

วส 116884



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดี จังหวัดมหาสารคาม



กฤษฎณา ช่างสากด  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

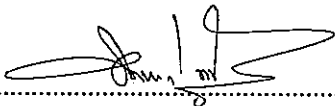
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2558

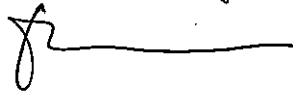
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวกฤษณา ช่างสาทดแล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

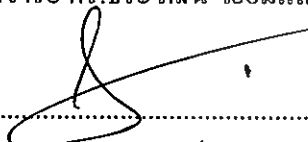
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี)


ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์  
(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

  
.....  
(อาจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ เขียมแสง)

กรรมการ  
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

  
.....  
(อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ)

กรรมการ  
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

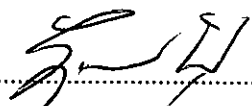
  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ)

กรรมการ  
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)


  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

กรรมการ  
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ เต็มอึ้งซ้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน 13 ก.ย. 2558 พ.ศ.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : กฤษฎณา ช่างสากล

ปริญญา : รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ผศ.ดร.วิทยา เจริญศิริ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โภศลกิตติอัมพร

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

## มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2558

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปฏิบัติในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ

#### ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับปฏิบัติในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านการพยายามแสวงหาฉันทามติ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักการรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ การจงใจ การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายไปปฏิบัติ และสมรรถนะ ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.966, 1.004, 0.824, และ 1.036 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.218, 0.265, 0.160, และ 0.296 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 65.90 ( $R^2 = 0.65$ ,  $F = 79.75$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 76.002 + 0.966 (\text{การนำนโยบายไปปฏิบัติ}) + 1.004 (\text{การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์}) + 0.824 (\text{สมรรถนะ}) + 1.036 (\text{การจงใจ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.812 + 0.218 (\text{การนำนโยบายไปปฏิบัติ}) + 0.265 (\text{การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์}) + 0.160 (\text{สมรรถนะ}) + 0.296 (\text{การจงใจ})$$

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ (1) เชีงนโยบาย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์โดยการกำหนดตำแหน่งขององค์กร และเป้าหมายตามภารกิจหลักเทียบเคียงกับส่วนราชการที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ เพิ่มช่องทางเครือข่ายการให้บริการที่มีความครบถ้วน และระบบบริหารจัดการด้านการควบคุมภายในที่ดี และ (2) ข้อเสนอแนะต่อบุคลากร คือ บุคลากรควรพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับโดยการฝึกอบรม และสัมมนา เพื่อให้สามารถสร้างกลไกด้านความเสมอภาค กลไกสนับสนุนการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจ การปฏิบัติงานด้วยการเปิดเผยและให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

**TITLE :** The Factors Affecting Good Governance in Local Administrative Organization in Nadoon District, Mahasarakham Province.

**AUTHOR :** Krissana Shangsakol                      **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

**ADVISORS :** Dr.Songsak Jeerasombat                      Major Advisor

Asst. Prof. Dr.Witaya Chareonsiri                      Co- advisor

Assoc. Prof. Dr.Saovaluk Kosolkittiamporn                      Co- advisor

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2015**

### **ABSTRACT**

This research aimed to study (1) the good governance, (2) the factors affecting good governance, and (3) the suggestion about the good governance in local administrative organization in Nadoon District, Mahasarakham Province. The sample's 212 persons consist of personnel of local administrative organization in Nadoon District, Mahasarakham Province. The instrument for collecting was the five rating scale with .98 of reliability and the structured interview. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation and testing a hypothesis by Multiple Linear regression analysis. The quality data was analyzed by Content Analysis.

**The research results were found as follows;**

1. The good governance in local administrative organization in Nadoon District, Mahasarakham Province was found as a whole at a high level, considering by aspects was found in all were at a high level. Arranging the arithmetic mean from highest to lowest namely; the decentralization, the participation consensus oriented, the equity, the morality Ethic, the effectiveness, the Accountability, the responsiveness, the transparency, the rule of law, and the efficiency, respectively.

2. The factors affecting good governance in local administrative organization in Nadoon District, Mahasarakham Province were; the motive, the results based management, the policy implementation, and the competency respectively; the regression coefficients of

raw score (b) were 0.966, 1.004, 0.824, and 1.036 however, the standard score (beta) were 0.218, 0.265, 0.160, and 0.296 respectively. The possibilities variables could explain the variance of good governance in local administrative organization in Nadoon District, Mahasarakham Province for 65.90% ( $R^2=0.65$ ,  $F=79.75$ ) by statistically significant at 0.01 level. The predicted equation of happiness of life were

The raw score (b) of predicted equation

$$Y = 76.002 + 0.966 (\text{policy implementation}) + 1.004 (\text{results based management}) + 0.824 (\text{competency}) + 1.036 (\text{motive})$$

The standard score (beta) of predicted equation

$$Z = 0.812 + 0.218 (\text{policy implementation}) + 0.265 (\text{results based management}) + 0.160 (\text{competency}) + 0.296 (\text{motive})$$

3. The suggestions about how to promote the happiness in personnel's life were found that; (1) the policy suggestions namely; The local governments should establish a strategic vision for the determination of the organization. Comparable with the mission and goals of government institutions with similar missions that affect the performance is excellent. A channel network to provide services that are required. Internal control and management system as well. (2) suggestion for personnel's self; personnel should develop knowledge of laws, regulations, by training and seminars in order to create a mechanism for equality. The mechanism supports the principles of decentralized administration. Compliance with the disclosure and provide information to stakeholders and sectors related to the performance of official duties effectively.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับการแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ และรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยรู้สึกสำนึกในความกรุณาของท่านที่มีต่อการทำวิทยานิพนธ์นี้ ทำให้ชีวิตการทำงานเต็มไปด้วยการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และรองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระวัฒน์ เข็มแสง ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษา แก่ใจขอบพระคุณของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ คุณนิรันดร บุญฤชา ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา คุณนิศยา พลกล้า ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และคุณเกษร ธรรมเกษร ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเพื่อให้วิทยานิพนธ์นี้มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ และสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้การดูแล สนับสนุน อุปกรณ์ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณ เพื่อนๆ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 21 คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจสำคัญ สม่่าเสมอตลอดมา

ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมงานและบุคลากรทุกท่านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ที่เป็นส่วนสนับสนุนและองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อบุญทัน และคุณแม่หนูเลื้อย พงอุทธา บิดา มารดา รวมถึงคุณพลภัทร ช่างสากล ผู้เป็นสามี ที่ได้ร่วมกันเป็นพลังใจที่สำคัญสูงสุด และช่วยสนับสนุนอย่างเต็มที่ จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

ประโยชน์และคุณค่าที่พึงมีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

## สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ .....	๗
ABSTRACT .....	๗
กิตติกรรมประกาศ .....	๘
สารบัญ .....	๙
สารบัญตาราง .....	๑๑
สารบัญแผนภาพ .....	๑๒
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	5
ขอบเขตการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น .....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ .....	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ .....	27
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยม ในการทำงาน .....	35
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสมรรถนะ .....	38
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ .....	43
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี .....	51
บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม .....	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	73
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	85



หัวข้อ	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	87
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	87
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	91
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ .....	93
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	95
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	99
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	105
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	105
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	106
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	106
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	136
สรุปผล .....	136
อภิปรายผล .....	145
ข้อเสนอแนะ .....	148
บรรณานุกรม .....	151
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	160
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ .....	179
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .....	184
ภาคผนวก ง ค่าสถิติที่ได้จากการประมวลผล .....	190
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	195
ประวัติผู้วิจัย .....	201

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน “I AM READY” ..... 37
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ..... 89
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดย ภาพรวม ..... 107
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลัก ประสิทธิภาพ ..... 108
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลัก ประสิทธิผล ..... 109
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักการตอบสนอง ..... 110
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลัก การรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ ..... 111
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลัก เปิดเผย โปร่งใส ..... 112
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลัก นิติธรรม ..... 113

10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลัก ความเสมอภาค .....	114
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักการมีส่วนร่วมการแสวงหาฉันทมติ .....	115
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านการกระจายอำนาจ .....	116
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม .....	117
14	เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรอิสระ .....	119
15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม .....	120
16	ผลการวิเคราะห์สมการ ความถดถอยพหุเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Enter Method .....	121
17	จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม .....	123

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	กระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ .....	30
2	กระบวนการวัดผลการปฏิบัติงาน .....	32
3	หลักการพื้นฐานของการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร .....	33
4	โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ของสมรรถนะ .....	41
5	สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ .....	42
6	การปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จำแนกตามระดับของการดำเนินการ .....	56
7	แสดงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) .....	60
8	กรอบแนวคิดการวิจัย .....	86
9	ตัวแปรที่มีผลต่อการแปรผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐาน .....	122

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

นับตั้งแต่การปฏิรูประบอบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ริเริ่มและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยขึ้น ซึ่งปัจจุบันครอบคลุมช่วงระยะเวลาปี พ.ศ. 2556 – 2561 โดยจะรองรับการขับเคลื่อนประเทศท่ามกลาง ปัจจัยสภาพแวดล้อม ความเสี่ยง โลก และสถานการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมี เป้าหมายหลักที่ผู้การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เร่งสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการ ภาครัฐภายในภาครัฐ ให้สามารถฉีกกำลังเป็นระบบครบวงจรและพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียนในปี 2558 ซึ่งประกอบด้วย 3 เสาหลัก (Pillars) ได้แก่ 1) ประชาคมการเมืองและความ มั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community : APSC) 2) ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) 3) ประชาคมสังคม-วัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio- Cultural Community : ASCC) ดังนั้น สิ่งที่มีความสำคัญและมีบทบาท อย่างมากในการนี้คือ องค์การต้องเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รวมถึงการมีผู้นำที่มีความคิด สร้างสรรค์ สามารถบูรณาการเชื่อมโยงกิจกรรมเศรษฐกิจตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ จนถึงระดับของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้เข้ากับเศรษฐกิจโลก (ธิดารัตน์ โชคสุชาติ. 2553 : 99)

แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ ในปัจจุบันให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลทำให้ภาครัฐทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการดังนี้ 1) การปรับวิธีการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพและเน้นผลงาน 2) ปรับการบริหารงานให้เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ 3) ปรับบทบาทภารกิจและกลยุทธ์โดยให้เอกชน และชุมชนมีส่วนร่วม การบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการ ภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ที่เป็น รูปธรรม มีแนวทางในการบริหารจัดการ ดังนี้ 1) การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน 2) คำมั่นถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก 3) รัฐพึงทำบทบาทเฉพาะที่รัฐทำได้ดีเท่านั้น 4) ลดการควบคุมจากส่วนกลาง เพิ่มอิสระแก่หน่วยงาน 5) ระบบการบริหารงานที่มุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ 6) มีระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากรและเทคโนโลยี 7) เน้นการแข่งขันระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับเอกชน โดยสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (อุดม ทุมโฆสิต. 2551 : 503)

กระแสแนวความคิดเรื่องการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นแนวคิดที่ต้องการจะเห็นการบริหารภาครัฐเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมีอิทธิพลมาจากนักเศรษฐศาสตร์ นีโอคลาสสิกและนักบริหารจัดการ โดยเน้นการปรับภาคราชการให้มีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และคุณภาพสูง สามารถให้บริการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามกรอบทิศทาง และแนวทางการบริหารราชการดังกล่าว จึงได้มีประกาศใช้ กฎฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2546 โดยเนื้อหาเป็นการกำหนดแนวทางการบริหารราชการเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารราชการ ซึ่งมาตรา 52 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวพระราชกฤษฎีกานี้ โดยอย่าง น้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการและอำนวยความสะดวกและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2557 :

www.dla.go.th)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการทำ หน้าที่ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้น ได้ทำการศึกษาและจัดทำเกณฑ์สำหรับ ใช้ประเมินเพื่อจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance rating) ขึ้น เพื่อนำไปใช้สำรวจและประเมินระดับการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของส่วนราชการและจังหวัด โดยหลักธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) เป็นส่วนหนึ่งในข้อเสนอแผนการส่งเสริมและพัฒนา ธรรมาภิบาลในภาคราชการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2555 ได้มีมติ เห็นชอบกับข้อเสนอแผนดังกล่าวตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยหลัก ธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อันประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล และหลักการตอบสนอง 2) ค่านิยมประชาธิปไตย อันประกอบด้วย หลักการระ บิดชอบ/ สามารถตรวจสอบได้ หลักความเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม และหลักความ เสมอภาค 3) ประชาธิปไตย อันประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ และหลักการมีส่วนร่วม/

การมุ่งเน้นฉันทามติ และ 4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร อันประกอบด้วย หลักคุณธรรม/จริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552 : 8)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการพัฒนาตั้งแต่ระดับรากหญ้า ชนชั้นล่างของสังคมในพื้นที่ชนบท แก้ไขปัญหาสังคมสิ่งแวดล้อมในชุมชนเมือง อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงมีปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ความไม่โปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขเยียวยา โดยรัฐมีการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นมากขึ้นประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 การปกครองตนเองโดยรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น (Local self government) เป็นจุดมุ่งหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ อันเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวม เพื่อเป็นการส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารราชการ (สำนักพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง. 2556 : 4)

การส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในประเทศไทย ในช่วงแรกจะเน้นไปที่การบริหารราชการแผ่นดินทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แต่เมื่อพิจารณาการบริหารราชการในระดับท้องถิ่นแล้ว จะเห็นว่าไม่มีการส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เท่าใดนัก จึงเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมไปถึงการทุจริต และการกระทำผิดจริยธรรมในวิชาชีพ ซึ่งแยกพิจารณาได้ ดังนี้ 1) การขาดกลไกและกฎเกณฑ์ที่ดีพอในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม 2) ความอ่อนด้อยและถดถอยของกลุ่มข้าราชการ นักวิชาการ หรือเทคโนแครต (Technocrats) 3) ระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนมีลักษณะที่ขาดความโปร่งใสบริสุทธิ์และยุติธรรม 4) ประชาชนขาดข้อมูลข่าวสาร ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมืองอย่างชัดเจน และ 5) ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและเอกชน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2557 : [www.dla.go.th](http://www.dla.go.th)) และยังคงคล้องกับข้อมูลการกล่าวหาและเรื่องร้องเรียนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ว่ามีการกระทำการทุจริตระหว่าง พ.ศ. 2543 – 2553 รวม 10 ปี พบว่า มีเรื่องที่ถูกกล่าวหาถึง 5,508 เรื่อง โดยเกี่ยวข้องกับผู้ถูกกล่าวหาจำนวน 9,267 คน (โกวิทย์ พวงงาม. 2553 : 8-9)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 3 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่โดยอาศัยหลักการบริหารงานที่ดีโดยมีความพยายามนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการบริหารงานตามบริบทของท้องถิ่น มีการพยายามค้นหาโอกาสที่จะดำเนินการดังกล่าวพร้อมๆ กับการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ไปยังส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามเมื่อมีการพิจารณาถึงระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่คาดว่าจะดีขึ้นจากการใช้นโยบายส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลับเห็นได้ว่าประสบปัญหา คือ การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินการบริหารได้ตามที่แถลงนโยบายไว้ จุดอ่อนปัญหาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ไม่มีคุณภาพ ขาดการวางแผน ขาดการศึกษาในเชิงลึก และขาดการวางรากฐานนโยบายสาธารณะเพื่อประชาชน เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐเป็นองค์กรขนาดใหญ่ทำให้การจัดการบริหารจัดการเพื่อให้เป็นไปตามแบบแผนเดียวกันเป็นเรื่องที่ยาก เช่น การดำเนินการตามนโยบาย ผู้ที่ออกนโยบายกับผู้ดำเนินการเป็นบุคคลคนละกลุ่มกันถือว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญ และยังพบว่าตามรายงานของคณะทำงานตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2557 ได้สะท้อนสภาพการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดจากการจัดซื้อจัดจ้าง และการมีญาติและพวกพ้องเป็นผู้รับเหมา ระบบการตรวจสอบไม่ทั่วถึง การขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และขาดคุณธรรมและจริยธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูจึงควรให้มีการส่งเสริมกลไกภาครัฐและองค์กรอิสระให้มีประสิทธิภาพ กลไกในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเปิดช่องทางให้กับประชาชน ที่สำคัญที่สุดคือ กลไกการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมรวมทั้งการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอนาคู. 2557 : 4-6)

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นจะต้องเร่งพัฒนาศักยภาพและความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการริเริ่มแนวคิดใหม่ขององค์กรในอนาคต ซึ่งก็คือองค์กรจะต้องมีการปรับตัวในด้านปัจจัยทางการบริหารจัดการต่างๆ ทั้งในด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ด้านสมรรถนะ และสร้างการจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารจะต้องยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวคิดหลัก ประกอบด้วยหลัก 10 ประการ ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ หลักเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรมหลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม/



การพยายามแสวงหาฉันทมติ หลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณธรรม/จริยธรรม โดย ถ่วงดุลระหว่างโครงสร้าง รูปแบบ และกระบวนการบริหารจัดการ และการค้นหาแนวกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่มีการพัฒนาให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ผลของปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมานั้นจะส่งผลต่อองค์กรในอนาคต คือ การให้ความสำคัญกับความหลากหลายของการเรียนรู้ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการองค์กรภาครัฐในอนาคตจะต้องมีการนำเครื่องมือการจัดการต่างๆ ที่มีอยู่หลากหลายมาปรับใช้ในองค์กรให้เหมาะสม (ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และ รัชณี ภูตระกูล. 2557 : [www.learners.in.th](http://www.learners.in.th))

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม และนำไปสู่การเชื่อมโยงประเด็นต่างๆ เพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่มีความแตกต่างกันต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปฏิบัติในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม

### สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับปฏิบัติในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านการจูงใจ มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม แบ่งขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยศึกษาจาก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552 : 7) ประกอบด้วยหลัก 10 ประการ ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการรับผิชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หลักเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม/การพยายาม แสวงหาฉันทมติ หลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณธรรม/จริยธรรม

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคลและองค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยศึกษาตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และ เวน ฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn : 1975 ; อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. 2545 : 446 - 452) ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2547 : 145) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2557 : 6 - 8) ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านการจูงใจ จากแนวคิดของแมคคิลแลนด (McClelland. 1985 : 234)

### 2. ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 9 แห่ง

### 3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม โดยนำวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้ามาใช้ผสมผสานอย่างเท่าเทียมกัน แบ่งขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

#### 3.1 แหล่งข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research)

3.1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจำนวน 450 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอนาคู. 2557 : 8)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวน 212 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ของยามานะ (Yamane. 1973 : 727)

### 3.2 แหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key informant) แบบเจาะจง (Purposive sample) คือ นายกองศ์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดกองศ์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แห่งละ 2 คน รวมจำนวน 18 คน

## 4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย

- 4.1.1 ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- 4.1.2 ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 4.1.3 ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน
- 4.1.4 ปัจจัยด้านสมรรถนะ
- 4.1.5 ปัจจัยด้านการจูงใจ

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ได้แก่

- 4.2.1 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
  - 1) ด้านหลักประสิทธิภาพ
  - 2) ด้านหลักประสิทธิผล
  - 3) ด้านหลักการตอบสนอง
- 4.2.2 ค่านิยมประชาธิปไตย
  - 1) ด้านหลักการรับผิดชอบต่อสามารถตรวจสอบได้
  - 2) ด้านหลักเปิดเผย/โปร่งใส
  - 3) ด้านหลักนิติธรรม
  - 4) ด้านหลักความเสมอภาค
- 4.2.3 ประชาธิปไตย
  - 1) ด้านหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ

## 2) ด้านหลักการกระจายอำนาจ

## 4.2.4 ความรับผิดชอบทางการบริหาร

## 1) ด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรม

## 5. ระยะเวลาในการวิจัย

ระหว่างเดือนตุลาคม 2557 – ธันวาคม 2557

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง องค์ประกอบด้านองค์กรและด้านบุคคล ที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และองค์ประกอบนั้นเข้ากับวัตถุประสงค์อย่างสมเหตุสมผลที่สุด เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งในทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และนำไปสู่การปฏิบัติและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคนูน จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และความชัดเจนการกำหนดหลักเกณฑ์การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ให้มีความพร้อมด้าน โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานให้ทุกฝ่ายยอมรับการนำหลักการเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติได้ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และการสร้างทีมงานที่มีสมรรถนะให้ประโยชน์ของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

2. ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานแบบมีการกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจน กำหนดเป้าหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การใช้จ่ายงบประมาณ โดยยึดหลักความคุ้มค่า ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีความพร้อมด้านบุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และความพร้อมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีกิจกรรมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์คือ ความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า

3. ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน หมายถึง บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมด้วยความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และการมี

ทัศนคติในเชิงบวก ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกให้ตรงกับสังคม มุ่งเน้นประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม มีน้ำใจและมีการกระทำที่เป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและ โปร่งใส ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายและเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน

4. ปัจจัยด้านสมรรถนะ หมายถึง การปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จของงาน มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ได้แก่ บทบาททางสังคม ภาพพจน์ที่รับรู้ตนเอง อุปนิสัย และแรงกระตุ้น ที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ อันได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมมั่งร่วมใจ โดยยึดหลักความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความเสมอภาคในการให้บริการประชาชน และหน่วยงานภายนอก ยึดหลักจริยธรรมและความถูกต้องเป็นหลักปฏิบัติ และยึดหลักการทำงานเป็นทีม และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

5. ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า โดยให้มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน สร้างความพร้อม รับผิดชอบต่อผลงานทั้งด้านดีและไม่ดี ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน และการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน

การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวมา นั้นทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง กติกาหรือกฎเกณฑ์ในการบริหารหรือการปกครองที่ดีเหมาะสมและเป็นธรรมที่ใช้ในการธำรงรักษาบ้านเมืองและสังคมเป็นการบริหารจัดการที่จะทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลภายใต้ความถูกต้องเป็นธรรมตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วยหลักสำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำไปปฏิบัติ 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย คือ

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันให้เป็นองค์กรสมัยใหม่และยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งจะ

ส่งผลทำให้ภาครัฐทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เป็นแบบเน้นผลงาน มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการปรับบทบาทภารกิจลยุทธโดยให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วยหลักการย่อย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านหลักประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ ผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการสามารถเทียบเคียงได้กับหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปฏิบัติราชการที่มีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน และมีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

1.2 ด้านหลักประสิทธิผล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิธีการบริหารจัดการที่ส่งผลให้องค์การประหยัดต้นทุน (ค่าใช้จ่าย) มีวิธีการบริหารจัดการที่ส่งผลให้องค์การประหยัดแรงงาน มีวิธีการบริหารจัดการที่ส่งผลให้องค์การประหยัดระยะเวลา มีวิธีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

1.3 ด้านหลักการตอบสนอง หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด สามารถสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจต่อผู้รับบริการ สามารถตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ด้วยหลากหลาย และมีความแตกต่าง

2. ค่านิยมประชาธิปไตย หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลที่เห็นคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น เคารพและป้องกันสิทธิของตนเองและผู้อื่น ด้วยน้ำใจที่เคารพต่อคุณค่าของเสียงส่วนใหญ่ ด้วยความเข้าใจระหว่างกันและกันด้วยความสันติ พฤติกรรมบ่งชี้ถึงประชาธิปไตย ได้แก่ การเห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพสิทธิป้องกันสิทธิของตนเอง เคารพสิทธิผู้อื่น มีเหตุผล เคารพกติกาของสังคม ทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นรวมทั้งมีความเสียสละ ประกอบด้วยหลักการย่อย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ มีการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

2.2 ด้านหลักเปิดเผย/โปร่งใส หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา สามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย การให้ประชาคม ในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี ประชาคมใน องค์กรสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และประชาคม ในองค์กรสามารถตรวจสอบได้

2.3 ด้านหลักนิติธรรม หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้อำนาจ ของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการกำหนดกฎกติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดย คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ของตนเอง ด้วยความยุติธรรมของสมาชิกในระดับองค์กร ซึ่งเป็นกฎ กติกา ที่ใช้ในการบริหารงานภายใน และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย

2.4 ด้านหลักความเสมอภาค หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถ ปฏิบัติและให้บริการได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกด้านเพศ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา อายุ ความพิการ สภาพทางกายภาพ หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและ สังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรมและอื่น ๆ

3. ประชากรรัฐ หมายถึง การปฏิบัติราชการโดยรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วม เสนอปัญหา ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและ การดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหา ฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่ม ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ ได้ในประเด็นที่สำคัญ รวมถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และ การดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการ โอนถ่าย บทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคมประกอบด้วย หลักการย่อย 2 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หมายถึง องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการที่ประชาคมในองค์กร ประชาชน และผู้มีส่วนได้เสียทุก กลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา หรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง การได้ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมใน กระบวนการตัดสินใจ รวมถึงการได้ร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

มีกระบวนการ หรือสามารถหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์ และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ ในประเด็นที่สำคัญ (โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์)

3.2 ด้านหลักการกระจายอำนาจ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจให้แก่หน่วยงานย่อยในสังกัดเพื่อดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร มีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการและผู้มีส่วนได้เสีย และมีการปรับปรุงระบบการและเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของหน่วยงาน

4. ความรับผิดชอบทางการบริหาร หมายถึง การปฏิบัติราชการโดยมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็น ไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในก่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย คือ ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม กำเนิดถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย และมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยหลักการย่อย 1 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรม หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นแบบอย่างแก่ประชาชน มีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มาทำงานตรงต่อเวลา ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ถูกต้องตรงไปตรงมา ยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวม ความถูกต้องเป็นธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยน มีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ โดยมีการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความเป็นกลาง ความเสมอภาค และความเป็นธรรมของผู้บริหาร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง รูปแบบการปกครองในระดับท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ในงานวิจัยครั้งนี้ ให้หมายถึงเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาคน จังหวัดมหาสารคาม



## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับปฏิบัติในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน ว่าอยู่ในระดับใด ผลจากการวิจัยเป็นข้อค้นพบวิธีการใหม่ๆ ที่นำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่ที่ดำเนินงานบนฐานความต้องการและปัญหาของประชาชน โดยยึดหลักการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและให้บริการ
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สามารถนำไปพัฒนาแนวทางการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในทางปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม
3. ทำให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้มีประสิทธิภาพต่อไป
4. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการหาวิธีการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง บังคับที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคนูน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบังคับด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบังคับด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบังคับด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบังคับด้านสมรรถนะ
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบังคับด้านการจูงใจ
7. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
8. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคนูน จังหวัดมหาสารคาม
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
10. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ คือ รัฐมอบอำนาจให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่นรับไปบริหารในรูปแบบการกระจายอำนาจ มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลและการคลัง โดยประชาชนมีส่วนร่วมและปกครองตนเอง

##### 1. ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local self government) เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวความคิดและทฤษฎีในการกระจายอำนาจ (Decentralization) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2545 : 7) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครอง

ของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดการทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่น โดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุม โดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2545 : 269) ได้ให้ความหมายการเมืองการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองตนเองอย่างอิสระในขอบเขตอำนาจหน้าที่และกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลาง โดยการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การกระจายอำนาจทางการเมือง (Political decentralization) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงนโยบายและการจัดสรรปันส่วนของทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งในระดับชาติและในท้องถิ่น โดยเปิดให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ จัดสรรแบ่งปันทรัพยากรที่มีอยู่ในสังคม

ด้านที่ 2 การกระจายอำนาจการบริหาร (Administrative decentralization) เป็นการตัดสินใจและดำเนินการภายในองค์การนั้น ภายในขอบอรรถของกฎหมาย โดยมีการแบ่งอำนาจจากระดับบนไปสู่ระดับล่างลงไป ในองค์การนั้น

วิญญู อังคนารักษ์ (2548 : 4) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองในรูปแบบลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่าง ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตรงกับความประสงค์ของประชาชน โดยเหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่น และย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเอง และมีอิสระในการในการบริหารงานพอสมควร

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2549 : 4) ได้ให้ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจไปให้หน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจได้มีอำนาจไปให้หน่วยการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

โกวิท พวงงาม (2550 : 416) ได้ให้ความหมายของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ว่า หมายถึง การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจ

เกี่ยวกับกิจการต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุให้  
 ดำเนินการอย่างชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรืออาจจะได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น ซึ่งมีการใช้หลักการกระจายอำนาจให้กับประชาชน โดยตรง  
 เป็นการมอบอำนาจให้แก่ท้องถิ่น และท้องถิ่นในฐานะผู้รับมอบอำนาจจะต้องมีความ  
 รับผิดชอบต่อการดำเนินการและการตัดสินใจของตนเอง

ชัยพงษ์ สำเนียง (2555 : 2) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครอง  
 ที่รัฐกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตาม  
 กฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง ประการสำคัญขององค์กรดังกล่าวจะต้องมีอิสระ  
 (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้  
 ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครอง  
 ในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา ตัดสินใจ การ  
 ตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่างๆ แม้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นจะมี  
 อิสระในการดำเนินงาน แต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

การปกครองท้องถิ่น (Local government) หมายถึง การปกครองชุมชนหรือท้องถิ่น  
 ใดท้องถิ่นหนึ่งของประเทศ โดยมีองค์กรหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาเป็นนิติบุคคล ซึ่ง  
 ประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ที่ประชาชนเลือกตั้งเข้ามา เพื่อดำเนินงานตามกำหนดระยะเวลา  
 โดยมีงบประมาณเป็นของตนเอง และมีอำนาจอิสระของตน ในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น  
 ที่รัฐบาลได้มอบหมายให้ ทั้งนี้โดยส่วนกลางหรือรัฐบาลเป็นเพียงผู้คอยควบคุมเท่านั้น (กรม  
 ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2555 : เว็บไซต์)

William A. Robson. (1951 : 256) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น  
 หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ  
 (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มาจน  
 มีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่ชุมชน  
 ที่มีอำนาจอธิปไตย องค์กรปกครองท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal rights) และมีองค์ที่  
 จำเป็น (Necessary organization) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน  
 ท้องถิ่นนั่นเอง

Daniel Wit. (1968 : 366) ให้ความหมายว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง  
 การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเปิด  
 โอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครอง ร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมด

William V. Holloway. (1974 : 256) กล่าวว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาของท้องถิ่นที่มีสมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

M.A. Muttalib and Mohd. Akbar Ali Khan. (1982 : 2-19 ; อ้างถึงใน บุญอริ ยีหมะ. 2550 : 12-13) เสนอแนวคิดว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความหมายเกี่ยวข้องกับมิติต่างๆ หลายมิติดังนี้

#### 1. มิติทางด้านสังคม (Social dimension)

คือการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการรวมกลุ่มของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง ซึ่งมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันภายใต้สภาพสังคม และเศรษฐกิจเฉพาะที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ

#### 2. มิติด้านเศรษฐกิจ (Economic dimension)

คือการปกครองส่วนท้องถิ่นจะช่วยนำไปสู่การกระจายอำนาจในทางเศรษฐกิจ ลดการแทรกแซงของส่วนกลางในการวางแผนและพัฒนา แต่ในขณะเดียวกันความก้าวหน้าในทางเศรษฐกิจของแต่ละท้องถิ่นย่อมนำมาสู่ความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชาติโดยปริยาย

#### 3. มิติทางด้านภูมิศาสตร์ (Geographic dimension)

คือการปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากแนวความคิดว่า ประชาชนพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งย่อมมีจิตสำนึก มีความคิด ความรู้สึกที่แตกต่างจากประชาชนในพื้นที่อื่นๆ ในประเทศเดียวกันและย่อมมองเห็นถึงประโยชน์ที่ตนจะได้รับแตกต่างจากชุมชน หรือสังคมที่อยู่ติดกับตนและพื้นที่อื่นๆ ด้วย ประโยชน์ที่แตกต่างกันย่อมต้องแก้ไขแตกต่างกันทั้งในด้านวิธีการ แนวทางการเมือง การบริหารและกฎหมาย ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้น

#### 4. มิติทางด้านกฎหมาย (Legal dimension)

คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์สาธารณะชนในพื้นที่ ทำหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งในด้านอำนาจอธิปไตยของรัฐ มีอิสระในการดำเนินงานในระดับหนึ่ง

