการกิจและปริมาณของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลและในการโอนหรือย้ายพนักงานส่วนตำบล ต้องเป็นไปตามความประสงค์ของผู้โอน โดยปราศจากการกลั่นแกล้งหรือมีอคติ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข ด้านการเมืองและการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ด้านสังคม และด้านแหล่งน้ำขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลอันจะสามารถพัฒนางานบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานของหน่วยงานซึ่งผลการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานในรูปแบบความพึงพอใจในภารกิจของท้องถิ่นจำนวน 8 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข ด้านการเมืองและการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ด้านสังคม และด้านแหล่งน้ำ
3. การวิจัยครั้งนี้ได้เลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ประกอบกับให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำและตรงกับวัตถุประสงค์เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กองราชการส่วนตำบล. 2539. “ปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล”.
เทศาภิบาล, วารสาร. 91, 12 (ธันวาคม): 43-44.
- โกวิทย์ พวงงาม. 2543. การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต,
กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- จำนง บุญชู. 2531. องค์การและการบริหาร. เชียงใหม่: หน่วยพิมพ์เอกสารวิชาการ คณะ
วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- นำชัย ทนุผล. 2540. วิธีการเตรียมโครงการวิจัย. เชียงใหม่: สาขาบริหารการพัฒนา ภาควิชา
ส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ประหยัด หงษ์ทองคำ. 2539. การพัฒนาการเมือง โดยกระบวนการปกครองท้องถิ่น
กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดพาสา.
- ปรีดี โชติช่วง. 2540. “อบต. รากเหง้าประชาธิปไตยพื้นฐานของชุมชนชนบท” พัฒนาชุมชน. 36, 5
(พฤษภาคม): 66-67.
- ปัญญา หิรัญรัมย์. 2539: ความรู้พื้นฐานการส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- พยอม วงศ์สารศรี. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภา.
- พรพิมล วรภูมิพุทธพงศ์. 2529. แรงจูงใจ. เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พินิจ บุญเลิศ. 2541. “การพัฒนา อบต. ในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2541 – 2545).” เทศาภิบาล
93 (กรกฎาคม): 40-41.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2530. พฤติกรรมและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ลิขิต ชีรเวทิน. 2539. การเมืองการปกครองของไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: พิกษ์อักษร.
- วรลักษณ์ มนัสเอื้อศิริ. 2541. “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล”.
พัฒนาชุมชน. 37, 1 (มกราคม) 2541: 63.

วิญญู พิชญกานต์. มปป. หลักการจัดการ. เชียงใหม่: คณะวิชาบริหารธุรกิจสถาบันเทคโนโลยี
ราชมนคล วิทยาเขตภาคพายัพ.

วิสุทธิ์ โพธิ์แท่น. 2538. อะไรนะ ประชาธิปไตย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2540. จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย เล่ม 2 วัยรุ่น-วัยสูงอายุ.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2540. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดเทคนิค.

สมคิด บางโม. 2538. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. 2544. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ 1991.

สังเวียน คงดี. 2538. ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ประจำแปลงปลูกป่าในผลการดำเนินงาน
โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสทรง
ครองราชย์. ปีที่ 5 ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, สถาบัน
เทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คู่มือการกระจายอำนาจ
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่. รายงานสถานการณ์ผลิตและการตลาดลำไย. ฤดูกาลผลิต
2536-2537. เชียงใหม่: สำนักงาน.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2542. ประมวลข้อมูลสถิติที่สำคัญของประเทศไทย (ฉบับพิเศษ).
กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

เสนาะ ดิยาว. 2543. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อดิศักดิ์ น้อยสุวรรณ. 2541. “อบต. กับการบริหารบ้านและเมือง” พัฒนาชุมชน. 37, 4
(เมษายน) : 67-68.

อารง สุทธาศาสน์. 2527. ปฏิบัติการวิจัยสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาการพิมพ์.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
ตามความคาดหวังของประชาชน

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความคาดหวังของท่านในเรื่อง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ตามความคาดหวังของประชาชน ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ดีสำหรับท่านที่จะได้เสนอความคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น จึงขอความกรุณาตอบคำถามตามความเป็นจริงและครบทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่า และประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งผลการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลเสียหายต่อตัวท่านในทางใด ๆ ทั้งสิ้น และข้อมูลผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

คำชี้แจง แบบสอบถามเรื่อง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ตามความคาดหวังของประชาชน มีทั้งหมด 2 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ตามความคาดหวังของประชาชน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของท่าน หรือกรอกข้อความในช่องว่าง

1. เพศ □2

() ชาย () หญิง

2. อายุ ปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี) □3

3. วุฒิกการศึกษาสูงสุด

- () มัธยมศึกษาตอนปลาย/ระดับประโยควิชาชีพ ☐ 4
- () อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () อื่นๆ (ถ้ามีโปรดระบุ)

4. อาชีพ

- () เกษตรกรรม ☐ 5
- () รับจ้าง
- () ค้าขาย
- () รับราชการ
- () ข้าราชการการเมืองท้องถิ่น
- () อื่นๆ (โปรดระบุ)

