

การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในอำเภอแม่เมาะ
จังหวัดลำปาง

Local Government Organization Management: A Case Study in Mae Mo
District, Lampang Province

สมาน กาบมาลา¹
Saman Kabmala

Received: August 22, 2024

Revised: January 18, 2025

Accepted: January 28, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากร กรณีศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงาน และภูมิถิ่นฐานเดิม เป็นการศึกษาเชิงปริมาณประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบลในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 160 โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-test ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากร กรณีศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปางโดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีส่วนงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.05

¹ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น; Northern College

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the level of local administrative organization management of personnel: a case study in Mae Mo District, Lampang Province; and 2) to compare the opinions of local administrative organization personnel in Mae Mo District, Lampang Province on the management of local administrative organizations classified by gender, education level, department, work experience, and original place of residence. This was the quantitative research. The population used in the research was 160 subdistrict administrative organization employees in Mae Mo District, Lampang Province. A questionnaire with a reliability of .81 was used. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation, t-test, and F-test. The research results found that 1) the factors affecting the management of local administrative organization personnel: a case study in Mae Mo District, Lampang Province, were at a high level overall and in all aspects; 2) the results of the comparison of local administrative organization personnel in Mae Mo District, Lampang Province, who had different departments, showed significantly different opinions on the management of local administrative organizations at a level of 0.05.

Keywords: Management, Local Administrative Organization, Mae Mo District, Lampang Province

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เฉพาะการกระจายอำนาจเป็นการปกครองที่รัฐและรัฐบาลกลางได้สละอำนาจการตัดสินใจในทางการเมืองและการบริหารของส่วนกลางให้แก่องค์กรอื่นอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้ มีการประกาศหลักและแนวทางการมอบอำนาจนั้นไว้เป็นกฎหมายหรือโดยนโยบายที่สำคัญของประเทศและองค์กรที่สามารถรับมอบอำนาจ

จากรัฐบาลกลาง มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ สามารถมีทรัพย์สิน มีงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน รวมทั้งมีบุคลากร ตลอดจนถึงผู้บริหารและสภาที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน เพื่อทำหน้าที่ให้บริการประชาชนภายในอาณาเขตหนึ่ง ๆ ของตนเองที่ชัดเจนแน่นอน องค์กรที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้นี้ เรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วิทยา ผิวผ่อง, 2563)

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายภายใต้ ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ การปกครองท้องถิ่นแบบกระจายอำนาจเพื่อมุ่งประโยชน์ไปที่การพัฒนาศักยภาพของประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองแล้วจึงมีความสำคัญในฐานะที่เป็นวิธีการปกครองและการบริหารประเทศอย่างใหม่มีการกระจายภารกิจหน้าที่การงานที่เป็นพื้นฐานจากรัฐบาลกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารจัดการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ในระดับองค์กร) มีอยู่ 7 ประการได้แก่ 1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นจะต้องมีการทำการวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็ง (SWOT Analysis) ขององค์กรโดยการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรในองค์กร 2) การสร้างความรู้ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในองค์กรผู้บริหารองค์กรทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ 3) การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน มีการส่งเสริมการทำงานอย่างบูรณาการ โดยการทำงานร่วมกันระหว่างกอง/ฝ่ายต่าง ๆ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด 4) ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำมีความรู้ความสามารถ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้ารับผิดชอบในการตัดสินใจ 5) บุคลากรในองค์กรจึงต้องมีความรู้ความสามารถและส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 6) การบริหารงานที่มีความคล่องตัวโดยการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อลดขั้นตอนในการทำงานให้น้อยลง 7) ควรรับฟังความคิดเห็นจากภายนอกในการพัฒนาการทำงานขององค์กรจะต้องเปิดรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อช่วยในการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรภายในองค์กร และเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานและโครงการ เช่น การตั้งสภาที่ปรึกษา (โกวิทย์ พวงงาม, 2544)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทางด้านปัจจัยด้านการวางแผน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการประเมินผล และปัจจัยภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สาเหตุที่เลือกทำการศึกษาวิจัยในพื้นที่นี้