#### 5. มิติทางการเมือง (Political dimension)

มิตินี้เน้นว่ามีความสำคัญที่สุดสำหรับแนวคิดของการปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน่วยงานต่างๆ ทำหน้าที่แบ่งเบาภาระของภาครัฐในส่วนกลาง จากการส่งมอบอำนาจ หรือการกระจายอำนาจแก่ท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ และยังเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะถือว่า สังคมใดก็ตามไม่ถือว่าเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริงหากปราศจากการปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 6. มิติทางการบริหาร (Administration dimension)

การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การบริหารองค์กรที่มีส่วนผสมร่วมกันของการเมือง การบริหาร และเทคโนโลยี

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ องค์กรหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวนี้ มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้น และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาล

### 2. หลักการปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2553 : 2) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลักการปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่างซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมี โอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตรงกับความประสงค์ของประชาชน โดยเหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่น และย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเอง และมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร ดังนี้

1. อาจมีรูปแบบหน่วยการปกครองท้องถิ่นหลายรูปแบบตามความแตกต่างของความเจริญ ประชากร หรือขนาดพื้นที่

2. ต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเองโดยสิทธินี้แบ่งเป็น 2 ประการ คือ

3.1 สิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 สิทธิในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2555 : เว็บบไซต์) กล่าวว่า ภายในวงกรอบของกิจกรรมบางประเภทที่รัฐกำหนดให้และภายในวงกรอบของเขตพื้นที่การปกครองท้องถิ่น นับเป็นเวทีการเมืองแบบประชาธิปไตยย่อบ้างที่ให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับต่างๆ มีโอกาสร่วมดำเนินการเพื่อปกป้องและส่งเสริมผลประโยชน์ของตน การที่กล่าวว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นเวทีประชาธิปไตยย่อบ้าง ก็เนื่องมาจากเมื่อเทียบกับการเมืองการปกครองระดับชาติแล้ว การปกครองท้องถิ่นมีขนาดขอบเขตความรับผิดชอบกิจกรรมและจำนวนประชาชนผู้เข้าร่วมจำกัดกว่าการเมืองการปกครองระดับชาติ มีหลักการปกครองดังจะกล่าวต่อไปนี้

1. มีขอบเขตพื้นที่จำกัด เขตการปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นเขตพื้นที่ย่อยของการปกครองของรัฐ มีอาณาบริเวณแคบกว่ารัฐ มีจำนวนประชากรในพื้นที่จำกัด ในขณะที่เดียวกัน มีความหลากหลายของประชากรน้อยกว่าประชากรของประเทศ กล่าวคือมีความสอดคล้องในแง่วัฒนธรรม ลักษณะประชากรและความต้องการสูงกว่าประชากรในระดับชาติ

2. มีขอบเขตกิจกรรมจำกัด กิจกรรมของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นกิจกรรมที่รัฐมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ ส่วนใหญ่แล้วมักเป็นความต้องการใกล้ชิดเฉพาะถิ่น และเป็นบริการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน หรือเกี่ยวกับสาธารณูปการที่จำเป็นโดยทั่วไป เช่น การศึกษา การอนามัย การอุปโภคบริโภค การคมนาคม การบันเทิง เป็นต้น เมื่อมีขอบเขตกิจกรรมจำกัด ขอบเขตในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองท้องถิ่นย่อมจำกัดด้วย

3. มีรูปแบบการดำเนินการง่ายกว่าการดำเนินการระดับชาติ คือ กิจกรรมของหน่วยปกครองท้องถิ่นนั้น ไม่จำเป็นต้องผ่านกระบวนการขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนเหมือนกับกระบวนการระดับชาติ ตัวอย่างเช่น ก่อนที่จะผ่านพระราชบัญญัติเป็นกฎหมายของประเทศได้ ต้องผ่านกระบวนการหลายวาระหลายขั้นตอน แต่การผ่านข้อบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นทำได้ง่ายกว่า รวดเร็วกว่า

4. ไม่จำเป็นต้องมีรูปแบบการเมืองการปกครองเหมือนรูปแบบที่เป็นอยู่ระดับชาติ รูปแบบประชาธิปไตยที่อาศัยหลักการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจนั้น มักแบ่ง

อำนาจอธิปไตยออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบในการใช้อำนาจอธิปไตยดังกล่าว (เช่น รัฐสภา รัฐบาล และฝ่ายตุลาการ) แต่ในการปกครองท้องถิ่นนั้น รูปแบบทั้งสภาท้องถิ่นและฝ่ายบริหารก็ได้ และโดยทั่วไปมักไม่มีฝ่ายตุลาการรวมอยู่ด้วย

แนวทางที่กล่าวนี้ปรากฏอยู่ในร่างกฎบัตรเพื่อการปกครองตนเองของท้องถิ่น พ.ศ. 2525 ซึ่งผ่านการพิจารณาของหน่วยการปกครองท้องถิ่นและภาคยุโรป เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2524 (ที่เมืองสตราสบูร์ก) โดยร่างกฎบัตรได้ยืนยันให้มีสภาท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งอย่างเสรี โดยการลงคะแนนลับจากการเลือกตั้งทางตรงที่ประชาชนทั้งชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน สภาท้องถิ่นอาจจะให้มีองค์กรฝ่ายบริหารทำหน้าที่บริหารและรับผิดชอบต่อสภาก็ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นใช้หลักการปกครองตนเองภายใต้กิจกรรมในพื้นที่ของตนเอง และมีรูปแบบแตกต่างกันออกไปตามขนาดขององค์กร แต่รูปแบบขององค์กรดูไม่สำคัญเท่ากับให้ประชาชนมีส่วนร่วมเลือกตั้งตัวแทนและให้ตัวแทนมีอำนาจดำเนินกิจการเพื่อส่วนรวมโดยอิสระตามขอบเขตอันสมควร ภายใต้กฎหมายซึ่งเป็นสิ่งที่ชอบด้วยเหตุผลที่จะให้ความรับผิดชอบในการบริหารที่มีต่อประชาชนนั้น อยู่ในมือของหน่วยการปกครองที่อยู่เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่

### 3. องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบที่แตกต่างกันตามฐานรายได้ของแต่ละพื้นที่ แต่องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะเหมือนกัน ดังนี้

องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวข้างต้นนี้สอดคล้องกับคำกล่าวของ (Jacques Moreu ; อ้างถึงใน วัชรรา ไชยสาร. 2544 : 142 – 148) ได้กล่าวว่า องค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการคือ

1. มีพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
2. มีสถานะเป็นนิติบุคคลมหาชน
3. มีองค์กรเป็นของตนเอง
4. มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง
5. มีการกำกับดูแลของรัฐ

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการ



ทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญก็คือประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง

นอกจากนี้ คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น โดย นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว ตามคำสั่งที่ 262/2535 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2535 เพื่อศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทย ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ในทุกรูปแบบหาแนวทางและข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การคลัง และงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่าง รัฐบาล หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค กับหน่วยการปกครองท้องถิ่น โดยกล่าวถึง องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. มีสภาพเป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง
2. มีผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง ตามหลักการที่บัญญัติไว้ใน

ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีขอบเขตการปกครองที่ชัดเจนเหมาะสม
5. มีงบประมาณเป็นรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ
6. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
7. มีอำนาจหน้าที่ ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

แม่บท

9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลาง ในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

ประธาน คณะนิติศึกษากร (2545 : 7) ประกอบด้วย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ซึ่งได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญๆ ของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะได้รับการจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายและหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะมีสภาพเป็นนิติบุคคล

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้น จะต้องไม่อยู่ในการบังคับบัญชา (Hierarchy) ของหน่วยงานทางราชการเพราะจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy)

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้น ต้องเป็นองค์กรที่มาจากกรเลือกตั้ง (Election) โดยประชาชนในท้องถิ่น เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน (Political participation)

4. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น จะต้องมียอำนาจในการจัดเก็บรายได้ (Revenue) โดยการอนุญาตจากรัฐเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้นำมาทะนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

5. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ควรมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตน ตามครรลองของการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองอย่างแท้จริง

6. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีอำนาจในการออกกฎข้อบังคับเพื่อกำกับให้มีการปฏิบัติไปตามนโยบายหรือความต้องการแห่งท้องถิ่นได้ แต่ทั้งนี้กฎข้อบังคับที่ล่วงยอมไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดของรัฐ

7. หน่วยการปกครองท้องถิ่นเมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้ว ยังคงอยู่ในความรับผิดชอบและอยู่ในกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์ และความมั่นคงแห่งรัฐ และประชาชนในส่วนรวม

ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ (อุทัย หิรัญโต. 2547 : 22)

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการเช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองของตนเองของประชาชนจึงได้มีการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษา

วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of social affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาคด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากรเป็นต้น

3. การกระจายอำนาจหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคลจัดตั้งโดยผลแห่งกฎหมาย แยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิศระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทะนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นเพราะมีขณะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป รัฐต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่

โกวิทีย์ พวงงาม (2550 : 30) กล่าวว่า ลักษณะของการปกครองท้องถิ่น ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ มีดังนี้

1. มีสถานะตามกฎหมาย หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย

2. มีพื้นที่และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็กขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการ

ปกครองท้องถิ่นมีมากมาย เช่น สถาปัตยกรรมศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชน ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีเกณฑ์จัดตั้งและยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น 3 ประการคือ รายได้ย้อนหลัง 3 ปี ไม่รวมเงินอุดหนุนจํานวนประชากรและขนาดพื้นที่

3. มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครอง ไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่มากนักน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองเป็นสำคัญ

4. มีความเป็นนิติบุคคล หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์การนิติบุคคล โดยเอกเทศจากองค์กรของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้ เพื่อการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

5. มีการเลือกตั้ง การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

6. มีอำนาจอิสระ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลาง และมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย สามารถกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่น และสามารถใช้จ่ายเงินของตนในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

7. มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

8. มีการกำกับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ และอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะเหมือนกัน ถึงแม้ว่าจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันตามฐานรายได้

ของแต่ละพื้นที่ กล่าวคือ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการเลือกตั้งฝ่ายบริหารและสภาจากประชาชน โดยตรง มีอำนาจอิสระในการบริหารงบประมาณของตนเอง และอยู่ภายใต้การดูแลของรัฐบาล

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) มีตัวแบบที่นำมาอธิบายอยู่หลายตัวแบบ ผู้วิจัยได้นำตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn. 1975 : 351 ; อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงชฎวงษ์. 2545 : 446 – 452) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปรที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายและผลการปฏิบัติตามนโยบาย ดังนี้

### 1. วัตถุประสงค์แบบมาตรฐานนโยบาย (Policy Standards and Objectives)

องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญในการกำหนดการปฏิบัติตามนโยบาย คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย เพราะวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายคือ ปัจจัยกำหนดรายละเอียดของเป้าหมายนโยบาย ในบางกรณีวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายโดยตัวของมันเองเป็นตัวการที่ช่วยให้ง่ายต่อการวัด เช่น จำนวนชิ้นงาน ปริมาณของผู้ได้รับการจ้างงาน ความก้าวหน้าของแต่ละกิจกรรมของโครงการ ทั้งนี้ การวัดผลการปฏิบัติตามนโยบาย จะกระทำ ได้ชัดเจนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการกำหนดนโยบายและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ในทางตรงข้ามหากวัตถุประสงค์และมาตรฐานมีความคลุมเครือ และมีความขัดแย้งกัน ย่อมทำให้ยากต่อการวัด และยากต่อการนำไปปฏิบัติ ดังนั้น ผู้กำหนดนโยบายควรเลือกถ้อยคำให้สามารถสะท้อนเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจน

### 2. ทรัพยากรนโยบาย (Policy Resource)

ทรัพยากรนโยบายคือ สิ่งอำนวยความสะดวก ต่อการบริหารนโยบาย ทรัพยากรนโยบายอาจรวมถึงเงิน และสิ่งเสริมที่ปวงที่กำหนดไว้ในแผนงาน ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริม หรือช่วยให้ความสะดวกต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่า ทรัพยากรนโยบายที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะทำให้ นโยบายบรรลุผล แต่การนำนโยบายบรรลุผล การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความต้องการทรัพยากรเสริมอื่นๆ อีกมาก

### 3. การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมเสริมแรง (Interorganization Communication and Enforcement Activities)

การสื่อสารระหว่างองค์กร คือ การสื่อสารเกี่ยวกับมาตรฐานงานและวัตถุประสงค์

นโยบาย เพื่อให้ผู้นำนโยบาย ไปปฏิบัติแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน โครงการมีความรู้ ความเข้าใจสอดคล้องกัน การสื่อสารภายในองค์กรและระหว่างองค์กรมิใช่เรื่องง่าย หากผู้ กำหนดคนนโยบายไม่สามารถเรียบเรียงแนวปฏิบัติไม่ชัดเจนอาจทำให้มีการแปลงสารเกิดขึ้นได้ ง่ายหรือพร้อมที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติได้ตลอดเวลา ดังนั้น การนำนโยบายไป ปฏิบัติให้สำเร็จ ควรมีกลไกและกระบวนการเพื่อทำความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานงาน และวัตถุประสงค์ของนโยบายระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ

#### 4. ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (The Characteristic of Lamenting Agencies)

ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบย่อยๆ หลายประการ ที่เป็นตัวกำหนดการปฏิบัติตามนโยบาย ได้แก่ สมรรถนะและขนาดทีมงานในหน่วยงาน ระดับ ความเข้มข้นของการควบคุมบังคับบัญชาของหน่วยงานย่อยในกระบวนการนำนโยบายไป ปฏิบัติ ทรัพยากรทางการเงินของหน่วยงาน การสนับสนุนจากนักกฎหมายและฝ่ายบริหาร ความมีชีวิตชีวาขององค์กร ระดับการสื่อสารระบบเปิดในองค์กรและความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติกับผู้กำหนดนโยบายหรือ องค์กรที่ประกาศใช้นโยบาย คุณลักษณะขององค์กรที่กล่าวมา แสดงถึงศักยภาพและ ความสามารถที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ

#### 5. เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (Economic, Social and Political Conditions)

องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เคยได้รับการมองว่าเป็นปัจจัย สำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรสภาพแวดล้อมของผลผลิตนโยบาย แม้ว่าองค์ประกอบด้านนี้จะมี ผลกระทบอย่างมากต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเฉพาะหน่วยงานที่นำนโยบาย ไปปฏิบัติ การพิจารณาองค์ประกอบด้านนี้จะคำนึงถึงว่า การจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอ ต่อการส่งเสริมให้แผนงาน โครงการ ประสบความสำเร็จหรือไม่ จุดเด่นนโยบายสัมพันธ์กับประเด็นนโยบายอย่างไร ชนชั้นนำชอบ หรือไม่ชอบนโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้น กลุ่มหลากหลายในสังคม รวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ ภาคเอกชนคัดค้านหรือสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

#### 6. ทักษะของผู้ปฏิบัติ (The disposition of implementers)

องค์ประกอบห้าประการ ที่กล่าวมาแล้ว จะถูกกลั่นกรองโดยความรู้สึกริเริ่มของผู้

ปฏิบัติและจะมีการตอบสนองสามระดับซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ปฏิบัติ คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทัศนคติต่อนโยบาย และ ความเข้มข้นของทัศนคติความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และความชัดเจนการกำหนดหลักเกณฑ์การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ให้มีความพร้อมด้านโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานให้ทุกฝ่ายยอมรับการนำหลักการเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ได้ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และการสร้างทีมงานที่มีสมรรถนะให้ประ โยชน์ของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การปรับปรุงระบบการบริหารงานราชการให้มีความทันสมัย ขจัดความไม่คล่องตัวทางการบริหาร เปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ โดยปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารรัฐกิจให้มีลักษณะเป็นอย่างภาคธุรกิจเอกชน โดยมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการ

#### 1. ความหมายของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ระบบการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management ; RBM) นั้น มักจะมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป เช่น การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective ; MBO) การบริหารแบบเน้นผลสำเร็จ (Managing for results) การบริหารที่เน้นผล (Results-Oriented management) หรือการบริหารผลการดำเนินงาน (Performance management) ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ดังต่อไปนี้

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2547 : 146) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์การต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน

สำนักพัฒนาประเทศแคนาดา (Canadian international development agency ; CIDA. 1999 : 375) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการในการปรับปรุง การบริหารให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) และ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (Accountability) โดยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ประเมิน ความเสี่ยง กำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางบริหารและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

การบริหารงานของภาครัฐในอดีตจะเน้นที่การการบริหารปัจจัยนำเข้า (Inputs) ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่างๆ ที่รัฐจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ เงิน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ โดยเน้นการทำงานตามกฎ ระเบียบ และความถูกต้องตามกฎหมาย และมาตรฐาน แต่การ บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน โดยจะให้ความสำคัญที่การ กำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของ โครงการ/งาน เป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและ ผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์การให้สอดคล้องกันไป ในทางเดียวกับการกิจและ วัตถุประสงค์ขององค์การ มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key performance indicators) ใ้ได้อย่างชัดเจน เป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์การ การวัดความก้าวหน้าของการ ปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวบ่งชี้ การยืดหยุ่นทางการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับ ต่ำอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ตลอด จนถึงการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อให้สามารถ สนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการจากองค์กรของรัฐ ได้ เป็นอย่างดี

ดังนั้น การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results based management ; RBM) จึงเป็น การบริหารเพื่อการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัด (Economy) เน้นใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการ ได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Effectiveness)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารงานแบบมีการกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจน กำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน การปฏิบัติงาน การใช้จ่ายงบประมาณ โดยยึดหลักความคุ้มค่า ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย มีความพร้อมด้านบุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และความพร้อมด้านระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ มีกิจกรรมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่ ผลสัมฤทธิ์คือ ความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า



## 2. กระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญๆ 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (Richard S. Williams. 1998 : 5) และ (ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2547 : 9)

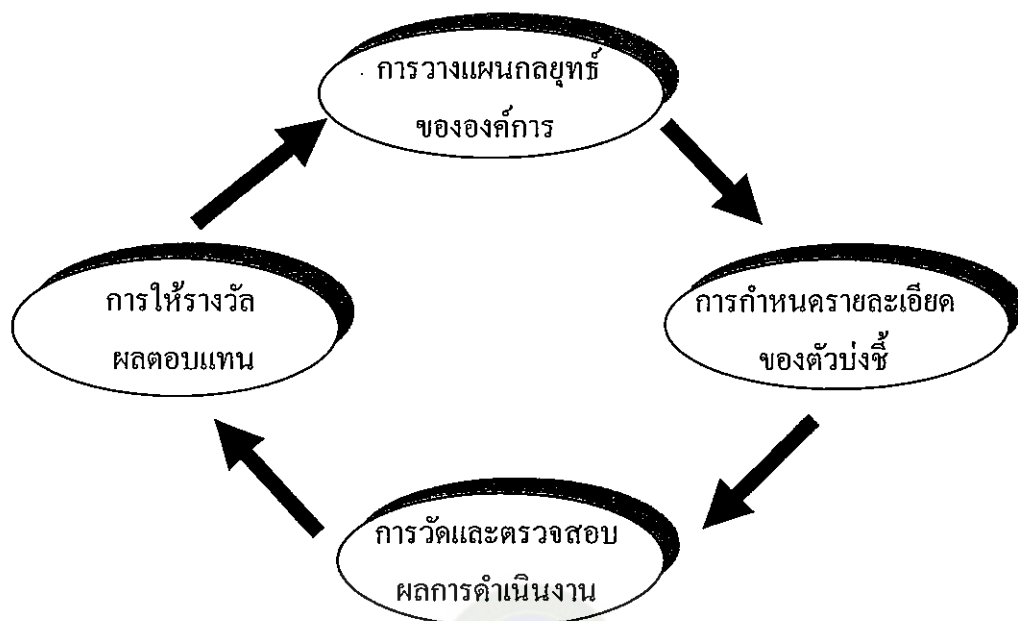
2.1 การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องทำการกำหนดทิศทาง โดยรวมว่าต้องการที่จะทำอะไรอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องของการวางยุทธศาสตร์หรือวางแผนกลยุทธ์ เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร (SWOT analysis) และให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการขององค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์การดำเนินงาน (Strategy) รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กร (Critical success factors) และสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key performance indicators) ในด้านต่างๆ

2.2 การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลดำเนินงาน เมื่อผู้บริหารขององค์กรได้ทำการตกลงร่วมกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล้ว จะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baseline data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าว ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

2.3 การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่า เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ในบางกรณีอาจจะจัดให้มีคณะบุคคลเพื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นเรื่อยๆ ไปก็ได้

2.4 การให้รางวัลตอบแทน หลังจากที่ได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้วผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้ นอกจากนี้อาจจะมีการให้ข้อเสนอแนะหรือกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากรายละเอียดของกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นสามารถจะสรุปเป็นแผนภาพเพื่อเพิ่มความเข้าใจได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ที่มา : (Richard S. Williams. 1998 : 25-27) ; และ (ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2547 : 151-152)

### 3. ลักษณะขององค์กรที่บริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

องค์กรที่ได้ใช้ระบบการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะมีลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2543 : 21-23)

3.1 มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ

3.2 ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป้าหมายเหล่านั้นสั้นกระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์กรนั้น

3.3 เป้าหมายจะวัดได้อย่างอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้

3.4 การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่างๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

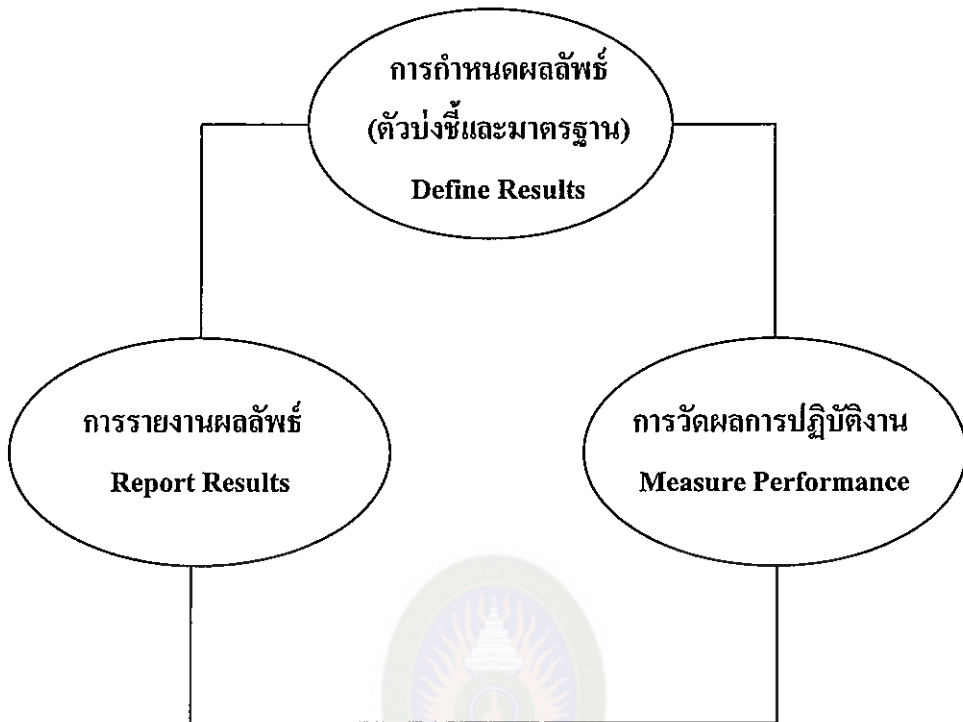
3.5 เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่างานที่องค์กรคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์กรจะคิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์กรอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

3.6 มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคน ผู้หน่วยงานระดับล่างเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ปัญหาและสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งนอกจากช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน แก้ปัญหาการทำงานที่ล่าช้าแล้ว ยังเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

3.7 มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิดและความรู้ใหม่ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

#### 4. การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

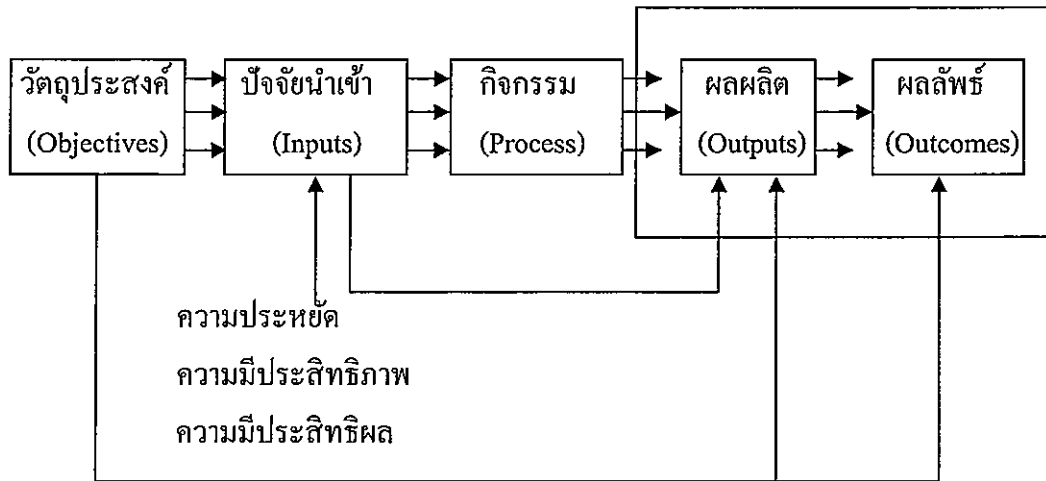
การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย ตัวบ่งชี้วัดผลสำเร็จของกิจกรรม การจัดเก็บข้อมูลและเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การวัดผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กร/ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลและสารสนเทศย้อนกลับที่แสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหาหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การแสดงถึงการมีพันธะ หน้าที่และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ผู้กำหนดนโยบาย แหล่งสนับสนุนงบประมาณ ฯลฯ การเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรและองค์กรเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริหาร การพัฒนาองค์กร การออกแบบ/ทบทวน โปรแกรม กระบวนการดำเนินงานขององค์กรหรือของทีมงานที่รับผิดชอบกิจกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่พึงต้องดำเนินการคู่ขนานหรือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการผลงาน มีกิจกรรม/กระบวนการที่สำคัญ สรุปได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2 กระบวนการวัดผลการปฏิบัติงาน

ที่มา : ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543 : 21-23)  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การกำหนดผลลัพธ์ (ตัวบ่งชี้วัดผลงานและมาตรฐาน) ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้ดำเนินการ/องค์การจะต้องระบุหรือคัดเลือกกิจกรรมหลักที่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์การ พร้อมทั้งระบุหรือกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลงานและมาตรฐานที่ต้องการบรรลุถึงของแต่ละกิจกรรม การกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลงานเพื่อดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการภายใต้กรอบของระบบการดำเนินงานทั่วไป โดยมีจุดเน้นในการดำเนินการสรุปได้ตามแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 3 หลักการพื้นฐานของการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การ  
ที่มา : ทิพาวิดี เมฆสวรรค์ (2543 : 21-23)

จากแผนภาพจะเห็นได้ว่า การดำเนินกิจกรรมจะมีจุดเริ่มต้นที่วัตถุประสงค์ การดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ การระบุถึงรายละเอียดของผลงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์) ที่คาดหวัง ที่ส่วนใหญ่จะต้องพัฒนามาจากวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งมีปัจจัยนำเข้า อันได้แก่ ทรัพยากรที่จะเป็นสำหรับการดำเนินกิจกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ การวัดผลการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปจะมีจุดเน้นของการดำเนินการ 3 ด้าน อันได้แก่

ด้านที่ 1 ความประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรม

ด้านที่ 2 ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยนำปัจจัยนำเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าน้อยแสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึงการดำเนินกิจกรรม/องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ด้านที่ 3 ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ว่าได้ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

ตัวบ่งชี้วัดผลงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญดังต่อไปนี้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2547 : 4-5 และ สุพจน์ ทรายแก้ว. 2543 : 8)

1. ตัวบ่งชี้วัดปัจจัยนำเข้า (Input indicators) ได้แก่ จำนวนทรัพยากร โดยรวมที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ เช่น จำนวนเงินที่ใช้ จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในการให้บริการ จำนวนวัตถุดิบและอุปกรณ์การผลิต เป็นต้น

2. ตัวบ่งชี้วัดผลผลิต (Output indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปริมาณ จำนวน สิ่งของที่ผลิตได้จากการดำเนินกิจกรรม เช่น จำนวนผู้เข้ารับบริการพัฒนาอาชีพ จำนวนนักเรียนที่รับเข้าเรียน จำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษา เป็นต้น

3. ตัวบ่งชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึง ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม เช่น จำนวนผู้จบการศึกษาที่มีงานทำ จำนวนกิโลเมตรของทางด่วนที่มีสภาพอยู่ในเกณฑ์ดี และยังรวมถึงตัวบ่งชี้วัดผลลัพธ์คุณภาพของการบริการ (Quality indicators) เช่น จำนวนสินค้าที่บกพร่อง จำนวนใบแจ้งหนี้ที่ผิดพลาด จำนวนหนี้ค้างชำระ ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการทำงานขององค์กร เป็นต้น

4. ตัวบ่งชี้วัดประสิทธิภาพ (Efficiency indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้วัดผลงาน ที่แสดงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของผลผลิต หรือระยะเวลาในการให้บริการต่อรายการ เช่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนสำเร็จการศึกษา เวลาการทำงานในการปรับสภาพพื้นผิวถนน 1 กิโลเมตร

5. ตัวบ่งชี้วัดความคุ้มค่า (Cost effectiveness) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงค่าใช้จ่ายของผลลัพธ์ที่แสดงถึงความคุ้มค่า (Value for money) ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรม เช่น ต้นทุนเฉลี่ยในการช่วยให้ผู้ว่างงาน ได้งานภายหลังการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการซ่อมบำรุงรถยนต์ให้พร้อมใช้งาน

6. ตัวบ่งชี้วัดปริมาณงาน (Workload indicators) หมายถึง ข้อมูลที่แสดงถึงความ ต้องการในการให้บริการ หรือภาระงานในหน้าที่ของบุคลากร เช่น จำนวนแพทย์ต่อประชากร จำนวนพยาบาลต่อคนไข้ใน จำนวนใบสมัครงานที่ได้รับในแต่ละวัน เป็นต้น

7. ตัวบ่งชี้สารสนเทศเชิงอธิบาย (Explanatory information) หมายถึง ข้อมูลที่อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งอาจจะอยู่ภายใต้หรืออยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กรก็ได้ เช่น อัตราส่วนของนักเรียนต่อครู อายุการใช้งานของอุปกรณ์ที่ใช้ในการซ่อมถนน ร้อยละของนักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นต้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ในกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การวัดผลการปฏิบัติงานจะมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ที่การทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสนับสนุน การตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่ดีจึงควรเป็นระบบ

ที่สามารถผลิตข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานที่มีความครอบคลุมครบถ้วน สมบูรณ์และทันกาล

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน**

### 1. ความเป็นมาของกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ

ปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นโลกาภิวัตน์เพราะอิทธิพลของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ปรากฏการณ์ของโลกดังกล่าวทำให้หลายๆ ประเทศปรับตัวไม่ทันโลก ทำให้เกิดปัญหา ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ ส่งผลให้รัฐมีภาระงานใหม่ๆ ทั้งประมาณที่เพิ่มมากขึ้นและงานยุ่งยากมากขึ้น ขณะที่กระแสประชาธิปไตยและเศรษฐกิจเสรีได้กดดันให้ราชการต้องมีขนาดที่เล็กลงแต่ต้องทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้ต้องมีการปฏิรูปและพัฒนา

ระบบราชการ โดยการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ในวันที่ 19 พฤษภาคม 2546 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-2550 ที่เสนอ โดยคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีทำงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับปรุง โครงสร้างและการบริหารราชการแผ่นดิน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

โดยยุทธศาสตร์ที่ 5 ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-2550 ได้กำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการ โดยเห็นว่าการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของข้าราชการไม่สามารถทำได้โดยใช้อำนาจสั่งการ การถ่ายทอดความรู้ในลักษณะให้การศึกษาฝึกอบรมหรือการณรงค์แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น จำเป็นต้องบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Action learning) โดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

กลางเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้วยตนเองด้วยความเต็มใจ เพราะเชื่อมั่นว่าการเรียนรู้ต้องเป็นเรื่องของผู้เรียน โดยแท้

กระบวนทัศน์ของระบบราชการไทย ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนดขึ้น เพื่อให้เหมาะกับระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี “ข้าราชการต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ขยันตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม มุ่งเน้นประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อสังคม มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส และมุ่งเน้นผลงาน” เพื่อให้ระบบราชการไทยมีความเป็นเลิศสามารถรองรับการ พัฒนาประเทศได้ในยุค โลกาภิวัตน์