5. สถานภาพการสมรส

- () โสด ☐ 6
- () สมรส
- () หย่า
- () หม้าย
- () อื่นๆ (โปรดระบุ)

6. รายได้รวมที่เป็นเงินสด..... บาท (ปี พ.ศ. 2546) ☐ 7

ตอนที่ 2 ข้อมูลแสดงความคาดหวังต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม อ่านข้อความแล้วตอบตามประเด็นต่างๆ เหล่านี้ โดยกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงตามความต้องการของท่านว่า มีความคาดหวัง หรือไม่มีความคาดหวัง ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง หากท่านมีความคาดหวัง ให้ระบุว่าอยู่ในระดับใด

	การปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มีความคาดหวัง			
			มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ด้านการวางแผนงาน (planning)	1.1 การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง เช่น แผนประจำปี แผน 3 ปี หรือ แผน 5 ปี ต้องให้ประชาชนทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาทุกแผนที่กล่าวมา					☐ 8
	1.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน ต้องแต่งตั้งสมาชิกของประชาคมทุกหมู่บ้านเข้าเป็นคณะกรรมการด้วย					☐ 9
	1.3 การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ต้องเป็นแผนงานในลักษณะที่สามารถยืดหยุ่นได้ กล่าวคือ สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ตลอดเวลา					☐ 10
	1.4 การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา 5 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ต้องสอดคล้องกับนโยบายของอำเภอและจังหวัด ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล โดยไม่จำเป็นต้องยึดเอาตามความต้องการของชุมชนเป็นหลัก					☐ 11
	1.6 การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง โดยยึดแผนพัฒนาเป็นหลัก นั้น กิจกรรมและโครงการที่จะบรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณต้องเป็นกิจกรรมหรือโครงการที่อยู่ในแผนพัฒนาเท่านั้น					☐ 11

	การปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มีความคาดหวัง		
			มาก	น้อย	น้อยที่สุด
2. ด้านการจัด องค์กร (organizing)	2.1 การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ต้องมีทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ ตามหลักการของระบอบประชาธิปไตย				☐ 13
	2.2 ผู้บริหาร อบต. หรือนายก อบต. ต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนและดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี โดยไม่สามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกัน 2 วาระ				☐ 14
	2.3 สมาชิก อบต. ต้องมาจากการเลือกตั้ง โดยแต่ละหมู่บ้านสามารถเลือกได้หมู่บ้านละ 2 คน และให้จับสลากออกครั้งหนึ่งใน ระยะเวลา 1 ปี				☐ 15
	2.4 การแบ่งส่วนราชการใน อบต. ควรมีการจำแนกให้ นอกเหนือจาก 5 ส่วนคือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา และส่วนสาธารณสุข				☐ 16
	2.5 การบริหารงานบุคคลของ อบต.หนองผึ่ง ต้องสรรหาอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ความสามารถที่มากกว่าปัจจุบัน				☐ 17

		มากที่สุด	มีความคาดหวัง		
			มาก	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้าน บริหารงาน บุคคล (staffing)	3.1 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ต้องยึดหลักคุณธรรมและโปร่งใสให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน				
	3.2 การสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ในส่วนต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ควรเป็นความต้องการที่แท้จริงของ อบต. ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการจัดส่งคนมาบรรจุแต่งตั้งตามตำแหน่งว่าง				
	3.3 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวนั้นต้องพิจารณาจากผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งมากกว่าปัจจุบันนี้				
	3.4 การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อ จัดจ้างตามระเบียบพัสดุ ในส่วนของผู้แทนชุมชนและประชาคมหมู่บ้านต้องได้รับความเห็นชอบประธานประชาคมหมู่บ้านก่อน				
	3.5 การโอน หรือย้ายพนักงานส่วนตำบล ต้องพิจารณาตามความประสงค์ของพนักงานผู้นั้นเป็นหลัก โดยปราศจากการกีดกันแก่งัด หรือมีอคติ				

☐ 18

☐ 19

☐ 20

☐ 21

☐ 22

	การปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มีความคาดหวัง		
			มาก	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านการสั่งการ (directing)	4.1 การสั่งการของนายก อบต. เพื่อให้รองนายก อบต. รักษาการแทน หรือปฏิบัติราชการแทนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น ต้องจัดส่งคำสั่งดังกล่าวแจ้งให้ผู้ใหญ่บ้านเพื่อปิดประกาศให้ประชาชนได้รับทราบโดยทั่วกัน				
	4.2 การแจ้งให้ประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือระเบียบกฎหมายที่หน่วยงานของทางราชการ เช่น อำเภอ จังหวัด หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสั่งการ ต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นหนังสือราชการทุกครั้ง				
	4.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อ จัดจ้าง ซึ่งเป็นผู้แทนหมู่บ้าน หรือประชาคมหมู่บ้าน ต้องออกคำสั่งและแจ้งให้ผู้แทนท่านนั้นรับทราบคำสั่งล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน				
	4.4 การออกคำสั่งให้ประชาชนหรือผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ต้องได้รับความยินยอมจากผู้นั้นก่อนจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่งจึงจะออกคำสั่งแต่งตั้งได้				
	4.5 การสั่งการให้ประชาชนถือปฏิบัติตามข้อบัญญัติตำบลในเรื่องต่างๆ ต้องได้รับความเห็นชอบจากมติของที่ประชุมประชาคมหมู่บ้านก่อน จึงจะมีผลบังคับใช้				