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอยู่ 2 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และ เทศบาลตำบล (ทต.) มีการบริหารงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ในเรื่องวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และการได้รับเงินอุดหนุนจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิต (กฟผ.แม่เมาะ) ที่ไม่เท่าเทียมกันซึ่งในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงรูปแบบการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเพราะกิจกรรมบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งจะมีสภาพแตกต่างกันออกไปโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทและมีความสำคัญในด้านการเมืองการปกครองถือเป็นการปูพื้นฐานระบบการปกครองประชาธิปไตยและเรียนรู้ในท้องถิ่นของตนเอง การบริหารจัดการนั้นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลและประชาชนในท้องถิ่น ได้หาทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเองด้วยกลไกการบริหารทั้งในแง่ของการบริหารบุคคล การงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การวางแผน และการบริหารจัดการ (เสาวนารถ เล็กเลอสิงห์, 2561) พื้นที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นเขตพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 5 แห่ง เทศบาลตำบล 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่เมาะจังหวัดลำปาง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากร กรณีศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงาน และภูมิลำเนาถิ่นฐานเดิม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 160 คน ประกอบด้วย เทศบาลตำบลแม่เมาะ 78 คน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง 23 คน องค์การบริหารส่วนตำบลสบป่าด 22 คน องค์การบริหารส่วนตำบลนาสัก 21 คน องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ 16 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (Checklist) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7 ด้าน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบสอบถามแบบปลายเปิดสำหรับการแสดงความคิดเห็นทั่วไปและข้อเสนอแนะ (Open-end)

ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาเพื่อพิจารณาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1.00 จำนวน 3 คน พบว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง IOC มีค่าเท่ากับ 0.83จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) t-test และ F-test

สมมติฐานการวิจัยบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอมะแมะ จังหวัดลำปาง ที่มีเพศ ระดับการศึกษาส่วนงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงานและภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิมแตกต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยยะที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.49 อายุระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.60 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.02 ปฏิบัติงานสำนักงานปลัด คิดเป็นร้อยละ 38.89 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.23 ดำรงตำแหน่งระดับ 5 คิดเป็นร้อยละ 21.60 เงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.57 ภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอมะแมะ คิดเป็นร้อยละ 58.64 เคยฝึกอบรมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 84.57 มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 69.14 มีความรู้ความเข้าใจการดำเนินงานปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 64.81 มีการประเมินผลการทำงานปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 60.49 มีภาวะความเป็นผู้นำปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.00

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์ประกอบส่วนท้องถิ่นใน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

การบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการวางแผน	3.92	0.77	มาก
2. ด้านบุคลากร	3.68	0.73	มาก
3. ด้านงบประมาณ	3.72	0.76	มาก
4. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.69	0.78	มาก
5. ด้านวิธีปฏิบัติ	3.74	0.84	มาก
6. ด้านการประเมินผล	3.66	0.82	มาก
7. ด้านภาวะผู้นำ	3.84	0.89	มาก
โดยภาพรวม	3.75	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 การบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.92 ลำดับแรก ได้แก่ มีการจัดทำแผนลำดับที่ 2 คือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.84 ลำดับที่ 3 คือ ด้านวิธีปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.74 และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 3.66 สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่น ให้ประชาชนได้ทราบให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน

2) ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ประเด็นที่มีความสำคัญรวมสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรมีความกระตือรือร้น และเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และบุคลากรมีทักษะความรู้ในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

3) ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ประเด็นที่มีความสำคัญรวมสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณอยู่ในระดับมาก และแผนงานการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน

4) ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ประเด็นที่มีความสำคัญรวมสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เทคโนโลยีที่ใช้มีความทันสมัยส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ขั้นตอนการจัดหาวัสดุรวดเร็วส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพออยู่ในระดับมาก และวัสดุอุปกรณ์ที่มีสภาพสมบูรณ์ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

5) ด้านวิธีปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ประเด็นที่มีความสำคัญรวมสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานในแต่ละส่วน/กองมีความชัดเจน อยู่ในระดับมากมีการประสานงานระหว่างส่วน/กอง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก และมีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน

6) ด้านการประเมินโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญรวมอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก คือนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากมีการติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงานทำให้สามารถทราบได้ว่านโยบายที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จหรือไม่ อยู่ในระดับมาก และมีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานเช่นเดียวกัน

7) ด้านภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก พบว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพเชื่อฟังต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบขององค์กรมีหน้าที่ควบคุมดูแลเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในองค์กรอยู่ในระดับมาก รู้จักยอมรับสภาพที่ปรากฏ ไม่ว่าจะเป็นอย่างไรรอยู่ในระดับมาก และนโยบายของส่วน/กองต่าง ๆ ภายในหน่วยงานถูกสนองตอบโดยผู้บริหารนำไปปฏิบัติ

2. ผลทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบพบว่าเพศระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงาน ภูมิฐานะ/ถิ่นฐานเดิม ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันและพบว่าส่วนงานที่ปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงานภาวะความเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 1 ผลทดสอบสมมติฐาน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2.518	1	2.518	1.229	.269
	ภายในกลุ่ม	323.676	158	2.049		
	รวม	326.194	159			
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.581	1	.581	.271	.604
	ภายในกลุ่ม	339.394	158	2.148		
	รวม	339.975	159			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.056	1	.056	.026	.873
	ภายในกลุ่ม	345.787	158	2.189		
	รวม	345.844	159			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	9.316	1	9.316	4.375	.038
	ภายในกลุ่ม	336.459	158	2.129		
	รวม	345.775	159			
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.823	1	1.823	.953	.331
	ภายในกลุ่ม	302.271	158	1.913		
	รวม	304.094	159			
ด้านการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.206	1	.206	.088	.768
	ภายในกลุ่ม	371.988	158	2.354		
	รวม	372.194	159			
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.405	1	1.405	.786	.377
	ภายในกลุ่ม	282.495	158	1.788		
	รวม	283.900	159			

p<0.05

จากตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน (p = .269) ด้านงบประมาณ (p = .480) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (p = 0.38) ด้านวิธีปฏิบัติงาน (p = .331) ด้านการประเมินผล (p = .098) และด้านภาวะผู้นำ (p = .377) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	8.487	3	2.829	1.389	.248
	ภายในกลุ่ม	317.707	156	2.037		
	รวม	326.194	159			
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	7.665	3	2.555	1.199	.312

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	Mean Square	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	332.310	156	2.130		
	รวม	339.975	159			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.904	3	.635	.288	.834
	ภายในกลุ่ม	343.939	156	2.205		
	รวม	345.844	159			
	ระหว่างกลุ่ม	1.287	3	.429	.194	.900
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ภายในกลุ่ม	344.488	156	2.208		
	รวม	345.775	159			
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.000	3	.333	.172	.915
	ภายในกลุ่ม	303.093	156	1.943		
	รวม	304.094	159			
	ระหว่างกลุ่ม	2.946	3	.982	.415	.743
ด้านการประเมินผล	ภายในกลุ่ม	369.248	156	2.367		
	รวม	372.194	159			
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2.819	3	.940	.521	.668
	ภายในกลุ่ม	281.081	156	1.802		
	รวม	283.900	159			

$p < 0.05$

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม($p = .001$) และทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ($p = .248$) ด้านบุคลากร ($p = .312$) ด้านงบประมาณ ($p = .834$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($p = .900$) ด้านวิธีปฏิบัติงาน ($p = .915$) ด้านการประเมินผล ($p = .743$) และด้านภาวะผู้นำ ($p = .668$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามส่วนงานที่ปฏิบัติเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	6.385	4	1.596	.774	.544
	ภายในกลุ่ม	319.809	155	2.063		
	รวม	326.194	159			
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	9.031	4	2.258	1.057	.380
	ภายในกลุ่ม	330.944	155	2.135		
	รวม	339.975	159			