## 2. ความหมายของกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557 : 3-4) ได้ให้ความหมายของ คำว่ากระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ไว้ดังต่อไปนี้

2.1 กระบวนทัศน์ หมายถึง กรอบความคิด ซึ่งเป็นที่คุ้นเคยกับคนส่วนใหญ่ ในชุมชน ที่ใช้ในการอธิบายสภาพปัญหาหรือการวิเคราะห์ปัญหาทั่วไป

2.2 วัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตของหมู่คณะ วัฒนธรรมแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ วัฒนธรรมทางวัตถุ วัฒนธรรมทางความประพฤติ และวัฒนธรรมทางความเชื่อ ค่านิยม มีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและบรรทัดฐาน ร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การ วัฒนธรรมจะเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและ ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผู้เป็นสมาชิกขององค์การยึดถือด้วยกัน แบ่งได้เป็น 5 ส่วน คือ ค่านิยม บรรทัดฐาน บุคลิก วัตถุ เครื่องใช้ เครื่องมือทางานสภาพแวดล้อมทางการทำงาน

2.3 ค่านิยม หมายถึง มาตรฐานความคิดที่กำหนดว่าสิ่งใดมีค่าเป็นมาตรฐาน ความคิดของสังคมและเป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ รวมทั้งกำหนดการกระทำ ของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนิยมถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และเมื่อปฏิบัติซ้ำๆ บ่อยๆ จนเป็นวิถีชีวิตที่อาจสืบทอดต่อกัน ไปเป็นวัฒนธรรมได้

## 3. กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน

กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม 8 ประการ ได้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไป อย่างกว้างขวางเพื่อให้ทุกส่วนราชการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการปรับวัฒนธรรมการทำงาน รูปแบบใหม่ มุ่งเน้นการพัฒนาหน่วยงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งให้ข้าราชการทุกคนปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ดังนี้



ตารางที่ 1 กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน “I AM READY”

I AM READY	
Integrity	ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี
Activeness	ขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก
Morality	มีศีลธรรม คุณธรรม
Relevancy	ปรับตัวได้ทันโลก
Efficiency	มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
Accountability	รับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม
Democracy	มีใจและการกระทำเป็นประชาธิปไตย
Yield	มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ผลักดันการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวัฒนธรรมการทำงานผ่านโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐ หลายโครงการ อาทิ โครงการพัฒนาผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ โครงการสร้างทีมงานการบริหารการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge management) โครงการพัฒนาองค์ความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ e-Learning เพื่อการพัฒนา ระบบราชการ และโครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพที่ปรึกษาด้านการบริหารซึ่งผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานระดับสากล การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเป็นเรื่องที่ส่วนราชการตระหนักและเห็นความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถพัฒนาระบบราชการได้อย่างยั่งยืน หลายส่วนราชการได้ตระหนักและให้ความสำคัญ เช่น โครงการกระทรวงสมรรถนะสูงของกระทรวงพลังงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานนำร่องที่เข้าร่วมโครงการการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะขององค์กรกับสำนักงาน ก.พ.ร. โดยส่วนหนึ่งของผลการดำเนินงานทำให้หน่วยงานได้ร่วมกันวางแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน หมายถึง บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมด้วยความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติในเชิงบวก ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน รู้ทันโลก

ปรับตัวทันโลกให้ตรงกับสังคม มุ่งเน้นประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม มีน้ำใจ และมีการกระทำที่เป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและโปร่งใส ปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม จุดมุ่งหมายและเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการเพื่อใช้เป็นกรอบในการประพฤติ ปฏิบัติของข้าราชการ ประกอบด้วยการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสมัย (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและ การกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy) มุ่งเน้นผลงาน (Yield)

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะ สมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่างๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ ฯลฯ

#### 1. ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ (David C. McClelland, 1985 : 1-14) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent performer) ในองค์กรกับระดับ ทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสม ในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถ ที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ. 1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคิลแลนด์ เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้ คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคิลแลนด์ได้ เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral event

interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคิลเลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ในปี ค.ศ. 1982 ริชาร์ด โบยาตซีส (Richard boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competen Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า Competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลนำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ.1994 แกรีแฮมเมลและซีเค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K. Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้อง มีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้างและ อยู่ในระดับใด จึงทำงาน ได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึง พอใจอยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจพบว่ามี 708 บริษัททั่วโลกนำ Core competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Coporate Code of Ethics และ Strategic planning (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2547 : 13) แสดงว่า Core Competency จะมีบทบาทสำคัญ ที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำ หลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

สำหรับความหมายของสมรรถนะมีการให้ความหมายไว้หลายนัย ดังจะยกตัวอย่าง การให้ความหมายของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547 : 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับ ความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบาง ประการคืออะไร เป็นต้น

สก๊อต บี พารี (Scott B. Parry. 2004 : 347 ; อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2547 : 48) นิยามคำว่าสมรรถนะว่าคือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ

คุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นมาได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

แมคเคลแลนด (McClelland, 1985 : 234 ; อ้างถึงใน ฐฐกร สิทธิชัย, 2548 : 7) กล่าวว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

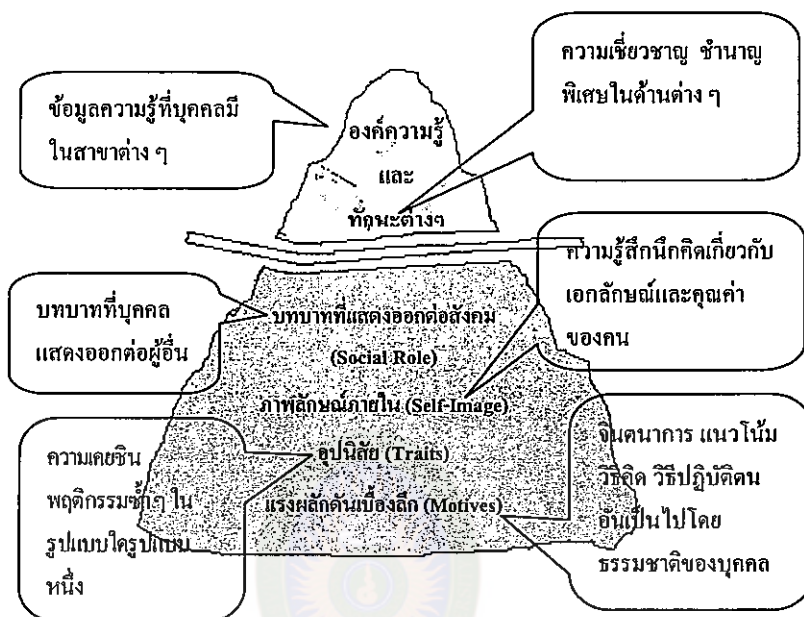
จากที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง การปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จของงาน มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลได้แก่ บทบาททางสังคม ภาพพจน์ที่รับรู้ตนเอง อุปนิสัย และแรงกระตุ้น ที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ อันได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ โดยยึดหลักความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนและหน่วยงานภายนอก ยึดหลักจริยธรรมและความถูกต้องเป็นหลักปฏิบัติ และยึดหลักการทำงานเป็นทีม และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

## 2. องค์ประกอบของสมรรถนะ

ศาสตราจารย์ David C. McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร และได้เขียนบทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ในปี 1973 โดยมีใจความสำคัญ คือ ผลการเรียนไม่ได้ทำนายผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ แบบทดสอบเขาวนัปัญญา และแบบวัดความถนัด ไม่ได้ทำนายความสำเร็จทางอาชีพ หรือความสำเร็จในชีวิตอื่นๆ แบบทดสอบและผลการเรียนทำนายผลงานได้ดีก็เพราะว่าคนที่ทำแบบทดสอบได้ดีและมีผลการเรียนดีเป็นคนที่มีความทะเยอทะยานสูง แบบทดสอบนั้นไม่ยุติธรรมกับชนกลุ่มน้อย

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีการเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง หรือ Iceberg Model ซึ่งเปรียบเทียบว่าบุคคลมีองค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่เปรียบเทียบเหมือนกับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่เหนือน้ำ คือ เป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้นเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนที่อยู่ใต้น้ำ และส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้เป็นส่วนที่เห็นได้ชัดเจน สามารถวัดได้ง่าย แต่ส่วนที่อยู่ในภายในจิตใจ

(ส่วนใต้น้ำของภูเขาน้ำแข็ง) เชื่อว่าจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยศึกษาและสังเกตจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจึงเป็นที่มาของสมรรถนะ



แผนภาพที่ 4 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ของสมรรถนะ

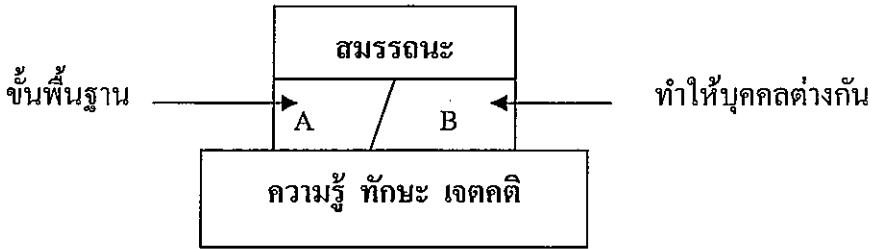
ที่มา : แมคเคลแลนด (McClelland. 1985 : 234 ; อ้างถึงใน ณฐกร ลิทธิชัย. 2548 : 7)

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ

จากแนวคิดของแมคเคลแลนดนั้นสกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่าคุณลักษณะ (Attributes)

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลแลนดกล่าวว่า (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2547 : 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้อาทิ ทักษะ และเจตคติ /แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ /แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

ที่มา : สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547 : 48)

จากภาพความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้ใดๆ จะไม่เป็นสมรรถนะแต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถและมีรายได้จากส่วนนี้ ถือเป็นสมรรถนะ

ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการก่อสร้างและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน เป็นความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า และสมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

### 3. ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภทคือ

ประเภทที่ 1 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึงสมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

ประเภทที่ 2 สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมี ความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข และความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

ประเภทที่ 3 สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

ประเภทที่ 4 สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการ สำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ประเภทที่ 5 สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกันบางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ

การจูงใจ (Motive) บุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

### 1. ความหมายของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการและผู้รู้หลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ได้ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจ คือ ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

คารณี พานทอง และ สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2544 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

สมยศ นาวิการ (2546 : 291) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่มกำกับและกำจูนพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ ความ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

อนิวัช แก้วจางง (2550 : 206) ได้อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจ คือ การสร้างแรงขับหรือแรงผลัก เพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่ และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2551 : 106) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด

บุศรา เตียรบรรจง (2551 : 12) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยต่างๆ เป็นเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ พฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมระหว่างบุคคล หรือพฤติกรรมกลุ่ม ล้วนมีสาเหตุ และสิ่งที่เป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่ง คือ แรงจูงใจ มนุษย์มีพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะแรงจูงใจแตกต่างกันและอาจมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน

วันชัย มีชาติ (2554 : 3) กล่าวว่า การศึกษาเรื่องแรงจูงใจเป็นการมุ่งที่จะตอบคำถามที่ว่าทำอย่างไร จึงจะทำให้คนอยากทำงานหรือเต็มใจในการทำงาน ซึ่งแนวความคิดนี้จะเชื่อว่าหากคนมีความตั้งใจและเต็มใจในการทำงานแล้ว ผลงานที่ออกมาจะดี และผู้ที่ทำงานก็จะมีความสุขในการทำงานเพราะได้ทำงาน โดยมีเป้าหมายหรือทำเพื่อที่ตนต้องการ แนวความคิดด้านแรงจูงใจนี้ เป็นแนวความคิดที่สำคัญทางการบริหารในยุคหนึ่ง เพราะให้ความสำคัญกับจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และโต้แย้งแนวความคิดยุคก่อนหน้านี้นี้ที่เน้นถึงวิธีการทำงาน และการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

McClelland. (1985 : 374 ; อ้างถึงใน ณฐกร สิทธิชัย. 2548 : 7) ได้ให้คำนิยามของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลงและการเลือกแสดงพฤติกรรม

Sprinthall. (1991 : 124 ; อ้างถึงใน ณฐกร สิทธิชัย. 2548 : 7) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นแรงขับหรือความต้องการที่จะแสดงออกที่ถูกชักนำไปตามเส้นทางหรือหลีกเลี่ยงจาก



เป้าประสงค์บางประการ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะภายในมีความบกพร่อง หรือเกิดความ ต้องการจะดึงให้บุคคลกระทำไปยังทิศทางหรือหลักเล็งจุมุ่งหมายบางอย่าง

Waiten. (1997 : 78 ; อ้างถึงใน ฌฐกร สิทธิชัย. 2548 : 7) ให้คำจำกัดความของ แรงจูงใจว่าเป็นความต้องการ (Needs) ความอยาก (Wants) ความสนใจ (Interests) และความปรารถนา (Desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่นอน หรือการกล่าวสั้น ๆ ว่า การจูงใจ ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุมุ่งหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ความ รับผิดชอบ และความก้าวหน้า โดยให้มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน สร้าง ความพร้อมรับผิดชอบต่อผลงานทั้งด้านดีและไม่ดี ให้มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน และการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน

## 2. ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2551 : 10)

ประเภทที่ 1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความ ต้องการในการทา การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมิต้องให้บุคคลอื่นมา เกี่ยวข้องเช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดา มารดาบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1. ความต้องการ (Need) เนื่องจากทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้ เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

2. เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่ง สิ่งใด ซึ่ง จะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และ พอใจวิธีการสอน ทำให้มีความสนใจ ตั้งใจเรียน เป็นพิเศษ

3. ความสนใจพิเศษ (Special interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

ประเภทที่ 2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง หรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

1. เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ
  2. ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้
  3. บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้พฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น
  4. เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมเกิดขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นมิกระทำการในสิ่งที่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น
- จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า เป้าหมายที่คนต้องการคือสิ่งล่อใจ เช่น เด็กที่อยากได้ขนม ขนมก็คือสิ่งล่อใจที่ทำให้เขาช่วยแม่กวาดบ้านถูบ้าน เพื่อให้ได้เงินไปซื้อขนม แต่เมื่อใดก็ตามที่เขาบรรลุเป้าหมายหรือได้สิ่งที่ล่อใจนั้นแล้ว เขามักจะหมดแรงจูงใจที่จะทำต่อไป คือ เลิกช่วยแม่ทำงานบ้าน เพราะเขาอิ่มท้อง และได้สิ่งที่ต้องการแล้ว ดังนั้น การจูงใจจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า ฯลฯ

### 3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

#### 3.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs theory)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow, 1970 : 375) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเยอร์คส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุด ไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสามประการ คือ

ประการที่ 1 บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรมความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

ประการที่ 2 ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับชั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

ประการที่ 3 เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ (Hierarchy of needs theory) คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารด์ดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-Actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุด ยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขของใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัยในเวลาต่อมา ไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขา ก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการอธิบายองค์ประกอบของ แรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลังๆ ดังนั้น ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์มนุษย์จึงมีความต้องการ ความปรารถนา ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

### 3.2 ทฤษฎีฮีอาร์ชีของอัลเดอร์เฟอร์

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, Clayton P. 1972 : 98) แห่ง มหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

ระดับที่ 1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ คือ E

ระดับที่ 2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) คือความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของ มาสโลว์ คือ R

ระดับที่ 3 ความต้องการเจริญเติบโต (Growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ คือ G

### 3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเคอริค เฮอร์สเบิร์ก

เฟรดเคอริค เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg. 1959 : 274) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ

3.3.1 ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสม หรือบกพร่องไป จะทำห้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

3.3.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่นๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฮิร์ซเบิร์กได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมรรถนะในชีวิต)

### 3.4 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้

เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (McClelland, D.C. 1985 : 287) เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้วเรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ

ประการที่ 1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

ประการที่ 2 ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ขอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้ สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

ประการที่ 3 ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้ พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์ แสวงหาการมีส่วนร่วม คอยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ในตัวมนุษย์โดยเกิดขึ้นตามลำดับขั้น เริ่มจากการที่ร่างกายได้รับการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นจะเป็นการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเปรียบเทียบจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขของใจบุคคลได้อีกต่อไป ส่วนทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก ที่กล่าวถึงปัจจัยอนามัยเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำถ้าไม่มีปัจจัยอนามัยอยู่ แต่ถ้ามีอยู่ไม่ได้หมายความว่า คนจะมีความพอใจกับงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยอนามัยเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจ

ก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำแต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ผู้ศึกษาจึงพิจารณาเห็นว่าทฤษฎีของฮอร์สเบริกในส่วนของปัจจัยจูงใจมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในงาน ใ้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น และมีความครอบคลุมการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงปัจจุบัน

การวิจัยการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยสังเคราะห์ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn : 1975 ; อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. 2545 : 446-452) ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของ (ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2543 : 145) ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนาระบบราชการ. 2557 : 3-4) ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านการจูงใจ ตามแนวคิดของ (แมคคิลเลนด. 1973 : 1-14) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

## แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good governance) แม้จะเป็นแนวความคิดที่ใหม่ แต่ก็เป็นแนวความคิดที่ทั่วโลกให้ความสนใจมากแนวคิดหนึ่งในสถานการณ์โลกปัจจุบัน

### 1. ความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) เป็นคำที่เริ่มนำมาใช้กันเมื่อประมาณ 10 กว่าปีที่ผ่านมา Good governance เป็นหลักการที่เสนอโดยองค์กรหรือสถาบันการเงินระหว่างประเทศ ผู้ศึกษาจึงได้รวบรวมคำนิยามที่องค์การหลักและบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการส่งเสริมธรรมาภิบาลได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541 : 14) ได้ให้ความหมายของธรรมนูญว่า การที่กลไกของรัฐ ทั้งการเมือง และการบริหาร มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใส และความรับผิดชอบ เป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลัก

ธีระยุทธ บุญมี (2541 : 12) ได้ให้คำนิยามว่า ความคิดธรรมนูญเป็นการมอบอำนาจทางการเมือง การปกครองแบบใหม่ที่แข็งทื่อตายตัว แต่ปฏิสัมพันธ์กับภาคประชาชน ให้มีลักษณะแยกย่อยมากขึ้น แนวคิดธรรมนูญ คือ การเป็นส่วนส่วนกันในการบริหารและปกครองประเทศโดยรัฐ ประชาชน และเอกชน ซึ่งขบวนการอันนี้จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมชาติ ความโปร่งใส ความยุติธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนดี ซึ่งแนวคิดนี้เกิดจากการที่ประชาชนเห็นว่า ระบบราชการล้าหลังทุกส่วนต้องการปฏิรูป ต้องมีการปรับโครงสร้างราชการให้ดีขึ้น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น และประชาชนต้องการให้มีการตรวจสอบโดยสื่อมวลชน และนักวิชาการ ธรรมนูญเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างภาครัฐ สังคม เอกชน และประชาชน ซึ่งทำให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การสร้างธรรมนูญในสังคมไทยต้องปฏิรูประบบ 4 ส่วน คือ ปฏิรูปราชการ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคเศรษฐกิจสังคม และการปฏิรูปกฎหมาย

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (2542 : 26) ได้ให้ความหมายของคำว่าธรรมนูญว่า หมายถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกลึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 18-34) ได้ให้ความหมายของธรรมนูญว่าเป็นระบบโครงสร้าง กระบวนการต่างๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความสมดุลขึ้น ในระหว่างภาคประชาสังคม ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคปัจเจกชนและครอบครัว ภาคต่างประเทศ เพื่อที่ภาคต่างๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข



ประมวล รุจนเสรี (2542 : 48) ได้นิยามความหมายของธรรมาภิบาลว่า คือ การปรับ วิถีคิด วิธีบริหารราชการของประเทศไทยเสียใหม่ทั้งระบบ โดยการกำหนด เจตนารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมาเพื่อทุกคน ทุกฝ่ายในประเทศจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกัน จัดการร่วมกันรับผิดชอบ และแก้ปัญหา พัฒนา นำแผ่นดินไปสู่ ความมั่นคง ความสงบ – สันติ สุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวไกล

อมรา พงศาพิชญ์ (2543 : 10-20) ได้อธิบายความหมายของธรรมาภิบาลโดยแยก เป็นความหมายระดับนามธรรมและรูปธรรม ความหมายของธรรมาภิบาลในระดับนามธรรม หมายถึง การดูแลผลประโยชน์ของส่วนร่วม โดยสมาชิกของสังคมนั้นมีการตรวจสอบซึ่งกัน และกัน ส่วนความหมายในระดับรูปธรรม คือ การกำหนดเกณฑ์หรือกฎกติกาเพื่อให้สมาชิก ในสังคมนั้นๆ สามารถตรวจสอบดูแลผลประโยชน์ของส่วนรวมได้ ตัวอย่างของกฎเกณฑ์คือ ความโปร่งใสในการทำงานความเสมอภาคในการกระจายผลประโยชน์ ความยุติธรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2543 : 7) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล หรือ Good governance เป็นเรื่องที่ทุกสังคม ทุกประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาหรือ พัฒนาแล้วต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งหมายถึง กรอบในการบริหารจัดการขององค์กรต่างๆ และ Good governance ได้เข้ามาแพร่หลายในประเทศไทยซึ่งมีการบัญญัติศัพท์ขึ้นมาใช้หลายๆ คำ เช่น ประชาธิปไตย ธรรมาภิบาล ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นต้น

ชัยวัฒน์ สุรวิชัย (2546 : 5) ให้คำนิยามธรรมาภิบาลไว้ว่า การกำกับดูแลที่ดีหรือ การใช้สิทธิของความเป็นเจ้าของที่ปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเอง โดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร โดยหัวใจสำคัญของ Good governance คือ ความโปร่งใส (Transparency) ความยุติธรรม (Fairness) และความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ (Accountability)

พิทยา สุนทรวิภาค (2545 : 27) อธิบายคำว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครอง เพื่อศีลธรรม หรือคุณธรรม เป็นกระบวนการของประชาชนที่มีความมุ่งหมายที่จะให้องค์ประกอบทุกส่วนในสังคมได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในรัฐ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (2546 : 2) ได้กำหนดขอบเขตความหมายของคำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่า ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์สุขของประชาชน ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจจรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติ

งานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

สุจิตรา บุญญรัตน์พันธ์ (2549 : 2) ธรรมชาติของ หมายถึง แนวคิดที่จะทำให้อุทกคนในสังคมเชื่อมโยงเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการ แทนที่การบริหารจัดการแบบเดิมที่สมาชิกของสังคมปล่อยให้การบริหารจัดการเป็นเรื่งของผู้นำดำเนินการทุกอย่าง ไปตามความเห็นของคณะผู้บริหาร

สถาบันพระปกเกล้า (2549 : 18) อธิบายว่า คำว่าธรรมชาติ คือ ระบบการปกครองที่ดี เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีความเข้มแข็งซึ่งมีการควบคุมการใช้อำนาจให้เกิดความโปร่งใส และเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่จะพัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายมากกว่าเป็นแนวคิดใหม่ หรือเป็นระบบที่มีแบบแผน

บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ และ บุญมี ลี (2550 : 10) ได้ให้คำนิยามว่า ธรรมชาติเป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศไทยมีพื้นฐานระบบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมตามกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (The asian development bank : ADB) (อ้างถึงในอมรา พงศาพิชญ์ และ นิตยา ภัทรลิตระพันธ์. 2541 : 18 กล่าวว่า ธรรมชาติ คือ การมุ่งความสนใจที่องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึงการมีบรรทัดฐานเพื่อให้ มีความหมายแนใจว่ารัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations and Development Program : UNDP ; อ้างถึงใน สุจิตติ นิมิตรกุล. 2543 : 13-24 ) ได้ให้นิยามคำว่า ธรรมชาติ หมายถึง การดำเนินงานของภาคการเมือง การบริหาร และภาคเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุกระดับ ประกอบด้วยกลไก กระบวนการ สถาบันต่างๆ ที่ประชาชน และกลุ่มสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย และแสดงความเห็น

ที่แตกต่างกันบนหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรม

องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น – JICA (อัมรา พงศาพิชญ์ และ นิตยา ภัทรสิริตะพันธ์. 2543 : 7) กล่าวถึง ธรรมนูญสากลใน “Participatory development and good governance report of the aid study committee (1995)” ว่า เป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน พึ่งตนเองได้ และมีความยุติธรรมทางสังคม

Kofi Annan Thomas G. Weiss. (2000 : 795-814) เลขานุการองค์การสหประชาชาติคนปัจจุบัน กล่าวว่า ธรรมนูญสากลเป็นแนวทางการบริหารงานของรัฐที่เป็นการก่อให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชน หลักนิติธรรม สร้างเสริมประชาธิปไตย มีความโปร่งใส และเพิ่มประสิทธิภาพ องค์การสหประชาชาติ หรือ United Nations : UN ให้ความสำคัญกับธรรมนูญสากลเพราะเป็นหลักการพื้นฐาน ในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศ ให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส ธรรมนูญ คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง กติกาหรือกฎเกณฑ์ในการบริหารหรือการปกครองที่ดีเหมาะสมและเป็นธรรมที่ใช้ในการธำรงรักษาบ้านเมืองและสังคมเป็นการบริหารจัดการที่จะทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลภายใต้ความถูกต้องเป็นธรรมตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

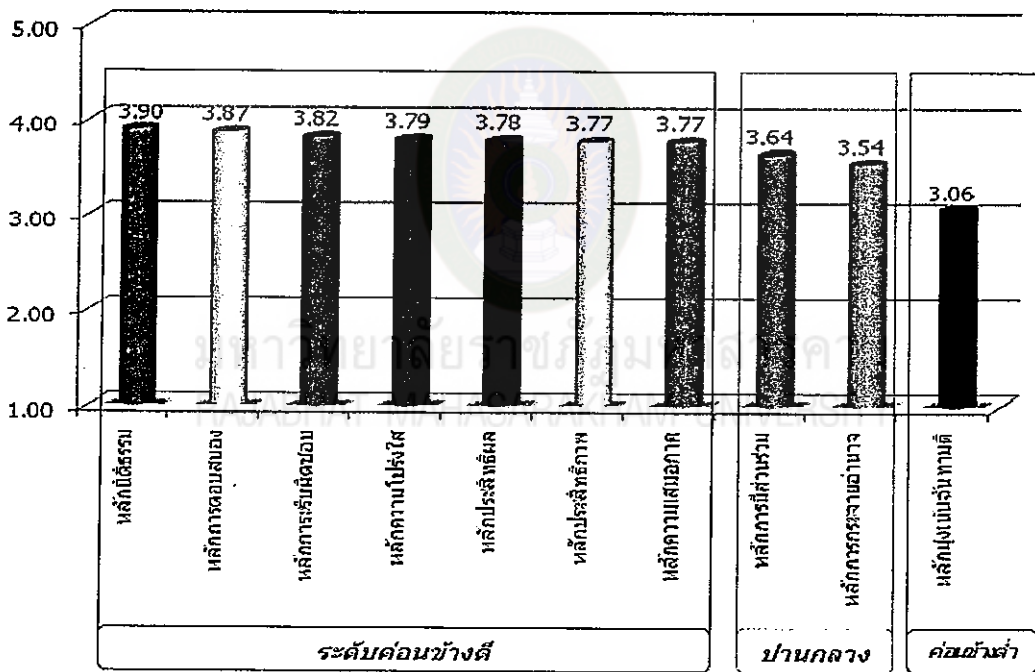
## 2. องค์ประกอบของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ภารกิจหลักประการหนึ่งของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) คือ การส่งเสริมให้ระบบราชการ ไทยนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สุขของประเทศชาติและประชาชน ตามเจตนารมณ์ของมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

ปี พ.ศ. 2552 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ศึกษาและจัดทำเกณฑ์สำหรับใช้ในการสำรวจและประเมินระดับธรรมนูญของส่วนราชการและ

จังหวัด ซึ่งมีองค์ประกอบรวม 10 ประเด็น ได้แก่ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) การตอบสนอง (Responsiveness) ภาระรับผิดชอบ (Accountability) ความโปร่งใส (Transparency) การมีส่วนร่วม (Participation) การกระจายอำนาจ (Decentralization) นิติธรรม (Rule of Law) ความเสมอภาค (Equity) และมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)

ปี พ.ศ. 2552 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้มีการสำรวจสถานะการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในหน่วยงานของรัฐ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่ากรมจำนวน 46 หน่วยงาน ส่วนราชการระดับจังหวัดกระจายทั่วทุกภูมิภาคจำนวน 19 จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา 14 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 79 หน่วยงาน ดังนี้



แผนภาพที่ 6 การปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จำแนกตามระดับของการดำเนินการ  
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2552 : 6 - 8)

จากแผนภาพที่ 6 พบว่า สถานการณ์ปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในหน่วยงานของรัฐ 10 หลัก ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักประสิทธิผล

หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ และ หลักการมุ่งเน้นฉันทามติ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 การปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับค่อนข้างดี ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักการตอบสนอง หลักการรับผิชอบ หลักความโปร่งใส หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ และหลักความเสมอภาค ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าส่วนราชการได้ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติราชการทำหน้าที่โดยคำนึงถึงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และเป็นธรรม มีการดำเนินการในการเรียนรู้และรับฟังความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการอำนวยความสะดวกต่อประชาชนที่รับบริการ รวมถึงจัดช่องทางการบริการที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบอย่างสม่ำเสมอ มีระบบงานที่เอื้อต่อการทำงานตามแผนยุทธศาสตร์ และนำไปสู่การปฏิบัติและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการดำเนินการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ โดยมีการใช้เทคนิคและเครื่องมือในการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติราชการให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียม

ระดับที่ 2 การปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วม และหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าส่วนราชการยังไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควรในการเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง ร่วมแก้ปัญหาในกระบวนการตัดสินใจต่อการจัดบริการของรัฐ การตรวจสอบการทำงานของรัฐควรต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารราชการร่วมกับส่วนราชการอย่างครอบคลุมทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือว่าหลักการมีส่วนร่วมเป็นประเด็นสำคัญในสังคมไทย โดยส่วนราชการต้องให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างจริงจัง อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาในสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รวมทั้งการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการให้ภาคส่วนอื่นเข้ามาดำเนินการแทนด้วย

ระดับที่ 3 การปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ หลักมุ่งเน้นฉันทามติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากจะเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความสมานฉันท์ของสังคมไทย

อย่างไรก็ตาม อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการประชุมครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2554 ได้มีข้อสังเกตว่าหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 10 หลักดังกล่าว เป็นหลักที่จำยาก จึงควรจัดกลุ่มใหม่โดย

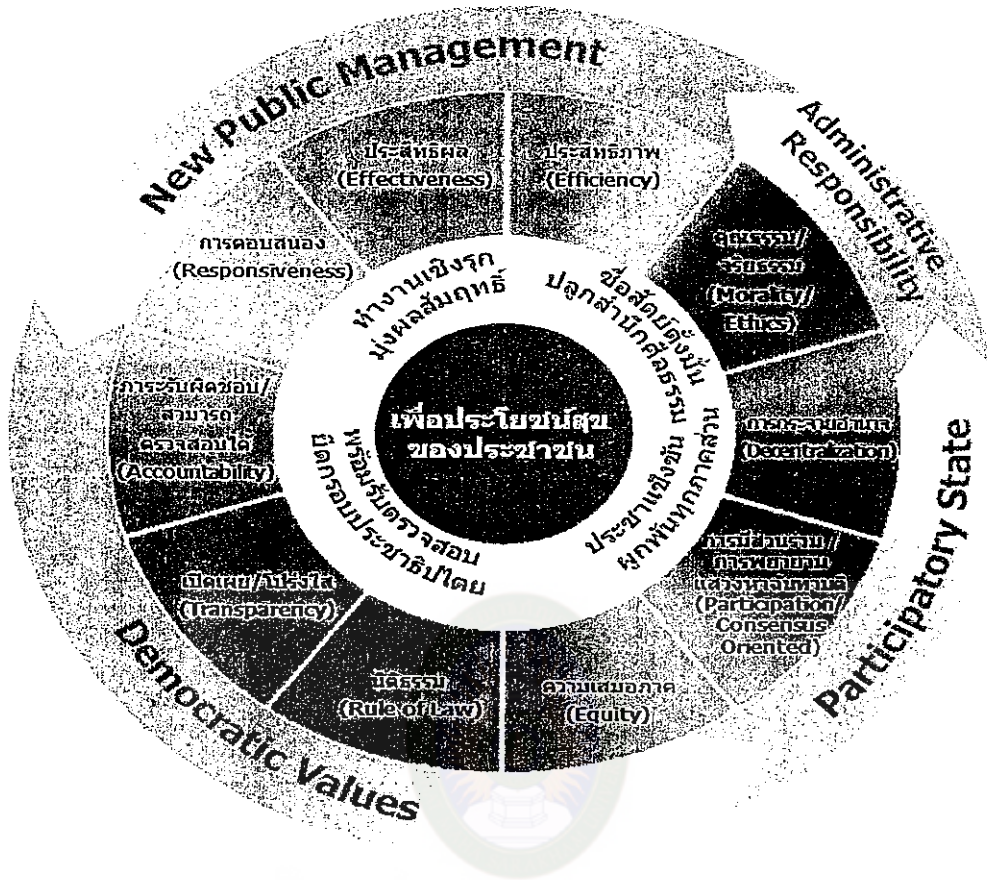
รวมเรื่องที่เกี่ยวข้องไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้เป็นหลักการที่ง่ายต่อความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติ และให้นำเสนอต่อ ก.พ.ร. และคณะรัฐมนตรี เพื่อประกาศใช้ต่อไป

สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม และหารือในเบื้องต้นกับประธาน อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ศาสตราจารย์ ดร.วิญญู เครื่องงาม) เพื่อนำมาประกอบการปรับปรุงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ใหม่ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น สะดวกต่อการจดจำและการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของประเทศไทย โดยได้นำเอาประเด็นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องรวมไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่ นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบทางการบริหาร โดยเพิ่มเติมในเรื่องการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันเป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 279 ซึ่งได้กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทไว้ด้วย

ปี พ.ศ. 2555 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ทบทวนและวิเคราะห์หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใหม่ เพื่อให้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีความง่ายต่อความเข้าใจ สะดวกต่อการจดจำ และการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของประเทศไทย ซึ่งได้นำเอาประเด็นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องรวมไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่ นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญในเรื่องของทัศนคติและพฤติกรรมของตัวบุคคลทั้งในระดับผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน โดยเห็นควรให้มีการเพิ่มเติมประเด็นในเรื่องการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันเป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 279 ซึ่งได้กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท อันประกอบไปด้วยค่านิยมหลัก 9 ประการ ได้แก่ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม และหารือในเบื้องต้นกับประธาน อ. ก.พ.ร. เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ศาสตราจารย์ ดร.วิษณุ เครืองาม) เพื่อนำมาประกอบการปรับปรุงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ใหม่ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น สะดวกต่อการจดจำและการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งมีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับสภาพบริบทของประเทศไทย โดยได้นำเอาประเด็นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง รวมไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่ นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบทางการ บริหาร โดยเพิ่มเติมในเรื่องการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันเป็นไปตาม บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 279 ซึ่งได้กำหนดให้มี มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ละประเภทไว้ด้วย

และ ก.พ.ร. ในการประชุมครั้งที่ 7/2554 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2554 ได้มีมติ เห็นชอบข้อเสนอแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคราชการเพื่อการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาในการประชุมเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2555 ได้มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคร าชการ เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยที่ หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) เป็นส่วนหนึ่งใน ข้อเสนอแผนการส่งเสริมฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแล้ว จากผลการศึกษาดังกล่าว ทำให้ได้ หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 7 แสดงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework)

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2552 : 6 - 8)

จากแผนภาพที่ 7 พบว่า หลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

หลักการที่ 1 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) อันประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) และ หลักการตอบสนอง (Responsiveness)

หลักการที่ 2 ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) อันประกอบด้วย หลักการรับผิดชอบ/ สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) และหลักความเสมอภาค (Equity)

หลักการที่ 3 ประชาธิปไตย (Participatory State) อันประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และ หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented)



หลักการที่ 4 ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) อันประกอบด้วย หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics)

โดยมีหลักการย่อย 10 ประการของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่

ประการที่ 1 ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ซ้ำซ้อนและไม่มีความจำเป็น

ประการที่ 2 ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเล็งและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ประการที่ 3 การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

ประการที่ 4 ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้ทุนให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

ประการที่ 5 เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

ประการที่ 6 หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

ประการที่ 7 ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มี การแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึง โอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการ สาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

ประการที่ 8 การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/ Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

ประการที่ 9 การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม

ประการที่ 10 คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/ Ethic) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่

I - Integrity ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

A - Activeness ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ

M - Morality มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม

- R - Responsiveness คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง
- E - Efficiency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
- A - Accountability ตรวจสอบได้
- D - Democracy ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย
- Y - Yield มุ่งผลสัมฤทธิ์

จากหลักการสำคัญ 4 ประการ และหลักการย่อย 10 ประการ จะเห็นได้ว่าหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้ระบบราชการเดินหน้าไปได้ เพราะหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นเครื่องมือในการประเมินผล เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่น่าไปใช้ในการ พิเคราะห์โยกย้ายตำแหน่งต่างๆ แต่ในบางเรื่องยังถูกละเลย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สังคม มีส่วนร่วม และการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งคือเรื่องของการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การมีส่วนร่วม ในลักษณะที่จะทำให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องเข้ามาตรวจสอบ แต่การร่วมตัดสินใจหลาย คนนั้นจะมีเรื่องของความรับผิดชอบเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น การกระจายอำนาจจึงเป็นเรื่อง ใหญ่ ซึ่งยังดำเนินการได้น้อย สำหรับเรื่องของการถ่ายโอนภารกิจนั้น ได้มีการนำร่องในเรื่อง การตรวจสอบคุณภาพซึ่งเรื่องดังกล่าวรัฐบาลไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ดำเนินการเอง สามารถจ้าง เอกชนที่มีความเชี่ยวชาญมาดำเนินการก็ได้ผลดีเช่นเดียวกัน ดังนั้น ก.พ.ร. จะต้องทำหน้าที่ คอยติดตาม ให้ความรู้ความเข้าใจกับส่วนราชการในเรื่องธรรมาภิบาล แล้วส่วนราชการ ไปดำเนินการเอง เพราะการดำเนินการในแต่ละหน่วยงานอาจไม่เหมือนกัน

ดังนั้น การที่ประเทศไทยได้มีความพยายามนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาประยุกต์ใช้ ในทางปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในภาคการเมืองและภาคราชการ จึงอาจช่วยบรรเทาปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน และปัญหาความไร้ประสิทธิภาพที่สั่งสมมาเป็นเวลานานและนำมาสู่ผลลัพธ์สุดท้าย คือ ความอยู่ดีกินดีของประชาชนในที่สุด ซึ่งนอกจากธรรมาภิบาลจะเป็นวิธีการในการบรรเทา ปัญหาแล้วยังเป็นเป้าหมายสุดท้ายของสังคมที่จะต้องร่วมกันสร้างให้เกิดขึ้น

ประเด็นดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จะประยุกต์ตาม การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการ และหลักการย่อย 10 ประการ คือ สามารถสรุปได้ ดังนี้

ประการที่ 1 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หมายถึง การเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันให้เป็นองค์กรสมัยใหม่และยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี ซึ่งจะส่งผลทำให้ภาครัฐทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหาร

จัดการให้เป็นแบบเน้นผลงาน มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการปรับบทบาทภารกิจกลยุทธ์โดยให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วยหลักการย่อย 3 ด้าน ดังนี้

หลักการที่ 1 ด้านหลักประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนปฏิรูปราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ ผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนปฏิรูปราชการสามารถเทียบเคียงได้กับหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปฏิรูปราชการที่มีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน และมีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

หลักการที่ 2 ด้านหลักประสิทธิผล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวิธีการบริหารจัดการที่ส่งผลให้องค์การประหยัดต้นทุน (ค่าใช้จ่าย) มีวิธีการบริหารจัดการที่ส่งผลให้องค์การประหยัดแรงงาน มีวิธีการบริหารจัดการที่ส่งผลให้องค์การประหยัดระยะเวลา มีวิธีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิรูปราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

หลักการที่ 3 ด้านหลักการตอบสนอง หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด สามารถสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจต่อผู้รับบริการ สามารถตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ด้วยความหลากหลาย และมีความแตกต่าง

ประการที่ 2 ค่านิยมประชาธิปไตย หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลที่เห็นคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น เคารพและป้องกันสิทธิของตนเองและผู้อื่น ด้วยน้ำใจที่เคารพต่อคุณค่าของเสียงส่วนใหญ่ ด้วยความเข้าใจระหว่างกันและกันด้วยความสันติ พฤติกรรมบ่งชี้ถึงประชาธิปไตย ได้แก่ การเห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพสิทธิป้องกันสิทธิของตนเอง เคารพสิทธิผู้อื่น มีเหตุผล เคารพกติกาของสังคม ทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นรวมทั้งมีความเสียสละ ประกอบด้วยหลักการย่อย 4 ด้าน ดังนี้

หลักการที่ 4 ด้านหลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ มีการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

หลักการที่ 5 ด้านหลักเปิดเผย/โปร่งใส หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา สามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย การให้ประชาคมใน องค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี ประชาคมใน องค์กรสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และประชาคมใน องค์กรสามารถตรวจสอบได้

หลักการที่ 6 ด้านหลักนิติธรรม หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถ ใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการกำหนดกฎกติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกัน ไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ของตนเอง ด้วยความยุติธรรมของสมาชิกในระดับองค์กร ซึ่งเป็นกฎ กติกา ที่ใช้ในการบริหารงานภายใน และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หลักการที่ 7 ด้านหลักความเสมอภาค หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถปฏิบัติและให้บริการได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกด้านเพศ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา อายุ ความพิการ สภาพทางกายภาพ หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรมและอื่นๆ

ประการที่ 3 ประชาธิปไตย หมายถึง การปฏิบัติราชการโดยรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดง ทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการ ตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามใน การแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ ได้ในประเด็นที่ สำคัญ รวมถึงในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการ ตัดสินใจและ การดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการ โอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาค ส่วนอื่นๆ ในสังคม ประกอบด้วยหลักการย่อย 2 ด้าน ดังนี้

หลักการที่ 8 ด้านหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการที่ประชาคมในองค์กร ประชาชน และผู้มีส่วนได้ เสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอ ปัญหา หรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง การได้ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมใน กระบวนการตัดสินใจ รวมถึงการได้ร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

มีกระบวนการ หรือสามารถหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์ และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ ในประเด็นที่สำคัญ

หลักการที่ 9 ด้านหลักการกระจายอำนาจ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจให้แก่หน่วยงานย่อยในสังกัด เพื่อดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร มีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการ และผู้มีส่วนได้เสีย และมีการปรับปรุงระบบการและเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของหน่วยงาน

ประการที่ 4 ความรับผิดชอบทางการบริหาร หมายถึง การปฏิบัติราชการ โดยมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็น ไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย คือ ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย และมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยหลักการย่อย 1 ด้าน ดังนี้

หลักการที่ 10 ด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรม หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นแบบอย่างแก่ประชาชน มีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มาทำงานตรงต่อเวลา ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ถูกต้องตรงไปตรงมา ยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวมความถูกต้องเป็นธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยน มีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ โดยมีกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความเป็นกลาง ความเสมอภาค และความเป็นธรรมของผู้บริหาร

**บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม**

### 1. ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอนาดูนมีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอวาปีปทุม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอวาปีปทุม และอำเภอปทุมรัตต์ (จังหวัดร้อยเอ็ด)
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอปทุมรัตต์ (จังหวัดร้อยเอ็ด) อำเภอ พยัคฆภูมิพิสัย และอำเภอยางสีสุราช
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอยางสีสุราชและอำเภอนาเชือก

## 2. ประวัติความเป็นมา

อำเภอนาดูนเดิมเป็นหมู่บ้านที่ได้ยกฐานะให้เป็นตำบล มีชื่อว่า ตำบลนาดูน อยู่ในความปกครองของอำเภอวาปีปทุม ตั้งอยู่ห่างจากตัวจังหวัดมหาสารคามไปทางทิศใต้ประมาณ 65 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากตัวอำเภอไปทางทิศใต้ประมาณ 26 กิโลเมตร การเดินทางไปติดต่อราชการของประชาชนไปมายากลำบากมาก เนื่องจากกระยะทางไกล การคมนาคมไม่สะดวก ต้องเดินทางด้วยเท้า ใช้สัตว์ หรือใช้ล้อเกวียนเป็นพาหนะ ประกอบกับมีป่าไม้เกิดขึ้นหนาแน่นเป็นที่หลบซ่อนของโจรผู้ร้าย โดยเฉพาะโจรปล้นทรัพย์สินมีชุกชุมมาก

ด้วยเหตุดังกล่าว ประชาชนชาวตำบลนาดูนจึงได้ปรึกษาหารือกันทำเรื่องขอยกฐานะตำบลนาดูนขึ้นเป็นกิ่งอำเภอนาดูน ในปี พ.ศ. 2508 ราษฎรตำบลนาดูนได้เสนอเรื่องขอยกฐานะตำบลนาดูนขึ้นเป็นกิ่งอำเภอ และได้จัดหาที่ดินสำหรับปลูกสร้างสถานที่ราชการ 502 ไร่ โดยขอรับบริจาคจากประชาชนและใช้ที่สาธารณะทำเลเลี้ยงสัตว์

ในวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2512 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศตั้ง กิ่งอำเภอนาดูน ต่อมากิ่งอำเภอนาดูนได้ยกฐานะเป็น อำเภอนาดูน เมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2522

## 3. การแบ่งเขตการปกครอง

### 3.1 การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอนาดูนแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 9 ตำบล 94 หมู่บ้าน ได้แก่

- 3.1.1 นาดูน (Na Dun) 10 หมู่บ้าน
- 3.1.2 หัวดง (Hua Dong) 15 หมู่บ้าน
- 3.1.3 หนองไผ่ (Nong Phai) 8 หมู่บ้าน
- 3.1.4 ดงยาง (Dong Yang) 11 หมู่บ้าน
- 3.1.5 หนองคู (Nong Khu) 14 หมู่บ้าน
- 3.1.6 กุ้งสันตรัตน์ (Ku Santarat) 9 หมู่บ้าน
- 3.1.7 ดงบัง (Dong Bang) 9 หมู่บ้าน

3.1.8 พระธาตุ (Phra That) 8 หมู่บ้าน

3.1.9 ดงควน (Dong Duan) 10 หมู่บ้าน

### 3.2 การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอนาควนประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 9 แห่ง คือ เทศบาลตำบลนาควน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาควนทั้งตำบลและบางส่วนของ ตำบลพระธาตุ

เทศบาลตำบลหัวดง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหัวดงทั้งตำบล

เทศบาลตำบลหนองไผ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองไผ่ทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองคูทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงบังทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดงควน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงควนทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดงยาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงยางทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกู่สันตรัตน์ทั้ง

ตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพระธาตุทั้งตำบล

## 4. สถานที่ท่องเที่ยว

4.1 พระบรมธาตุนาควน

4.2 พุทธมณฑลอีสาน

4.3 พิพิธภัณฑ์นครจำปาศรี

4.4 พิพิธภัณฑ์บ้านอีสาน

4.5 สถาบันวิจัยวลัยรุกเวศ

4.6 บ่อน้ำศักดิ์สิทธิ์

4.7 กู่สันตรัตน์

4.8 กู่น้อย

4.9 ศาลนางขาว

5. นโยบายและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

5.1 ประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน



5.1.1 พัฒนาระบบราชการอย่างต่อเนื่อง เน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับชาติ อย่างมีวิสัยทัศน์และมุ่งผลสัมฤทธิ์ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้บทบาทและภารกิจของหน่วยงานภาครัฐมีความกระชับ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งการดูแลพื้นที่ การปฏิบัติราชการตาม อำนาจหน้าที่ปกติ และการปฏิบัติราชการตามระเบียบวาระงานพิเศษพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเกิดประโยชน์สูงสุดกับการบริการประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

5.1.2 เสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานแบบบูรณาการอย่างต่อเนื่อง ยกระดับสมรรถนะของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ พัฒนาและส่งเสริมรูปแบบ โครงสร้าง และระบบการบริหารงานใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง และปรับปรุงระบบ บริการประชาชนให้เป็นเชิงรุกมากขึ้น ทั้งในรูปแบบการเพิ่มศูนย์บริการครบวงจรที่ครอบคลุม การให้บริการที่หลากหลายขึ้น และการให้บริการถึงตัวบุคคลผ่านระบบศูนย์ บริการร่วมและ ระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์แบบ มุ่งเน้นการจัดการความรู้และพัฒนาส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่าง ประหยัดและมีประสิทธิภาพ

5.1.3 พัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยยึดหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่สามารถประเมินผลงานได้ด้วยระบบคุณธรรม และให้ หลักประกันความมั่นคงบนพื้นฐานของความรู้ความสามารถและผลงานสาธารณะ ตลอดจน ปรับปรุงพัฒนาทัศนคติ วิถีคิด และวิถีปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน

5.1.4 พัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการและการส่งมอบบริการสาธารณะ โดยจะเน้นการพัฒนา ข้าราชการในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและสร้างผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในระบบราชการ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ดีขึ้นเพื่อให้สามารถดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี โดยเฉพาะข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับ ดันซึ่งจะปรับค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิตดูแลครอบครัว และสามารถ รักษาเกียรติศักดิ์ของการเป็นบุคลากรภาครัฐ

5.1.5 เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลให้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและ

เจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจังเพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมและชุมชน โดยปรับปรุงกฎหมายให้มีการเปิดเผยบัญชีรายการทรัพย์สินและหนี้สินของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งระดับสูงและตำแหน่งที่มีอำนาจมาก รวมทั้งบุคลากรขององค์กรอิสระต่อสาธารณชน เพื่อความโปร่งใสของผู้ดำรงตำแหน่งเหล่านี้ และเปิดโอกาสให้สาธารณชนร่วมตรวจสอบบุคลากรของภาครัฐเพิ่มขึ้น พัฒนาและนำมาตราการทางสังคมมาใช้ควบคู่กับการบังคับใช้กฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตลอดจนสนับสนุนการสร้างค่านิยมของสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ความเสมอภาคเท่าเทียมกันและความถูกต้องชอบธรรม

5.1.6 สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีระบบที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถให้บริการสาธารณะตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตามความคาดหวัง รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆ แห่งร่วมกันจัดบริการสาธารณะบางอย่าง ซึ่งโดยสภาพหรือเพื่อประสิทธิภาพ ควรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องร่วมกันทำ โดยคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสมตามศักยภาพของท้องถิ่น ให้มีการเชื่อมโยงและบูรณาการภารกิจกับแผนชุมชนและแผนระดับต่างๆ ในพื้นที่ เพื่อเป็นฐานสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตยในท้องถิ่นให้เข้มแข็ง ปรับปรุงการจัดระบบความสัมพันธ์ของราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ที่เหมาะสม และมีระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพพร้อมรองรับภารกิจและให้บริการที่ดีแก่ประชาชน ตลอดจนเสนอกฎหมายเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่บัญญัติเป็นหลักการไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น

5.1.7 พัฒนาระบบราชการให้เป็นระบบที่โปร่งใสขึ้น โดยการวางระบบการตรวจสอบและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ความคุ้มค่า พัฒนาระบบการติดตาม เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ตลอดจนการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินให้เกิดความสุจริตและมีประสิทธิภาพ

5.1.8 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับ

ชาติและท้องถิ่น รวมทั้งให้ประชาชนมีโอกาสแสดงประชาทัตน์ ในประเด็นสำคัญต่างๆ อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ร่วมเสนอความเห็น ปัญหา และแนวทางแก้ไขและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

5.1.9 ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในภาคเอกชน โดยเฉพาะระบบการตรวจสอบกิจการที่โปร่งใส และสนับสนุนให้ภาคเอกชนยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อลูกค้า ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สังคม โดยการคุ้มครองผู้บริโภค เพื่อสร้างความเป็นธรรม ตลอดจนป้องกันการผูกขาดตัดตอนทั้งทางตรงและทางอ้อม

## 5.2 กฎหมายและการยุติธรรม

5.2.1 ปฏิรูประบบกฎหมายและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทั้งระบบให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับหลักนิติธรรม เร่งรัดจัดตั้งองค์กรเพื่อการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ดำเนินการ โดยอิสระ ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ รวมถึงสนับสนุนคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายและองค์กรเพื่อการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมให้สามารถดำเนินการตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ได้อย่างเป็นรูปธรรม ปฏิรูปกระบวนการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั้งหลายบังคับใช้กฎหมายอย่างยุติธรรม เสมอภาค เท่าเทียม โปร่งใส มีประสิทธิภาพถูกต้องตามหลักนิติธรรม และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และให้ประเทศไทย มีระบบและกระบวนการอำนวยความสะดวกยุติธรรมเป็นมาตรฐานเดียว ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการสร้างความเชื่อมั่นในการลงทุนอันเป็นหัวใจสำคัญของระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่

5.2.2 ปรับปรุงระบบการช่วยเหลือประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมด้วยมาตรการเชิงรุก ให้เข้าถึงความเป็นธรรมได้ง่าย รวดเร็ว ทั้งการช่วยเหลือด้านกฎหมาย ส่งเสริมกองทุนยุติธรรมเพื่อการคุ้มครองช่วยเหลือคนจนและคนด้อยโอกาสการคุ้มครองดูแลรักษาสิทธิเสรีภาพของประชาชน การเยียวยาผู้บริโภคและผู้ได้รับผลกระทบที่เกี่ยวข้อง การกระจายโอกาสการเข้าถึงความยุติธรรมไปสู่ระดับจังหวัด การเสริมสร้างความเข้มแข็งและยุติธรรมระดับชุมชนและหมู่บ้าน การพัฒนาทางเลือกของกระบวนการยุติธรรม

5.2.3 เพิ่มประสิทธิภาพการสืบสวนสอบสวน การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การนำมาตรการทางภาษีและการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมาใช้ในการดำเนินการต่อผู้กระทำผิด ดูแลแก้ไขและฟื้นฟูพัฒนาผู้กระทำความผิดให้เป็นคนดีสามารถกลับ

ผู้สังคมได้เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนการคุมประพฤติ การบังคับคดีและส่งเสริมความยุติธรรมและความเป็นธรรมในจังหวัดชายแดนภาคใต้

5.2.4 ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเชิงรุกโดยประชาชนมีส่วนร่วม จัดให้มีกลไกการบริหารจัดการแบบครบวงจร วิเคราะห์แนวโน้มของอาชญากรรมล่วงหน้า เพื่อป้องปรามและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการควบคุมอาชญากรรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นพลังแผ่นดินในการป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหาอาชญากรรม โดยให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องสนับสนุนในการจัดให้มีช่องทางเข้าถึงและรับข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมกระจายเสียง กิจกรรมโทรทัศน์ กิจกรรมโทรคมนาคม และกิจกรรมวิทยุโทรคมนาคม

5.3 ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ สื่อสารมวลชน และสื่อสาธารณะทุกประเภทได้อย่างกว้างขวางรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม

5.3.1 ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน ด้วยการเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่ทันสมัยและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสื่อสารมวลชนในประชาคมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และสื่อสารมวลชนโลก

5.3.2 ส่งเสริมและพัฒนากิจการสื่อสารมวลชนทั้งทางด้านเทคโนโลยี เครือข่าย และปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่เพื่อให้สอดคล้องกับวิวัฒนาการสมัยใหม่ และส่งเสริมให้สื่อมวลชนร่วมเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศโดยเพิ่มรายการที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนด้านต่างๆ เช่น การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม คุณธรรม นวัตกรรม การเตือนภัยกรณีภัยพิบัติต่างๆ หรืออื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ โดยประสานความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

5.3.3 ส่งเสริมให้สื่อสารมวลชนทุกประเภทมีอิสระและเสรีภาพในการเสนอข้อมูลข่าวสารอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและตระหนักต่อจรรยาบรรณของสถาบันสื่อสารมวลชน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการสร้างคุณภาพของข่าวสาร

ดังนั้นจากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงสรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีการปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาส

ปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนรวมในท้องถิ่นนั้นให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

กัญจนา ไชยวงศ์ (2548 : 97) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติและปัจจัยสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีมีการปฏิบัติตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการตระหนักถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล ( $X_{13}$ ) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ( $X_{12}$ ) ระดับการศึกษา ( $X_4$ ) การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ( $X_{14}$ ) และประเภทของกิจการ ( $X_7$ ) โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 15.5 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูป ค่ะแนนดิบ ได้ ดังนี้

$$Y = 3.073 + 2.901 (X_{13}) + 0.830 (X_{12}) + 1.111 (X_4) + 0.383 (X_{14}) + 1.661 (X_7)$$

วรพจน์ ทรัพย์สุนทรกุล (2548 : 73) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของพนักงานเทศบาล : ศึกษากรณีเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากกว่าเทศบาลมีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ 2) ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อเสนอแนะที่สำคัญเช่น เทศบาลควรให้ความสำคัญกับ 1) หลักนิติธรรมควรกำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ 2) หลักคุณธรรม ควรปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีแก่พนักงานให้มีความซื่อสัตย์สุจริต 3) หลักความโปร่งใส ควรเริ่มแนวทางการทำงานใหม่ๆ เน้นการทำงานเชิงรุกชัดเจนและตรวจสอบได้

4) หลักความมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 5) หลักความรับผิดชอบสร้างวัฒนธรรมความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และ 6) หลักความคุ้มค่า ควรตระหนักในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์

ถนัด เดชทรัพย์ (2550 : 72) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 หลัก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

2. ปัญหาของการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยมจังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก ยังดูแลประชาชนไม่ทั่วถึง 100% รองลงมาคือ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาลอย่างลึกซึ้ง และ กฎระเบียบ ข้อบังคับยังไม่เปิดกว้างให้ผู้บริหาร ทำให้การบริหารงานได้ไม่เต็มที่

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึกอำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึกควรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบริหารองค์การ รองลงมาคือ การจัดสรรงบประมาณ ควรคำนึงถึงผลที่เกิดประโยชน์กับประชาชนให้มาก และ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึกควรลงพื้นที่เพื่อให้คำชี้แนะและส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลยิ่งขึ้น

จตุพร ผ่องสุข (2550 : 83) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโลกสว่าง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด การศึกษาครั้งนี้ มีคามมุ่งหมายเพื่อศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่า ประชาชน โดยรวมและจำแนกตามระดับ การศึกษาและรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโลกสว่าง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยโดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า การบริหารงบประมาณ ไม่โปร่งใส การแก้ไขปัญหาไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อบต. ควรจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม ควรแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอย่างรวดเร็ว ควรจัดเวทีประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชน รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับประชาชน โดยสรุปประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล โศกสว่าง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบล โศกสว่าง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับปานกลาง โดยประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล โศกสว่างแตกต่างกัน ซึ่งข้อสรุปที่ได้สามารถใช้ประโยชน์ต่อการปรับปรุงบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล โศกสว่างให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

นิติธร เพชรกันหา (2550 : 73) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยกล่าวคือ ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านนิติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านประสิทธิภาพ มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยที่สุด และยังพบว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

อภิชาติ โชติชัชวาลกุล (2550 : 45) ได้ศึกษาหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาเขตอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลเป็นรายด้าน จำแนก

ตามตำแหน่ง เพศ อายุ พบว่าแตกต่างกันตามหลักนิยามและหลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ปัญหาและแนวทางในการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า จะต้องมีการทำงานแบบโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อนักที่และยุติธรรม มีการวางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชน

พระสุวิทย์ คำมูล (2550 : 98) ทำการวิจัยเรื่อง การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในสำนักงานเขตชั้นใน ชั้นกลาง และชั้นนอกของกรุงเทพมหานคร ไม่มีความแตกต่างกัน 2) มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยในกลุ่มตัวแปรของแนวคิดของแวนมิเตอร์ และแวนฮอร์น ได้แก่ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์ และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ในกลุ่มตัวแปรของตัวแปรด้านการจัดการของวเรช จันทรศร ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านสถานที่ และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยในกลุ่มของตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กรของวเรช จันทรศร ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความผูกพันและการยอมรับ ต่างมีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร 3) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญคือ เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ไม่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในสำนักงานเขตจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่องานที่ทำ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ล่าช้า เป็นต้น 4) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต ควรให้ความสำคัญกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในทุกหน่วยงาน ทุกองค์กร และข้าราชการในทุกระดับ ควรส่งเสริมให้มีการรับฟังจากบุคลากรในสำนักงานเขต และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น ควรมีการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ มีทัศนคติและความรู้สึที่ดีต่อนโยบาย รวมทั้งในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม ควรส่งเสริมจัดหางบประมาณซื้อวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มความเร็ว ความถูกต้อง แม่นยำ และสามารถตรวจสอบได้อย่างเที่ยงตรง ควรส่งเสริมและสนับสนุนการนำอุปกรณ์ที่มีอยู่กลับมาใช้ใหม่ ควรส่งเสริมให้ปฏิบัติงานเป็นทีม ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมคิด ร่วมทำ



ร่วมแก้ปัญหาทางานของบุคลากร โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในระดับกรุงเทพมหานคร ระดับสำนักงานเขตและระดับหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มความชัดเจนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ประสบความสำเร็จ

พรทิพย์ ชมเดช (2550 : 73) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของการบริหารจัดการภาครัฐ : กรณีศึกษากรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสำเร็จในการนำระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้ในกรมควบคุมโรคอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญ 2) ปัจจัยด้านระบบงานการมีส่วนร่วมของบุคลากร ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และทักษะของบุคลากรมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้ในกรมควบคุมโรค 3) ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมควบคุมโรคคือ บุคลากรยังขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ สำหรับข้อเสนอแนะที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมควบคุมโรคประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น คือ ผู้บริหารระดับสูงควรกำหนดนโยบายและทิศทางในการดำเนินการที่ชัดเจนและมีการถ่ายทอดให้ทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากร คณะทำงานและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรรุ่นใหม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

วริยา ต้วน้อย (2550 : 84) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษพบว่า 1) ความคิดเห็นของประชาชนและบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดี ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับด้านหลักการมีส่วนร่วม และควรให้ความสำคัญกับด้านหลักคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น 3) ข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มของประชาชนเสนอให้เห็นเรื่องคุณภาพของการบริการให้มากขึ้น และบุคลากรเห็นว่าควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจของบุคลากรให้มากขึ้นเพราะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

เนาวรัตน์ พุ่มจันทร์ (2550 : 62) ทำการวิจัยเรื่อง ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชาชนผู้ใช้บริการเห็นว่ามีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเห็นว่าสามารถนำหลักการดังกล่าวเข้ามาใช้และประสบความสำเร็จอยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้ระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้แต่ละเทศบาล มีความแตกต่างกัน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานเทศบาล คือ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบการดำเนินงาน รูปแบบการบริหาร ทักษะของบุคลากร และการจัดการด้านบุคลากร ส่วนค่านิยมร่วมของเทศบาลเป็นปัจจัยเชิงลบต่อระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานเทศบาล สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัย ได้แก่ เทศบาลควนกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเชิงรุก เพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชน เพิ่มช่องทางรับฟังความคิดเห็น และลดขั้นตอนการดำเนินงาน ควรปรับปรุงกฎระเบียบให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับชุมชน เพิ่มช่องทางและวิธีการกระจายข้อมูล ด้านกฎระเบียบ เพิ่มทักษะพนักงานและลูกจ้างด้วยการจัดอบรมความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 อย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการดำเนินงานของเทศบาลให้มากยิ่งขึ้น

เสกสรรค์ นิสัยกล้า (2550 : 82) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัย ที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า กรุงเทพมหานครและชั้นภูมิข้าราชการ ลูกจ้างประจำที่สังกัดสำนักงาน ส่วนกลาง มีผลการนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ส่วนชั้นภูมิผู้บริหาร และข้าราชการลูกจ้างประจำนสังกัดสำนักงานเขต มีผลการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วน ปัจจัยการนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ที่สามารถอธิบายผลการนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการจัดหา ส่งเสริม ควบคุม ประเมินผลและการให้คุณให้โทษบุคลากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร และบุคลากรผู้ปฏิบัติ ปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน ปัจจัยด้านนโยบายตามลำดับ จากทั้งหมด 6 ปัจจัย ส่วนปัจจัยที่เหลือคือ ปัจจัยด้านสมรรถนะและลักษณะองค์การ นำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและกลุ่มเป้าหมายประชาชนผู้รับบริการ ไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