☐ 23☐ 24☐ 25☐ 26☐ 27

		มากที่สุด	มีความคาดหวัง		
			มาก	น้อย	น้อยที่สุด
5. ด้านการประสานงาน (coordinating)	5.1 การประสานงานระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้งกับหมู่บ้าน ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ				
	5.2 สมาชิก อบต. ต้องมีการประสานงานกับผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรในหมู่บ้าน เพื่อนำปัญหาและความต้องการของประชาชนไปเสนอต่อสภา อบต.				
	5.3 ผู้บริหารของ อบต. เช่น นายก อบต. และรองนายก อบต. ต้องมีการประสานงานกับกำนันผู้ใหญ่ ประธานประชาคม และผู้นำองค์กรต่างๆ ในหมู่บ้านเพื่อเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านและตำบล				
	5.4 ควรจะมีการประชุมร่วมระหว่างผู้บริหาร อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและประธานประชาคม หมู่บ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน				
	5.5 การประสานงานระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง กับหน่วยงานราชการ และเอกชนต่างๆ ต้องเป็นหน้าที่ของนายก อบต. หรือรองนายก อบต.				

☐ 28☐ 29☐ 30☐ 31☐ 32

		มากที่สุด	มีความคาดหวัง			
			มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
6. ด้านการทำ รายงาน (reporting)	6.1 การประชุมสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองผึ่ง ต้องจัดทำรายงานการประชุมสภาส่งให้ ผู้ใหญ่บ้าน หรือประธานประชาคม เพื่อ ประชาทัมพันธ์และแจ้งให้ประชาชนทราบทุก ครั้ง					☐ 33
	6.2 การประชุมของคณะผู้บริหาร เพื่อพิจารณาเรื่อง ที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตของประชาชน หรือต่อสิ่งแวดล้อมในตำบล ต้องแจ้งให้ ประชาชนได้รับทราบ					☐ 34
	6.3 การดำเนินงานตามข้อบัญญัติงบประมาณ หรือ การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาให้ด้าน ต่างๆ ต้องสรุปเป็นรายงานให้ประชาชนได้รับ ทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง					☐ 35
	6.4 การจัดทำงบดุล และการจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง ต้องรายงานและแจ้งให้ประชาชนได้รับทราบ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง					☐ 36
	6.5 การจัดทำรายงานประจำปี หรือข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ ที่ต้องการเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับ ทราบ ต้องบันทึกข้อมูลลงในอินเตอร์เน็ตตำบล เพื่อให้ประชาชนสามารถค้นคว้าได้					☐ 37

		มากที่สุด	มีความคาดหวัง			
			มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
7. ด้าน การงบประมาณ (budgeting)	7.1 การจัดทำงบประมาณประจำปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ใน ด้านต่างๆ ต้องคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนส่วนใหญ่เป็นหลัก					☐ 38
	7.2 การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ต้องให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพิจารณา ร่วมกับ คณะกรรมการ อบต.					☐ 39
	7.3 การบริหารงบประมาณต้องยึดหลักการธรรมาภิ บาลโดยเฉพาะความโปร่งใสและประชาชน สามารถตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณได้					☐ 40
	7.4 การตั้งงบประมาณต้องยึดหลักความจำเป็น เร่งด่วนของปัญหา โดยคำนึงถึงประโยชน์ โดยรวมของตำบลมากกว่า การจัดสรร งบประมาณตามจำนวนสัดส่วนของหมู่บ้านที่ จะได้รับ					☐ 41
	7.5 การใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองผึ่งในด้านต่างๆ ต้องจัดทำบัญชี รายรับ-รายจ่ายเพื่อชี้แจงให้ประชาชนได้รับ ทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					☐ 42



ภาคผนวก ข

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายบรรยง อยู่เย็น
วัน เดือน ปีเกิด	17 มกราคม 2507
ภูมิลำเนา	จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2527 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยอาชีวศึกษา เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2533 รัฐศาสตรบัณฑิต (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2528 – 2535 เจ้าหน้าที่ทะเบียน เทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2536 – 2538 เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป องค์การบริหารส่วน จังหวัดลำพูน พ.ศ. 2539 – 2542 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหอย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2543–ปัจจุบัน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
การศึกษาดูงาน	พ.ศ. 2546 ศึกษาดูงานด้านการพัฒนาเมืองและสิ่งแวดล้อม ณ เมืองคุนหมิง และต้าลี่ จังหวัดยูนนาน สาธารณรัฐประชาชนจีน