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2.372	4	.593	.268	.898
	ภายในกลุ่ม	343.471	155	2.216		
	รวม	345.844	159			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	16.976	4	4.244	2.001	.097
	ภายในกลุ่ม	328.799	155	2.121		
	รวม	345.775	159			
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.659	4	2.415	1.271	.284
	ภายในกลุ่ม	294.435	155	1.900		
	รวม	304.094	159			
ด้านการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	4.439	4	1.110	.468	.759
	ภายในกลุ่ม	367.755	155	2.373		
	รวม	372.194	159			
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	14.869	4	3.717	2.142	.078
	ภายในกลุ่ม	269.031	155	1.736		
	รวม	283.900	159			

$p < 0.05$

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น รายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ($p = .544$) ด้านบุคลากร ($p = .380$) ด้านงบประมาณ ($p = .898$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($p = .097$) ด้านวิธีปฏิบัติงาน ($p = .284$) ด้านการประเมินผล ($p = .759$) และด้านภาวะผู้นำ ($p = .078$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	4.705	7	.672	.318	.945
	ภายในกลุ่ม	321.488	152	2.115		
	รวม	326.194	159			
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	14.056	7	2.008	.936	.480
	ภายในกลุ่ม	325.919	152	2.144		
	รวม	339.975	159			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	31.810	7	4.544	2.200	.037
	ภายในกลุ่ม	314.034	152	2.066		
	รวม	345.844	159			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	25.762	7	3.680	1.748	.102
	ภายในกลุ่ม	320.013	152	2.105		

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.	
รวม	345.775	159				
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.417	7	1.631	.847	.550
	ภายในกลุ่ม	292.677	152	1.926		
	รวม	304.094	159			
ด้านการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	27.961	7	3.994	1.764	.098
	ภายในกลุ่ม	344.232	152	2.265		
	รวม	372.194	159			
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	8.459	7	1.208	.667	.700
	ภายในกลุ่ม	275.441	152	1.812		
	รวม	283.900	159			

$p < 0.05$

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ($p = .945$) ด้านบุคลากร ($p = .480$) ด้านงบประมาณ ($p = .037$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($p = .102$) ด้านวิธีปฏิบัติงาน ($p = .550$) ด้านการประเมินผล ($p = .098$) และด้านภาวะผู้นำ ($p = .700$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิมเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.	
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	.932	1	.932	.453	.502
	ภายในกลุ่ม	325.261	158	2.059		
	รวม	326.194	159			
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.983	1	.983	.458	.499
	ภายในกลุ่ม	338.992	158	2.146		
	รวม	339.975	159			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.286	1	1.286	.590	.444
	ภายในกลุ่ม	344.557	158	2.181		
	รวม	345.844	159			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	4.014	1	4.014	1.856	.175
	ภายในกลุ่ม	341.761	158	2.163		
	รวม	345.775	159			
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.237	1	2.237	1.171	.281
	ภายในกลุ่ม	301.857	158	1.910		
	รวม	304.094	159			
ด้านการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2.573	1	2.573	1.100	.296

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	369.621	158	2.339		
	รวม	372.194	159			
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	.444	1	.444	.248	.619
	ภายในกลุ่ม	283.456	158	1.794		
	รวม	283.900	159			

$p < 0.05$

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ($p = .502$) ด้านบุคลากร ($p = .499$) ด้านงบประมาณ ($p = .444$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($p = .175$) ด้านวิธีปฏิบัติงาน ($p = .281$) ด้านการประเมินผล ($p = .296$) และด้านภาวะผู้นำ ($p = .619$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีข้อค้นพบดังนี้

1. ปัจจัยด้านการวางแผนงาน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ต้องมีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์พร้อมประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจหลักของเทศบาล อบต.ให้ประชาชนได้รับทราบ เพื่อให้ประชาชน บุคลากร มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานแก่บุคลากรให้ปฏิบัติตามแผนงานและนโยบายที่วางไว้ แผนงานที่จัดทำต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ อัตรากำลัง และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน โดยต้องควบคุมการใช้จ่ายตามงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน ระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งดำเนินงานตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญตามภารกิจที่ได้รับการพิจารณาและเข้าใจทั่วถึงซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนบนพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์ (2565) พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อการบริหารองค์กรของกรมการปกครองในจังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมากที่สุด โดยในด้านการวางแผน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญสูงสุดในข้อ มีการชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงานแต่ละครั้งอย่างชัดเจน โดยมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.98