สายลม ปิ่นรัตน์ (2551 : 63) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กและองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางและองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ โดยพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ 2) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 3) จุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลคือการมีงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ มีอิสระในการบริหารงานจัดอ่อนคือ มีความขัดแย้ง ของความสามัคคีภายในหน่วยงาน โอกาสคือ มีหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไปให้ความสำคัญและให้คำปรึกษาได้ดี อุปสรรคคือ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลหรือผู้บริหารบ่อย และขาดความร่วมมือจากชุมชน 4) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ (1) ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้เครื่องมือหรือเทคนิคทางการบริหารต่าง ๆ เช่น การสร้างภาวะผู้นำตัวแบบ การจัดทำประมวลจริยธรรม (2) ควรมีระบบการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น เช่น การประกาศเกียรติคุณ รางวัลพนักงานดีเด่น (3) ควรมีการนำระบบสมรรถนะเข้ามาใช้ในการประเมินความคิดความชอบและส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น E-Learning

นาวิรัตน์ จำจด (2551 : 89) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษากรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 70 ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางของกรมพัฒนาชุมชนมีความแตกต่างกัน 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในหน่วยงานสังกัดส่วนกลางของกรมพัฒนาชุมชน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของราชการ "I AM READY" และตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กรของวระเดช จันทรศร โดยสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 76.20 3) จุดแข็ง ที่เสริมให้การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ คือ หน่วยงานมีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปรับใช้ในการทำงานพัฒนาชุมชนจุดอ่อน คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โอกาส คือ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ส่วน

ราชการ ประชาชน และเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และอุปสรรค คือ บทบาทภารกิจของหน่วยงานเข้าช้ซ้อนกับหน่วยงานอื่น

4) จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ควรมีการผลักดันการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมทั้งในส่วนของการวางแผน การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล 2) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

รัฐกร กลิ่นอุบล (2551 : 76) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง และปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (2551 : 80) ได้มอบหมายให้ สุรพันธ์ ทับสุวรรณ และคณะ ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการศึกษาพบว่า

การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของกรมพินิจฯ อยู่ในระดับมาก และผลของการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัตินั้น พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล มีเพียงสถานภาพเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไปปฏิบัติ โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรสจะมีการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไปปฏิบัติมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ได้แก่

1. ปัจจัยด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีทิศทางแนวโน้มปานกลาง
2. ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีทิศทางแนวโน้มต่ำ
3. หลักนิติธรรม มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีทิศทางแนวโน้มปานกลาง
4. หลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีทิศทางแนวโน้มปานกลาง
5. หลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีทิศทางแนวโน้มปานกลาง

6. หลักการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีทิศทางแนวโน้มปานกลาง

7. หลักการรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีทิศทางแนวโน้มมากพอสมควร

8. หลักการคุ้มค่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีทิศทางแนวโน้มปานกลาง ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีทิศทางแนวโน้มมากพอสมควรและมีอิทธิพลต่อการนานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อาภรณ์ ชัยออน (2551 : 91) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระที่ได้กำหนดไว้ มีอิทธิพลต่อผลการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในระดับ ปานกลางถึงระดับมาก

ภายหลังจากที่เทศบาลตำบล ได้นำแนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาปรับใช้กับการบริหารงาน มีผลให้เทศบาลมุ่งเน้นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น มีการจัดระบบการบริหารที่เอื้อประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนที่รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่ยุ่งยากให้รวดเร็วขึ้น แต่ขณะเดียวกัน เทศบาลยังประสบปัญหาด้านการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอนมาให้ซึ่งมีภาระงานจำนวนมาก ทำให้เทศบาลตำบลไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งยังขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ประกอบกับเทศบาลตำบลมีศักยภาพด้านงบประมาณและบุคลากร ไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นสาเหตุหนึ่งส่งผลให้การดำเนินตามยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบลในด้านนี้ยังไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร

หลังจากที่เทศบาลตำบล ได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารงานมุ่งเน้นการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน มีผลให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเป็นระบบ การจัดทำแผนงาน โครงการต่าง ๆ มุ่งเน้นที่ความต้องการของประชาชนเป็นหลักเปิดโอกาสให้ประชาชน ภาครัฐ ภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานกิจกรรม และการบริหารงานของเทศบาลตำบล

ในปัจจุบัน การบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ตามยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดียังประสบปัญหาในด้าน กฎระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบล ที่ขาดความยืดหยุ่น ชับซ้อน การบริหารงานยังมีระบบอุปถัมภ์อยู่

ผู้บริหารและบุคลากรบางคนของเทศบาลยังแสวงหาผลประโยชน์จากการพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้บุคลากรของเทศบาลตำบล ขาดความชำนาญเฉพาะด้าน ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และประชาชนบางส่วน ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับเทศบาลตำบลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

พระจริญ จิรสุโก (เมืองประทับ) (2552 : 91) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 6 ด้าน บุคลากรมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัญหาที่ในการบริหารก็คือ บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบของกฎหมายหรือข้อบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละส่วนของเทศบาล บุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวมและยังมีบางส่วนเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง การทำงานบางครั้งไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมการจัดสรรงบประมาณไม่คลุมทุกพื้นที่ในเขตการปกครอง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลไปในทิศทางเดียวกัน คือยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่ชอบธรรม เทศบาลควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรข้าราชการในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร เพื่อให้การบริหารงานมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรของเทศบาลควรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ต่อสังคมและให้บริการต่างๆด้วยความจริงใจ การให้บริการให้มีความคุ้มค่าเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน

เจนยุทธ อุ่นเจริญทวีสิน (2553 : 74) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอสเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ 1) ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสมเด็จ โดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เห็นว่าปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอสเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า 2) ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสมเด็จ ที่มี เพศ อายุ

ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน เห็นว่าปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอดงบัง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ )

โดยสรุป ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสมเด็จ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอดงบัง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น คณะผู้บริหารท้องถิ่นและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำไปเป็นข้อสารสนเทศในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลตำบลสมเด็จตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

พรรณรายณ์ เวณผล (2554 : 76) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีค่าต่ำกว่าร้อยละ 70 ส่วนระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล มีความแตกต่างกัน 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ คือ กลุ่มตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านกระบวนการวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” โดยสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 81 และ (3) ข้อเสนอแนะพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นควรให้ผลักดันการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การนำไปสู่การปฏิบัติ และติดตามประเมินผล โดยมีการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมแก่องค์กร และควรมุ่งสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรในการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนในการทำงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการใช้หลักประชาธิปไตย การสร้างภาวะผู้นำและผู้ตามในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนจัดกิจกรรมเชิงจิตเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่บุคลากร อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของหน่วยงาน

สิริกาญจน์ เขียมอาจหาญ (2554 : 76) ได้ศึกษาเรื่องการนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : วิเคราะห์กรณี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง

จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรีมีการดำเนินการตามปัจจัยในการบริหารงานที่กำหนดทุกด้าน ซึ่งได้แก่ การใช้หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร รวมทั้งปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเมื่อมีการวิเคราะห์มูลโดยวิธีการแบบถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายความเป็นไปได้ของปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีเพียง 2 ปัจจัยเท่านั้นคือ ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ที่สามารถทำนายความเป็นไปได้ (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ) ที่มีอิทธิพลต่อผลการนำนโยบาย

ธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกด้าน ผลการศึกษาโดยวิธีการเชิงคุณภาพ พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร ระบบอุปถัมภ์ ขบประมาณ ภาวะเฉียบ การประเมินผลงาน วัสดุอุปกรณ์ ความเข้าใจจากประชาชน เทคโนโลยี ความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงเรื่องสถานที่การปฏิบัติงานและโครงสร้างองค์กร อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทั้งผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่จะทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการดำเนินงานภายในองค์กรของตน แต่มีทัศนคติที่ดี โดยเห็นว่าได้เกิดแนวทางที่ดีที่จะสามารถจะประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ดังกล่าวต่อไปในอนาคต

จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารจำเป็นอย่างมาก เพราะหลักการดังกล่าวมีให้ความเป็นธรรมกับทุกคนสามารถตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินการ เพื่อให้หลักในการปกครอง การบริหารการจัดการควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักการมุ่งฉันทมติ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของทุกภาคส่วน ซึ่งจะส่งผลให้ภาพพจน์ขององค์กรโดยรวมดีขึ้น



## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552 : 7) โดยหลักการธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) เป็นส่วนหนึ่งในข้อเสนอแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคราชการเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2555 ได้มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคราชการเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ สำหรับความหมายของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ทั้ง 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public management) หลักการย่อย คือ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล และหลักการตอบสนอง 2) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic value) หลักการย่อย คือ หลักการรับผิชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หลักเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม และหลักความเสมอภาค 3) ประชาธิปไตย (Participatory state) หลักการย่อย คือ หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ และหลักการกระจายอำนาจ และ 4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative responsibility) หลักการย่อย คือ หลักคุณธรรม/จริยธรรม และผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคลและองค์การ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยสังเคราะห์ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn : 1975 ; อ้างถึงใน สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. 2545 : 446-452) ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ (ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2547 : 145) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2557 : 6 - 8) ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านการจูงใจ จากแนวคิดของแมคคิลแลนด (Mc Clelanad. 1985 : 234)

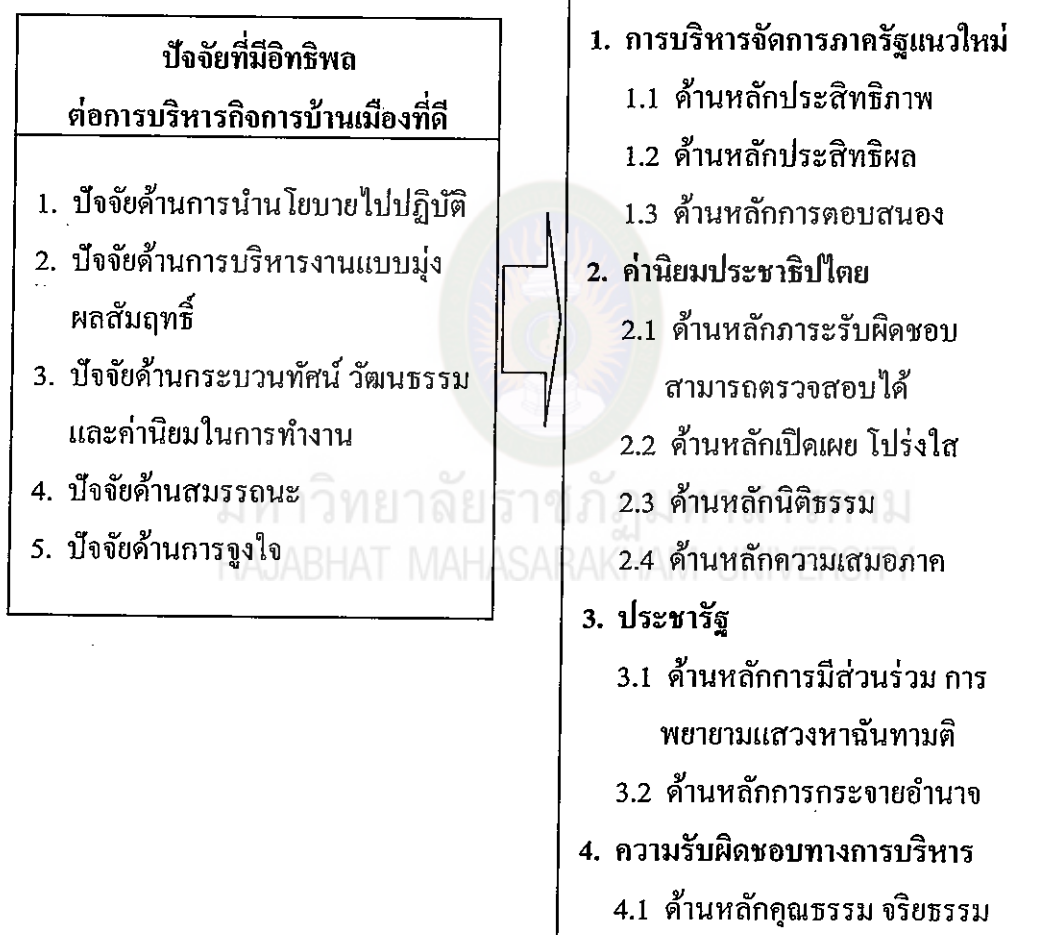
ผู้วิจัยสามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพที่ 8 ดังนี้

## ตัวแปรอิสระ

(Independent variable)

## ตัวแปรตาม

(Dependent variable)



แผนภาพที่ 8 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) โดยนำวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เข้ามาใช้ในการทำวิจัยด้วยหลักการผสมผสานอย่างเท่าเทียมกัน (Equivalent status design) โดยให้เป็นไปตามลำดับ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2550 : 7) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. แหล่งข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (Population) ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 450 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอนาดูน. 2557 : 8)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Sample) ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 212 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane. 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

จากสูตร  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดได้ไม่เกิน .05

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{450}{1 + 450(0.05)^2}$$

$$n = \frac{450}{1 + 1.125}$$

$$n = \frac{450}{2.125}$$

$$n = 211.76$$

ผู้วิจัยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 คน

1.3 การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.3.1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ผู้วิจัยจำแนกประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามคุณลักษณะของกลุ่มย่อย โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น 1 หน่วยของการวิจัย และให้จำแนกประเภทตำแหน่งงานของแต่ละแห่ง

1.3.2 การสุ่มแบบสัดส่วน (Proportion stratified sampling) กล่าวคือ ชั้นใดมีประชากรมากกว่าได้รับการสุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่มากกว่า แต่ถ้ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีจำนวนที่แตกต่างกันมากควรคำนึงถึงเหตุผลเพื่อให้ได้จำนวนที่เหมาะสมและมีความครอบคลุมลักษณะประชากรที่ไม่จำเป็นต้องใช้สัดส่วนก็ได้ ผู้วิจัยทำการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองสูง จังหวัดมหาสารคาม

สังกัด	ประเภทตำแหน่งงาน										รวม	
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง				
									ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ทต.นาइन	81	38	4	2	38	18	41	19	164	77		
ทต.หัวดง	24	11	-	-	15	7	19	9	58	27		
ทต.หนองไผ่	14	7	6	3	14	7	8	4	42	20		
อบต.ภูสันศรีต้น	18	8	-	-	4	2	6	3	28	13		
อบต.พระราชู	16	8	-	-	7	3	4	2	27	13		
อบต.คงบัง	17	8	-	-	6	3	8	4	31	15		
อบต.หนองคู	23	11	-	-	12	6	4	2	39	18		
อบต.คงควน	19	9	-	-	8	4	7	3	34	16		
อบต.คงยาง	14	7	-	-	7	3	6	3	27	13		
<b>รวม</b>	<b>226</b>	<b>106</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>111</b>	<b>52</b>	<b>103</b>	<b>49</b>	<b>450</b>	<b>212</b>		

1.3.3 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) คือ การสุ่มเลือกหน่วยตัวอย่างที่ต้องการจากทั้งหมด N หน่วย โดยให้แต่ละตัวอย่าง มีโอกาสเลือกเท่ากัน (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 52) โดยใช้วิธีจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่าง เช่น ข้าราชการ เทศบาลตำบลนาความี 81 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 38 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการจับสลาก โดยเขียนรายชื่อข้าราชการทั้ง 81 คน ใส่ไว้ในกล่อง และจับสลากทีละ 1 รายชื่อจนได้รายชื่อครบทั้ง 38 คน และได้ดำเนินการตามลักษณะดังกล่าว ในกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งจนครบทั้ง 9 แห่ง

## 2. แหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

### 2.1 ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key informant)

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญแบบเจาะจง (Purposive sample) คือ นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น แห่งละ 2 คน รวมจำนวน 18 คน โดยสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการสนทนาที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน เพื่อการเรียนรู้และความเข้าใจระดับลึก ในประเด็นการวิจัย (Erlandson et al. 1993 : 345) ลักษณะของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยมีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้าซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดเป็นแนวทางดำเนินการ แต่คำถามและลำดับคำถามสามารถยืดหยุ่นได้

### 2.2 เหตุผลในการเลือกเป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาเชิงคุณภาพ

2.3.1 กลุ่มนายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ที่มีศักยภาพในการกำหนดนโยบายและแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงกำหนดวิธีการพัฒนาการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า มุมมองและแนวคิดของผู้บริหารจึงถือเป็นแนวทางที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้จริงของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในระดับสูงของทุกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

2.3.2 กลุ่มปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น มุมมองที่เกิดขึ้นจึงมาจากข้อเท็จจริงในขณะนั้นที่แสดงถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการนโยบายที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ จึงกล่าวได้ว่า มุมมองและแนวคิดของกลุ่มข้าราชการฝ่ายประจำจึงถือเป็นแนวทางที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้จริงของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### 2.3 วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ

2.3.1 ผู้วิจัยเริ่มต้น ค้นหากลุ่มตัวอย่าง โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

2.3.2 ผู้วิจัยเดินทางเข้าพบนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 9 แห่งเพื่อขอ ความอนุเคราะห์ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ ประกอบด้วย กลุ่มนายก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.3 ผู้วิจัยทำการพูดคุยกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญดังกล่าวในประเด็นวิจัย เพื่อตรวจสอบ ความรู้ความเข้าใจ และทำการบันทึกรายชื่อผู้ที่ผ่านเกณฑ์สำหรับเป็นผู้ให้ ข้อมูลคนสำคัญในการวิจัย

2.3.4 ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ โดยการประสานทางโทรศัพท์ เพื่อให้ทราบถึงความสะดวกและข้อจำกัดในการร่วมให้ข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มากำหนด วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญในช่วงระหว่างวันที่ 1-30 ธันวาคม 2557 ตาม ช่วงเวลาและสถานที่ที่ผู้ให้สัมภาษณ์จะสะดวก

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview form) ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

#### 1. แบบสอบถาม (Questionnaire)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ปัจจัย ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านกระบวนการ ทศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านการจูงใจ เป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert five rating scales) และ (ริงสรรค์ สิงหเลิศ. 2552 : 186) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ด้านหลักประสิทธิภาพด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักการรับผิชอบ/สามารถตรวจสอบได้ ด้านหลักเปิดเผย/โปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ ด้านหลักการกระจายอำนาจ และด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert five rating scales) และ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2552 : 186) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

มีการบริหารงานในระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
มีการบริหารงานในระดับมาก	ให้ 4 คะแนน
มีการบริหารงานในระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
มีการบริหารงานในระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน
มีการบริหารงานในระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม เป็นคำถามแบบปลายเปิด

## 2. แบบสัมภาษณ์ (Interview form)

2.1 หลังจากทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว จะพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจในตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และส่งผลต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในระดับสูง เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ลักษณะของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยมีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้าสำหรับเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นหลักของคำถามในการวิจัย ลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยใช้แนวคำถามที่ชัดเจนซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดเป็นแนวทางดำเนินการ แต่คำถามและลำดับคำถามสามารถยืดหยุ่นได้เพื่อให้ทราบถึงแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 คำถาม ประกอบด้วย

- ประเด็นที่ 1 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักประสิทธิภาพ
- ประเด็นที่ 2 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักประสิทธิผล
- ประเด็นที่ 3 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักการตอบสนอง



ประเด็นที่ 4 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้

ประเด็นที่ 5 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส

ประเด็นที่ 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักนิติธรรม

ประเด็นที่ 7 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักความเสมอภาค

ประเด็นที่ 8 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ

ประเด็นที่ 9 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักการกระจายอำนาจ

ประเด็นที่ 10 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม

### การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

#### 1. แบบสอบถาม (Questionnaire) กำหนดขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น โดยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

1.2 ร่างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและรายละเอียดที่กำหนดไว้ โดยอาศัยข้อมูลจากข้อ 1.1 ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

1.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข และเสนอแนะปรับปรุงเพื่อความเหมาะสม และความถูกต้อง

1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างรายการข้อความกับวัตถุประสงค์ ในด้านเนื้อหา ภาษา การวัดผลและประเมินผล เพื่อหาความเที่ยงตรง (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of tem-Objective congruency หรือ IOC) โดยกำหนดให้มีคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 48)

ถ้าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	มีค่า = +1 คะแนน
ถ้าข้อความมีความไม่แน่ใจกับวัตถุประสงค์	มีค่า = 0 คะแนน
ถ้าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	มีค่า = -1 คะแนน

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1.4.1 นายนิรันดร บุญญาชา วุฒิการศึกษาศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลหัวดง (นักบริหารงานเทศบาล ระดับ 8) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1.4.2 นางนิตยา พลกล้า วุฒิการศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการสอนภาษาไทย ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

1.4.3 นางสาวเกษร ธรรมเกษร วุฒิการศึกษาศาสตร์ การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาพัฒนทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 2 วัดสว่างคงคา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล

โดยผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจะยอมรับเฉพาะข้อที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป หากแบบสอบถามข้อใดได้ค่าไม่ถึง .67 จะนำมาปรับปรุงแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพิ่มเติมจนกว่าจะสมบูรณ์ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อ กับรวมทุกข้อ (Item-total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.300 - 0.839 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

1.6 เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่ยอมรับได้แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

## 2. แบบสัมภาษณ์ (Interview form) กำหนดขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัยอีกชิ้นหนึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 กำหนดประเด็นสัมภาษณ์ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติที่ตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ได้มีการพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจในตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม รวมถึงประเด็นปัญหาที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์และตรงกับ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ตามทฤษฎี และกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามที่ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของประเด็นการสัมภาษณ์

2.4 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้ว ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้จริง

2.5 เมื่อได้แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะแบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสัมภาษณ์นั้นไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีลักษณะการดำเนินการสัมภาษณ์ไปตามลำดับคำถามที่เตรียมไว้ และอาจถามนอกกรอบแนวคำถามที่วางไว้ได้แต่จำกัดอยู่ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สัมภาษณ์

## การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลในปีงบประมาณ 2558 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2557 – ธันวาคม 2557 โดยจำแนกออกเป็น 3 ลักษณะคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การตอบแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์ โดยดำเนินการ ดังนี้

### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารเป็นการเก็บข้อมูลจากรายงานประจำปี เผยแพร่ขององค์กร แผนปฏิบัติการประจำปีของแต่ละองค์กร ซึ่งสามารถสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์ขององค์กรนั้น ๆ

### 2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

2.1 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ตอบแบบสอบถาม

2.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว จากนั้นจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key informant) ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์โดยมีการนัดหมาย วันและเวลา สถานที่ และจัดส่งโครงสร้างคำถามการสัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนการสัมภาษณ์ 1 สัปดาห์

#### 3.2 กำหนดการสัมภาษณ์

3.2.1 กลุ่มนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก รายบุคคล ในช่วงระหว่างวันที่ 1-30 ธันวาคม 2557 โดยอาศัยช่วงเวลาและสถานที่ตามแต่กลุ่มตัวอย่างจะสะดวก

3.2.2 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก รายบุคคล ในช่วงระหว่างวันที่ 1-30 ธันวาคม 2557 โดยอาศัยช่วงเวลาและสถานที่ตามแต่กลุ่มตัวอย่างจะสะดวก

3.3 การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะแบบมีโครงสร้างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีลักษณะการดำเนินการสัมภาษณ์ไปตามลำดับคำถามที่เตรียมไว้ และอาจถามออกนอกกรอบแนวคำถามที่วางไว้ได้แต่จำกัดอยู่ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สัมภาษณ์ ดังนั้น ในการสัมภาษณ์จะเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นของตนในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่

3.4 กระบวนการในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ รวมทั้งหัวข้อการวิจัยโดยย่อ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเข้าใจได้ตรงประเด็น

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนด โดยผู้วิจัยจะมีการกล่าวนำ ถึงความเชื่อมโยงในประเด็นคำถามต่างๆ เพื่อช่วยให้เป็นแนวทางการวิเคราะห์คำตอบให้แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 3 สรุปประเด็นของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์รับฟัง เพื่อให้มั่นใจว่าการตีความและความเข้าใจของผู้สัมภาษณ์มีความถูกต้องสอดคล้องกับความคิดเห็น ผู้ถูกสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการสัมภาษณ์แต่ละท่านและจัดเก็บผลการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการหมวดหมู่

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

4.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัส ตามแบบการลงรหัส (Coding form)

4.3 บันทึกคะแนนตามรหัสที่กำหนดไว้เพื่อประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเฉพาะส่วนของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้ (รังสรรค์ สิงเหล็ก. 2552 : 186)

5	หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/การบริหาร	มากที่สุด
4	หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/การบริหาร	มาก
3	หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/การบริหาร	ปานกลาง
2	หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/การบริหาร	น้อย
1	หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/การบริหาร	น้อยที่สุด

เกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นคะแนนจากจำนวนระดับชั้นเท่ากับ 5 ชั้น (คะแนนจาก 1 ถึง 5) จำนวนได้จากสูตร นี้ (รังสรรค์ สิงเหล็ก. 2552 : 186)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ฉะนั้นในแต่ละช่องคะแนนของระดับชั้น จะเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมาย ระดับของการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยและระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีการปฏิบัติ/การบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด  
 ระดับคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีการปฏิบัติ/การบริหาร อยู่ในระดับน้อย  
 ระดับคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีการปฏิบัติ/การบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง  
 ระดับคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีการปฏิบัติ/การบริหาร อยู่ในระดับมาก  
 ระดับคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติ/การบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

4.4 วิเคราะห์ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบเกณฑ์ การแปลความหมาย ดังนี้ (รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2552 : 186)

ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง มีการบริหารในระดับมากที่สุด
ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง มีการบริหารในระดับมาก
ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง มีการบริหารในระดับปานกลาง
ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง มีการบริหารในระดับน้อย
ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง มีการบริหารในระดับน้อยที่สุด

4.5 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple linear regression analysis) (สรชัย พิศาลบุตร. 2551 : 155)

4.6 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และพรรณนาความ (Descriptive analysis)

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) นำมาเรียบเรียงและจำแนก จากนั้น นำมาสร้างข้อสรุปของแต่ละคน โดยแยกเป็นด้านๆ ทั้ง 10 ด้าน ตามขั้นตอนดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล สรุปผลและแปลความหมายของการวิจัย

### 5.2 การพรรณนาความ (Descriptive analysis)

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ตามความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) และการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 64) ซึ่งสูตรของ IOC มีดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง (Index objective congruence)
$\sum$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
$R$	แทน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ
$N$	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับเกณฑ์ของการให้คะแนน มีดังนี้

$R$  เท่ากับ +1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

$R$  เท่ากับ 0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

$R$  เท่ากับ -1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of test) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค Cronbach ซึ่งหาได้จากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 64)

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

- กำหนดให้  $\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  
(Alpha coefficient)
- $k$  แทน จำนวนข้อทั้งหมดของแบบสอบถาม
- $s_i^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
- $s_t^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

1.3 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item-total correlation) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 64)

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{ N \sum X^2 - (\sum X)^2 \right\} \left\{ N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right\}}}$$

- เมื่อ  $r$  แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม
- $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อ
- $\sum Y$  แทน ผลรวมของคะแนนรวม
- $N$  แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
- $\sum XY$  แทน ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมแต่ละคู่
- $\sum X^2$  แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนแต่ละข้อ
- $\sum Y^2$  แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนรวม

## 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร อิลิฟสัน และคณะ (Elifson and Others. 1990



$$\text{สูตร } P = \left(\frac{f}{N}\right) \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้สูตรเฟอร์กูสัน (Ferguson. 1981 : 53)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน มัชฌิมมาเลขคณิต

$\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน

N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สูตรเฟอร์กูสัน (Ferguson. 1981 : 53)

$$\text{สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{n - (n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( $r_{xy}$ : Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรและบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จะมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

นอกจากนี้ ได้ตีความหมายของความสัมพันธ์จากค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ดังนี้

ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์

ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ -1.00 หรือ 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูงสุดหรือสมบูรณ์ (Perfect correlation)

ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่ามากกว่า 0 แต่ไม่ถึง -1 จะเป็นความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันหรือตัวแปร 2 ตัว แปรผันไปในทิศทางเดียวกัน

ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0 แต่ไม่ถึง -1 จะเป็นความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกันหรือตัวแปร 2 ตัว แปรผันแบบผกผัน

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังกล่าว หาได้จากสูตร ดังนี้ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2548 : 81)

$$\text{สูตร } r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

กำหนดให้  $r_{xy}$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรและบุคคล (X) กับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาโดน จังหวัดมหาสารคาม (Y)

$\sum X$  แทน ผลรวมคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรและบุคคล

$\sum Y$  แทน ผลรวมคะแนนเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

$n$  แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่าง ในที่นี้  $n = 212$  คน

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็น (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามกันหรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำ และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูง

ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า Correlation coefficient (r) มีเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (คุชฎี อายุวัฒน์ และคณะ. 2535 : 2)

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.001 – 0.500 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.501 – 0.700 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.701 ขึ้นไป ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multicollinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2546 : 25)

3.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรและบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม สำหรับการศึกษารูปร่างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2) ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ปัจจัยด้านกระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน 4) ปัจจัยด้านสมรรถนะ 5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับตัวแปรตาม คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ดังนี้ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2548 : 90)

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_7 x_7$$

Y แทน การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม

a แทน ค่าคงที่ (Constant Term) ของสมการถดถอย ในรูปของกลุ่มตัวอย่าง

$b_1, b_2, \dots, b_7$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficient) ของตัวแปรอิสระ หรือค่าอิทธิพล หรือค่าน้ำหนักของแต่ละตัวแปรว่าสามารถอธิบายผลการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด

$x_1, x_2, \dots, x_7$  แทน ค่าของตัวแปรอิสระที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ในรูปคะแนนดิบ เปลี่ยนสมการในรูปแบบคะแนนดิบเป็นสมการในรูปแบบมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 \dots\dots\dots + \beta_7 Z_7$$

เมื่อ  $Z$  แทน ค่าของตัวแปรตามที่ได้มาจากการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐานเมื่อทราบค่าคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ

$B$  แทน สัมประสิทธิ์การถดถอย ส่วนย่อยมาตรฐาน (Coefficient)

$Z_1, Z_2, Z_3, \dots, Z_7$  แทน คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดและตัวแปรตาม เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation)
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนดิบ
Std. Error	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (The standard error of estimate)
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าพารามิเตอร์ของสมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญ

$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of determination) เป็นค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
$X$	แทน	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
$X_1$	แทน	ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ
$X_2$	แทน	ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
$X_3$	แทน	ด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน
$X_4$	แทน	ด้านสมรรถนะ
$X_5$	แทน	ด้านการจูงใจ

### ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยครอบคลุมเนื้อหา 10 ด้าน ได้แก่

ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักการรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทมติ ด้านหลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณธรรม จริยธรรม ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยข้อมูลที่ี้ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูณ จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร
ด้านหลักประสิทธิภาพ	3.59	0.67	มาก
ด้านหลักประสิทธิผล	3.71	0.64	มาก
ด้านหลักการตอบสนอง	3.68	0.65	มาก
ด้านหลักการรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้	3.70	0.64	มาก
ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส	3.63	0.64	มาก
ด้านหลักนิติธรรม	3.61	0.63	มาก
ด้านหลักความเสมอภาค	3.76	0.48	มาก
ด้านหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทมติ	3.79	0.55	มาก
ด้านหลักการกระจายอำนาจ	3.81	0.43	มาก
ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม	3.71	0.44	มาก
รวม	3.70	0.36	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูณ จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านหลักการกระจายอำนาจ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทมติ ( $\bar{X} = 3.79$ ) ด้านหลักความเสมอภาค ( $\bar{X} = 3.76$ ) ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม ( $\bar{X} = 3.71$ ) ด้านหลักประสิทธิผล ( $\bar{X} = 3.71$ ) ด้านหลักการรับผิดชอบ

สามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ด้านหลักการตอบสนอง ( $\bar{X} = 3.68$ ) ด้านหลักเปิดเผย  
โปร่งใส ( $\bar{X} = 3.63$ ) ด้านหลักนิติธรรม ( $\bar{X} = 3.61$ ) และด้านหลักประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.59$ )  
ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 4 - 13

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลัก  
ประสิทธิภาพ

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การบริหาร
1. มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานสูงสุด	3.63	0.75	มาก
2. มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อลดค่าใช้จ่ายและเวลาใน การทำงาน	3.64	0.78	มาก
3. มีการใช้วัสดุอุปกรณ์เป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิด ประโยชน์คุ้มค่า	3.50	0.79	มาก
4. มีการลดขั้นตอนการให้บริการหรือการทำงานลงเพื่อ ต้องการเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น	3.58	0.81	มาก
5. มีระบบติดตามประเมินความคุ้มค่าของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ เปรียบเทียบความคุ้มค่าในการดำเนินการ	3.58	0.81	มาก
รวม	3.59	0.67	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ  
ความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อลด  
ค่าใช้จ่ายและเวลาในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.64$ ) มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดเพื่อให้เกิด  
ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสูงสุด ( $\bar{X} = 3.63$ ) และมีการลดขั้นตอนการให้บริการหรือ



การทำงานลงเพื่อต้องการเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น และมีระบบติดตามประเมินความคุ้มค่าของกิจกรรมต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่าในการดำเนินการ ( $\bar{X} = 3.58$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักประสิทธิผล

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ประจำปี	3.78	0.75	มาก
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ในการดำเนินงานไว้ชัดเจน	3.66	0.80	มาก
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบงานที่เป็นไปตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	3.72	0.79	มาก
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.70	0.74	มาก
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.72	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักประสิทธิผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ประจำปี ( $\bar{X} = 3.78$ ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบงานที่เป็นไปตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ( $\bar{X} = 3.72$ ) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.72$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควา จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลัก การตอบสนอง

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การบริหาร
1. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการให้บริการ ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.65	0.69	มาก
2. การให้บริการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างครอบคลุม	3.66	0.78	มาก
3. การให้บริการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคล่องตัวและรวดเร็ว	3.64	0.78	มาก
4. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจต่อผู้รับบริการ	3.69	0.73	มาก
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ด้วยความหลากหลาย และมีความแตกต่าง	3.79	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควา จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักการตอบสนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ด้วยความหลากหลาย และมีความแตกต่าง ( $\bar{X} = 3.79$ ) บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจต่อผู้รับบริการ ( $\bar{X} = 3.69$ ) และการให้บริการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างครอบคลุม ( $\bar{X} = 3.66$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักภาระรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การบริหาร
1. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน	3.72	0.76	มาก
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความกระตือรือร้นใส่ใจต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.78	0.80	มาก
3. มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อรับผิดชอบร่วมกันต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ	3.68	0.77	มาก
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแสดงถึงความสำคัญในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	3.79	0.77	มาก
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน น่าเชื่อถือโดยทำการควบคุมตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	3.53	0.95	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักภาระรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแสดงถึงความสำคัญในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ ( $\bar{X} = 3.79$ ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความกระตือรือร้นใส่ใจต่อการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.78$ ) และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ( $\bar{X} = 3.72$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร
1. มีกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา สามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย	3.51	0.90	มาก
2. มีการให้ประชาคมในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี	3.50	0.93	มาก
3. มีการให้ประชาคมในองค์กรสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ จนถึงการตรวจสอบได้	3.92	0.88	มาก
4. มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านการเปิดเผยข้อมูลให้สะดวกต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร	3.63	0.89	มาก
5. มีการกระจายข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างเปิดเผยให้แก่เจ้าหน้าที่รับทราบอย่างทั่วถึง	3.56	0.97	มาก
รวม	3.63	0.64	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการให้ประชาคมในองค์กรสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ จนถึงการตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 3.92$ ) มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านการเปิดเผยข้อมูลให้สะดวกต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ( $\bar{X} = 3.63$ ) และมีการกระจายข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างเปิดเผยให้แก่เจ้าหน้าที่รับทราบอย่างทั่วถึง ( $\bar{X} = 3.56$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักนิติธรรม

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร
1. มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับของการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	3.47	0.99	มาก
2. มีการบังคับใช้กฎระเบียบข้อบังคับกับเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.76	0.75	มาก
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อสิทธิเสรีภาพของเจ้าหน้าที่ รวมถึงประชาชนทั่วไป	3.65	0.83	มาก
4. มีการปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.59	0.90	มาก
5. เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะมีผลบังคับใช้กับชุมชน	3.59	0.85	มาก
รวม	3.61	0.63	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการบังคับใช้กฎระเบียบข้อบังคับกับเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.76$ ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อสิทธิเสรีภาพของเจ้าหน้าที่ รวมถึงประชาชนทั่วไป ( $\bar{X} = 3.65$ ) และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะมีผลบังคับใช้กับชุมชน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูณ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเสมอภาค

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการให้บริการแก่บุคคลภายนอก และประชาชนทั่วไปอย่างเท่าเทียมกัน	3.62	0.90	มาก
2. มีการคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคม	3.62	0.90	มาก
3. มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตำบลครอบคลุมครบทุกหมู่บ้าน โดยจัดลำดับการดำเนินงานของโครงการตามความสำคัญ จำเป็นเร่งด่วนก่อนหลัง	3.92	0.67	มาก
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ มีความเสมอภาคเป็นธรรมเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก	3.86	0.76	มาก
5. มีการนำโครงการ กิจกรรมที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามที่สัญญาไว้กับประชาชน	3.77	0.82	มาก
รวม	3.76	0.48	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูณ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเสมอภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตำบลครอบคลุมครบทุกหมู่บ้าน โดยจัดลำดับการดำเนินงานตามความสำคัญจำเป็นเร่งด่วนก่อนหลัง ( $\bar{X} = 3.92$ ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ เทศบัญญัติมีความเสมอภาคเป็นธรรมเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

( $\bar{X} = 3.86$ ) และมีการนำโครงการกิจกรรมที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามที่สัญญาไว้กับประชาชน ( $\bar{X} = 3.77$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลัก การมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติ

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร
1. มีกระบวนการที่ประชาคมในองค์กรมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา หรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง	3.94	0.75	มาก
2. มีกระบวนการที่ประชาชนได้ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหาร่วมในกระบวนการตัดสินใจ	3.78	0.53	มาก
3. มีกระบวนการที่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้ร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา	3.82	0.71	มาก
4. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.73	มาก
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดประชาคมให้ประชาชนออกความคิดเห็นในการออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย	3.69	0.74	มาก
รวม	3.79	0.55	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีกระบวนการที่ประชาคมในองค์กรมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา หรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 3.94$ ) มีกระบวนการที่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้ร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.82$ ) และ

มีกระบวนการที่ประชาชนได้ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.78$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาตูม จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลัก  
การกระจายอำนาจ

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การบริหาร
1. มีการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจให้แก่หน่วยงานย่อยในสังกัดเพื่อดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร	3.87	0.69	มาก
2. มีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในการให้บริการและผู้มีส่วนได้เสีย	3.73	0.63	มาก
3. มีการปรับปรุงระบบการ และเพิ่มผลผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของหน่วยงาน	3.63	0.74	มาก
4. มีการแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการ เช่น กรรมการจัดซื้อจัดจ้าง กรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ฯลฯ	3.94	0.66	มาก
5. ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น รับผิดชอบตัดสินใจถึงความต้องการและบทบาทในการตรวจสอบการทำงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.87	0.77	มาก
รวม	3.81	0.43	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาตูม จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการ เช่น กรรมการจัดซื้อจัดจ้าง กรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ฯลฯ ( $\bar{X} = 3.94$ ) มีการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจให้แก่หน่วยงานย่อยในสังกัดเพื่อดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร ( $\bar{X} = 3.87$ ) และประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอ



ความคิดเห็น รับผิดชอบตัดสินใจถึงความต้องการและบทบาทในการตรวจสอบการทำงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.87$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาคนูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติราชการด้วยจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม	3.69	0.75	มาก
2. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมนุษยสัมพันธ์ดี สุภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง	3.73	0.63	มาก
3. บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม	3.63	0.74	มาก
4. บุคลากรปฏิบัติงานเชิงรุก คิดเชิงบวกด้วยจิตบริการ วางตนเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม	3.81	0.73	มาก
5. บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ	3.70	0.74	มาก
รวม	3.71	0.44	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคนูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ บุคลากรปฏิบัติงานเชิงรุก คิดเชิงบวกด้วยจิตบริการ วางตนเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม ( $\bar{X} = 3.81$ ) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมนุษยสัมพันธ์ดี สุภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง ( $\bar{X} = 3.73$ ) และบุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความ

คาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง  
ทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม กับการบริหารกิจการ  
บ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม (X) ว่ามีความสัมพันธ์กับการ  
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูน จังหวัด  
มหาสารคาม (Y) ทั้ง 5 ปัจจัย (X) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร  
อิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ด้วยวิธี Pearson's Product  
Moment Correlation (r) ในการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+)  
หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัว  
แปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่าข้อมูลทั้งสองชุดเปลี่ยนแปลงในทาง  
ตรงกันข้ามหรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะกลับเป็น  
ต่ำ และถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะกลับเป็นสูง ค่าระดับ  
ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น จากค่า Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์  
ดังนี้ (คุชฎี อายุวัฒน์ และคณะ. 2535 : 2)

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง	0.001 – 0.500	ถือว่าไม่มีระดับความสัมพันธ์
ค่อนข้างต่ำ		
ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง	0.501 – 0.700	ถือว่ามีความสัมพันธ์ปาน
กลาง		
ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง	0.701 ขึ้นไป	ถือว่ามีความสัมพันธ์
ค่อนข้างสูง		

ตารางที่ 14 เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	y
$X_1$	1.00	0.783	0.468	0.625	0.693	0.710
$X_2$		1.000	0.645	0.655	0.820	0.754
$X_3$			1.000	0.458	0.702	0.509
$X_4$				1.000	0.721	0.663
$X_5$					1.000	0.748
y						1.000

จากตารางที่ 14 เมื่อศึกษาเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่ ซึ่งตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่ได้ขาดจากกันโดยสิ้นเชิง แต่จะมีความสัมพันธ์มากบ้างน้อยบ้าง เพื่อตรวจสอบว่าบางคู่มีความสัมพันธ์กันสูงมากเกินไปจนทำให้เกิดปัญหา Multi-Collinearity ขึ้นหรือไม่ ซึ่งไม่เหมาะที่จะนำตัวแปรทั้ง 2 ตัวเข้าไปในสมการ อาจต้องเลือกใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งแทน (รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2550 : 259) ถ้าค่าความสัมพันธ์สูงจะทำให้ค่าในการพยากรณ์สมการด้อยลง

จากตารางเมตริกสหสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ไม่สูงเกินกว่าข้อกำหนดข้างต้น จึงสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการความถดถอยได้ ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว พบว่า ด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างสูง คือเท่ากับ 0.820 ส่วนตัวแปรอิสระคู่อื่นๆ มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรต้นในรูปแบบเมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด ดังปรากฏในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม	Pearson's (R)	Sig. (1-Tailed)
1. ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ( $X_1$ )	.710	.000**
2. ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $X_2$ )	.754	.000**
3. ด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน "I AM READY" ( $X_3$ )	.509	.000**
4. ด้านสมรรถนะ ( $X_4$ )	.663	.000**
5. ด้านการจูงใจ ( $X_5$ )	.748	.000**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) ทั้งหมด 5 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวนทั้ง 5 ตัวแปร ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์กับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ (R) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการจูงใจ ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านสมรรถนะ และด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน "I AM READY" ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

จากการวิเคราะห์สมการความถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (X) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงดังปรากฏในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์สมการความถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Enter Method

ตัวแปรอิสระ	b	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	76.002	6.653		11.423	.000
1. ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ( $X_1$ )	.966	.301	.218	3.203	.002**
2. ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $X_2$ )	1.004	.324	.265	3.101	.002**
3. ด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน "I AM READY"( $X_3$ )	-0.213	.273	-0.046	-0.780	.436
4. ด้านสมรรถนะ ( $X_4$ )	.824	.314	.160	2.628	.009**
5. ด้านการจงใจ ( $X_5$ )	1.036	.302	.296	3.426	.001**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$R = .812$        $R^2 = .659$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์สมการความถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง โดยวิธีพิจารณาผลของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้วิธี Enter Method พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ตัว มีค่าความสัมพันธ์พหุคูณกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Y) เท่ากับ 0.812 ( $R=.812$ ) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวรวมกัน มีความสัมพันธ์กับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการผันแปรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เท่ากับ 0.659 ( $R^2=.659$ ) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้ร้อยละ 65.90
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Y) หรือมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือผันแปรต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01มี 4 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ดังนี้

3.1 ด้านการจงใจ ( $X_5$ , Beta = 0.296)

3.2 ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $X_2$ , Beta = 0.265)

3.3 ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ( $X_1$ , Beta = 0.218)

3.4 ด้านสมรรถนะ ( $X_4$ , Beta = 0.160)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม มากที่สุด คือ การจูงใจ รองลงมา คือ การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายไปปฏิบัติ และสมรรถนะ

ดังนั้นเมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 76.002 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

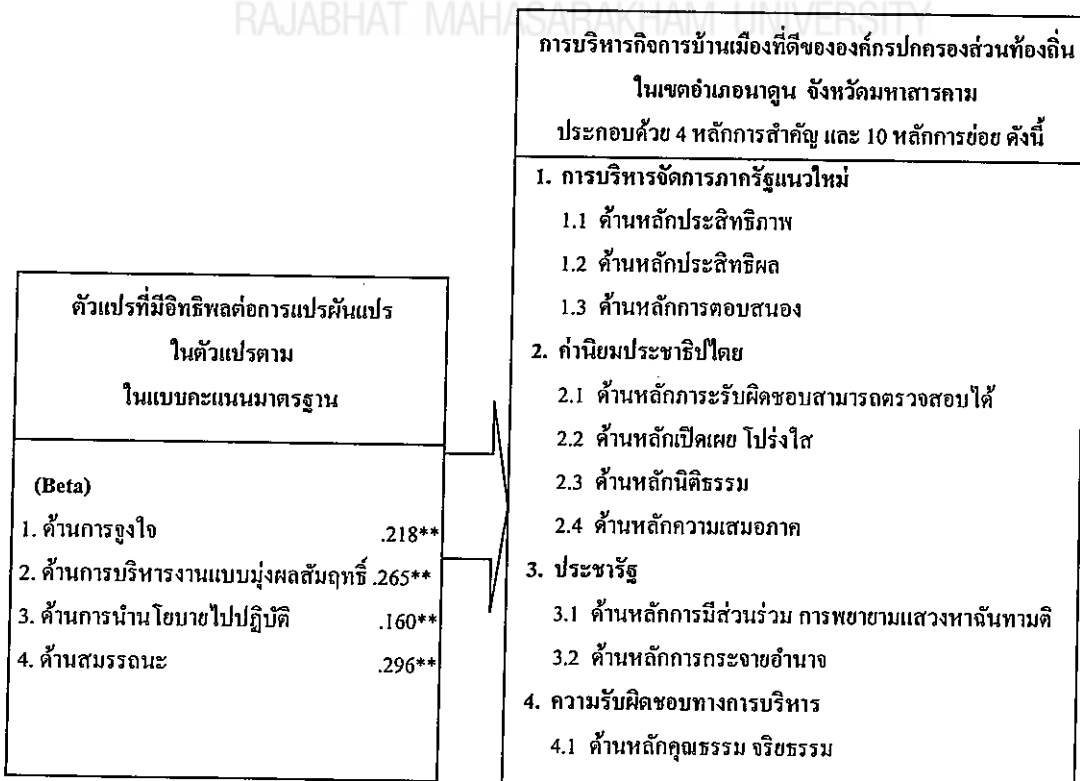
$$Y = 76.002 + 0.966X_1 + 1.004X_2 + 0.824X_4 + 1.036X_5$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = 0.218X_1 + 0.265X_2 + 0.160X_4 + 0.296X_5$$

เมื่อ Y และ Z = การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ผู้วิจัยสามารถแสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม ดังแผนภาพที่ 12



แผนภาพที่ 9 ตัวแปรที่มีผลต่อการแปรผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 17 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>1. ด้านหลักประสิทธิภาพ</b>	
1.1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์และการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ	54
1.2 ผู้บริหารควรมีการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและตรงกับมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง	42
1.3 ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	18
<b>2. ด้านหลักประสิทธิผล</b>	
2.1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดตำแหน่งขององค์กร และเป้าหมายตามภารกิจหลักเทียบเคียง ( Benchmark) กับส่วนราชการหรือหน่วยงานองค์กรที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ ในระดับชั้นนำอย่างน้อยในระดับประเทศ	47
2.2 ควรมีระบบการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน คือ หัวหน้าส่วนราชการมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอเป็นรายไตรมาส โดยรายงานจะต้องมีการระบุสาเหตุของผลการดำเนินงานที่เป็นหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขที่จะทำให้ผลปฏิบัติงานดีขึ้น	25
<b>3. ด้านหลักการตอบสนอง</b>	
3.1 ควรจัดให้มีช่องทางเครือข่ายการให้บริการที่มีความครบถ้วน	76
3.2 ควรมีการนำนวัตกรรมมาพัฒนามาตรฐานคุณภาพการให้บริการ	48
3.3 ควรมีการพัฒนาผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการที่มีความรู้ความสามารถและมีใจให้บริการ	25

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>4. ด้านหลักการรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้</b>	
4.1 ผู้บริหารควรมีการจัดให้มีการบริหารจัดการด้านการควบคุมภายในที่ดี	39
4.2 ควรจัดให้มีการบริหารจัดการด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์การ	31
4.3 ควรจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีการเชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจและระบบการให้โทษอย่างเป็นรูปธรรม	25
<b>5. ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส</b>	
5.1 หน่วยงานควรมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	62
5.2 ควรดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ครบถ้วน	34
5.3 ควรมีระบบการตรวจสอบภายในที่ครบถ้วน	29
<b>6. ด้านหลักนิติธรรม</b>	
6.1 ควรมีกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาความรู้ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แก่บุคลากรและประชาชนทั่วไป	58
6.2 ควรมีการบังคับใช้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียมกัน	34
<b>7. ด้านหลักความเสมอภาค</b>	
7.1 ควรมีการสร้างกลไกด้านความเสมอภาคและจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาค	45
7.2 ควรมีการบูรณาการความเสมอภาคเข้ากับการกำหนดมาตรฐานของกระบวนการทำงานและการให้บริการ	25
<b>8. ด้านหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหานวัตกรรม</b>	
8.1 ควรมีการเปิดเผยและให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	34
8.2 ควรมีการรับฟังและบริหารจัดการข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม	29
8.3 ควรสร้างกลไกสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกภาค	18



ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>9. ด้านหลักการกระจายอำนาจ</b>	
9.1 ควรมีกลไกสนับสนุนการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจ	58
9.2 ควรมีการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจและมอบอำนาจที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน	43
9.3 ควรมีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติราชการจากการมอบอำนาจ	23
<b>10. ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม</b>	
10.1 หน่วยงานควรจัดสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรเกี่ยวกับปรัชญาและแนวคิดสำคัญตามพระบรมราโชวาทอันเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและบุคลากร	45
10.2 ควรคัดสรร “ตัวอย่างที่ดี” ในการรักษาคุณธรรมจริยธรรมของแต่ละองค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งใช้ “การรวมพลังเพื่อเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพ” มาช่วยเสริมสร้างค่านิยมเรื่องการยึดมั่นในความถูกต้อง	31

จากตารางที่ 17 พบว่า การวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ (ความถี่ 54) ผู้บริหารควรมีการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและตรงกับมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง (ความถี่ 42) และผู้บริหารควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 18)

2. ด้านหลักประสิทธิผล คือ ผู้บริหารควรมีการกำหนดตำแหน่งขององค์กร และเป้าหมายตามภารกิจหลักเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานองค์กรที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ ในระดับชั้นนำอย่างน้อยในระดับประเทศ (ความถี่ 47) และควรมีระบบการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน คือ หัวหน้าส่วนราชการมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอเป็นรายไตรมาส โดยรายงานจะต้องมีการระบุสาเหตุของผลการดำเนินงานที่เป็นหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขที่จะทำให้ผลปฏิบัติงานดีขึ้น (ความถี่ 25)

3. ด้านหลักการตอบสนอง คือ ควรจัดให้มีช่องทางเครือข่ายการให้บริการที่มีความครบถ้วน (ความถี่ 76) ควรมีการนำนวัตกรรมมาพัฒนามาตรฐานคุณภาพการให้บริการ (ความถี่ 48) และควรมีการพัฒนาผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการที่มีความรู้ความสามารถและมีใจให้บริการ (ความถี่ 25)

4. ด้านหลักการรับพิศชอบสามารถตรวจสอบได้ คือ ผู้บริหารควรมีการจัดให้มีการบริหารจัดการด้านการควบคุมภายในที่ดี (ความถี่ 39) ควรจัดให้มีการบริหารจัดการด้านการบริหารความเสี่ยงในองค์กร (ความถี่ 31) และควรจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีการเชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจและระบบการให้โทษอย่างเป็นรูปธรรม (ความถี่ 25)

5. ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส คือ หน่วยงานควรมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ความถี่ 62) ควรดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ครบถ้วน (ความถี่ 34) และควรมีระบบการตรวจสอบภายในที่ครบถ้วน (ความถี่ 29)

6. ด้านหลักนิติธรรม คือ ควรมีกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาความรู้ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับแก่บุคลากรและประชาชนทั่วไป (ความถี่ 58) และควรมีการบังคับใช้ กฎระเบียบ ข้อบังคับ คุณพิณิจ ในการปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียมกัน (ความถี่ 34)

7. ด้านหลักความเสมอภาค คือ ควรมีการสร้างกลไกด้านความเสมอภาคและจัดตั้ง ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาค (ความถี่ 45) และควรมีการบูรณาการความเสมอภาคเข้ากับการกำหนดมาตรฐานของกระบวนการทำงานและการให้บริการ (ความถี่ 25)

8. ด้านหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติ คือ ควรมีการเปิดเผยและให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (ความถี่ 34) ควรมีการรับฟังและบริหารจัดการข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (ความถี่ 29) และควรสร้างกลไกสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกภาค (ความถี่ 18)

9. ด้านหลักการกระจายอำนาจ คือ ควรมีกลไกสนับสนุนการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจ (ความถี่ 58) ควรมีการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจและมอบอำนาจที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน (ความถี่ 43) และควรมีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติราชการจากการมอบอำนาจ (ความถี่ 23)

10. ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม คือ หน่วยงานควรจัดสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรเกี่ยวกับปรัชญาและแนวคิดสำคัญตามพระบรมราโชวาทอันเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและบุคลากร (ความถี่ 45) และควรคัดสรร “ตัวอย่างที่ดี” ในการรักษาคุณธรรมจริยธรรมของแต่ละองค์การเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งใช้ “การรวมพลังเพื่อเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพ” มาช่วยเสริมสร้างค่านิยมเรื่องการยึดมั่นในความถูกต้อง (ความถี่ 31)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 18 คน ได้แก่ นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่นและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แห่งละ 2 คน รวมจำนวน 9 แห่ง และใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการที่จะต้องปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล สรุปผลและแปลความหมายของการวิจัยในแต่ละด้านต่อไปนี้

#### 1. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้านหลักประสิทธิภาพ

“.....ส่วนราชการควรมีการจัดทำแผนการควบคุมการเพิ่มประสิทธิภาพภารกิจหลักหรืองานหลักแล้วเสร็จ โดยแผนการควบคุมการเพิ่มประสิทธิภาพควรระบุ มาตรฐานการปฏิบัติงานของภารกิจหลักหรืองานหลัก.....” (นายนิรันดร บุญฤทธา. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....แผนการควบคุมการเพิ่มประสิทธิภาพควรมีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมายของการควบคุมตามภารกิจหลักหรืองานหลัก โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน.....” (นายสถาปนิก พะโยโค. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....ควรจัดเผยแพร่มาตรฐานปริมาณ มาตรฐานคุณภาพงาน และแผนผังกระบวนการปฏิบัติงานแต่ละเรื่องที่ข้าราชการแต่ละคนจะต้องทำให้แล้วเสร็จให้ข้าราชการและประชาชนทั่วไปรับทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวัดประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการ.....” (นายสังคม วงษ์นอก. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....ส่วนราชการควรประยุกต์ใช้ระบบบัญชีต้นทุน เพื่อแสดงถึงต้นทุนในการดำเนินงานที่ชัดเจนและผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลจากระบบบัญชีต้นทุนในการกำหนดแนว

ทางการให้ทรัพยากรโดยรวมขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด.....” (นายธงชัย แสงสว่าง. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....ควรมีการจัดทำระบบสาธารณูปโภคร่วมกัน โดยให้หน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบจัดทำโครงการสาธารณูปโภคที่อยู่ในความรับผิดชอบต้องมาดำเนินการลดค่าใช้จ่ายการก่อสร้างในระยะยาว และลดผลกระทบต่อประชาชนในช่วงการดำเนินโครงการ.....” (ว่าที่ร้อยตรีบุญเหลือ สีทิส. 2558 : สัมภาษณ์)

## 2. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้านหลักประสิทธิผล

“.....ผู้บริหารส่วนราชการต้องเป็นผู้นำในการชี้แนะ และทำให้องค์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยมที่มุ่งคิดในเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว เพื่อเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้.....” (นายจิรวิษณุ ป็องซารี. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....ควรส่งเสริมให้องค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ การได้มาหรือครอบครองและการถ่ายทอดความรู้ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความรู้ใหม่ๆ ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงมีความที่จะพัฒนาอยู่ตลอดเวลา.....” (นายนิคม ปักกาโล. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....ควรมีระบบสื่อสารภายในองค์กรที่ทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจในวัตถุประสงค์เดียวกัน รวมถึงการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นมาตรฐานสากล เพื่อรองรับการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอันนำไปสู่โอกาสในการบรรลุผลมากยิ่งขึ้น.....” (นางสาวสมพิศ ศรีมงคล. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....ควรมีการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลผลิต รวมถึงผลกระทบและผลลัพธ์ โดยจะต้องมีการจัดเก็บรายได้ให้มีงบประมาณที่เพียงพอต่องบประมาณรายจ่าย และมีลักษณะการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี.....” (นางไพรินทร์ รินกระโทก. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....ควรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นมาตรฐานสากล โดยเฉพาะระบบการให้คุณให้โทษกับบุคลากรอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน.....” (นายทินกร อุ้นผาง. 2558 : สัมภาษณ์)

### 3. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้านหลักการตอบสนอง

“.....ควรกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีการแบ่งประเภทการให้บริการในแต่ละกลุ่มประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบถ้วนตามพันธกิจ และสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักของส่วนราชการและจังหวัด และมีกลไกที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างชัดเจน.....” (นายวรวิทย์ ปักกาโล. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดทำมาตรฐานระยะเวลาการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพได้ครบถ้วนทุกงานบริการ โดยคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบก่อนเริ่มปีงบประมาณ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว.....” (นายธีรวัฒน์ ษาไชย. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....ควรมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลความสำเร็จของการดำเนินงานตามมาตรฐานการให้บริการที่กำหนดอย่างครบถ้วนทุกงานบริการตามรูปแบบและความถี่ที่เหมาะสม โดยมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จและไม่สำเร็จต่างๆ ปัญหาและอุปสรรค สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและอื่นๆ เพื่อทบทวนแผนงานเป้าหมายการดำเนินงานในอนาคต.....” (นายคำพอง หารโกทา. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีช่องทางสื่อสาร การสร้างเครือข่ายการให้บริการแก่ผู้ให้บริการแก่ประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม และผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ.....” (นายอธิปัตย์ วัฒนาวริทธิ์ธร. 2558 : สัมภาษณ์)

### 4. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้านหลักการรับฟังความคิดเห็น สามารถตรวจสอบได้

“.....ควรจัดให้มีกระบวนการหรือกลไกให้เกิดความตระหนักในเรื่องการรับฟังความคิดเห็นทั้งการปฏิบัติราชการองค์การ สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนความรับผิดชอบการพัฒนาและฝึกอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการ เรื่องการรับฟังความคิดเห็น การจัดกิจกรรมส่งเสริมต่าง ๆ เป็นต้น.....” (นายประสาทร ศรีกิ่งพลี. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....ควรมีการติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานผลความสำเร็จของการดำเนินงาน เช่น การประเมินทัศนคติของข้าราชการเกี่ยวกับเรื่องการรับฟังความคิดเห็นหลังการ

อบรมหรือการทำกิจกรรมเป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้มาทบทวนปรับปรุงให้ดีขึ้น.....” (นายรัชชาติ เนาวรัตน์. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....ควรมีการจัดให้ มีระบบควบคุมภายในที่ดีโดยมีการแต่งตั้งคณะทำงาน หรือ ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน จัดทำแผนการควบคุมภายในประจำปี หรือคู่มือการควบคุม ภายในการจัด ให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในที่ครบถ้วน และเพียงพอ.....” (นายสวาท ปาธิ สัตย์. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....ควรจัดให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงในองค์กร โดยมีการแต่งตั้ง คณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ขององค์กรในการบริหาร ความเสี่ยง การระบุความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง และการทำรายงานการบริหารความเสี่ยง และการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง.....” (นายวิโรจน์ ลุนละวงศ์. 2558 : สัมภาษณ์)

#### 5. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส

“.....องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการกำหนดและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้าน ความโปร่งใส ให้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารราชการ ให้มี ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติงานที่มีการดำเนิน การจริงในทางปฏิบัติ.....” (นายรัชชาติ เนาวรัตน์. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการนำข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น และข้อมูล ความต้องการและความพึงพอใจของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงานและการบริการอย่างครบถ้วน.....” (นายคำพอง หารโกทา. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้ ความ สามารถ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติของข้าราชการภายในหน่วยงาน รวมถึงประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องหลักความโปร่งใส.....” (นายวรวิทย์ ปักกาโล. 2558 : สัมภาษณ์)

#### 6. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้านหลักหลักนิติธรรม

“.....องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้เรื่อง กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของภาคประชาชน เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำต่างๆ ที่ไม่ถูกต้องตาม กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ จึงควรจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและ พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐให้เกิดความเป็นธรรม และเพิ่มประสิทธิภาพ.....” (นาย รัชชาติ เนาวรัตน์. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการสร้างช่องทางเพื่อเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับสิทธิ และกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ โฆษณาผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นต้น รวมถึงจัดให้มีการติดตามผล และรายงานผลความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง.....” (นายวรวิทย์ ปักกาโล. 2558 : สัมภาษณ์)

#### 7. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้านหลักความเสมอภาค

“.....องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาค เพื่อให้มีกลุ่มบุคคลหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาค และเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูลด้านความเสมอภาค.....” (นายคำพอง ทารโกทา. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเรื่องบทบาทความเสมอภาค และสามารถนำความรู้ดังกล่าวมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ส่งเสริมความเสมอภาคเพื่อนำไปสู่การบริหารงานบุคคลและการบริหารจัดการอื่น ๆ ที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้.....” (นายอธิปัติย์ วัฒนาวริทธิ์ธร. 2558 : สัมภาษณ์)

#### 8. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้านการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติ

“.....องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีการจัดให้มีการคิดค้นและพัฒนา นวัตกรรมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม เช่น กลไกหรือกิจกรรมส่งเสริมเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในระดับชุมชนแนวใหม่ เป็นต้น โดยเมื่อคิดค้นได้ให้มีการนำนวัตกรรมดังกล่าวไปใช้ และเผยแพร่ต่อหน่วยงานภาครัฐอื่นเพื่อนำไปดำเนินการอย่างทั่วถึง.....” (นายวรวิทย์ ปักกาโล. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนากลไกสนับสนุน เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เช่น การพัฒนาโครงการเวทีประชาชน พัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนในจังหวัดต่างๆ พัฒนาระบบการเรียนรู้ของประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง.....” (นายนิรันดร บุญฤาชา. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติราชการ และมาตรฐานการทำงานของส่วนราชการเพื่อรองรับการมีส่วนร่วมของประชาชน.....” (นายอธิปัติย์ วัฒนาวริทธิ์ธร. 2558 : สัมภาษณ์)

### 9. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้านหลักการกระจายอำนาจ

“.....ส่วนราชการส่วนกลางควรเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ปฏิบัติโดยตรงมาเป็นผู้กำหนดนโยบายวางกฎกติกา วางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงาน พร้อมทั้งกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่หน่วยงานระดับปฏิบัติในส่วนท้องถิ่น.....” (นายสวาท ปาฐสัจย์. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรต้องปรับปรุงองค์การบริหารราชการของจังหวัดให้มีการประสานงานในระดับแนวราบมากขึ้น และสร้างกลไกให้จังหวัดสามารถประสานและเชื่อมโยงการปฏิบัติงานกับองค์กรภาคเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....” (นายนิรันดร บุญฤๅชา. 2558 : สัมภาษณ์)