2. ปัจจัยด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก บุคลากรในองค์กรควรมีความสามัคคีให้ความร่วมมือ มีความกระตือรือร้น และเอาใจใส่ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารควรเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรให้มีเพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน

องค์กรให้ไปข้างหน้าด้วยการมีแผนการใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด พร้อมทั้งในเรื่องของการจัดซื้อ ซ่อมแซม เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีความพร้อมต่อการดำเนินงาน เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขับเคลื่อนเครื่องจักรไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของชญาณิชฐ์ ไชยวิชิต, วิเชียร วิทย์อุดม และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร (2560) พบว่า อัตราเงินเดือนส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ ซึ่งจากการศึกษาสรุปได้ว่าอัตราเงินเดือนของบุคลากร สำนักงานงบประมาณส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถประสานงานกับผู้ร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานตามระเบียบและเกณฑ์ที่หน่วยงานวางไว้ได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สามารถใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานเกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด คิดว่าระดับผลการประเมินงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจและบรรลุวัตถุประสงค์ และได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43

3. ปัจจัยด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมีการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน สอดคล้องกับธีรยุทธ เหล่าชาย และมยุรี ไยธาวุฒิ (2560) พบว่า คณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) มีความคิดเห็นต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต). อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง และมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลในมิติน้อยในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ด้านการวางแผน ด้านการประเมินผล ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และด้านการเป็นผู้นำอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

4. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานที่ทำงานควรมีความเหมาะสมสามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีที่ใช้ควรทันสมัย สภาพสมบูรณ์ มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ หากวัสดุที่ใช้ปฏิบัติงานเกิดชำรุดเสียหายหรือไม่เพียงพอ ขั้นตอนในการจัดหาวัสดุควรมีความรวดเร็ว มีการจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอเพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ดีที่สุดทั้งในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า ทั้งฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่น และฝ่ายข้าราชการ และลูกจ้างเทศบาลมีความคิดว่าปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านงบประมาณมีปัญหาหรืออุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานควรได้รับการแก้ไขเป็นอันดับแรก ในด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่น และฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเทศบาล

มีความเห็นตรงกันว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย ถึงแม้ว่าทั้งฝ่ายนักการเมือง ท้องถิ่นและฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลคิดว่าปัจจัยด้านบุคลากรของกองช่างอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายชื่อแล้วพบว่า ปัญหาด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพออยู่ในระดับสูง เทศบาลควรแก้ไขและจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อม สะดวก ทันสมัย และง่ายต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งควรสรรหามืออาชีพ ในการปฏิบัติงานด้านกองช่างให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานกองช่างในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมีโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละส่วน/กอง มีความชัดเจนมีการประสานงานระหว่างส่วน/กอง ในองค์กรจึงจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง พร้อมทั้งมีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความชัดเจนในการสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่กำลังทำ นำไปสู่ความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนการเห็นความสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 และงานวิจัยของสุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต (2560) พบว่า ทางด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 โดยพบว่า การปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานได้ดี ควรมีแผนงานและโครงสร้างต่างๆที่มีการระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่ายงาน

6. ปัจจัยด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่เมาะ คือ นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน มีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ติดตามประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทราบได้ว่านโยบายที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จหรือไม่ มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนกันยังสอดคล้องแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการเลือกตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม การตรวจสอบการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ การพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมโปร่งใส การดำเนินผลการประเมินไปปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรและการมีระบบการประเมินที่น่าเชื่อถือยุติธรรม (สิน่า พอนมาเจติ และเสาวณี ตรีพุทธรัตน์, 2555)

7. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่พบว่ามีผลสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในหน่วยงาน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเคารพเชื่อฟัง พร้อมรับฟังและให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงพิจารณานโยบายของส่วนกองต่าง ๆ ภายในหน่วยงานโดยการนำไปปฏิบัติควบคู่ดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในองค์กร และรู้จักยอมรับสภาพที่ปรากฏไม่ว่าจะเป็นอย่างไร พร้อมหมั่นฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่บังคับใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นและตัดสินปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรมเมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กรหรือระหว่างผู้ร่วมงาน สอดคล้องแนวคิดธีรวิทย์ ทองนอก (2561) อธิบายว่าภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมในกลุ่มสมาชิกเพื่อให้ได้ตามมาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการของกลุ่ม เป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งหรือเรียกว่าผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นหรือชี้นำให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามให้มีความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการโดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทางร่วมกัน

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรูปแบบอยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน มีการจัดตั้งตามกฎหมายของแต่ละหน่วยงานแตกต่างกันซึ่งหลักเกณฑ์ตามกฎหมายของแต่ละฉบับ ซึ่งทำให้มีการบริหารจัดการในแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันจึงทำให้พบปัญหาในเรื่องของความเหลื่อมล้ำประชาชนในพื้นที่ที่มีการแยกชนชั้นซึ่งกันและกันซึ่งหากองค์กรที่มีบริหารจัดการโดยการทำ MOU ร่วมกัน และมีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติเอื้อต่อกันจะสามารถทำความร่วมมือซึ่งกันและกันได้ ในการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน ย่อมจะทำให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารจัดการท้องถิ่นและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็วเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่เมาะ ควรมีความเข้มแข็งเพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทำได้โดยดำเนินการร่วมกับประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ

สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานขององค์กรได้อย่างถูกต้องจะส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานอย่างโปร่งใสลดปัญหาการทุจริต ตลอดจนใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ส่งเสริมศักยภาพให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่เมาะ ได้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เช่น จัดการฝึกอบรมให้ความรู้ให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาที่ได้รับเลือกตั้งใหม่ ข้าราชการและพนักงาน ลูกจ้างที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ และการประสานความร่วมมือหน่วยการศึกษาต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่เมาะ เป็นต้น

3. การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบล สร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขอันก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ชุมชนได้เป็นอย่างดี ในปัจจุบันการบริหารงานเทศบาลที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ

3.1 หลักนิติธรรม ได้แก่ การออกระเบียบหรือข้อบังคับของท้องถิ่น โดยการเปิดเวทีให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในระเบียบข้อบังคับของท้องถิ่นที่จะประกาศใช้ ทั้งนี้เพื่อให้ระเบียบข้อบังคับมีความเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของชุมชนและชุมชนยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเหล่านี้

3.2 หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน และมีระเบียบวินัย โดยธรรมาภิบาลให้คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น ยึดถือหลักการนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่ชุมชน

3.3 หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของท้องถิ่น ให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าใจง่าย เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

3.4 หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเสนอความเห็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเสนอร่างข้อบังคับตำบล การร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อ-จัดจ้าง หรืออื่น ๆ

3.5 หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อชุมชน การใส่ใจในปัญหาสาธารณะของชุมชนและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ซึ่งการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนอย่างแท้จริง

3.6 หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้แก่ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้ประชาชนมีความประหยัดตามหลักการใช้ชีวิตแบบพอเพียง

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2544). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- ชญานิษฐ์ ไชยวิจิต, วิเชียร วิทยอุดม และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 6(2), 43-53.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธีรวิทย์ ทองนอก. (2561). *การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลเมืองหนองปรือจังหวัดชลบุรี*. (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- นบนพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์. (2565). *ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครองในจังหวัดพิษณุโลก*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม). คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรยุทธ เหล่ชาย และมยุรี โยธาวุฒิ. (2560). *ปัจจัยในการสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มทำนุมนบ้านคลองย่านัด ตำบลเกาะกลาง อำเภอกะลันตา จังหวัดกระบี่*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ลีน่า พอนมาเจตี และเสาวনী ตริพิทุธรัตน์. (2554). สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา*, 5(3), 87-96.
- วิทยา ผิวผ่อง. (2563). การปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข : การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นในบริบทของหลักเกณฑ์และกติกาที่เปลี่ยนแปลงไป. *วารสารสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง*, 2(1), 19-32.
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร). คณะรัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2561). ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 187-196.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.