### 10. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม

“.....ควรส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ มีกระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน.....” (นายอริปัตย์ วัฒนาวริทธิ์ธร. 2558 : สัมภาษณ์)

“.....ควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม.....” (นายนิรันดร บุญฤๅชา. 2558 : สัมภาษณ์)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า มีแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. หลักประสิทธิภาพ ได้แก่ ส่วนราชการควรมีการจัดทำแผนการควบคุมการเพิ่มประสิทธิภาพภารกิจหลักให้แล้วเสร็จโดยแผนการควบคุมการเพิ่มประสิทธิภาพควรระบุมาตรฐานการปฏิบัติงานของภารกิจหลักหรืองานหลัก แผนการควบคุมการเพิ่มประสิทธิภาพควรมีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมายของการควบคุมตามภารกิจหลักโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน และจัดเผยแพร่มาตรฐานปริมาณ มาตรฐานคุณภาพงาน และแผนผังกระบวนการปฏิบัติงานแต่ละเรื่องให้ข้าราชการแต่ละคนจะต้องทำให้แล้วเสร็จให้ข้าราชการและประชาชนทั่วไปรับทราบ



2. หลักประสิทธิผล ได้แก่ ผู้บริหารส่วนราชการต้องเป็นผู้นำในการชี้แนะ และทำให้องค์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยมที่มุ่งคิดในเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว เพื่อเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ส่งเสริมให้องค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ การถ่ายทอดความรู้ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความรู้ใหม่ๆ ให้บุคลากรในองค์การสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงมีความที่จะพัฒนาอยู่ตลอดเวลา และควรมีระบบสื่อสารภายในองค์การที่ทำให้ทุกคนในองค์การเข้าใจในวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นมาตรฐานสากล เพื่อรองรับการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพอันนำไปสู่โอกาสในการบรรลุผลมากยิ่งขึ้น

3. หลักการตอบสนอง ได้แก่ ควรกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีการแบ่งประเภทการให้บริการในแต่ละกลุ่มประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบถ้วนตามพันธกิจ และสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักของส่วนราชการและจังหวัด มีกลไกที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างชัดเจน มีการจัดทำมาตรฐานระยะเวลาการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ครบถ้วนทุกงานบริการ โดยคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบก่อนเริ่มปีงบประมาณ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และควรมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลความสำเร็จของการดำเนินงานตามมาตรฐานการให้บริการที่กำหนดอย่างครบถ้วนทุกงานบริการตามรูปแบบและความถี่ที่เหมาะสม

4. หลักการรับฟังความคิดเห็น สามารถตรวจสอบได้ ได้แก่ ควรจัดให้มีกระบวนการหรือกลไกให้เกิดความตระหนักในเรื่องการรับฟังความคิดเห็นทั้งการปฏิบัติราชการองค์การ สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนความรับฟังความคิดเห็นและการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการเรื่องการรับฟังความคิดเห็น การจัดกิจกรรมส่งเสริมต่างๆ มีการติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานผลความสำเร็จของการดำเนินงาน เช่น การประเมินทัศนคติของข้าราชการเกี่ยวกับเรื่องการรับฟังความคิดเห็นหลังการอบรมหรือการทำกิจกรรมเป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้มาทบทวนปรับปรุงให้ดีขึ้น และมีการจัดให้มีระบบควบคุมภายในที่ดีโดยมีการ

แต่งตั้งคณะทำงาน หรือ ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน จัดทำแผนการควบคุมภายในประจำปี หรือคู่มือการควบคุม ภายในการจัดให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในที่ครบถ้วน และเพียงพอ

5. หลักเปิดเผย โปร่งใส ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านความโปร่งใส ให้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารราชการให้มีความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติงาน ที่มีผลการดำเนินการจริงในทางปฏิบัติ มีการนำเสนอแนะ ข้อคิดเห็น และข้อมูลความต้องการและความพึงพอใจของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการอย่างครบถ้วน และมีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติของข้าราชการภายในหน่วยงาน รวมถึงประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องหลักความโปร่งใส

6. หลักนิติธรรม ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้เรื่อง กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของภาคประชาชน เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำต่างๆ ที่ไม่ถูกต้องตาม กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ จึงควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐให้เกิดความเป็นธรรม และเพิ่มประสิทธิภาพ และมีการสร้างช่องทางเพื่อเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ เกี่ยวกับสิทธิ และกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ โฆษณาผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นต้น รวมถึงจัดให้มีการติดตามผล และรายงานผลความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

7. หลักความเสมอภาค ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาค เพื่อให้มีกลุ่มบุคคลหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาค และเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูลด้านความเสมอภาค และจัดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเรื่องบทบาทความเสมอภาค และสามารถนำความรู้ดังกล่าวมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ส่งเสริมความเสมอภาค เพื่อนำไปสู่การบริหารงานบุคคลและการบริหารจัดการอื่นๆ ที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

8. หลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม เช่น กลไกหรือกิจกรรมส่งเสริมเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในระดับชุมชนแนวใหม่ เป็นต้น โดยเมื่อ

คิดค้น ได้ให้มีการนำนวัตกรรมดังกล่าวไปใช้และเผยแพร่ต่อหน่วยงานภาครัฐอื่นเพื่อนำไป  
 ดำเนินการอย่างทั่วถึง จัดให้มีจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนากลไกสนับสนุนเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของ  
 ภาคประชาชน เช่น การพัฒนาโครงการเวทีประชาชน พัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนในจังหวัด  
 ต่างๆ พัฒนาระบบการเรียนรู้ของประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่องและจัดให้มีการพัฒนาและ  
 ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติราชการ และมาตรฐานการทำงานของ  
 ส่วนราชการเพื่อรองรับการมีส่วนร่วมของประชาชน

9. หลักการกระจายอำนาจ ได้แก่ ส่วนราชการส่วนกลางควรเปลี่ยนบทบาทจาก  
 การเป็นผู้ปฏิบัติโดยตรงมาเป็นผู้กำหนดนโยบายวางกฎกติกา วางแผนเชิงยุทธศาสตร์และ  
 กำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงาน พร้อมทั้งกระจายอำนาจการตัดสินใจ  
 ลงสู่หน่วยงานระดับปฏิบัติในส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรต้องปรับปรุง  
 องค์การบริหารราชการของจังหวัดให้มีการประสานงานในระดับแนวราบมากขึ้น และสร้าง  
 กลไกให้จังหวัดสามารถประสานและเชื่อมโยงการปฏิบัติงานกับองค์กรภาคเอกชน องค์กร  
 ชุมชน องค์กรประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ

10. หลักคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ ส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
 ทุกระดับ มีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและ  
 พัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็น  
 แนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทาง  
 พระพุทธศาสนาให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ และเพิ่มประสิทธิภาพในการ  
 ปฏิบัติงาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มี  
 คุณธรรม จริยธรรม

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับปฏิบัติในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านหลักการกระจายอำนาจ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติ ( $\bar{X} = 3.79$ ) ด้านหลักความเสมอภาค ( $\bar{X} = 3.76$ ) ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม ( $\bar{X} = 3.71$ ) ด้านหลักประสิทธิผล ( $\bar{X} = 3.71$ ) ด้านหลักการรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ด้านหลักการตอบสนอง ( $\bar{X} = 3.68$ ) ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส ( $\bar{X} = 3.63$ ) ด้านหลักนิติธรรม ( $\bar{X} = 3.61$ ) และด้านหลักประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.59$ ) ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านหลักประสิทธิภาพ ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.64$ ) มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสูงสุด ( $\bar{X} = 3.63$ ) และมีการลดขั้นตอนการให้บริการหรือการทำงานลง

เพื่อต้องการเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น และมีระบบติดตามประเมินความคุ้มค่าของกิจกรรมต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่าในการดำเนินการ ( $\bar{X} = 3.58$ ) ตามลำดับ

1.2 ด้านหลักประสิทธิผล ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ประจำปี ( $\bar{X} = 3.78$ ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบงานที่เป็นไปตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ( $\bar{X} = 3.72$ ) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.72$ ) ตามลำดับ

1.3 ด้านหลักการตอบสนอง ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ด้วยความหลากหลาย และมีความแตกต่าง ( $\bar{X} = 3.79$ ) บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจต่อผู้รับบริการ ( $\bar{X} = 3.69$ ) และการให้บริการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างครอบคลุม ( $\bar{X} = 3.66$ ) ตามลำดับ

1.4 ด้านหลักการรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ ( $\bar{X} = 3.79$ ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความกระตือรือร้นใส่ใจต่อการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.78$ ) และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ( $\bar{X} = 3.72$ ) ตามลำดับ

1.5 ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการให้ประชาคมในองค์กรสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ จนถึงการตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 3.92$ ) มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านการเปิดเผยข้อมูลให้สะดวกต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ( $\bar{X} = 3.63$ ) และมีการกระจายข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างเปิดเผยให้แก่เจ้าหน้าที่รับทราบอย่างทั่วถึง ( $\bar{X} = 3.56$ ) ตามลำดับ

1.6 ด้านหลักนิติธรรม ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการบังคับใช้กฎระเบียบข้อบังคับกับเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.76$ ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อสิทธิเสรีภาพของเจ้าหน้าที่ รวมถึงประชาชนทั่วไป ( $\bar{X} = 3.65$ ) และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะมีผลบังคับใช้กับชุมชน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ตามลำดับ

1.7 ด้านหลักความเสมอภาค ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตำบลครอบคลุมครบทุกหมู่บ้าน โดยจัดลำดับการดำเนินงานตามความสำคัญจำเป็นเร่งด่วนก่อนหลัง ( $\bar{X} = 3.92$ ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกกฎหมาย ข้อบังคับข้อบัญญัติ เทศบัญญัติมีความเสมอภาคเป็นธรรมเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ( $\bar{X} = 3.86$ ) และมีการนำโครงการกิจกรรมที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามที่สัญญาไว้กับประชาชน ( $\bar{X} = 3.77$ ) ตามลำดับ

1.8 ด้านหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติ ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีกระบวนการที่ประชาคมในองค์กรมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา หรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 3.94$ ) มีกระบวนการที่ผู้มีส่วนได้เสีย

ทุกกลุ่มมีโอกาสได้ร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.82$ ) และมีกระบวนการที่ประชาชนได้ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.78$ ) ตามลำดับ

1.9 ด้านหลักการกระจายอำนาจ ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการ เช่น กรรมการจัดซื้อจัดจ้าง กรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ฯลฯ ( $\bar{X} = 3.94$ ) มีการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจให้แก่หน่วยงานย่อยในสังกัดเพื่อดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร ( $\bar{X} = 3.87$ ) และประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น รับผิดชอบตัดสินใจถึงความต้องการและบทบาทในการตรวจสอบการทำหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.87$ ) ตามลำดับ

1.10 ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ บุคลากรปฏิบัติงานเชิงรุก คิดเชิงบวก ด้วยจิตบริการ วางคนเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม ( $\bar{X} = 3.81$ ) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมนุษยสัมพันธ์ สุภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง ( $\bar{X} = 3.73$ ) และบุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่นำมาวิจัยทั้งหมด 5 ปัจจัย มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ปัจจัย และสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

2.1 ด้านการจูงใจ ( $X_5$ , Beta = 0.296)

2.2 ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $X_2$ , Beta = 0.265)

2.3 ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ( $X_1$ , Beta = 0.218)

2.4 ด้านสมรรถนะ ( $X_4$ , Beta = 0.160)

ตัวแปรอิสระที่นำมาวิจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรในตัวแปรตาม คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.90 ซึ่งสร้างสมการที่ใช้ในการทำนายในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = 76.002 + 0.966X_1 + 1.004X_2 + 0.824X_4 + 1.036X_5$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = 0.218X_1 + 0.265X_2 + 0.160X_4 + 0.296X_5$$

เมื่อ Y และ Z = การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านหลักประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์และการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและตรงกับมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง และผู้บริหารควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านหลักประสิทธิผล คือ ผู้บริหารควรมีการกำหนดตำแหน่งขององค์กร และเป้าหมายตามภารกิจหลักที่เทียบเคียงกับส่วนราชการที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ ในระดับชั้นนำอย่างน้อยในระดับประเทศ และควรมีระบบการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน

3.3 ด้านหลักการตอบสนอง คือ ควรจัดให้มีช่องทางเครือข่ายการให้บริการที่มีความครบถ้วน ควรมีการนำนวัตกรรมมาพัฒนามาตรฐานคุณภาพการให้บริการ และควรมีการพัฒนาผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการที่มีความรู้ความสามารถและมีใจให้บริการ

3.4 ด้านหลักการรับผิดชอบต่อสังคมสามารถตรวจสอบได้ คือ ผู้บริหารควรมีการจัดให้มีการบริหารจัดการด้านการควบคุมภายในที่ดี ควรจัดให้มีการบริหารจัดการด้านการบริหารความเสี่ยงในองค์กร และควรจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีการเชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจและระบบการให้โทษอย่างเป็นทางการ



3.5 ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส คือ หน่วยงานควรมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ครบถ้วน และควรมีระบบการตรวจสอบภายในที่

3.6 ด้านหลักนิติธรรม คือ ควรมีกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาความรู้ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับแก่บุคลากรและประชาชนทั่วไป และควรมีการบังคับใช้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ดุลพินิจ ในการปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียมกัน

3.7 ด้านหลักความเสมอภาค คือ ควรมีการสร้างกลไกด้านความเสมอภาคและจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาค และควรมีการบูรณาการความเสมอภาคเข้ากับการกำหนดมาตรฐานของกระบวนการทำงานและการให้บริการ

3.8 ด้านหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติ คือ ควรมีการเปิดเผยและให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ควรมีการรับฟังและบริหารจัดการข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และควรสร้างกลไกสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกภาค

3.9 ด้านหลักการกระจายอำนาจ คือ ควรมีกลไกสนับสนุนการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจ ควรมีการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจและมอบอำนาจที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน และควรมีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติราชการจากการมอบอำนาจ

3.10 ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม คือ หน่วยงานควรจัดสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรเกี่ยวกับปรัชญาและแนวคิดสำคัญตามพระบรมราโชวาทอันเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและบุคลากร และควรคัดสรร “ตัวอย่างที่ดี” ในการรักษาคุณธรรมจริยธรรมของแต่ละองค์การเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งใช้ “การรวมพลังเพื่อเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพ” มาช่วยเสริมสร้างค่านิยมเรื่องการยึดมั่นในความถูกต้อง

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

จากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) รูปแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview) สามารถสรุปผลและเรียงลำดับความต้องการได้ ดังนี้

อันดับที่ 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักประสิทธิภาพ สรุปได้ว่าการนำหลักประสิทธิภาพเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดทำแผนการควบคุมการเพิ่มประสิทธิภาพภารกิจหลักให้แล้วเสร็จ โดยแผนการควบคุมการเพิ่มประสิทธิภาพควรระบุ มาตรฐานการปฏิบัติงานของภารกิจหลักหรืองานหลัก แผนการควบคุมการเพิ่มประสิทธิภาพควรมีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมายของการควบคุมตามภารกิจหลัก โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน และจัดเผยแพร่ มาตรฐานปริมาณ มาตรฐานคุณภาพงาน และแผนผัง กระบวนการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง ที่ข้าราชการแต่ละคนจะต้องทำให้แล้วเสร็จให้ข้าราชการและประชาชนทั่วไปรับทราบ

อันดับที่ 2 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักประสิทธิผล สรุปได้ว่าการนำหลักประสิทธิผลเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารส่วนราชการต้องเป็นผู้นำในการชี้แนะ และทำให้องค์กรปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยมที่มุ่งคิดในเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยน ยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว เพื่อเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ การถ่ายทอดความรู้ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความรู้ใหม่ๆ ให้บุคลากรในองค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงมีความที่จะพัฒนาอยู่ตลอดเวลา และควรมีระบบสื่อสารภายในองค์กรที่ทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจในวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นมาตรฐานสากล เพื่อรองรับการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลัก ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันนำไปสู่โอกาสในการบรรลุผลมากยิ่งขึ้น

อันดับที่ 3 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักการตอบสนอง สรุปได้ว่าการนำหลักการตอบสนองเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีการแบ่งประเภทการให้บริการในแต่ละกลุ่ม ประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบถ้วนตามพันธกิจ และสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักของส่วนราชการและจังหวัด มีกลไกที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างชัดเจน มีการจัดทำมาตรฐานระยะเวลาการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพได้ครบถ้วนทุกงานบริการ โดยคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหัวหน้าส่วนราชการ

ให้ความเห็นชอบก่อนเริ่มปีงบประมาณ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลความสำเร็จของการดำเนินงานตามมาตรฐานการให้บริการที่ กำหนดอย่างครบถ้วนทุกงานบริการ

อันดับที่ 4 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักภาระรับผิดชอบ สามารถ ตรวจสอบได้ สรุปได้ว่า การนำหลักภาระรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้เข้ามาปรับใช้ ใน การดำเนินงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดให้มีกระบวนการหรือกลไกให้เกิดความ ตระหนักในเรื่องภาระรับผิดชอบทั้งการปฏิบัติราชการองค์การ สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย เช่น การกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนความรับผิดชอบต่อการพัฒนาและฝึกอบรมให้ ความรู้แก่ข้าราชการเรื่องภาระรับผิดชอบ การจัดกิจกรรมส่งเสริมต่างๆ มีการมีการติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานผลความสำเร็จของการดำเนินงาน เช่น การประเมินทัศนคติ ของข้าราชการเกี่ยวกับเรื่องภาระรับผิดชอบหลังการอบรมหรือการทำกิจกรรมเป็นต้น เพื่อนำ ผลที่ได้มาทบทวนปรับปรุงให้ดีขึ้น และมีการจัดให้มีระบบควบคุมภายในที่ดี โดยมีการ แต่งตั้งคณะทำงาน หรือ ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน จัดทำแผนการควบคุมภายในประจำปี หรือ คู่มือการควบคุมภายในที่ครบถ้วน และเพียงพอ

อันดับที่ 5 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักเปิดเผย โปร่งใส สรุปได้ว่า การนำหลักเปิดเผย โปร่งใสเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการ กำหนดและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านความโปร่งใส ให้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารราชการให้มีความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติงานที่มีการดำเนินการจริงในทางปฏิบัติ มีการนำข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น และข้อมูลความต้องการและความพึงพอใจของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมา ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการอย่างครบถ้วน และมีการจัดอบรมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติของข้าราชการภายในหน่วยงาน รวมถึงประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องหลักความโปร่งใส

อันดับที่ 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักนิติธรรม สรุปได้ว่า การนำ หลักนิติธรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมและพัฒนา ความรู้เรื่อง กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของภาคประชาชน เพื่อเป็นการป้องกันการ กระทำต่างๆ ที่ไม่ถูกต้องตาม กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ จึงควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนากิจการที่ดีของภาครัฐให้เกิดความเป็นธรรม และ เพิ่มประสิทธิภาพ และมีการสร้างช่องทางเพื่อเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ เกี่ยวกับสิทธิ และ

กฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ โฆษณาผ่านสื่อต่างๆ เป็นต้น รวมถึงจัดให้มีการติดตามผล และรายงานผลความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

อันดับที่ 7 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักความเสมอภาค สรุปได้ว่าการนำหลักความเสมอภาคเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาค เพื่อให้มีกลุ่มบุคคลหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาค และเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูลด้านความเสมอภาค และจัดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเรื่องบทบาทความเสมอภาค และสามารถนำความรู้ดังกล่าวมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และการให้บริการ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ส่งเสริมความเสมอภาคเพื่อนำไปสู่การบริหารงานบุคคลและการบริหารจัดการอื่น ๆ ที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

อันดับที่ 8 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติ สรุปได้ว่าการนำหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดให้มีการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม เช่น กลไกหรือกิจกรรมส่งเสริมเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในระดับชุมชนแนวใหม่ เป็นต้น โดยเมื่อคิดค้นได้ให้มีการนำนวัตกรรมดังกล่าวไปใช้และเผยแพร่ต่อหน่วยงานภาครัฐอื่นเพื่อนำไปดำเนินการอย่างทั่วถึง จัดให้มีจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา กลไกสนับสนุนเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เช่น การพัฒนาโครงการเวทีประชาชน พัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนในจังหวัดต่างๆ พัฒนาระบบการเรียนรู้ของประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่องและจัดให้มีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติราชการ และมาตรฐานการทำงานของส่วนราชการเพื่อรองรับการมีส่วนร่วมของประชาชน

อันดับที่ 9 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักการกระจายอำนาจ สรุปได้ว่าการนำหลักการกระจายอำนาจเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารราชการส่วนกลางควรเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ปฏิบัติโดยตรงมาเป็นผู้กำหนดนโยบายวางกฎกติกา วางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงาน พร้อมทั้งกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่หน่วยงานระดับปฏิบัติในส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรต้องปรับปรุงองค์กรบริหารราชการของจังหวัดให้มีการประสานงานในระดับแนวราบมากขึ้น และสร้างกลไกให้จังหวัดสามารถประสาน

และเชื่อมโยงการปฏิบัติงานกับองค์กรภาคเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ

อันดับที่ 10 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักคุณธรรม จริยธรรม สรุปได้ว่าการนำหลักคุณธรรม จริยธรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ มีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม

## อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ระดับปฏิบัติในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปฏิบัติในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับมาก มีความมุ่งมั่นให้องค์กรของตนเกิดทั้งประสิทธิภาพสูงและประสิทธิผลสูง โดยตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องผลักดันการปฏิบัตินโยบายของหน่วยงานภาครัฐให้มีระดับบรรทัดฐานเทียบเท่ามาตรฐานสากล พบว่ามี 10 องค์ประกอบหลักที่สำคัญและเหมาะสมสำหรับยกระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักบรรทัดฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักการรับผิดชอบต่อสังคมสามารถตรวจสอบได้ ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินการที่สำคัญ คือ การแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการ เช่น กรรมการจัดซื้อจัดจ้าง กรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจให้แก่หน่วยงานย่อยในสังกัดเพื่อดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร

มีกระบวนการที่ประชาคมในองค์กรมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา หรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง และที่สำคัญที่สุดใน กระบวนการบริหาร คือ การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตำบลครอบคลุมครบทุก หมู่บ้าน โดยจัดลำดับการดำเนินงานตามความสำคัญจำเป็นเร่งด่วนก่อนหลัง

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ(สิริภาณูญณ์ เอี่ยมอาจหาญ. 2554 : 76) ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : วิเคราะห์กรณี องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรีมีการดำเนินการตามปัจจัยในการบริหารงานที่ กำหนดทุกด้าน ซึ่งได้แก่ การใช้หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความ รับผิดชอบ และความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (พระจริญ จิรสุโก. (เมืองประทับ) 2552 : 91) ได้ ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้ พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 6 ด้าน บุคลากรมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (อภิชาติ โชติชัชวาลกุล. (2550 : 45) ได้ศึกษาหลัก ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาเขตอำเภอหนอง หมู่ไผ่ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลกับการ บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับผลงานวิจัย (ถนัด เดชทรัพย์. 2550 : 72) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหาร จัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลัก ธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 หลัก โดย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความ รับผิดชอบ หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้าน

สมรรถนะ และปัจจัยด้านการจูงใจ มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 4 ปัจจัย โดยเป็นปัจจัยเชิงบวก คือ ด้านการจูงใจ ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านสมรรถนะ ตามลำดับ

ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในหน่วยงานรับผิดชอบงานที่มีลักษณะท้าทายและจำเป็นต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดการจูงใจ จากกรณีที่หน่วยงานมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำงานประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร ตามหลักการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ชัดเจน ยึดหลักความคุ้มค่า ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่กำหนดไว้ และมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นอกจากนี้การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรยังมีความสอดคล้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ บุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่ายยอมรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ซึ่งเกิดจากการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และนำมาสู่การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติได้ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จของงาน มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความพึงพอใจของผู้รับบริการ จึงก่อให้เกิดสมรรถนะของบุคลากรด้านปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนและหน่วยงานภายนอก และบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักจริยธรรมและความถูกต้องเป็นหลักปฏิบัติอย่างเสมอภาค

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (สิริกาญจน์ เอี่ยมอาจหาญ, 2554 : 76) ได้ศึกษาเรื่องการนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : วิเคราะห์กรณี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบาย และปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (พรรณรายณ์ เวณูผล. 2554 : 76) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติใน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 81

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (นาวิรัตน์ จำจด. 2551 : 89) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษารวมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในหน่วยงานสังกัดส่วนกลางของกรมพัฒนาชุมชน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การของวาระศร จันทรศร โดยสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 76.20

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (สายลม ปิ่นรัตน์. 2551 : 63) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้าน การจูงใจ และปัจจัยด้านสมรรถนะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะที่วิเคราะห์ได้จากข้อค้นพบ และที่ได้จากแบบสอบถาม สารสำคัญที่ประมวลได้เพื่อนำไปเป็นแนวปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเพื่อศึกษาในโอกาสต่อไป ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านหลักประสิทธิภาพ ควรพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการทำงาน และใช้วัสดุอุปกรณ์เป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์คุ้มค่า

1.2 ด้านหลักประสิทธิผล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ประจำปี และมีการวางยุทธศาสตร์และเป้าหมายประจำปีในการดำเนินงานไว้ชัดเจน



1.3 ด้านหลักการตอบสนอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาการตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความหลากหลาย และมีความแตกต่าง และพัฒนาการให้บริการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวและรวดเร็ว

1.4 ด้านหลักการรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ และพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ โดยทำการควบคุมตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส ควรมีการให้ประชาคมในองค์กรสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ จนถึงการตรวจสอบได้ และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอื่น ไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี

1.6 ด้านหลักนิติธรรม ควรมีการบังคับใช้กฎระเบียบข้อบังคับกับเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ และมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับของการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน

1.7 ด้านหลักความเสมอภาค ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตำบลครอบคลุมครบทุกหมู่บ้าน โดยจัดลำดับการดำเนินงานของโครงการตามความสำคัญ จำเป็นเร่งด่วนก่อนหลัง และคำนึงถึง โอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

1.8 ด้านหลักการมีส่วนร่วมการพยายามแสวงหาฉันทามติ ควรมีกระบวนการที่ประชาคมในองค์กรมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา หรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง และมีการจัดประชาคมให้ประชาชนออกความคิดเห็นในการออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย

1.9 ด้านหลักการกระจายอำนาจ ควรมีการแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการ เช่น กรรมการจัดซื้อจัดจ้าง และกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบล และการปรับปรุงระบบการและเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของหน่วยงาน

1.10 ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรควรปฏิบัติงานเชิงรุก คิดเชิงบวกด้วยจิตบริการ วางตนเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม และมีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำตัวแปรด้านการจงใจ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านสมรรถนะ มาศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทำการยืนยันรูปแบบการพัฒนาด้วยวิธีการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาที่มีความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

2.2 ควรทำการศึกษาแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมหาสารคาม และนำไปทดลองใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท เพื่อสรุปภาพรวมของรูปแบบและความถูกต้องเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบ





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, กระทรวงมหาดไทย. คู่มือการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2555.
- กัญจนา ไชยวงศ์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2548.
- โกวิท พวงงาม. ธรรมาภิบาลท้องถิ่น : ว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี้, 2553.
- \_\_\_\_\_. การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2550.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), สำนักงาน. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) รายงานประจำปี 2541-2543. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2543.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating). กรุงเทพฯ : บริษัท ฟรีเมียร์โพร จำกัด, 2552.
- จตุพร ผ่องสุข. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- เจนยูทธ์ อุ้นเจริญทิวสิน. ปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. ปรับปรุงครั้งที่ 5. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2548.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

- ชัยวัฒน์ สุรวิชัย. ธรรมชาติบำบัดกับคอร์ปชั่นในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง (มหาชน), 2546.
- ชัยพงษ์ สำเนียง. โครงการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของภาคประชาชนและการขยายพื้นที่ทางการเมืองของประชาชน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. Good Governance กับการปฏิรูปการศึกษา- การปฏิรูปการเมือง. กรุงเทพฯ : วชิราวุธวิทยาลัย, 2541.
- ณัฐกร ลีทธิชัย. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาสายงานรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่แผนงาน บริษัท กฟผ. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บช.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2548.
- คารณี พานทอง และ สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- คุณฎี आयวัฒน์ และคณะ. วนศาสตร์ชุมชน:ทางเลือกในการพัฒนาป่าไม้. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาวิชาการ. ขอนแก่น : โครงการวิจัยวนศาสตร์ชุมชนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2535.
- ถนัด เดชทรัพย์. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล. ภาคนิพนธ์ รม.ม. อุดรดิตต์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์, 2550.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ในการตรวจสอบถ่วงดุล,” ใน ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทฤษฎีและหลักการทางรัฐประศาสนศาสตร์. หน่วยที่ 7. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2543.
- ท้องถิ่นอำเภอนาดูน, สำนักงาน. สถิติข้อมูลบุคลากรพนักงานส่วนท้องถิ่น. มหาสารคาม : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอนาดูน, 2557.
- เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์. “รัฐประศาสนศาสตร์กับการปฏิรูประบบราชการ,” ใน ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทฤษฎีและหลักการทางรัฐประศาสนศาสตร์. หน่วยที่ 11. หน้า 205-206. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549.

- ธิดารัตน์ โชคสุชาติ. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : ความสำคัญและการเตรียมความพร้อม  
ของไทย. วารสาร มจร. วิชาการ ปีที่ 14 ฉบับที่ 27 กรกฎาคม - ธันวาคม 2553,  
2553.
- ธีรยุทธ บุญมี. ธรรมนูญแห่งชาตินิติศาสตร์สู่ทนายในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สายธาร, 2541.
- นาวิรัตน์ จำจด. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่  
ดีไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษากรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง.  
วิทยานิพนธ์ รป.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551.
- นิติธร เพชรกันหา. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ขอนแก่น :  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- เนาวรัตน์ พุ่มจันทร์. ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการ  
บริหารงานเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นนทบุรี :  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. การสร้างธรรมาภิบาล Good Governance ในสังคมไทย. กรุงเทพฯ :  
วิญญูชน, 2542.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี. ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล : รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ :  
สถาบันพระปกเกล้า, 2550.
- บุศรา เตียรบรรจง. แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาล  
สิงห์บุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.
- บุษอริ ยีหมะ. การปกครองท้องถิ่นไทย (Thai Local Government). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. การปกครองเมืองพัทยา. กรุงเทพฯ : สหยาบสื่อและการพิมพ์,  
2545.
- ประมวล รุจนเสรี. การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. กรุงเทพฯ : สำนักงาน  
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542.
- ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และ รัชณี ภู่อะกุล. ธรรมาภิบาลกับสังคมไทย. สืบค้นเมื่อ 22  
กุมภาพันธ์ 2557, จาก <http://learners.in.th/file/maslan/goodgovernance.doc>, 2557.

- พงษ์ธารา วิจิตรเวชไพศาล. คัชนี้ชีวิตที่มีอิทธิพลต่อการประเมินประสิทธิภาพการ  
 สาธารณสุข : ศึกษากรณีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์  
 รป.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2548.
- พรทิพย์ ชมเดช. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ  
 ภาครัฐ : กรณีศึกษากรควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ รป.ม.  
 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550.
- พรรณรายณ์ เวณูผล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการ  
 บ้านเมือง ที่ดีไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ  
 ลำทับ จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
 ธรรมมาธิราช, 2554.
- พระเจริญ จิรสุโภ (เมืองประทับ). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมือง  
 บางกรวยจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหา  
 จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2552.
- พิทยา สุนทรวิภาต. “ธรรมาภิบาลกับองค์การบริหารส่วนตำบล,” มติชน. 3 มิถุนายน, 2545.  
 หน้า 23.
- พินิจและคும்ครองเด็กและเยาวชน, กรม. การประเมินผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้าน  
 เมืองที่ดีไปปฏิบัติของกรมพินิจและคும்ครองเด็กและเยาวชน. กรุงเทพฯ : กรมพินิจและ  
 คும்ครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม, 2551.
- พัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง, สำนักงาน. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร  
 ส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2550.
- \_\_\_\_\_. รวมกฎหมายเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบ  
 รูปแบบ และโครงสร้างเดือนมีนาคม. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วน  
 ท้องถิ่น, 2556.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 มหาสารคาม, 2552.
- “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.  
 2542,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง. หน้า 24 – 31. 10 สิงหาคม  
 2542.

- ราตรี พัฒนรังสรรค์. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. คณะครุศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2544.
- รัฐกร กลิ่นอุบล. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์ รม.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.
- วรพจน์ ทรัพย์สุนทรกุล. การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของพนักงานเทศบาล : ศึกษากรณีเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ รม.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2548.
- วริยา ค้วงน้อย. การบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ รม.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550.
- วิญญู อังคนารักษ์. การปรับปรุงอำนาจการบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัด : กรณีการบริหารและการปกครอง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2548.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. การวิจัยแบบผสม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- วันชัย มีชาติ. พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการแบบสมบูรณ์ปรับปรุงใหม่ล่าสุด. กรุงเทพมหานคร :ธรรมสาร, 2551.
- ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2557, จาก <http://www.dla.go.th>, 2557.
- สถาบันพระปกเกล้า. ทศวรรษ : ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า, 2549.
- สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. นโยบายสาธารณะ แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, 2545.
- สมพันธ์ เดชะอิก และคนอื่นๆ. อบต. ในอุดมคติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คลังน่านาวิทยา, 2544.
- สมยศ นาวิการ และ ผุสดี รัมภาคม. ธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2546.
- สรชัย พิศาลบุตร. การวิจัยทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์, 2551.



- สายลม ปิ่นรัตน์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551.
- สิริกัญจน์ เอี่ยมอาจหาญ. การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : วิเคราะห์กรณี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2554.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้,” ใน *Productivity*. 9(53) (พ.ย. - ธ.ค.) : 44 - 48, 2547.
- สุจิตรา บุญญรัตน์. รายงานวิจัยเรื่องประชาชนและธรรมาภิบาล : การสำรวจทัศนคติของคนไทยในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.
- \_\_\_\_\_. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : เสมาธรรมจำกัด, 2553.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน. กรุงเทพฯ : เฟื่องฟ้า ปรินต์ติ้ง, 2546.
- สุพจน์ ทรายแก้ว. การวัดผลการปฏิบัติงาน. เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ สถาบันราชภัฏเชียงราย, 2543.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. รายงานการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545.
- เสกสรรค์ นิสัยกล้า การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2550.
- อภิชาติ โชติชัชวาลกุล. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาในเขตอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี. รายงานการศึกษาคิสา ปร.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

- อมรา พงศาพิชญ์ และนิตยา ภัทรลีระกะพันธ์. “ธรรมเนียมกับประชาสังคมและองค์กรประชาสังคม,” ใน เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสิ่งแวดล้อมในรัฐธรรมนูญแปลงแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม, 2543.
- \_\_\_\_\_. รายงานการวิจัยเรื่อง องค์การให้ทุนเพื่อประชาสังคมในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. “แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง,” ใน *Chulalongkon Review*. 16(ก.ค. – ก.ย.) : 57 – 72, 2547.
- อาภรณ์ ชัยออน. การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- อุดม ทุมโฆสิต. การปกครองท้องถิ่นสมัยใหม่ : บทเรียนจากประเทศพัฒนาแล้ว. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2551.
- อุทัย หิรัญโต. สารานุกรมการปกครองไทย. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการปกครอง, 2547.
- Alderfer, Clayton P. *Existence Relatedness and Growth*. New York : Free Press, 1972.
- Blumel, C. M. *Foreign Aid Donor Coordination and the Pursuit of Good Governance (Kenya)*. Ph.D. Dissertation. University of Maryland, 2000.
- Canadian International Development Agency. *Results Based Management in CIDA : An Introductory Guide to Concept and Principles*. [On-line]. Available : [http://www.acdi-cida.gc.ca/cida\\_ind.nsf](http://www.acdi-cida.gc.ca/cida_ind.nsf), 2001.
- Denail, V. *Absenteeism when Workers have a Voice : the Case of Employee Ownership*. *Journal of Applied Psychology*, 1968.
- Erlandson, D. A., Harris, E. L., Skipper, B. L. and Allen, S. D. *Doing naturalistic inquiry. A guide to methods*. London : Sage, 1993.
- Elifson, K. W., and Others. *Fundamentals of Socials Statistics*. 2<sup>nd</sup>ed. New York : McGraw – Hill , Inc, 1990.
- Ferguson, G. A. *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 5<sup>th</sup>Ed. Tokyam : McGraw – Hill Book Company, 1981.
- Herzberg, F. *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons, Inc, 1959.

- Holloway, W. V. **State and Local Government in the United States**. New York : McGraw-Hill, 1974.
- Kimmet, P. **The Politics of Good Governance in the Asean 4**. Master Degree. Griffith Unuversity, 2005.
- Marcella, C. C. **Educational Governance of the Morongo Unified School District**. Minneapolis : Capella University, 2007.
- Maslow, A. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row Publishers, 1970.
- McClelland, D.C. **Human Motivation**. Oakland, N.J. : Scott. Foresman & Company, 1985.
- Morren, T. **Conceptualizing Civil Society within Good Governance and Social Capital Policies**. Master's thesis. Dalhousie University, 2001.
- Robson, W. A. **Local Government Encyclopedia of Social Science Vol. X**. New York : Macmillan, 1957.
- Thoms, G. W. **Good Governance and Global: Conceptual and Actual Challenges**. London : Third World Quarterly, 2000.
- Vicki, C. B. Clarke. **In Search of Good Governance : Decentralization and Democracy in Ghana**. Ph.D. Dissertation. Northern Illinois University, 2001.
- Yamane, T. **Statistics an Introductory Analysis**. 2<sup>nd</sup> ed. New York : Harper and Row, 1973.



ภาคผนวก ก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับสอบถามบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ขอความกรุณาตอบทุกข้อคำถามให้ครบถ้วน
2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการ  
บ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการนำนโยบายไป  
ปฏิบัติ ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม  
และค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านการจูงใจ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ด้านหลักประสิทธิภาพด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักการ  
ตอบสนอง ด้านหลักการระับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส ด้าน  
หลักนิติธรรม ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทา  
มติ ด้านหลักการกระจายอำนาจ และด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีจึงขอขอบพระคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

นางสาวกฤษณา ช่างสากล

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<b>1. ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ</b>					
1	บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ					
2	หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติได้ชัดเจน					
3	หน่วยงานมีการสนับสนุนด้านงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี					
4	หน่วยงานมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติได้ชัดเจน					
5	บุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่ายยอมรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน					
6	หน่วยงานมีทีมงานที่มีสมรรถนะพร้อมรองรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ					

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<b>1. ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ</b>					
7	ภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มี ผลกระทบต่อการนำหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของหน่วยงาน					
8	บุคลากรในหน่วยงานเห็นประโยชน์ของการนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ					
	<b>2. ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>					
9	หน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ ชัดเจน					
10	หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างรวดเร็ว					
11	หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณ โดยยึดหลัก ความคุ้มค่า ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ กำหนดไว้					
12	หน่วยงานมีวัตถุประสงค์เพียงพอต่อการ ดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ กำหนดไว้					
13	หน่วยงานมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี					

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<b>2. ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>					
14	หน่วยงานมีการวัดผลของงานที่ได้โดย เปรียบเทียบกับต้นทุนหรืองบประมาณที่ใช้ไป					
15	หน่วยงานมีบุคลากรและงบประมาณเพียงพอ ต่อการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ ดีที่กำหนดไว้					
16	หน่วยงานให้ความสำคัญกับการประเมินผล สำเร็จของงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้					
	<b>3. ด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการทำงาน</b>					
17	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความ มุ่งมั่น ทุ่มเทความอดุสาหะ และเสียสละเพื่อ ประโยชน์ต่อส่วนร่วม					
18	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานในหน้าที่โดย ยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริตต่องานที่ รับผิดชอบ					
19	บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นต่อ การปฏิบัติงานตามหน้าที่และช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน					
20	บุคลากรในหน่วยงานมีความสนใจตื่นตัวต่อ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					



ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	3. ด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการทำงาน					
21	บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการ ตอบสนองความต้องการของชุมชน มี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน หรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องภายนอก					
22	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความ คิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน และ เปิดรับฟังความคิดเห็นความต้องการของ ประชาชน					
23	บุคลากรในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อ ผลงานที่ปฏิบัติ และพร้อมที่จะรับการ ตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบ (เช่น สตง.) หรือบุคคลภายนอก					
24	บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ต่อองค์กร และ ผู้ใช้บริการ					
	4. ด้านสมรรถนะ					
25	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน โดยให้ ความสำคัญต่อผลสำเร็จของงาน					
26	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก ความพึงพอใจของผู้รับบริการ					
27	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก ความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนและ หน่วยงานภายนอก					

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<b>4. ด้านสมรรถนะ</b>					
28	บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความชำนาญใน สายงานที่รับผิดชอบ					
29	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก จริยธรรมและความถูกต้องเป็นหลักปฏิบัติ					
30	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน โดยยึด หลักการทำงานเป็นทีม และให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอก					
	<b>5. ด้านการจูงใจ</b>					
31	ผู้บังคับบัญชาชื่นชมและยอมรับผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน					
32	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
33	บุคลากรในหน่วยงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงาน					
34	หน่วยงานได้มีการวางเส้นทางความก้าวหน้า ของบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าของ บุคลากร					
35	หน่วยงานมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำงาน ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย					
36	บุคลากรในหน่วยงานรับผิดชอบงานที่มี ลักษณะท้าทายและจำเป็นต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ					

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5. ด้านการจูงใจ					
37	บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จของงาน					
38	บุคลากรในหน่วยงานมีความพร้อมรับผิดชอบ ต่อผลงานทั้งด้านดีและไม่ดี					
39	บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อ ความสำเร็จในการทำงาน					
40	ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบมีความมั่นคงใน หน้าที่การงาน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ข้อ ที่	การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>1. ด้านหลักประสิทธิภาพ</b>					
1	มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสูงสุด					
2	มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการทำงาน					
3	มีการใช้วัสดุอุปกรณ์เป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์คุ้มค่า					
4	มีการลดขั้นตอนการให้บริการหรือการทำงานลงเพื่อต้องการเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น					
5	มีระบบติดตามประเมินความคุ้มค่าของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่าในการดำเนินการ					
	<b>2. ด้านหลักประสิทธิผล</b>					
6	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ประจำปี					
7	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ในการดำเนินงานไว้ชัดเจน					

ข้อ ที่	การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<b>2. ด้านหลักประสิทธิผล (ต่อ)</b>					
8	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบงานที่เป็นไปตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ					
9	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
10	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
	<b>3. ด้านหลักการตอบสนอง</b>					
11	บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
12	การให้บริการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความคาดหวังความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างครอบคลุม					
13	การให้บริการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคล่องตัวและรวดเร็ว					
14	บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจต่อผู้รับบริการ					
15	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ด้วยหลากหลาย และมีความแตกต่าง					

ข้อ ที่	การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<b>4. ด้านหลักการรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้</b>					
16	บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน					
17	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความกระตือรือร้นใส่ใจต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
18	มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อรับผิดชอบร่วมกันต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ					
19	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ					
20	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ โดยทำการควบคุมตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ					
	<b>5. ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส</b>					
21	มีกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา สามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย					
22	มีการให้ประชาชนในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี					
23	มีการให้ประชาชนในองค์กรสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ จนถึงการตรวจสอบได้					

ข้อ ที่	การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<b>5. ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส</b>					
24	มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านการเปิดเผยข้อมูลให้สะดวกต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร					
25	มีการกระจายข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างเปิดเผยให้แก่เจ้าหน้าที่รับทราบอย่างทั่วถึง					
	<b>6. ด้านหลักนิติธรรม</b>					
26	มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับของการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน					
27	มีการบังคับใช้กฎระเบียบข้อบังคับกับเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
28	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อสิทธิเสรีภาพของเจ้าหน้าที่ รวมถึงประชาชนทั่วไป					
29	มีการปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
30	เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะมีผลบังคับใช้กับชุมชน					
	<b>7. ด้านหลักความเสมอภาค</b>					
31	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการให้บริการแก่บุคคลภายนอก และประชาชนทั่วไปอย่างเท่าเทียมกัน					
32	มีการคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคม					

ข้อ ที่	การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	7. ด้านหลักความเสมอภาค (ต่อ)					
33	มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตำบล ครอบคลุมครบทุกหมู่บ้าน โดยจัดลำดับการ ดำเนินงานของโครงการตามความสำคัญ จำเป็น เร่งด่วนก่อนหลัง					
34	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ มีความเสมอ ภาคเป็นธรรมเพื่อรักษาผลประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก					
35	มีการนำโครงการ กิจกรรมที่บรรจุไว้ในแผน พัฒนาไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ เพื่อนำ ไปสู่การปฏิบัติตามที่สัญญาไว้กับประชาชน					
	8. ด้านหลักการมีส่วนร่วม การพยายาม แสวงหาฉันทามติ					
36	มีกระบวนการที่ประชาชนในองค์กรมีโอกาส ได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา หรือประเด็น ที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง					
37	มีกระบวนการที่ประชาชนได้ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการ ตัดสินใจ					
38	มีกระบวนการที่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มมีโอกาส ได้ร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการ พัฒนา					



ข้อ ที่	การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	8. ด้านหลักการมีส่วนร่วม การพยายาม แสวงหาฉันทามติ (ต่อ)					
39	บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ ความสำคัญต่อการยอมรับฟังความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงาน					
40	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดประชาคม ให้ประชาชนออกความคิดเห็นในการออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย					
	9. ด้านหลักการกระจายอำนาจ					
41	มีการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจให้แก่หน่วยงานย่อยในสังกัดเพื่อ ดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร					
42	มีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการ ตัดสินใจ และดำเนินการให้แก่บุคลากร โดย มุ่งเน้นการสร้างคามพึงพอใจในการให้บริการ และผู้มีส่วนได้เสีย					
43	มีการปรับปรุงระบบการ และเพิ่มผลผลิตภาพ เพื่อ ผลการดำเนินงานที่ดีของหน่วยงาน					
44	มีการแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการ เช่น กรรมการจัดซื้อจัดจ้าง กรรมการจัดทำ แผนพัฒนาตำบล กรรมการประเมินภาษี ฯลฯ					
45	ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความ คิดเห็น รับผิดชอบตัดสินใจถึงความต้องการ และบทบาทในการตรวจสอบการทำหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

ข้อ ที่	การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<b>10. ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม</b>					
46	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติราชการด้วยจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม					
47	บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมนุษยสัมพันธ์ดี สุภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง					
48	บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม					
49	บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานเชิงรุก คิดเชิงบวกด้วยจิตบริการ วางตนเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม					
50	บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร

1. ด้านหลักประสิทธิภาพ ได้แก่.....

.....

.....

.....

2. ด้านหลักประสิทธิผล ได้แก่.....

.....

.....

.....

3. ด้านหลักการตอบสนอง ได้แก่.....

.....

.....

.....

4. ด้านหลักการรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ ได้แก่.....

.....

.....

.....

5. ด้านหลักเปิดเผย โปร่งใส ได้แก่.....

.....

.....

.....

6. ด้านหลักนิติธรรม ได้แก่.....

.....

.....

.....

7. ด้านหลักความเสมอภาคได้แก่.....

.....

.....

.....

8. ด้านหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติ ได้แก่.....

.....

.....

.....

9. ด้านหลักการกระจายอำนาจ ได้แก่.....

.....

.....

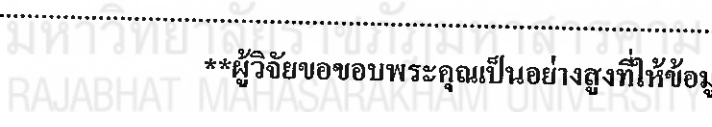
.....

10. ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่.....

.....

.....

.....



**\*\*ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ข้อมูลอันมีค่า\*\***

## แบบสัมภาษณ์

เรื่อง บัญชีที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม  
สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2557  
ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

ท่านมีแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร  
กิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม  
ในแต่ละด้านต่อไปนี้หรือไม่

### 1. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักประสิทธิภาพ

.....  
.....

### 2. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักประสิทธิผล

.....  
.....

### 3. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักการตอบสนอง

.....  
.....

### 4. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักภาระรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้

.....  
.....

### 5. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักเปิดเผย โปร่งใส

.....  
.....

### 6. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักหลักนิติธรรม

.....  
.....

7. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักความเสมอภาค

.....  
.....

8. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติ

.....  
.....

9. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักการกระจายอำนาจ

.....  
.....

10. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักคุณธรรม จริยธรรม

.....  
.....

**\*\*ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ข้อมูลอันมีค่า\*\***



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
10	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
13	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
17	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
19	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
24	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
25	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง



คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
26	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
9	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
32	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
35	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
37	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
40	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
41	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
42	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
43	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
44	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
45	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
46	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
47	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
48	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
49	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
50	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
51	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
52	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
53	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
54	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
55	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
56	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
57	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
58	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
59	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
60	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
61	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
62	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
63	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
64	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
65	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
66	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
67	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
68	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
69	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
70	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
71	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
72	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
73	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
74	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
75	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
76	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
77	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
78	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
79	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง

คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
80	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
81	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
82	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
83	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
84	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
85	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
86	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
87	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
88	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
89	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
90	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	388.7750	1434.230	.641	.984
X2	388.7250	1435.846	.699	.984
X3	388.8250	1441.481	.398	.984
X4	388.8750	1443.087	.300	.984
X5	388.9750	1429.358	.676	.984
X6	388.9500	1431.433	.706	.983
X7	388.9250	1427.353	.835	.983
X8	388.8000	1430.369	.587	.984
X9	388.8000	1435.292	.585	.984
X10	388.7500	1434.603	.731	.983
X11	388.9750	1427.153	.811	.983
X12	389.0500	1438.818	.428	.984
X13	389.0250	1436.846	.521	.984
X14	388.9250	1435.969	.643	.984
X15	388.9500	1429.074	.672	.984
X16	388.9250	1429.302	.739	.983
X17	388.6000	1436.092	.488	.984
X18	388.5750	1438.148	.531	.984
X19	388.5250	1442.410	.571	.984
X20	388.5500	1440.254	.566	.984
X21	388.9750	1423.051	.797	.983
X22	388.9500	1425.177	.839	.983

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X23	388.9250	1427.353	.835	.983
X24	388.9000	1429.579	.774	.983
X25	388.6000	1436.092	.488	.984
X26	388.5750	1438.148	.531	.984
X27	388.5250	1442.410	.571	.984
X28	388.5500	1440.254	.566	.984
X29	388.9750	1423.051	.797	.983
X30	388.9500	1425.177	.839	.983
X31	388.9250	1427.353	.835	.983
X32	388.9000	1429.579	.774	.983
X33	388.7750	1434.230	.641	.984
X34	388.7250	1435.846	.699	.984
X35	388.8250	1441.481	.398	.984
X36	388.9750	1429.358	.676	.984
X37	388.9500	1431.433	.706	.983
X38	388.9250	1427.353	.835	.983
X39	388.8000	1430.369	.587	.984
X40	388.8000	1435.292	.585	.984
Y1	388.9750	1429.358	.676	.984
Y2	388.9500	1431.433	.706	.983
Y3	388.9250	1427.353	.835	.983
Y4	388.8000	1430.369	.587	.984
Y5	388.8000	1435.292	.585	.984

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y6	388.7500	1434.603	.731	.983
Y7	388.9750	1427.153	.811	.983
Y8	389.0500	1438.818	.428	.984
Y9	389.0250	1436.846	.521	.984
Y10	388.9500	1431.433	.706	.983
Y11	388.7750	1434.230	.641	.984
Y12	388.7250	1435.846	.699	.984
Y13	388.8250	1441.481	.398	.984
Y14	388.8750	1443.087	.300	.984
Y15	388.9750	1429.358	.676	.984
Y16	388.9500	1431.433	.706	.983
Y17	388.9250	1427.353	.835	.983
Y18	388.8000	1430.369	.587	.984
Y19	388.8000	1435.292	.585	.984
Y20	388.7500	1434.603	.731	.983
Y21	388.9750	1427.153	.811	.983
Y22	389.0500	1438.818	.428	.984
Y23	389.0250	1436.846	.521	.984
Y24	388.9250	1435.969	.643	.984
Y25	388.9500	1429.074	.672	.984
Y26	388.9250	1429.302	.739	.983
X27	388.6000	1436.092	.488	.984
Y28	388.5750	1438.148	.531	.984

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y29	388.5250	1442.410	.571	.984
Y30	388.5500	1440.254	.566	.984
Y31	388.9750	1423.051	.797	.983
Y32	388.9500	1425.177	.839	.983
Y33	388.9250	1427.353	.835	.983
Y34	388.9000	1429.579	.774	.983
Y35	388.6000	1436.092	.488	.984
Y36	388.5750	1438.148	.531	.984
Y37	388.5250	1442.410	.571	.984
Y38	388.5500	1440.254	.566	.984
Y39	388.9750	1423.051	.797	.983
Y40	388.9500	1425.177	.839	.983
Y41	388.9250	1427.353	.835	.983
Y42	388.9000	1429.579	.774	.983
Y43	388.7750	1434.230	.641	.984
Y44	388.7250	1435.846	.699	.984
Y45	388.8250	1441.481	.398	.984
Y46	388.9000	1429.579	.774	.983
X47	388.7750	1434.230	.641	.984
Y43	388.7250	1435.846	.699	.984
X48	388.8250	1441.481	.398	.984
Y49	388.7750	1434.230	.641	.984
Y50	388.7750	1434.230	.641	.984



หมายเหตุ

1. N of Cases = 40.00
2. N of Item = 90
3. Alpha = .984
4. งานวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ง

ค่าสถิติที่ได้จากการประมวลผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 3 ค่าสถิติที่ได้จากการประมวลผลแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยค่าเฉลี่ย และ  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q1	212	2.00	5.00	3.9292	.67430
Q2	212	2.00	5.00	3.8679	.76133
Q3	212	1.00	5.00	3.7783	.82203
Q4	212	2.00	5.00	3.6415	.69102
Q5	212	2.00	5.00	3.6840	.74090
Q6	212	2.00	6.00	3.8255	.71059
Q7	212	2.00	5.00	3.7123	.73969
Q8	212	1.00	5.00	3.6934	.74487
AVERGEX1	212	2.25	5.00	3.7665	.52020
Q9	212	1.00	5.00	3.7500	.76583
Q10	212	1.00	5.00	3.6934	.78212
Q11	212	1.00	5.00	3.6368	.74475
Q12	212	1.00	5.00	3.6651	.71947
Q13	212	2.00	5.00	3.5377	.73729
Q14	212	1.00	5.00	3.3491	.94936
Q15	212	1.00	5.00	3.6792	.81511
Q16	212	1.00	5.00	3.5613	.81515
AVERGEX2	212	1.38	5.00	3.6091	.60992
Q17	212	1.00	5.00	3.5142	.82886
Q18	212	1.00	5.00	3.7264	.80323
Q19	212	1.00	33.00	3.7358	2.16741
Q20	212	1.00	5.00	3.6274	.83058
Q21	212	1.00	5.00	3.5849	.81883
Q22	212	2.00	5.00	3.8066	.86279
Q23	212	2.00	4.00	2.8962	.64476
Q24	212	1.00	5.00	3.2028	.87698
AVERGEX3	212	2.12	6.88	3.5118	.49734
Q25	212	1.00	5.00	3.2547	1.26237
Q26	212	2.00	5.00	3.8113	.72351
Q27	212	1.00	5.00	3.6887	.75869
Q28	212	1.00	5.00	3.6321	.78282
Q29	212	1.00	5.00	3.6840	.81985
Q30	212	1.00	5.00	3.7075	.84838
AVERAGE4	212	1.83	5.00	3.6297	.59802
Q31	212	1.00	5.00	3.7358	.74531
Q32	212	1.00	5.00	3.8113	.71029
Q33	212	1.00	5.00	3.8019	.85343
Q34	212	1.00	5.00	3.7547	.78265
Q35	212	1.00	5.00	3.7170	.78800
Q36	212	1.00	5.00	3.8443	.80243
Q37	212	1.00	5.00	3.7453	.79764
Q38	212	1.00	5.00	3.7547	.81236
Q39	212	1.00	5.00	3.7453	.79764
Q40	212	2.00	5.00	3.9151	.79831
AVERAGE5	212	1.20	5.00	3.7825	.52837
TOTALALLX	212	70.00	192.00	1.4670E2	18.82600
AVERAGEALLX	212	1.75	4.80	3.6676	.47065
Valid N (listwise)	212				

ตารางภาคผนวกที่ 4 ค่าสถิติที่ได้จากการประมวลผลแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยค่าเฉลี่ย และ  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q1	211	1.00	5.00	3.6303	.75959
Q2	212	1.00	5.00	3.6462	.78634
Q3	212	1.00	5.00	3.5047	.79987
Q4	212	1.00	5.00	3.5849	.81302
Q5	212	1.00	5.00	3.5849	.81883
TOTALY1	212	5.00	25.00	17.9528	3.39328
AVERAGEY1	212	1.00	5.00	3.5906	.67866
Q6	212	1.00	5.00	3.7877	.75867
Q7	212	1.00	5.00	3.6604	.80150
Q8	212	1.00	5.00	3.7217	.79268
Q9	212	1.00	5.00	3.7075	.74104
Q10	212	1.00	5.00	3.7217	.80455
TOTALY2	212	5.00	25.00	18.5991	3.24141
AVERAGEY2	212	1.00	5.00	3.7198	.64828
Q11	212	1.00	5.00	3.6509	.69586
Q12	212	1.00	5.00	3.6604	.78356
Q13	212	1.00	5.00	3.6415	.78720
Q14	212	1.00	5.00	3.6981	.73723
Q15	212	2.00	5.00	3.7925	.76928
TOTALY3	212	6.00	25.00	18.4434	3.26719
AVERAGEY3	212	1.20	5.00	3.6887	.65344
Q16	212	2.00	5.00	3.7264	.76081
Q17	212	2.00	5.00	3.7830	.80878
Q18	212	2.00	5.00	3.6887	.77720
Q19	212	2.00	5.00	3.7925	.77542
Q20	212	1.00	5.00	3.5377	.95565
TOTALY4	212	10.00	25.00	18.5283	3.21197
AVERAGEY4	212	2.00	5.00	3.7057	.64239
Q21	212	1.00	5.00	3.5189	.90004
Q22	212	1.00	5.00	3.5047	.93128
Q23	212	1.00	5.00	3.9292	.88145
Q24	212	1.00	5.00	3.6368	.89504
Q25	212	1.00	5.00	3.5660	.97377
TOTALY5	212	10.00	25.00	18.1557	3.21420
AVERAGEY5	212	2.00	5.00	3.6311	.64284
Q26	212	1.00	5.00	3.4717	.99007
Q27	212	1.00	5.00	3.7689	.75311
Q28	212	1.00	5.00	3.6509	.83799
Q29	212	1.00	5.00	3.5943	.90053
Q30	212	1.00	5.00	3.5943	.85185
TOTALY6	212	10.00	25.00	18.0802	3.15450
AVERAGEY6	212	2.00	5.00	3.6160	.63090
Q31	212	1.00	5.00	3.6274	.90695
Q32	212	1.00	5.00	3.6274	.90171
Q33	212	2.00	5.00	3.9292	.67430
Q34	212	2.00	5.00	3.8679	.76133
Q35	212	1.00	5.00	3.7783	.82203
TOTALY7	212	12.00	25.00	18.8302	2.41626
AVERAGEY7	212	2.40	5.00	3.7660	.48325
Q36	212	2.00	5.00	3.9481	.75548

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q37	212	2.40	5.00	3.7802	.53907
Q38	212	2.00	6.00	3.8255	.71059
Q39	212	2.00	5.00	3.7123	.73969
Q40	212	1.00	5.00	3.6934	.74487
TOTALY8	212	9.80	25.00	18.9594	2.76026
AVERAGEY8	212	1.96	5.00	3.7919	.55205
Q41	212	2.00	6.00	3.8726	.69378
Q42	212	1.40	5.00	3.7349	.63284
Q43	212	1.00	5.00	3.6368	.74475
Q44	212	2.00	5.00	3.9481	.66898
Q45	212	2.00	5.00	3.8774	.77524
TOTALY9	212	12.40	25.00	19.0698	2.17283
AVERAGEY9	212	2.48	5.00	3.8140	.43457
Q46	212	2.00	5.00	3.6934	.75749
Q47	212	1.40	5.00	3.7349	.63284
Q48	212	1.00	5.00	3.6368	.74475
Q49	212	2.00	6.00	3.8160	.73448
Q50	212	2.00	5.00	3.7075	.74741
TOTALY10	212	12.40	24.20	18.5887	2.24530
AVERAGEY10	212	2.48	4.84	3.7177	.44906
TOTALALLY	212	110.60	244.00	1.8521E2	18.45689
AVERAGEALLY	212	2.21	4.88	3.7042	.36914
Valid N (listwise)	211				

ตารางภาคผนวกที่ 5 ค่าสถิติที่ได้จากการประมวลผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง  
ด้วยวิธี Enter

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Correlations

	TOTALX1	TOTALX2	TOTALX3	TOTALX4	TOTALX5	TOTALALLY
TOTALX1 Pearson Correlation	1	.783	.468	.625	.693	.710
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	212	212	212	212	212	212
TOTALX2 Pearson Correlation	.783	1	.645	.655	.820	.754
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	212	212	212	212	212	212
TOTALX3 Pearson Correlation	.468	.645	1	.458	.702	.509
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	212	212	212	212	212	212
TOTALX4 Pearson Correlation	.625	.655	.458	1	.721	.663
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	212	212	212	212	212	212
TOTALX5 Pearson Correlation	.693	.820	.702	.721	1	.748
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	212	212	212	212	212	212
TOTALALLY Pearson Correlation	.710	.754	.509	.663	.748	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	212	212	212	212	212	212

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.812 <sup>a</sup>	.659	.651	10.90194	.659	79.754	5	206	.000

a. Predictors: (Constant), TOTALX5, TOTALX1, TOTALX3, TOTALX4, TOTALX2

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47394.958	5	9478.992	79.754	.000 <sup>a</sup>
	Residual	24483.590	206	118.852		
	Total	71878.548	211			

a. Predictors: (Constant), TOTALX5, TOTALX1, TOTALX3, TOTALX4, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALALLY

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76.002	6.653		11.423	.000
	TOTALX1	.966	.301	.218	3.203	.002
	TOTALX2	1.004	.324	.265	3.101	.002
	TOTALX3	-.213	.273	-.046	-.780	.436
	TOTALX4	.824	.314	.160	2.628	.009
	TOTALX5	1.036	.302	.296	3.426	.001

a. Dependent Variable: TOTALALLY



**ภาคผนวก จ**

**หนังสือขอความอนุเคราะห์**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๖ ๒๑๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณเอกภพ ธรรมเกษร

ด้วย นางสาวกัญญา ช่างสากล รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๑๐๑๔๐๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไหรวรรณ) นางสาวเกษร ธรรมเกษร

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘





ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๒๑๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณนิรันดร บุญฤทธา

ด้วย นางสาวกฤษณา ช่างสากล รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๑๐๕๐๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต  
อำเภอหนอง จังหวัดมหาสารคาม ” เพื่อให้การวิจัยดำเนิน ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ  
ความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา  
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพพรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๕๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๒๐๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณนิศยา พลกล้า

ด้วย นางสาวกฤษณา ช่างสากล รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๑๐๔๐๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโนน จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนิน ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา  
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘

อันดีเป็นผู้เชี่ยวชาญของคณะ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
๒๕ พ.ย. ๒๕๕๗



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๒๑๔๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน *ทชช กอฉก. ครอบคลุมงานวิจัย*

ด้วย นางสาวกฤษณา ช่างสากล รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๑๐๔๐๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาตุ้ม จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาตุ้ม จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรารรรถ)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๓๒ - ๕๕๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๒๑๔๗

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ด้วย นางสาวกฤษณา ช่างสาถล รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๑๐๔๐๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโนนสูง จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโนนสูง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวกฤษณา ช่างสากล  
วันเกิด วันที่ 16 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2529  
สถานที่เกิด 4 หมู่ 11 ตำบลหัวดง อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม  
ที่อยู่ปัจจุบัน 4 หมู่ 11 ตำบลหัวดง อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม  
ประวัติการศึกษา  
พ.ศ. 2552 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
พ.ศ. 2558 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY