



ISSN : 2822-1435 (Print)
ISSN : 2822-1443 (Online)



วารสารการจัดการการเมือง การปกครองและท้องถิ่น

Journal of Political and Local Management

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2567 Vo2.1 No.2 May - August 2024

ศูนย์การบริหารสาธารณะ





วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

Journal of Political and Local Management

วัตถุประสงค์

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการการเมืองการปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการบริหารท้องถิ่น

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

ภาษาอังกฤษ : Journal of Political and Local Management

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPLM/index>

ขอบเขต

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการการเมืองการปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการบริหารท้องถิ่น

กำหนด

ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – เมษายน ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ : ชมรมการบริหารสาธารณะ

หมายเหตุ

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) และบทความในวารสารฉบับนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถกระทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง

บรรณาธิการ

ดร.อำนวยการ บัญญัติมนตรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ผศ.ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ดร.วัฒนา นนทชิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดร.เบญจ พรพลธรรม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

รศ.ดร.สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ เชาว์แสงรัตน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ดร.สุพัทธรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผู้ประสานงาน

นางสาวจิราภรณ์ ชนัญชนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี้ ครีเอชั่น 40/315

หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

กองบรรณาธิการวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตรเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

โทรศัพท์: 082-6250706 (คุณจิราภรณ์ ชนัญชนะ)

สารจากบรรณาธิการ

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อต้องการให้เป็นช่องทางของนักศึกษา นักวิชาการ และผู้สนใจในงานวิจัย ในการเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัยหรือผลงานต่าง ๆ และเป็น แหล่งแลกเปลี่ยนถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ

กองบรรณาธิการวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่นยินดีรับบทความด้านการจัดการ การเมืองการปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการบริหารท้องถิ่น โดยกองบรรณาธิการมี ผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบ ปกปิดสองทาง (double-blind) เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของวารสาร

อภาพ

ดร.อานวย บุญรัตน์ไมตรี

บรรณาธิการวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

สารบัญ

บทความวิจัย

การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	1
---	---

Managerial of quality of work life; Subdistrict municipality officers Prانبuri District
Prachuabkirikhan Province.

วิภาวรรณ จิตต์พะวงษ์

Wipawan Jitpaworg

การจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	12
---	----

Management of Child Development Center of Subdistrict Administrative Organization, Phun
Phin District, Surattani Province.

ธิดารัตน์ เมืองน้อย

Thidarat Muangnoi

ประสิทธิผลการจัดการขยะเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี.....	27
--	----

Effectiveness of Cha-am Municipality Waste Management Phetchaburi Province.

สิริมน วารีเพชร

Sirimon Wareepetch

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง.....	35
---	----

Effectiveness of Official performance attached to Nongyaplong Subdistrict Administration
Organization.

ศรียญา ชูพินิจสกุลวงศ์

Sarinya Chupinitsakulwong

สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	47
--	----

Problem Conditions and Guidelines for Developing the Budget Management of Educational
Institutions under the Local Administrative Organization Prachuap Khiri Khan Province.

ดมิศรา อินทะลาศ

Damissara Intalad

การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล
อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Managerial of quality of work life; Subdistrict municipality officers Pranburi
District Prachuabkirikhan Province.

¹วิภาวรรณ จิตต์พะวงษ์

Wipawan Jitpaworg¹

นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Action Community Developer Khao Chao Subdistrict Administrative Organization,

Prachuap Khiri Khan Province

¹E-mail: wipawan.jitp@gmail.com

Retrieved 18-07-2024; Revised 21-08-2023; Accepted 29-08-2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สามประการ (1) เพื่อประเมินการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 157 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบน สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก (2) การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามลักษณะประชากร (3) การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเป็นเชิงบวก

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; พนักงานเทศบาล; อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Abstract

This research aimed to (1) evaluate managerial of quality of work life ; Subdistrict municipality officers Prانبuri District Prachuabkirikhan Province (2) compare managerial of quality of work life ; Subdistrict municipality officers Prانبuri District(3) explain correlation between managerial of quality of work life ; Subdistrict municipality officers Prانبuri District with affecting factors. This was quantitative research, 157 municipality officers Prانبuri District were sample. Questionnaires was data gathering tools. Analytical statistics were percentages mean standard deviation T test One way ANOVA and Pearson coefficient correlation. The findings were as follows; (1) managerial of quality of work life ; Subdistrict municipality officers Prانبuri District Prachuabkirikhan Province was high level.(2) there were not any difference among respondents toward managerial of quality of work life verified by demographic factors. (3) managerial of quality of work life; Subdistrict municipality officers was positive correlate with affecting factors.

Keywords: Managerial quality of work life; Subdistrict municipality officers; Prانبuri District Prachuabkirikhan Province

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการพัฒนาทางสมรรถภาพของมนุษย์ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความสุข ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิด ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสุขภาพจิตดี นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร (Thamjinda, 2007, Boonlorm, 2008)

เทศบาล เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์จะวิเคราะห์ การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามลักษณะประชากร

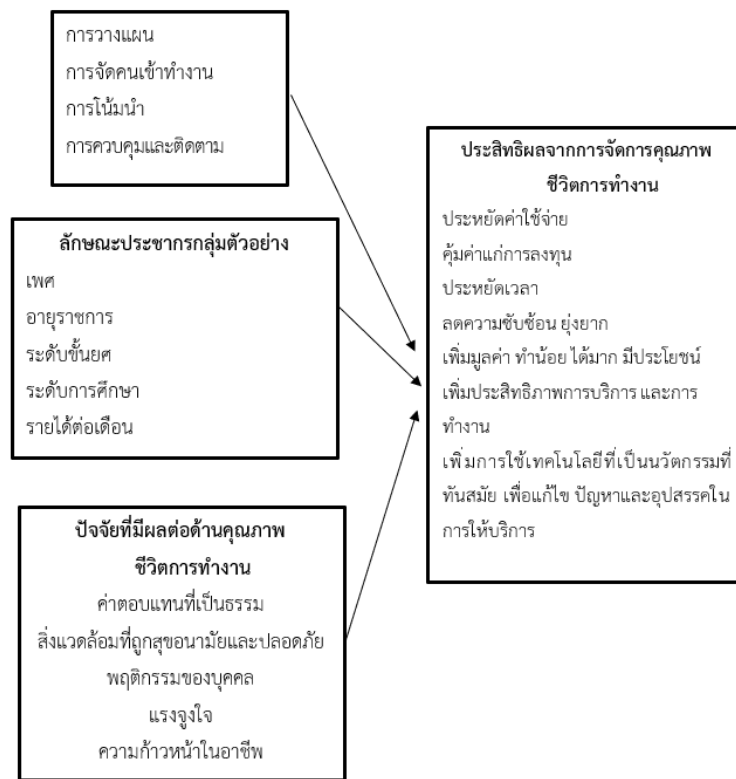
สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลไม่เป็นเชิงบวก

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทำการทบทวน วรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจ แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี ทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยแนวคิดของยามาเน และทำการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ลักษณะประชากร เพศ อายุราชการ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขอนามัยและปลอดภัย พฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มนำ และการควบคุม

ตัวแปรตามประกอบด้วยประสิทธิผลจากการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ประหยัดค่าใช้จ่าย คุ้มค่าแก่การลงทุน ประหยัดเวลา ลดความซับซ้อนยุ่งยาก เพิ่มมูลค่า ทำน้อย ได้มาก มีประโยชน์ เพิ่มประสิทธิภาพการบริการ และการทำงาน เพิ่มการใช้เทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมที่ทันสมัย เพื่อแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการประชาชน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเชิงพรรณนา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8

อายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือ อายุราชการ 6 – 10 ปีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 รองลงมาคือ อายุราชการ 16 ปีขึ้นไปจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุราชการ 1 – 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ตามลำดับ

ระดับชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับ ชั้นยศ ชำนาญการ จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาระดับชั้นยศ ปฏิบัติการ จำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.8 ชำนาญงาน จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.9 ปฏิบัติงาน จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.9 ชำนาญการพิเศษ จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.7 กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดในระดับชั้นยศ นักบริหารระดับต้นขึ้นไป จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.3

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมาที่มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 เท่ากับระดับ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดในระดับมัธยมศึกษา/ปวช.จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 67 คน เป็นร้อยละ 42.7 รองลงมารายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 12,000 - 15,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประสิทธิภาพของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.11 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.19 รองลงมาคือ ข้อ 8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.17 รองลงมาคือ ข้อ 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.15 รองลงมาคือ ข้อ 5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.13 รองลงมาคือ ข้อ 4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.12 รองลงมา

คือ ข้อ 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.11 และ ข้อ 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ = 4.10 รองลงมาคือ ข้อ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.94 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.08 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 12. การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.13 รองลงมาคือ ข้อ 13. การจัดการและการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.11 รองลงมาคือ ข้อ 10. การจัดการและการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.10 รองลงมาคือ ข้อ 14. การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.08 รองลงมาคือ ข้อ 11. การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.04 รองลงมาคือ ข้อ 9. ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.03 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.16 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 19. เมื่อมีโอกาสในการปฏิบัติงานจะแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.21 รองลงมาคือ ข้อ 18. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมถึงครอบครัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.20 รองลงมาคือ ข้อ 17. ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.18 รองลงมาคือ ข้อ 16. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.13 รองลงมาคือ ข้อ 15. ลักษณะงานทำให้มี โอกาสในความก้าวหน้าในการได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.08 ตามลำดับ

ด้านปัจจัยค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.92 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 23. ความเหมาะสมของขั้นตอนการทำงานกับปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.96 รองลงมาคือ ข้อ 20. ปริมาณงานสัมพันธ์กับเงินเดือนที่ได้รับ และ ข้อ 21. ความเหมาะสมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับข้าราชการสังกัดอื่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ = 3.92 รองลงมาคือ ข้อ 22. ความพอเพียงของเงินเดือนเปรียบเทียบกับค่าครองชีพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.86 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.02 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 27. กำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มี

ค่าเฉลี่ย = 4.16 รองลงมาคือ ข้อ 25. สามารถปรับความเข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.09 รองลงมาคือ ข้อ 24. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.02 รองลงมา ข้อ 26. ค่านิยม ทศณคติและความคาดหวังร่วมกันมีมาตรฐานการทำงานและวิถีชีวิตร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.99 รองลงมาคือ ข้อ 28. การถ่ายทอดค่านิยมและความเชื่อจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.94 รองลงมาคือ ข้อ 29. ความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.93 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 32. บรรยากาศการทำงานเหมาะสม กับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.25 รองลงมาคือ ข้อ 30. สถานที่ทำงานได้รับการทำความสะอาดสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.22 รองลงมาคือ ข้อ 34. ที่ทำงานปราศจากเชื้อโรคอันตราย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.18 รองลงมาคือ ข้อ 31. สถานที่ทำงานปลอดภัย ทางเสียง ฝุ่นและรังสี และ ข้อ 33. ปราศจากสิ่งรบกวนที่ทำลายบรรยากาศการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ = 4.17 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการจัดการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม = 4.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 36. การนำแผนไปปฏิบัติเป็นไปตามลำดับขั้น และข้อ 37.การนำแผนไปปฏิบัติมีสอดคล้องประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ = 4.19 รองลงมาคือ ข้อ 35. การกำหนดเป้าหมายของสำนักงาน สร้างกลยุทธ์ เพื่อแนวทางในการดำเนินจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.15 ตามลำดับ

ด้านการจัดองค์การ (Organizing) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม = 4.16 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ข้อ 40. การรายงานการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.20 รองลงมาคือ ข้อ 39. การจัดแบ่งงานและความรับผิดชอบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน มีประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.15 รองลงมาคือ ข้อ 38. โครงสร้างทางการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.12 ตามลำดับ

ด้านการโน้มนำพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม = 4.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ข้อ 41. การจัดการให้พนักงานทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.24 รองลงมาคือ ข้อ 42. มีการประสานงานการติดต่อสื่อสารที่ดีสร้าง การจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.22 รองลงมาคือ ข้อ 43. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหมาะสม สามารถลดความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.19 รองลงมา ข้อ 44. สร้างแรงจูงใจให้

ทำงาน และเพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งต่าง ๆ จะดำเนินไปตามที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.15 ตามลำดับ

ด้านการควบคุมและติดตาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม = 4.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ข้อ 45. การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.23 รองลงมาคือ ข้อ 48. ขบวนการติดตามประเมินผลเปรียบเทียบกับแก้ไข มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.19 รองลงมาคือ ข้อ 47. ปรับเป้าหมายอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.17 รองลงมาคือ ข้อ 46. เปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.12 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย และด้านการโน้มน้าวพนักงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านการจัดการวางแผน และด้านการควบคุมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.18 ด้านที่น้อยที่สุดด้านปัจจัยค่าตอบแทนในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.92

สมมติฐานที่ 2 พบว่า การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.13 รายด้านพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา ด้านการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านที่น้อยที่สุดด้านสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงานในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.0

สมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน ปัจจัยด้านพฤติกรรม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย ด้านการจัดการวางแผน การจัดองค์การ การโน้มน้าวพนักงาน การควบคุมและติดตาม อยู่ในเชิงบวก ในระดับมาก สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานของนายธนุสรณ์ คุ่มสุข (2564) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.31 , 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ด้านสังคม (4.48 , 0.39) ด้านการทำงาน (4.46 , 0.45) ด้านส่วนตัว (4.24 , 0.45) และ

ด้านเศรษฐกิจ (4.07 , 0.62) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วงระหว่าง 0.39 - 0.62 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านปัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ด้านค่าตอบแทน สอดคล้องกับงานของ พยอม สดใส. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิต ข้าราชการจังหวัด 152 คนในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย หรือ 54.9% ของประชากรกลุ่ม ตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการจังหวัดในกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ได้แก่ รายได้ ตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย ถูกสุขอนามัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน อาชีพของตน โอกาสพัฒนาความสามารถในการทำงาน การบริหารงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน และความสมดุลระหว่างอาชีพการงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญของประสิทธิผลการดำเนินงาน รัฐบาลควรให้ความสำคัญ ในนโยบายด้านสวัสดิการสังคมทุกภาคส่วนมีว่าภาครัฐ ภาคเอกชน หรือชุมชน

2. ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้หน่วยงานภาครัฐปลอดจากการแทรกแซงของฝ่าย การเมือง

3. จากผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ด้านปัจจัยค่าตอบแทน พบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านที่น้อยที่สุด คือความ เหมาะสมของขั้นตอนการทำงานกับปริมาณงาน ควรที่จะเพิ่มรายได้และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณ งานที่รับผิดชอบ

4. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ด้านพฤติกรรมการทำงานภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.02 ด้านที่น้อยที่สุด คือ กำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ควรมีการเปิดโอกาสในการทำงานของ พนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ . (2562). *อำนาจหน้าที่เทศบาลฯ* เข้าถึงได้จาก : <http://www.pnp.go.th/power.php>, 17 พฤศจิกายน 2566
- ประเภทของข้าราชการของประเทศไทย เข้าถึงได้จาก : <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2>, 17 พฤศจิกายน 2566
- คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). เข้าถึงได้จาก : <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>, 25 พฤศจิกายน 2566
- เขมินท์ อุ่นศิริ และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2563) คุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. เข้าถึงได้จาก : <https://so02.tcithaijo.org/index.php/EdAd/article/view/242828/166999>
- พยอม สดใส. (2560) *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย* เข้าถึงได้จาก <chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2019/06/MPA-2017-IS-The-factors-that-affect-the-quality-of-life-of-provincial-officials-in-the-Department-of-Labour-Protection-and-Welfare-in-Thailand.pdf> ,29 พฤศจิกายน 2566
- เกศณี วงศาโสภา และวิชิต บุญสนอง. (2563) *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย การศึกษาวิจัย* เข้าถึงได้จาก : <http://www.graduate.dusit.ac.th/journal/index.php/sdujournal/article/view/827/691>, 29 พฤศจิกายน 2566
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559) *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในหูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี* เข้าถึงได้จาก: chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MPA/2559/F_Nisaphat_%20Muangkam.pdf, 30 พฤศจิกายน 2566

สายชล คงทิม. (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เข้าถึงได้จาก:https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2562/F_SaichonKongtim.pdf, 30 พฤศจิกายน 2566

ประภาพรรณ พันธ์เภาว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal เข้าถึงได้จาก : <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/16081/23234>, 5 ธันวาคม 2566

ปรียาภรณ์ อยู่คง .(2563) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัด เพชรบุรี เข้าถึงได้จาก: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/246225/166383>, 7 ธันวาคม 2566

นายดนุสรณ์ คุ่มสุข . (2564) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) เข้าถึงได้จาก : <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglcfindmkaj/http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3869/1/620620040.pdf>, 7 ธันวาคม 2566

การจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Management of Child Development Center of Subdistrict Administrative
Organization, Phun Phin District, Surattani Province.

¹ธิดารัตน์ เมืองน้อย

Thidarat Muangnoi¹

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Local government promoters operate Local Government Promotion Office,

Prachuap Khiri Khan Province

¹E-mail: Nuthidarat9@gmail.com

Retrieved 19-07-2024; Revised 21-08-2024; Accepted 29-08-2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการและประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน ได้แก่ ผู้ปกครองของเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย (1) ด้านประสิทธิผลของการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า อยู่ในระดับมาก (2) ด้านการเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความแตกต่างกัน (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก; ประสิทธิภาพ; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research aimed to (1) explore effectiveness of child development center management Subdistrict Administrative Organization Phun Phin District Surattani Province. (2) compared attitude of respondents toward effectiveness of child Development Center management of Subdistrict Administrative Organization Phun Phin District Surattani Province. (3) explain correlation between managing factors with effectiveness of child development center management of Subdistrict Administrative Organization Phun Phin District Surattani Province. This was quantitative research, sample were 280 residents of Phun Phin District. Questionnaires was data collection tools. Analytical statistics were frequency percentages mean standard deviation and T test, ANOVA, Pearson correlation. The finding were as follows; (1) effectiveness of child development center management of Sub district Administrative Organization was high level. (2) There were significant no difference among respondents attitude toward effectiveness of child development center management. (3) There was positive significant correlation between managing factors with effectiveness of child development center management of Subdistrict Administrative Organization Phun Phin District Surattani Province.

Keywords: Child development center management, effectiveness, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

การศึกษาปฐมวัย เป็นวัยเริ่มต้นของชีวิตและการพัฒนาการในทุกด้าน เป็นช่วงวัยที่มีพัฒนาการรวดเร็วที่สุดและเป็นฐานรากที่สำคัญสำหรับพัฒนาการในช่วงวัยต่อ ๆ ไป เด็กในวัยนี้จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของประเทศ เด็กปฐมวัยที่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมตามช่วงวัยจะสามารถเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพและจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไปในอนาคต ดังนั้นการพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงมีผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของคนตลอดชีวิต และเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าที่สุด ทั้งนี้ ในปัจจุบันคุณภาพของเด็กปฐมวัยยังเป็นจุดอ่อนที่เข้าขั้นวิกฤติของประเทศไทยที่จำเป็นต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน รัฐและทุกภาคส่วน พ่อแม่ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชน สังคม บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ครู/ผู้ดูแลเด็ก โรงเรียนองค์กรท้องถิ่นทุกระดับ บุคลากรพัฒนาสังคมทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคศาสนาและภาคธุรกิจ จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของช่วงปฐมวัย ตระหนักในพันธกิจและลงมือช่วยกันทำให้เด็กปฐมวัยมีโอกาสพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทรับผิดชอบและจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาด้วย ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดก็ได้ตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งนี้ เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2562 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เพื่อยกระดับการพัฒนาเด็กปฐมวัยและใช้เป็นมาตรฐานกลางทั้งประเทศ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยและสามารถเข้าถึงการบริการได้อย่างเท่าเทียม โดยมีเป้าหมายให้เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการดูแลพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาทั้งการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ และสติปัญญาให้สมกับวัย การจัดทำมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ถือเป็นมาตรฐานขั้นต้นที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาเด็กของประเทศ เพื่อให้เริ่มต้นชีวิตอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริการ ดูแลและจัดการศึกษาสำหรับเด็กแรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษา โดยคำนึงถึงการตอบสนองต่อสิทธิพื้นฐานที่เด็กทุกคนพึงได้รับ ซึ่งถือเป็นการวางรากฐานทรัพยากรมนุษย์ของประเทศและการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้พร้อมเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

จากเหตุผลสำคัญที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะของบุคลากรภาครัฐที่มีหน้าที่ส่งเสริมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจศึกษาการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแบบยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการและประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบในการผู้วิจัย ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

แนวคิดของ Luther H. Gulick (1937) เสนอแนวคิดภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหารโดยสรุปเป็นแนวคิด บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร 7 ประการ หรือ POSDCORB ใช้เพื่อสร้างกลไกและโครงสร้างให้กับองค์กร จัดเตรียมบุคลากรที่มีความชำนาญต่างกันให้อยู่ในแผนกที่เหมาะสมกับองค์กร บุคลากรรู้หน้าที่ และผู้บริหารสามารถบริหารสั่งการได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดแผนวางกรอบการทำงานให้องค์กรใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันภายในองค์กร ประกอบด้วย 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์การ (Organization) 3. การจัดกำลังคน (Staffing) 4. การอำนวยการ (Directing) 5. การประสานงาน (Coordinating) 6. การรายงาน (Reporting) 7. การงบประมาณ (Budgeting)

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

James L. Gibson (2000) ได้สรุปความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” โดยอธิบายถึงประสิทธิภาพว่ามี 3 ระดับได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ดังนี้ 1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ 2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ 3. ประสิทธิภาพระดับองค์การ เป็นภาพรวมของประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พุทธศักราช 2562

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เป็นมาตรฐานกลางของประเทศใช้แทนมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ เพื่อให้ทุกหน่วยงานและสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานและยกระดับคุณภาพ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการตรวจประเมินจากต้นสังกัด และภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ได้แก่ 1. ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 2. ด้านการบริหารจัดการบุคลากร 3. ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย 4. ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ 5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ที่มา: Luther H. Gulick (1937) และแนวทางการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปกครองเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 933 คน โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified Random Sampling) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นแบบกำหนดข้อเลือกตอบ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาแปลงรหัสตัวเลขและสร้างตัวแปร แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้

โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ระดับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

(n=280)				
ประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	4.05	0.52	มาก	5
2. ด้านการบริหารจัดการบุคลากร	4.35	0.57	มากที่สุด	2
3. ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย	4.07	0.51	มาก	4
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร	4.51	0.66	มากที่สุด	1
5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน	4.08	0.51	มาก	3
รวม	4.35	0.57	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความเห็นของผู้ปกครองของเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.57) หากพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน และระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยมีความคิดเห็นด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.57) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.51)

ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.51) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ในภาพรวมมี Sig. เกินกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าผู้ปกครองของเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ

(n=280)

ประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	4.01	0.54	4.08	0.50	-1.140	0.255
2. ด้านการบริหารจัดการบุคลากร	4.35	0.60	4.35	0.53	-0.051	0.959
3. ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย	4.04	0.53	4.10	0.49	-1.064	0.288
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร	4.51	0.70	4.50	0.63	0.105	0.916
5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน	4.04	0.53	4.11	0.49	-1.062	0.289
รวม	4.19	0.54	4.23	0.48	-0.642	0.522

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองของเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีเพศแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย ด้านวิชาการและ กิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ

(n=280)

ประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.261	3	0.420	1.554	0.201
	ภายในกลุ่ม	80.085	296	0.271		
	รวม	81.347	299			
2. ด้านการบริหารจัดการบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.460	3	0.487	1.514	0.211
	ภายในกลุ่ม	95.087	296	0.321		
	รวม	96.547	299			
3. ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.528	3	0.509	1.973	0.118
	ภายในกลุ่ม	76.409	296	0.258		
	รวม	77.936	299			
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	1.667	3	0.556	1.266	0.286
	ภายในกลุ่ม	129.883	296	0.439		
	รวม	131.549	299			
5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	1.539	3	0.513	1.981	0.117
	ภายในกลุ่ม	76.649	296	0.259		
	รวม	78.188	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.459	3	0.486	1.881	0.133
	ภายในกลุ่ม	76.523	296	0.259		
	รวม	77.982	299			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวม มีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองของเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอายุแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย ด้านวิชาการและ กิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=280)

ประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.956	2	0.978	3.659	0.527
	ภายในกลุ่ม	79.390	297	0.267		
	รวม	81.347	299			
2. ด้านการบริหารจัดการบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.153	2	1.077	3.388	0.635
	ภายในกลุ่ม	94.393	297	0.318		
	รวม	96.547	299			
3. ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม เพื่อความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.603	2	1.301	5.130	0.806
	ภายในกลุ่ม	75.334	297	0.254		
	รวม	77.936	299			
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตาม หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2.848	2	1.424	3.287	0.239
	ภายในกลุ่ม	128.701	297	0.433		
	รวม	131.549	299			
5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ครอบครัวและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2.634	2	1.317	5.177	0.106
	ภายในกลุ่ม	75.554	297	0.254		
	รวม	78.188	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.269	2	1.135	4.450	0.112
	ภายในกลุ่ม	75.713	297	0.255		
	รวม	77.982	299			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองของเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระดับ

การศึกษาแตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการ
อย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย
ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอาชีพ

(n=280)

ประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2.147	3	0.716	2.675	0.547
	ภายในกลุ่ม	79.199	296	0.268		
	รวม	81.347	299			
2. ด้านการบริหารจัดการบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.553	3	0.184	0.569	0.636
	ภายในกลุ่ม	95.993	296	0.324		
	รวม	96.547	299			
3. ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม เพื่อความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.620	3	0.873	3.433	0.117
	ภายในกลุ่ม	75.316	296	0.254		
	รวม	77.936	299			
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตาม หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	0.256	3	0.085	0.192	0.901
	ภายในกลุ่ม	131.293	296	0.444		
	รวม	131.549	299			
5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ครอบครัวและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2.597	3	0.866	3.390	0.218
	ภายในกลุ่ม	75.591	296	0.255		
	รวม	78.188	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.359	3	0.453	1.749	0.157
	ภายในกลุ่ม	76.624	296	0.259		
	รวม	77.982	299			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีอาชีพแตกต่างกัน พบว่า

ในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองของเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอาชีพแตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (n=280)

ประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.505	3	0.502	1.860	0.136
	ภายในกลุ่ม	79.842	296	0.270		
	รวม	81.347	299			
2. ด้านการบริหารจัดการบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.787	3	0.929	2.932	0.034
	ภายในกลุ่ม	93.760	296	0.317		
	รวม	96.547	299			
3. ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.122	3	0.707	2.761	0.042
	ภายในกลุ่ม	75.815	296	0.256		
	รวม	77.936	299			
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	3.647	3	1.216	2.813	0.040
	ภายในกลุ่ม	127.902	296	0.432		
	รวม	131.549	299			
5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2.148	3	0.716	2.787	0.041
	ภายในกลุ่ม	76.039	296	0.257		
	รวม	78.188	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.301	3	0.767	3.000	0.031
	ภายในกลุ่ม	75.681	296	0.256		
	รวม	77.982	299			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันพบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองของเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม เพื่อความปลอดภัย ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัว และชุมชน ไม่แตกต่างกัน

ผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการและประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการและประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการและประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

(n=280)

ปัจจัยการจัดการ	ประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการวางแผน	0.918	0.000*	ความสัมพันธ์สูง
2. ด้านการจัดองค์การ	0.849	0.000*	ความสัมพันธ์สูง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	0.958	0.000*	ความสัมพันธ์สูง
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	0.913	0.000*	ความสัมพันธ์สูง
5. ด้านการประสานงาน	0.989	0.000*	ความสัมพันธ์สูง
6. ด้านการรายงาน	0.984	0.000*	ความสัมพันธ์สูง
7. ด้านงบประมาณ	0.928	0.000*	ความสัมพันธ์สูง
ภาพรวม	0.991	0.000*	ความสัมพันธ์สูง

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พบว่า ปัจจัยการจัดการ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านงบประมาณ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการจัดองค์การ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง การจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อเป็นการวางรากฐานที่สำคัญของเด็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ พรหมสะอาด (2563) ศึกษาประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย ประสิทธิภาพของการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทสดา นราพงษ์ (2560) ศึกษาแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ใช่ตัวกำหนดหรือวัดระดับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ พรหมสะอาด (2563) ศึกษาประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลของการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการและประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งปัจจัยการจัดการ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้าน ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้ปกครองเด็กเล็กมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการ และระดับประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการที่ดีส่งผลให้ การจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เกิดประสิทธิผลที่ดีตามมาด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ พรหมสะอาด (2563) ศึกษาประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผล ของการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดทำแผนบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดทำหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของกระทรวงศึกษาธิการ และการรวบรวม จัดเก็บข้อมูล ในการบริหารจัดการและข้อมูลเกี่ยวกับเด็ก ให้ผู้ปกครองทราบ

2. จากผลการศึกษา การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านการจัดองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่สามารถสนองตอบพันธกิจจนบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีขอบข่ายการจัดการที่ชัดเจน เพื่อให้การจัดการสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ปกครองของเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานีเท่านั้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษากลุ่มผู้บริหาร คณะกรรมการ ครูผู้สอนและครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบการจัดการที่เหมาะสมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ลภัสสดา นราพงษ์. (2560). *แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุदारัตน์ พรหมสะอาด. (2563). ประสิทธิภาพการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน* 2(2). หน้า 95-102.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. บริษัท 21 เซนจูรี่ จำกัด.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H. (2000). *Organizations : Behavior, Structure, Processes* (10th ed). Boston: McGraw-Hill.
- Luther H.Gulick and Lyndall Urwick. (1937). *Paper on the Science of Administration*. Clifton : Augustus M. Kelley.

ประสิทธิผลการจัดการขยะเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

Effectiveness of Cha-am Municipality Waste Management

Phetchaburi Province.

¹สิริมน วารีเพชร

Sirimon Wareepetch¹

นักวิชาการอิสระ

independent academic

¹E-mail: sirimonwareepetch@gmail.com

Retrieved 19-07-2024; Revised 22-08-2024; Accepted 29-08-2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินประสิทธิผลการจัดการขยะของเทศบาลเมืองชะอำ (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการขยะของเทศบาลเมืองชะอำกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการขยะเทศบาลเมืองชะอำ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ประชาชนในพื้นที่บริการของเทศบาลชะอำประกอบด้วย ผู้นำชุมชนและข้าราชการ พนักงานผู้บริหารของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลเมืองชะอำ พนักงานวิสาหกิจ นักท่องเที่ยวค้างแรมที่อยู่ที่บริการของเทศบาลเมืองชะอำ จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามทำการรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านประสิทธิผลการจัดการขยะของเทศบาลเมืองชะอำ อยู่ในระดับปานกลาง (2) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการขยะของเทศบาลเมืองชะอำกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการขยะเทศบาลเมืองชะอำพบว่าเป็นเชิงบวกระดับปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การจัดการขยะ; เทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

Abstract

The objective of this research was to (1) Effectiveness of Waste Management Cha-am Municipality Phetchaburi Province. (2) explain correlation between effectiveness of Cha-am Municipality Waste Management with affecting factors. This was quantitative research ,sample were 300 residents of Cha-am Municipality. Questionaries were data collection means. Analytical statistics were percentages standard deviation mean and Pearson correlation.

Findings were as follows; 1) Effectiveness of Cha-am Municipality Waste Management Phetchaburi Province. Was moderate level. 2) 3) There were positive statistical significant correlation between effectiveness of Waste Management Cha-am Municipality with affecting factors at .01 level.

Keywords: effectiveness, Waste Management, Cha-am Municipality Phetchaburi Province

บทนำ

ปัญหาปริมาณขยะล้นเมืองและการจัดการที่เหมาะสมนับวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ขยะที่มีปัญหาสำคัญที่สุดได้แก่ขยะชุมชนเป็นปัญหาต่อชุมชนอย่างต่อเนื่องในทุกพื้นที่ ประชาชนไทยจำนวน 63 ล้านคน ทำให้เกิดขยะมากกว่า 56 ล้าน กิโลกรัมต่อวัน กองขยะสามารถ พบได้ทั่วไปแทบทุกพื้นที่ทุกชุมชนมีผลกระทบอย่างมากต่อสภาพแวดล้อมและชุมชนทั้งต่อสุขอนามัยและคุณภาพชีวิต การจัดการขยะแต่เดิมทั้งภาครัฐภาคเอกชนและชุมชนจะใช้วิธีกลบฝังหรือเผากำจัดในลักษณะต่างคนต่างทำ ทั้งการกำจัดที่ถูกสุขลักษณะและไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการและการลักลอบทิ้งขยะในที่สาธารณะทั้งบริเวณป่าหรือชายหาดที่ห่างไกลจากชุมชน (ตุลาพร อนันตนาวิณฺสรณ์, 2554) กรมควบคุมมลพิษได้รายงานว่ปริมาณขยะที่เกิดขึ้นทั่วประเทศมีปริมาณประมาณ 15.03 ล้านตันต่อปีคิดเป็นอัตรา 41,064 ตันต่อวันประชากรเฉลี่ยแล้วผลิตขยะ 0.64 กิโลกรัมต่อคนและในกรณีเมืองท่องเที่ยวในฤดูกาลท่องเที่ยวจะมีปริมาณเพิ่มขึ้นกว่าปกติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลสามารถกำจัดขยะตามมาตรฐานได้เพียงร้อยละ 6 อีกร้อยละ 13 ของเทศบาลไม่อาจดำเนินการได้ตามมาตรฐานทั้งที่เป็นการฝังกลบ ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียงร้อยละ 4 ที่ดำเนินการฝังกลบตามมาตรฐานเท่านั้น ส่วนที่เหลือเป็นการเทกองและเผากลางแจ้ง (พิริยุตม์ วรรณพฤกษ์ 2555)

การจัดการขยะ ของประเทศไทยแม้ว่าจะยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขณะที่รัฐบาลได้เห็นความสำคัญของปัญหาขยะโดยยกระดับขึ้นเป็นวาระแห่งชาติมีการกำหนด โรดแม็ปจัดการขยะ เป็นสี่ส่วน ได้แก่ 1) กำจัดขยะมูลฝอยเก่าตกค้างสะสมในสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยในพื้นที่วิกฤต 2) สร้างรูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายที่เหมาะสมเพื่อรองรับขยะใหม่ โดยเน้นการ ลดขยะ คัดแยกขยะมูลฝอยตั้งแต่ต้นทาง กำจัดขยะมูลฝอยแบบศูนย์รวม กำจัดโดยเทคโนโลยีผสมผสานที่เน้นการแปรรูปเป็นพลังงานใช้ประโยชน์ 3) วางระเบียบมาตรการการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย 4) มุ่งสร้างวินัยคนในชาติเพื่อมุ่งสู่การจัดการขยะที่ยั่งยืน ปัญหาการจัดการขยะมีหลากหลายมิติทำให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างยากลำบาก

การจัดการขยะของเทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ เป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของจังหวัดเพชรบุรีเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดเพชรบุรี จึงเป็นแหล่งท่องเที่ยวยอดนิยมของชาวไทยและต่างประเทศเนื่องจากสามารถท่องเที่ยวได้ภายในหนึ่งหรือสองวัน อำเภอชะอำมี พื้นที่ 110 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 42,578 คน (2565) จำนวนครัวเรือน 12,466 ครัวเรือน เนื่องจากพื้นที่เทศบาลเมืองชะอำเป็นแหล่งท่องเที่ยว

ที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั้งชาวไทยและต่างประเทศนั้นคือชายหาดชะอำ ทำให้พลเมืองที่อาศัยในพื้นที่มีทั้งพลเมืองที่อยู่อาศัยตามจริงของทะเบียนราษฎร และประชากรแฝงจำนวนมากไม่แน่นอนตามฤดูกาลท่องเที่ยว ปัญหาหลักได้แก่ปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหามลพิษ

เทศบาลเมืองชะอำ มีปริมาณขยะมีปริมาณขยะที่กำจัด 80-90 ตันต่อวัน ขณะที่สามารถกำจัดได้เพียง 100 ตันต่อวันด้วยการใช้วิธีฝังกลบ เทศบาลเมืองชะอำตระหนักในปัญหาเป็นอย่างดี โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการแปรรูปขยะเริ่มต้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 เทศบาลเมืองชะอำได้จัดทำโครงการชุมชนใส่ใจสิ่งแวดล้อมเพื่อนำร่องการจัดการขยะ พยายามนำขยะที่เหลือมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด ปัจจุบันได้นำนโยบายของกระทรวงมหาดไทยที่กำหนดโครงการ จังหวัดสะอาด 3Rs ประชารัฐที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างจังหวัด อำเภอ ประชาคมหมู่บ้านและให้ผู้นำราชการและนายอำเภอกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการขยะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินประสิทธิผลการจัดการขยะของเทศบาลเมืองชะอำ
2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการขยะของเทศบาลเมืองชะอำกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการขยะเทศบาลเมืองชะอำ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการจัดการขยะแบบเหลือศูนย์

แนวคิดการจัดการขยะแบบเหลือศูนย์ (Zero Waste Wikipedia) เกิดขึ้นในช่วงตอนกลางของ ค.ศ. 1970 จากการประกาศของบริษัทแห่งหนึ่งที่มีชื่อว่า Zero Waste System Inc. ที่มลรัฐ California ของประเทศสหรัฐอเมริกา ทำการ Recycle สารเคมีที่ใช้แล้วจากอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ กรองน้ำมันที่ใช้แล้วเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่จากอุตสาหกรรมแป้นพิมพ์โดยจำหน่ายสินค้า Recycle ในราคาถูกลงกว่าเดิม ผลการดำเนินการประสบความสำเร็จอย่างมากและสามารถสร้างเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาต่อยอดจนได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อผลงานได้รับการตีพิมพ์แพร่หลาย บริษัทได้รับฉายาว่าเป็น “ผู้นำ การแลกเปลี่ยนของเสียที่ยั่งยืนและกระตือรือร้น” ต่อมาบริษัทได้เรียกร้องให้ผู้ผลิตสินค้าต่าง ๆ มีการออกแบบผลิตภัณฑ์แนวใหม่ที่ลดการเกิดของเสียและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมให้มากยิ่งขึ้น ต่อจากนั้นกระแสด้านสิ่งแวดล้อมในสังคมมีความต้องการมากขึ้น สังคมต้องการสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในช่วง ค.ศ. 1998- 2003 เกิดกระแสความต้องการชุมชนรูปแบบ Zero Waste ที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้นรวมถึงแนวทางการส่งเสริม Zero Waste ให้ใกล้เคียงกับความหมายของ “ของเสียเหลือศูนย์” ให้มากที่สุด (Wikipedia สืบค้น 15 กันยายน 2566) แนวคิดขยะเหลือศูนย์ (Zero Waste Management) มีหลักการว่า “ขยะ มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้” โดยมีเป้าประสงค์คือ “การทำขยะให้เหลือน้อยที่สุดและกำจัดที่เหลือ (residue) โดยเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ” การจัดการขยะเหลือศูนย์เป็นการ

วางยุทธศาสตร์ใหม่ที่ต้องการขับเคลื่อนด้วยพลังจากรากฐานสังคมที่จะปรับเปลี่ยนวิถีเก่าๆ ไปสู่การดำเนินการแบบใหม่ที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้บริโภคให้เกิดความร่วมมือ แนวคิดการนำขยะกลับมาใช้ใหม่

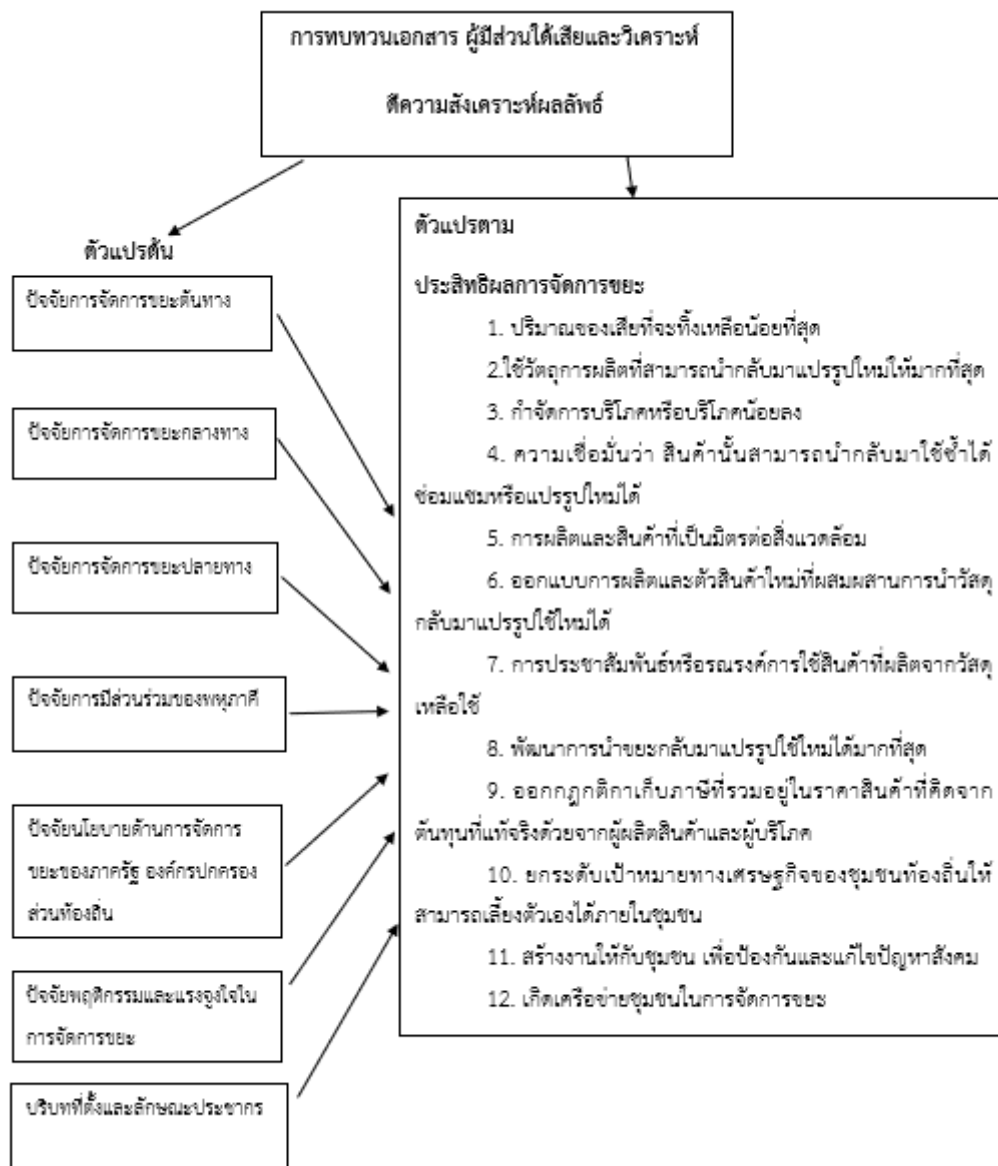
ปัจจุบันปัญหาทรัพยากรธรรมชาติลดถอยได้เพิ่มความรุนแรงมากขึ้นตามลำดับ จนก่อให้เกิดเป็นปัญหาทางสิ่งแวดล้อมของมนุษย์อย่างหนึ่ง มนุษย์ได้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างฟุ่มเฟือยมากกว่า 2 ศตวรรษหรือหลังจากการพัฒนาอุตสาหกรรม ทรัพยากรที่ถูกใช้ไปอย่างไม่รู้คุณค่า เช่น ป่าไม้ แร่ธาตุ น้ำมัน หรือก๊าซธรรมชาติต่างๆ ซึ่งนับวันจะหมดไป โดยไม่คาดการณ์ว่าทรัพยากรเหล่านั้นจะหมดไปภายในไม่กี่สิบปีข้างหน้า ถ้าทราบใดที่มนุษย์ยังไม่หยุดการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย ผลจากการใช้ทรัพยากรเหล่านี้ส่งผลให้เกิดปัญหามลพิษจากขยะที่สามารถกำจัดให้หมดสิ้นไปหลังจากใช้ประโยชน์หมดแล้ว ไม่ว่าจะเป็นส่วนใดของโลกหรือส่วนใดของประเทศต่างประสบกับปัญหาดังกล่าวทั้งสิ้น แต่เมื่อพิจารณาถึงขยะที่เกิดจากความฟุ่มเฟือยของมนุษย์แล้ว จะพบว่าขยะบางส่วนสามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ได้ หรือสามารถนำไปแปรรูปให้เป็นสิ่งของที่มีบุคคลอื่นต้องการ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจในการนำแนวทางในการนำขยะกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งนอกจากจะเป็นการลดปริมาณขยะที่ต้องกำจัดแล้วยังเป็นการประหยัดทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสภาพแวดล้อมไว้ต่อไป

บทความวิจัย การจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลนครพิษณุโลกร่วมกับสถาบัน GTZ (2553) ประเทศเยอรมัน ผลการศึกษาพบว่าในอดีตเทศบาลนครพิษณุโลกประสบปัญหาด้านการจัดการขยะมูลฝอย เช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆ แห่งในประเทศไทย นั่นคือการขาดแคลนที่ฝังกลบขยะมูลฝอย ในขณะที่ปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องปัญหาการมีงบประมาณจำกัด การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เทศบาลนครพิษณุโลกได้ศึกษาวิจัยจนพบว่า การจัดการขยะมูลฝอยที่มีประสิทธิภาพต้องการใช้แนวคิด การจัดการขยะมูลฝอยโดยชุมชน (CBM) ที่มีจุดเน้นอยู่ที่ของขายได้และการทำปุ๋ยชีวภาพ รวมถึงการใช้เทคนิคการกำจัดขยะมูลฝอยโดยวิธีการเชิงกลชีวภาพ (MBT) นอกจากนั้นยังมีการดำเนินการในด้านขยะอันตรายและขยะติดเชื้อซึ่งการดำเนินการตามแนวคิดดังกล่าวต้องให้ความสำคัญกับความร่วมมือในการแก้ปัญหาของทุกคนเพื่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม

อัจฉรา อัครจุฑิกลชัย พิมลพรรณ หาญศักดิ์และเพียงใจ พิระเกียรติขจร (2555) บทความวิจัยแนวทางการจัดการขยะให้เหลือศูนย์ภายในมหาวิทยาลัยมหิดล การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ องค์ประกอบและลักษณะสมบัติของขยะที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางการจัดการขยะให้เหลือศูนย์ โดยรวบรวมข้อมูลได้แก่ ปริมาณ อัตราการเกิด องค์ประกอบ ลักษณะสมบัติทางกายภาพ และเคมีของขยะ และนำมาวิเคราะห์แนวทางการจัดการขยะให้เหลือศูนย์ การศึกษาข้อมูลในปี พ.ศ. 2551 พบว่ามีการนำขยะปริมาณเฉลี่ย 4,000 กิโลกรัม/วันไปกำจัด อัตราการผลิตขยะเฉลี่ย 0.303 กิโลกรัม/คน/วัน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบขยะพบว่า พลาสติกเป็นองค์ประกอบสูงสุดร้อยละ 39.88 ขยะเศษอาหารร้อยละ 28.6 และกระดาษร้อยละ 14.95 ผลการวิเคราะห์ลักษณะสมบัติของขยะพบว่า ค่าความหนาแน่นของขยะ 0.056 kg. ค่าความชื้นร้อยละ 59.74 ปริมาณของแข็งทั้งหมดร้อยละ 40.26 ปริมาณที่เผาไหม้ได้ร้อยละ 88.12 ปริมาณเถ้าร้อยละ 11.88 และค่าความร้อน 4,915 cal/gm การจัดการขยะของมหาวิทยาลัยมหิดล

ศาลาया ปัจจุบันคงมีปัญหที่ต้องปรับปรุงในด้านการเก็บรวบรวม การคัดแยก การรีไซเคิลขยะ แนวทางในการจัดการขยะให้เหลือศูนย์เริ่มจากการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมร่วมกับการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักแก่นักศึกษา และบุคลากรในการลดปริมาณการผลิตขยะ ตัวอย่างกิจกรรมการจัดการขยะได้แก่การคัดแยกขยะ ธนาคารขยะรีไซเคิล การทำปุ๋ยหมัก และการผลิตก๊าซชีวภาพจากเศษขยะอาหาร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนในพื้นที่บริการของเทศบาลชะอำ ประกอบด้วย ผู้นำชุมชนและข้าราชการ พนักงานผู้บริหารของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลเมืองชะอำ พนักงานวิสาหกิจ นักท่องเที่ยวค้างแรมที่อยู่พื้นที่บริการของเทศบาลเมืองชะอำ จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามทำการรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการจัดการขยะเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี” ในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พหุภาคีมีบทบาทต่อความสำเร็จของการจัดการขยะ ประกอบด้วย จำนวนขยะที่เทศบาลจัดการในพื้นที่เมืองชะอำ เทศบาลปรับปรุงแหล่งกลบฝังขยะให้เป็นพื้นที่พักผ่อนของประชาชน การจัดการมลพิษและสิ่งแวดล้อมของเทศบาล ความสามารถในการนำขยะอินทรีย์และขยะจากส่วนหรือน้ำขยะมาหมักทำปุ๋ย ความสามารถผลิตน้ำมันปิโตรเลียมจากขยะ การสนับสนุนวิสาหกิจแปรรูปสินค้าจากขยะ การจัดการมลภาวะทางน้ำ ใต้ดิน บนพื้นดินและอากาศ ความสำเร็จของการจัดพื้นที่อยู่อาศัยและพื้นที่อุตสาหกรรม สุขอนามัย และคุณภาพชีวิตของคนหัวหินการจัดการขยะของเทศบาลบรรลุวัตถุประสงค์ ประชาชนมีความพอใจในการจัดการขยะ และประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดการขยะของเทศบาล สรุป ผลการศึกษาเชิงปริมาณสะท้อนภาพบทบาทของพหุภาคีว่าเป็นเพียงการรวมตัวอย่างหลวมๆ เฉพาะกิจเท่านั้นผลการศึกษาเชิงปริมาณจึงพบว่า พหุภาคีมีบทบาทต่อการจัดการขยะเหลือศูนย์เพียงระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการจัดการขยะของเทศบาลเมืองชะอำ กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการขยะของเทศบาลเมืองชะอำ การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการขยะของเทศบาลเมืองชะอำ 1.บทบาทของพหุภาคีในการจัดการขยะ 2. การจัดการขยะตามหลักการ 3Rs 3. นโยบายการจัดการขยะของเทศบาลเมืองชะอำ 4. การมีส่วนร่วมของพหุภาคี และ 5. ปัจจัยพฤติกรรมและแรงจูงใจในการจัดการขยะ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการจัดการจัดการขยะของเทศบาลเมืองชะอำ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการจัดการขยะเพียงระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการจัดการขยะของเทศบาลเมืองชะอำ กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการขยะของเทศบาลเมืองชะอำเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา อัครจุฑกุลชัย พิมพ์พรรณ หาญศักดิ์ เพียงใจ พิระเกียรติขจร (2555) บทความวิจัยแนวทางการจัดการขยะให้เหลือศูนย์ภายในมหาวิทยาลัยมหิดลด้านแนวทางในการจัดการขยะให้เหลือศูนย์เริ่มจากการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมร่วมกับการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักแก่นักศึกษา และบุคลากรในการลดปริมาณการผลิตขยะ ตัวอย่างกิจกรรมการจัดการขยะได้แก่การคัดแยกขยะ ธนาคารขยะรีไซเคิล การทำปุ๋ยหมัก และการผลิตก๊าซชีวภาพจากเศษ

ขยะอาหาร ส่วนทางด้านการจัดการขยะโดยมีส่วนร่วมของพหุภาคีสอดคล้องกับบทความวิจัยของ สุรพล ดำรงกิตติกุล และคณะบทความวิจัย (2552) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะเพื่อให้เกิดประโยชน์กับทุกภาคส่วนของชุมชน ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ที่เสนอให้ทำการจัดการขยะโดยใช้หลักการ 3-R ที่เริ่มต้นด้วยการลดปริมาณขยะ (Reduce) ทำการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ขยะส่วนหนึ่งที่คัดแยกจะเป็นขยะมีมูลค่านำไปใช้ (Reuse) หรือแปรรูปเป็นของใหม่ (Recycle) สามารถนำไปใช้ให้คุ้มค่าสุดท้ายจะคงเหลือส่วนที่เป็นขยะที่น้อยที่สุด ได้แก่ ขยะอันตรายประเภทมลพิษ แพร่เชื้อโรค และมีเศษซากที่ต้องกำจัดโดยเทศบาลอย่างถูกวิธี เช่น การเผา หรือฝังกลบและการคัดแยกขยะก่อนทิ้งสามารถลดปริมาณขยะลงไปได้ การจัดการขยะที่ได้ผลต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชน จากทุกภาคส่วน ได้แก่ ชุมชน นักเรียน ครู เทศบาล ผู้ประกอบการ เป็นปัจจัยสำคัญ ที่สำคัญคือ จำเป็นต้องมีกระบวนการจัดการและยุทธศาสตร์ที่ดีรองรับ ด้วยจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม และนำผลประโยชน์ที่ได้จากการจัดการขยะคืนสู่ชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนส่วนในด้านรูปแบบของการจัดการ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบจากการวิจัยนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการจัดการขยะเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เทศบาลเมืองชะอำต้องกำหนดนโยบายการจัดการขยะอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีการวางแผนยุทธศาสตร์ การทำโครงการที่จะรองรับการจัดการขยะ
2. เทศบาลเมืองชะอำต้องพัฒนาต่อยอดการจัดทำศูนย์การเรียนรู้ด้านขยะและสิ่งแวดล้อม
3. เทศบาลเมืองชะอำต้องประชาสัมพันธ์การคัดแยกขยะก่อนทิ้งอย่างเป็นรูปธรรมและจัดหาภาชนะรับขยะตามประเภทของขยะโดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวและตลาดสด
4. เทศบาลเมืองชะอำต้องสร้างเครือข่ายการจัดการขยะที่เน้นการให้ความร่วมมือกับภาคอื่นๆ ให้เกิดเป็นรูปธรรม
5. เทศบาลเมืองชะอำควรมีหน่วยงานด้านวิศวกรรมที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการจัดการขยะ
6. เทศบาลเมืองชะอำควรส่งเสริมและจัดตั้งธนาคารขยะให้ชุมชนทุกชุมชนและจัดระเบียบการจำหน่ายและจัดเก็บของเก่าสำหรับผู้ประกอบการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยเสนอให้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแสวงหาแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการขยะโดยเฉพาะการคัดแยกขยะและการใช้ประโยชน์จากธนาคารขยะ
2. ผู้วิจัยเสนอให้ทำการวิจัยในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการขยะรูปแบบที่แตกต่างกันเพื่อเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในแต่ละสภาวะแวดล้อม

เอกสารอ้างอิง

- พิริยุตม์ วรรณพฤกษ์. (2555). *การปรับปรุงนโยบายการจัดการขยะมูลฝอยของประเทศไทย*
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เทศบาลนครพิษณุโลกร่วมกับสถาบัน GTZ (2553). *การจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลนครพิษณุโลก*.
- อัจฉรา อัครจุฑิกลชัย พิมลพรรณ หาญศักดิ์ และเพ็ญใจ พิระเกียรติขจร. (2555). *บทความวิจัยแนวทางการจัดการขยะให้เหลือศูนย์ภายในมหาวิทยาลัยมหิดล*.
- สุรพล ดำรงกิตติกุล และคณะ. (2552). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะเพื่อให้เกิดประโยชน์กับทุกภาคส่วนของชุมชน ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่*.
- ตุลาพร อนันตนาวินุสรณ์. (2554). *Waste trad pdf*. กรมควบคุมมลพิษ.

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

Effectiveness of Official performance attached to Nongyaplong Subdistrict
Administration Organization.

¹ศรียญา ชูพินิจสกุลวงศ์

Sarinya Chupinitsakulwong¹

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี
Human Resources Operations Specialist Nong Ya Plong Subdistrict Administrative Organization
Phetchaburi Province

¹E-mail: nui1719493@gmail.com

Retrieved 19-07-2024; Revised 21-08-2024; Accepted 29-08-2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สามประการ (1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนผู้มารับบริการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย (1) ด้านระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง (2) ด้านการเปรียบเทียบประสิทธิผลปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

Abstract

The purposes of this research were to 1) verified Effectiveness of Official performance attached to Nongyaplong Subdistrict Administration Organization, 2) compared attitude of respondents toward effectiveness of Official performance attached to Nongyaplong Subdistrict Administration Organization, 3) to explain correlation between Effectiveness of Official performance with Affecting factors. This was quantitative research, questionnaires were data collective tools 400 Official were sample. Analytical statistics were percentages standard deviation, t test ANOVA F Pearson coefficient. Outcomes were as follows: (1) Effectiveness of Official performance attached to Nongyaplong Subdistrict Administration Organization were high level, (2) There was statistically significant difference among respondent's attitude toward Effectiveness of Official performance attached to Nongyaplong Subdistrict Administration Organization (3) on There was significant positive correlation between Effectiveness of Official performance with Affecting factors at 01 level.

Keywords: Effectiveness Official performance; Nongyaplong Subdistrict Administration Organization Phetchaburi Province

บทนำ

การปฏิรูประบบราชการตามนโยบายรัฐบาลในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยมีวัตถุประสงค์หลักในการให้บริการแก่ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ที่มารับบริการ การให้บริการขององค์กรหรือหน่วยงานในภาครัฐควรเป็นลักษณะงานที่ต้องมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับประชาชนที่ขอรับบริการโดยตรงเพื่อให้ประชาชนผู้ขอรับบริการได้รับ ความสะดวกรวดเร็ว ความเสมอภาค และเท่าเทียมในการรับบริการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อประชาชนผู้มาใช้บริการ รวมทั้ง ผู้บริหารองค์กรควรมีแนวทางที่ดีที่เหมาะสมในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนรวมถึงต้องบริหารการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมที่เพียงพอต่อการให้บริการ และสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็ม และมีประสิทธิภาพ ตรงตามหลักการบริหารประเทศของภาครัฐบาลซึ่งมีหน่วยงานหลากหลายหน่วยงาน โดยมีหน้าที่ในการขับเคลื่อนการบริหารประเทศที่แตกต่างกัน แต่มีจุดหมายปลายทางเดียวกันคือเพื่อพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม (สถาบันพระปกเกล้า, 2560)

การบริการประชาชนเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญที่สุดของรัฐ โดยเฉพาะประเทศที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย รัฐทุกแห่งจึงมีเป้าหมายสูงสุดคือการบริการประชาชนและในฐานะที่รัฐบาลเป็นผู้บริหารงาน

รัฐจึงมีหน้าที่ต้องให้บริการประชาชนในทุกเรื่องให้ดีที่สุดทั่วถึงเป็นธรรม เสมอภาค อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติงานหรือให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมเสมอภาคมีการให้บริการอย่างเพียงพอ และเหมาะสมไปพร้อมๆ กับการแก้ปัญหาความเดือดร้อนและสนองความต้องการของประชาชนอย่างชัดเจน และตรงจุด รวมทั้งต้องพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพออยู่เสมอ เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของประชาชน โดยมีบุคลากร คือ ข้าราชการเป็นผู้นำหน้าทีในการให้บริการ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การบริการของภาครัฐประสบความสำเร็จได้ คือ ต้องมีบุคลากรที่มีจิตสำนึกในการให้บริการและมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ การให้บริการสาธารณะเป็นกระบวนการของกิจกรรมในการส่งมอบบริการให้แก่ประชาชน ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนแต่จะแสดงออกมาในรูปของเวลา สถานที่ รูปแบบ และสิ่งสำคัญที่เอื้ออำนวยทางจิตวิทยาให้เกิดความพึงพอใจ จิตสำนึกในการให้บริการจึงเป็นกุญแจที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการ (วาริพร ชูศรี, 2561) และเมื่อประชาชนมีความสุข อยู่ดีกินดี องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ มีการพัฒนาก้าวหน้ายิ่งขึ้น ก็จะสามารถเป็นตัวชี้วัดและเป็นตัวขับเคลื่อนประเทศชาติให้มีการพัฒนา มีความเจริญได้อย่างก้าวไกลมากยิ่งขึ้น ด้วยจากภารกิจหลักในการให้บริการประชาชน และตามหลักการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักการดังกล่าวนี้การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานในด้านของการให้บริการจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาศึกษาผลการดำเนินการของหน่วยงานรู้ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกิดขึ้น เพื่อนำปัญหาหรือข้อเสนอแนะเหล่านั้นมาพัฒนาองค์กรได้อย่างตรงจุด และจะเป็นตัวช่วยในการดำเนินงานของหน่วยงานหรือการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้หน่วยงานมีการพัฒนาองค์กรและพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนที่มาใช้บริการได้อย่างเต็มที่ ทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จในด้านของการให้บริการประชาชนอย่างแท้จริงและตามแนวทางการพัฒนาประเทศในรัฐบาลปัจจุบันได้วางนโยบายการพัฒนาประเทศไทย 4.0 อันเป็นวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้หลัก "มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน" โดยการนำวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาต่อยอดในการพัฒนาด้านต่าง ๆ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559) ซึ่งแนวทางหนึ่งของการพัฒนาดังกล่าวคือการพัฒนากลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่ออุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งนำมาใช้ในระบบการเชื่อมต่อในระบบราชการและการให้บริการประชาชน เพื่อให้การบริการประชาชนเกิดความสะดวกรวดเร็ว และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ตั้งอยู่เลขที่ 366 หมู่ 4 ตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จำนวน 2 คน เลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จำนวน 1 คน เป็นคณะผู้บริหาร โดยมีบุคลากรตามกรอบแผนอัตรากำลัง จำนวน 68 คน แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 26 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 27 คน และพนักงานจ้างทั่วไป 14 คน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง มีเนื้อที่

ในเขตรับผิดชอบ จำนวน 48,850 ไร่ หรือประมาณ 78.16 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองเป็น 11 หมู่บ้าน มีประชากรที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตพื้นที่ จำนวน 6,985 คน (ชาย 3,503 คน, หญิง 3,482 คน) จำนวนครัวเรือน 3,134 ครัวเรือน (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง, 2566)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี เป็นเชิงบวก

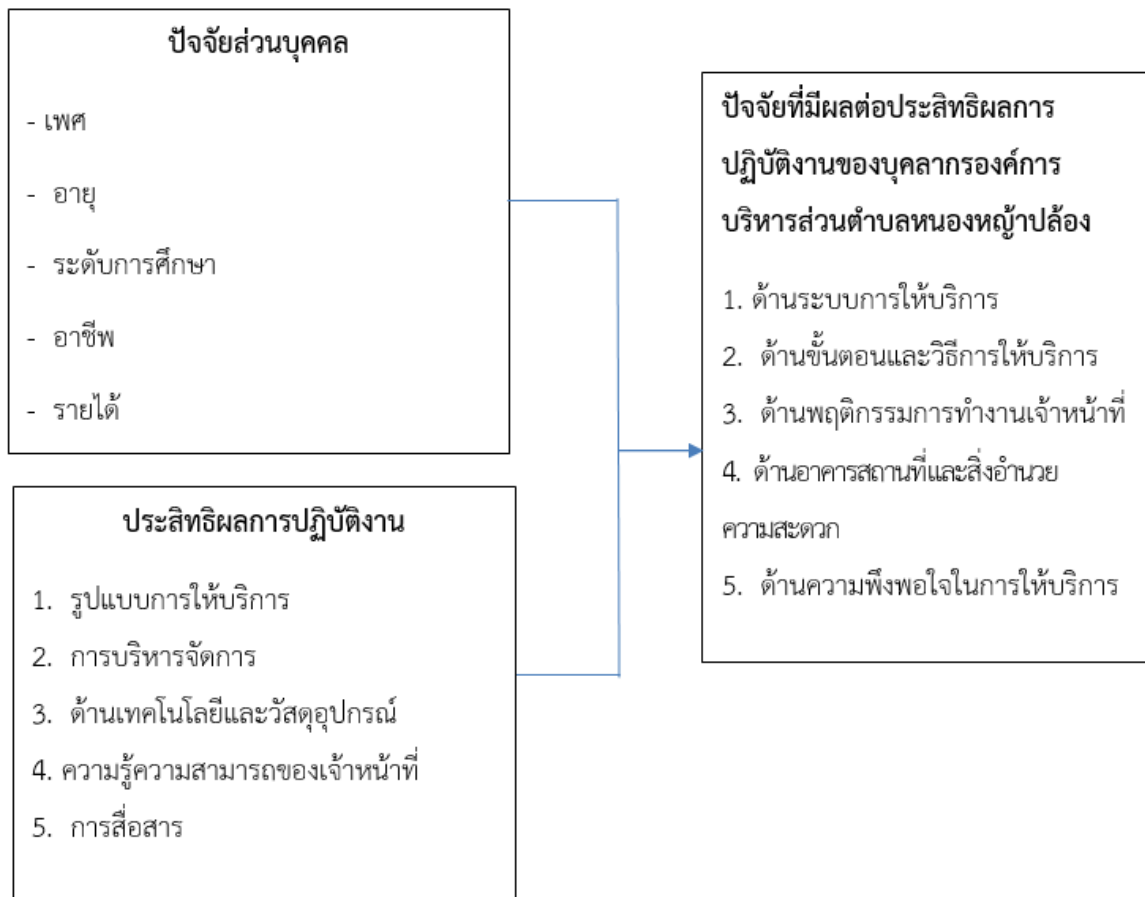
การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรม เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการให้บริการ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพการบริการ

6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
7. จริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน และลูกจ้างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบน สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 รองลงมาอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18 รองลงมาอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

การศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 69 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

อาชีพ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาอาชีพอื่น ๆ (ค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว รับจ้าง) จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22 รองลงมารับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และรองลงมาพนักงานเอกชน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

รายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมามีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และมีรายได้ มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านการสื่อสาร รองลงมาคือด้านเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ ด้านความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ด้านการให้บริการ และด้านการบริหารจัดการ โดยสรุปได้ดังนี้

ด้านการสื่อสาร พบว่าประชาชนผู้มารับบริการมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้ มีป้าย สัญลักษณ์ ประชาสัมพันธ์บอกจุดบริการ รองลงมาคือ มีการประชาสัมพันธ์ตามสื่อต่างๆ และความชัดเจนในการอธิบายชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการให้บริการ ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ พบว่าประชาชนผู้มารับบริการมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้ เรื่องความเพียงพอของอุปกรณ์/เครื่องมือ รองลงมาคือ มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาร่วมใช้ให้บริการ คุณภาพและความทันสมัยของอุปกรณ์/เครื่องมือ และมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาร่วมใช้ในการให้บริการ ตามลำดับ

ด้านความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ พบว่าประชาชนผู้มารับบริการมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้ ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รองลงมาคือ สามารถให้ความรู้ชี้แจง และให้คำแนะนำ ในเรื่องที่มาใช้บริการ ทักษะการตอบคำถามในการให้บริการ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ด้านการให้บริการ พบว่าประชาชนผู้มารับบริการมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้ ความเป็นธรรมในการให้บริการตามลำดับก่อนหลัง รองลงมาคือ ความชัดเจนในขั้นตอนการให้บริการความสะดวกที่ได้รับการบริการแต่ละขั้นตอน และขั้นตอนการให้บริการไม่ยุ่งยากซับซ้อนและมีความคล่องตัว ตามลำดับ

ด้านการบริหารจัดการ พบว่าประชาชนผู้มารับบริการมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้ ให้บริการด้านความสะดวกเรื่องเอกสาร รองลงมาคือ มีขั้นตอนครบถ้วนในการให้บริการอย่างชัดเจน มีความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ และการให้บริการเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ ด้านขั้นตอนและวิธีการให้บริการ ด้านความพึงพอใจในการให้บริการ และด้านระบบการให้บริการ โดยสรุปได้ดังนี้

ด้านอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่าประชาชนผู้มารับบริการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความสะอาดของสถานที่ให้บริการ รองลงมาคือ ความเพียงพอเก้าอี้ที่นั่งให้บริการ ความชัดเจนในการบอกจุดรับบริการ และความเพียงพอสถานที่จอดรถให้บริการตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ พบว่าประชาชนผู้มารับบริการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้ ความเหมาะสมในการแต่งกาย รองลงมาคือ มีการให้บริการเหมือนกันทุกรายโดยไม่เลือกปฏิบัติ ความเต็มใจในการให้บริการอย่างสุภาพ และการให้บริการด้านการช่วยเหลือ แนะนำเรื่องที่มาติดต่อใช้บริการ ตามลำดับ

ด้านขั้นตอนและวิธีการให้บริการ พบว่าประชาชนผู้มารับบริการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้ มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอน ได้รับการบริการตรงตามขั้นตอน ขั้นตอนการประสานงานระหว่างความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจในการให้บริการ พบว่าประชาชนผู้มารับบริการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความพึงพอใจในภาพรวมที่ได้รับจากการบริการ รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการ และได้รับการบริการตรงความต้องการ ตามลำดับ

ด้านระบบการให้บริการ พบว่าประชาชนผู้มารับบริการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้ การให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนถูกต้องครบถ้วน รองลงมาคือ การบริการมีความเหมาะสมเข้าถึงได้สะดวก การให้บริการเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และความสะดวกในการติดต่อเบื้องต้นตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผู้กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้ามีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้นก็จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องมากขึ้นด้วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านระบบการให้บริการ ด้านขั้นตอนและวิธีการให้บริการ ด้านพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ ด้านอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านความพึงพอใจในการให้บริการ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี” ในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ค่าเฉลี่ย = 4.31 ด้านเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ ค่าเฉลี่ย = 4.23 ด้านความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ย = 4.19 ด้านการให้บริการ ค่าเฉลี่ย = 4.18 และด้านการบริหารจัดการ ค่าเฉลี่ย = 4.14 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาทินี เทพวิระพงศ์(2561).ได้วิจัยเรื่องประสิทธิผลการให้บริการของที่ทำการไปรษณีย์ตลาดคำเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการให้บริการของที่ทำการไปรษณีย์ตลาดคำเที่ยงทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญาภิญญาธิญญิง และราเชนทร์ นพณัฐจร(2563) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ระดับประสิทธิผลการให้บริการประชาชนในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านขั้นตอนการให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนด้านช่องทางในการให้บริการประชาชนมีความพึงพอใจในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานกับปัจจัยมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย = 4.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ค่าเฉลี่ย = 4.25 ด้านพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ย = 4.24 ด้านขั้นตอนและวิธีการให้บริการ ค่าเฉลี่ย = 4.23 ด้านความพึงพอใจในการให้บริการ ค่าเฉลี่ย = 4.20 และ ด้านระบบการให้บริการ ค่าเฉลี่ย = 4.19 สอดคล้องกับแนวความคิดของ รัชนก โล๊ะหนองลัน(2559) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิผลของการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางห้อยอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี.ผลการศึกษาพบว่า 1. ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63 และ เพศชาย ร้อยละ 37 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 32 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 30 ต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 18 และช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 20 สมาชิกในครัวเรือนส่วนใหญ่ จำนวน 4-5 คน ร้อยละ 44 รองลงมาคือ 6 คนขึ้นไป ร้อยละ 38 น้อยกว่า 3 คน มีร้อยละ 18 มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน 6 ปีขึ้นไป ร้อยละ 94 ระยะเวลาที่อาศัย ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 6 2. การให้บริการ

ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ภาพรวม พบว่าการให้บริการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.11, S.D. =0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารบุคลากร ($\bar{X}$ =4.15, S.D. =0.70) รองลงมา คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X}$ =4.12, S.D. =0.86) ด้านประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}$ =4.11, S.D. = 0.83) และ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}$ =4.08, S.D. =0.97) ตามลำดับ 3. ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.17, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการให้บริการ ($\bar{X}$ =4.16, S.D. =0.76) รองลงมา คือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ($\bar{X}$ =4.12, S.D. = 0.84) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X}$ =4.13, S.D. =0.77) ตามลำดับ 4. ลักษณะส่วนบุคคล และการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5. ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านจำนวนสมาชิกในครัวเรือนด้านระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชน และการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพของการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงร้อยละ 65.80 ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านจำนวนสมาชิกในครัวเรือน ด้านระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชน และการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง อยู่ในระดับสูงร้อยละ 83.30 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านจำนวนสมาชิกในครัวเรือนด้านระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชน และการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 85.00 6. ปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้านการบริหารบุคลากร พบว่า เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ค่อนข้างน้อยบางครั้งเขียนหนังสือไม่ถูกต้อง หรือไม่แน่ใจ องค์การบริหารส่วนตำบล ยางหย่อง ควรจัดผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มาปฏิบัติงานหรือบริการให้กับประชาชน ด้านการบริหารทั่วไป เนื่องจากบางครั้งประชาชนรู้สึกวุ่นวาย ใช้งบประมาณมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น และไม่คุ้มค่าต่อกิจกรรมนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ยางหย่องควรมีการติดตามการใช้งบประมาณทุกอย่าง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ด้านประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากไม่สะดวกต่อการเดินทางมารับ ควรจัดการบริการเคลื่อนที่ให้กับประชาชน ด้านการบริหารงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณมาจากภาษีท้องถิ่นของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ควรมีการประชาสัมพันธ์ ขั้นตอนการบริการต่างๆ ให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ด้านการบริหารจัดการ จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารลดการทำงานแบบระเบียบงานประจำ จัดให้มีความเหมาะสมของการบริหารจัดการให้เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ควรเน้นการครองตนของข้าราชการให้อยู่ในระเบียบวินัย เพื่อเสริมสร้างบุคลิกลักษณะเป็นการพัฒนาสมรรถนะในแนวทางหนึ่งที่ส่งผลต่อภาพพจน์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการจัดการฝึกอบรมด้านการสื่อสารองค์การและมนุษยสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรของ
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อยกย่องเชิดชู หน่วยงานและบุคลากรที่ได้รับรางวัล
3. การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ลงไปสู่หน่วยงานระดับ กองและแผนก เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายขอบเขตการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าปล้อง เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาต่อยอดเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องได้ดียิ่งขึ้น ควรขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้น ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามคู่มือการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระเบียบกรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- สถาบันพระปกเกล้า. (2560). การปฏิรูประบบราชการตามนโยบายรัฐบาลในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล. เข้าถึงได้จาก : <https://www.kpi.ac.th/http://wiki.kpi.ac.th/index.php.title>.
- รัชนก โล๊ะหนองลั่น. (2559). ประสิทธิภาพของการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง อำเภอยาย่าง จังหวัดเพชรบุรี. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ประจวบคีรีขันธ์.
- รุ่งนภา ตาอินทร์. (2551). ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- วรเดช จันทรศร. (2551). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย.

- วาทีณี เทพวีระพงศ์. (2561). ประสิทธิภาพการให้บริการของที่ทำการไปรษณีย์ตลาดคำเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. ค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วาริพร ชูศรี, และ สิงหนาท เอียดจ้อย. (2561). ประสิทธิภาพการให้บริการของสำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้า จังหวัดปัตตานี. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปริญญา ภิญโญยิ่ง. (2563). ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/rVGct>, 14 พฤษภาคม 2565
- Parasuraman, Zeithamal and Berry. (1985). *Delivering Service Quality: Planning Customer Perceptions and expectations*. New York: Free Press.
- Kaplan and Norton, D. P. (1996). *Translating strategy into action The Balanced Scorecard*. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Robbins, Stephen P. (1990). *Organization Theory: Structure Designs and Application*. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hal.

สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของ
สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
Problem Conditions and Guidelines for Developing the Budget Management
of Educational Institutions under the Local Administrative Organization
Prachuap Khiri Khan Province.

¹ดมิศรา อินตะลาต

Damissara Intalad¹

โรงเรียนค่ายชนะรัชต์ เทศบาลตำบลเขาน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Thanarat Camp School Khao Noi Subdistrict Municipality Prachuap Khiri Khan Province

¹E-mail: eve_bio_teacher@hotmail.com

Retrieved 6-08-2024; Revised 28-08-2024; Accepted 29-08-2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย บริหารงานงบประมาณและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา และ (3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบริหารจัดการงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 231 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 147 คน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าเอฟและวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า สภาพการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากปัญหาการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับน้อยที่สุด (2) ด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ด้านแนวทางการพัฒนาบริหารจัดการงบประมาณในสถานศึกษาสังกัด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการศึกษาระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำสำคัญ: สภาพปัญหา; แนวทางการพัฒนา; การบริหารงานงบประมาณ

Abstract

This research had the following objectives: (1) to study the conditions and problems of budget administration in schools under the local administrative organization based on the opinions of school administrators, head of budget administration, and head of learning subject group, (2) to compare opinions of school administrators, head of budget administration, and head of learning subject group under the local administrative organization which concerned the conditions and problems of budget administration in schools under the local administrative organization, classified by work experience and school size, and (3) to propose guidelines for developing budget administration in schools under the local administrative organization. The population used in the research was 231 people, including school administrators, heads of budget administration, and heads of learning subject group. The sample group consisted of 147 people. The tools that used in collect data were questionnaires and structured interviews. Data analysis used percentages, means, and standard deviations. Hypotheses were tested using the F-statistic and one-way ANOVA. The results of the research found that (1) the overall condition of budget administration in schools under local administrative organizations was at a high level and budget administration problems in schools under local administrative organizations were at the lowest level, (2) comparison of opinions of school administrators, head of budget administration, and head of learning subject group which concerned the conditions and problems of budget administration in schools under the local administrative organization, classified by work experience and school size: found that there was a significant statistical difference at the .05 level, and (3) guidelines for developing budget administration in schools under local administrative organizations should be studied the regulations of the Ministry of Interior regarding income and payments of schools under local administrative organizations.

Keywords: Condition, problem, development guidelines, budget administration

บทนำ

การบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารและจัดการ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและใช้หลักการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบ แม้งานสอนจะเป็นงานหลักแต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทั้งการ งบประมาณถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ โดยการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

จากการศึกษารายงานการตรวจสอบจากการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจสอบการคลัง การเงินการบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 การเงินและบัญชีของสถานศึกษา สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ด้านการเงิน การส่งจ่ายเงินฝากธนาคาร รายงานสถานะการเงินประจำวัน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การรับส่งเงิน ใบเสร็จรับเงิน การจัดทำฎีกา การเบิกจ่ายเงิน ด้านการพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารพัสดุ การตรวจสอบพัสดุประจำปีหลักประกันสัญญา ไม่เป็นไปตามระเบียบและไม่เป็นปัจจุบัน

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาสภาพปัญหาและการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปกำหนดแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตรงตามความต้องการการพัฒนาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับสภาพและปัญหา

การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกตามประเภทการทำงานและขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบริหารจัดการงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของการบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณ ได้สรุปว่า ความหมายของการบริหารงบประมาณ คือการจัดการทรัพยากรด้าน งบประมาณนั้นให้มีระบบระเบียบขั้นตอนตามแผนงบประมาณโดยมุ่งเน้นถึงความคุ้มค่า ประหยัด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ภายใต้ข้อปฏิบัติตามระเบียบของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คำนึงถึงประโยชน์ของการนำไปใช้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ ตลอดจนการติดตามรายงานประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ คือกระบวนการการดำเนินงานบริหารงบประมาณ โดยมีขั้นตอนในการบริหารงบประมาณเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นไปตามระเบียบและวิธีการทางกฎหมายและข้อบังคับจึง จำเป็นต้องกำหนดการวางแผนการใช้งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง การบริหารด้านการเงินและสินทรัพย์ การประเมินติดตามและการตรวจสอบ เพื่อให้งบประมาณจากแผ่นดินนำไปพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างสมดุลและมี ประสิทธิภาพ ระเบียบที่ว่าด้วยการบริหารงบประมาณ ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ เพื่อให้หน่วยรับงบประมาณใช้จ่ายประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ วิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2556 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 36 และมาตรา 47 แห่ง พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561

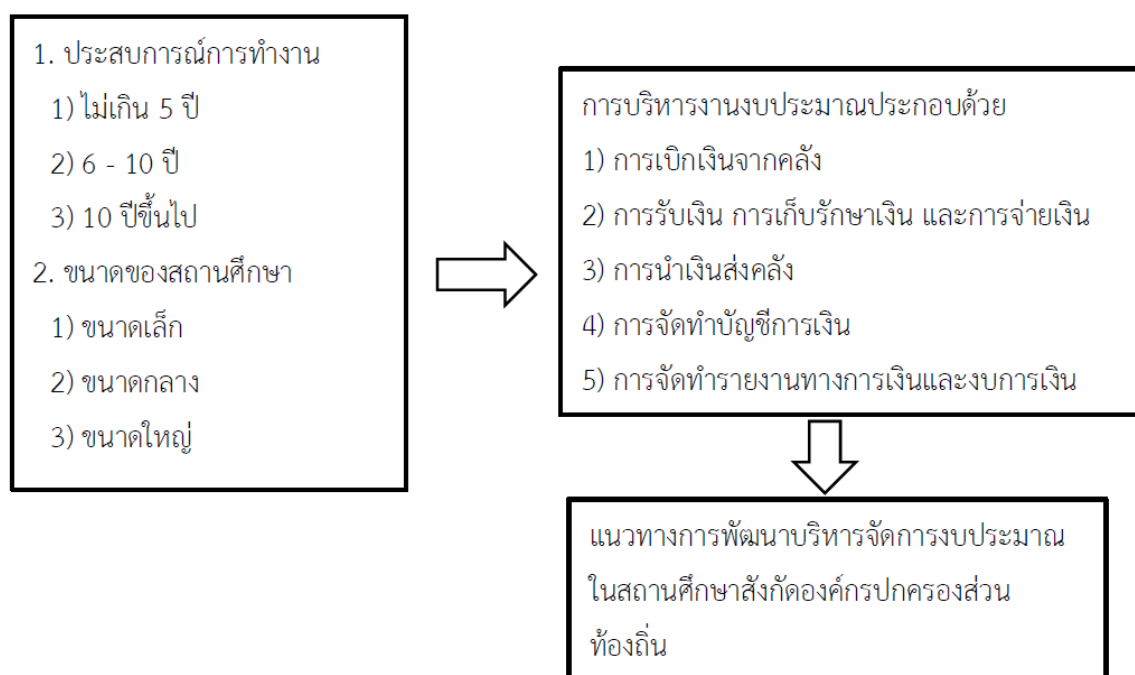
หลักการและแนวคิดการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา

สำนักงบประมาณได้ดำเนินการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่าง มีประสิทธิผลและให้ยึดหลักความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีอิสระในการ จัดการทรัพยากรได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น นอกจากนี้เมื่อพิจารณา ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการ และขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546 ได้กำหนดให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ โดยยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและ มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนงบประมาณ 2) ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต3) ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ 4) ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) ด้านการบริหารสินทรัพย์ 7) ด้านการตรวจสอบภายใน อีกทั้งยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณแก่สถานศึกษาและ มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการ ตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 21 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 231 คน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 21 โรงเรียนโดยกำหนดขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 147 คน จากทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เทียบสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน และจากนั้นทำงานสุ่มอย่างง่าย(Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) 2. แบบสัมภาษณ์ สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาแบบสัมภาษณ์ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's five rating Scale)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1. การประเมินหาคุณภาพเครื่องมือหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามสภาพปัญหาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยใช้สูตร Index of Item Objective Congruence (IOC)

2. การประเมินหาคุณภาพเครื่องมือหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

3. ประเมินเพื่อวัดระดับสภาพปัญหาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating Scale) โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. เปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยการวิเคราะห์ค่า t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) กรณีที่พบว่ามีความแตกต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe

5. ประเมินผลแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากการตอบแบบสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับสภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าโดยรวม มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนสภาพการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน ด้านการจัดทำบัญชีการเงิน ด้านการนำเงินส่งคลัง ด้านการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน และด้านการเบิกเงินจากคลัง ตามลำดับ

ส่วนระดับปัญหาการบริหารงานงบประมาณ ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนปัญหาการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาการบริหารงานงบประมาณมาก คือ ด้านการเบิกเงินจากคลัง ด้านการจัดทำบัญชีการเงิน ด้านการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน ด้านการนำเงินส่งคลัง และด้านการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้

2.1 ประสบการณ์การทำงาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่อสภาพการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกประสบการณ์ทำงานรายด้าน พบว่า ด้านการเบิกเงินจากคลังมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วน ด้านการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน ด้านการนำเงินส่งคลังด้านการจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและ งบการเงิน และภาพรวมของสภาพการบริหารงานงบประมาณแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่อปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกประสบการณ์ทำงานภาพรวมแตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.2 ขนาดของสถานศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่อสภาพการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่อปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าด้านการจัดทำบัญชีการเงินและด้านการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนภาพรวมความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณและหัวหน้า

กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. แนวทางการพัฒนาบริหารจัดการงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ควรมีการศึกษาระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนสภาพการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษามีการตรวจสอบหลักฐานขอเบิกเงินถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องก่อนขออนุมัติเบิกเงินสถานศึกษาได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลังโดยตรง โดยจัดทำและตรวจสอบเอกสารหลักฐานขอเบิกให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษารับเงิน เบิกจ่ายเงิน ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญยวีร์ พัฒนธนกิตติโชค (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต เมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 32 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต เมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ระดับปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนปัญหาการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขอเบิกเงินของส่วนราชการสำหรับการซื้อทรัพย์สิน จ้างทำของหรือเช่าทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ไม่ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากสถานศึกษาอาจจะยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการบริหารงานงบประมาณด้าน การเบิกเงินจากคลังเพื่อจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิกุล ถนอมขวัญ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านงบประมาณอยู่ในระดับน้อย

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าผ่านประสบการณ์การทำงานและมีความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานงบประมาณมากกว่าเพราะบางเรื่องเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบด้านการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของนงลักษณ์ พรหมพา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 พบว่า สภาพการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันพบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติแตกต่างกัน

ส่วนปัญหา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่ายังขาดประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารงานงบประมาณขาดการอบรมเสริมความรู้ ทำให้การปฏิบัติงานอาจเกิดปัญหาหรือพบกับปัญหามากกว่าผู้ที่เคยผ่านงานด้านการบริหารงานงบประมาณหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของดรณภพ เย็นวัฒนา (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับการจัดสรรงบประมาณที่น้อยกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ขาดแคลนบุคลากรในการทำงานด้านการบริหารงานการเงิน ด้วยมีจำนวนบุคลากรที่น้อยมาก บางโรงเรียนมีข้าราชการไม่ถึง 10 คน จึงทำให้สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของดรณภพ เย็นวัฒนา (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยรวม พบว่า ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนปัญหา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดเล็กขาดแคลนบุคลากร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โดยระเบียบการเบิกเงิน การจ่ายเงิน การรับเงิน ต้องมีคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการรับเงิน การเบิกเงินจากคลัง การจ่ายเงิน กรรมการเก็บรักษาเงิน ดังนั้นสถานศึกษาขนาดเล็กจึงมีปัญหาการบริหารงานงบประมาณมาก กว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพจน์ นันทะเทศ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 พบว่า ปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1 ด้านการเบิกเงินจากคลัง

สถานศึกษาควรมีการเตรียมเอกสารให้ถูกต้องตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้องและให้มีความพร้อมต่อการเบิกเงินจากคลัง มีการดำเนินการเบิกงานให้เป็นไปด้วย ความถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

4.2 ด้านการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

สถานศึกษาควรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงินต้องปฏิบัติตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน เก็บรักษาเงินและจ่ายเงิน ต้องดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์ ผู้บริหารและครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ ดำเนินการด้านการรับเงิน เก็บรักษาเงิน และจ่ายเงิน ควรศึกษาหาความรู้ ให้มีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวอย่างแท้จริง

4.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา ด้านการนำเงินส่งคลัง

สถานศึกษาควรมีการดำเนินการเกี่ยวกับการนำเงินส่งคลังให้นำส่งภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ นำเงินส่งคลังตามความเป็นจริงตรวจสอบได้ สถานศึกษาควรมีบุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนำเงินส่งคลังเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ด้านการจัดทำบัญชีการเงิน

สถานศึกษาควรดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีการเงินให้ ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และดำเนินการได้อย่างถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้ แต่งตั้งบุคลากรที่เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีการเงิน ด้วยความรอบรอบ ทำงานด้วยความระมัดระวัง เพื่อให้เกิดความถูกต้อง และสามารถตรวจสอบได้

4.5 ด้านการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

สถานศึกษาควรดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินให้มีความถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด แต่งตั้งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และสามารถดำเนินการด้วยความถูกต้องโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาพการบริหารงานงบประมาณข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลมโดยเคร่งครัด

2. การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาการบริหารงานงบประมาณข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เข้ารับการอบรมพัฒนาอยู่เสมอเมื่อมีการประกาศเปลี่ยนแปลงระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ที่รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณโดยตรง

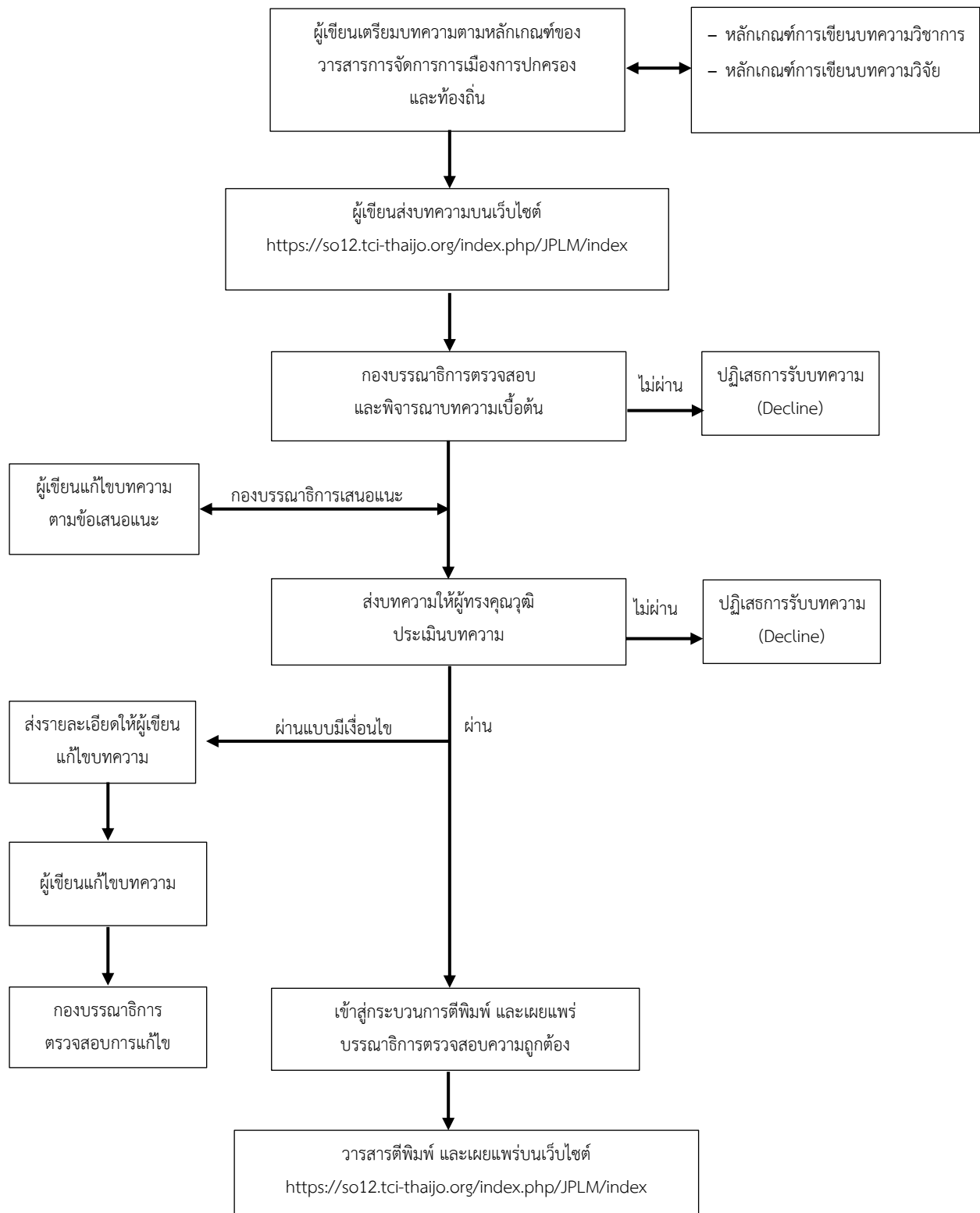
2. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ดริณภพ เย็นวัฒนา.(2562). *สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

- นงลักษณ์ พรหมพา. (2558). *การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2. 18-19 มิถุนายน 2558, 251 – 258. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.*
- บุญยวีร์ พัฒน์ธนภิตติโชค. (2559). *สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาใน สหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 8(1), 37 – 51.*
- พิกุล ถนอมขวัญ. (2558). *สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของ สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 5(1), 194 – 202.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- สุพจน์ นันทะเทศ. (2559). *สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 13(61), 225 – 241.*
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัยตามรูปแบบที่วารสารเพื่อตีพิมพ์ใน วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด
3. ผู้เขียนต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) มาเป็นของตนเอง ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ไว้ในระดับไม่เกิน 20%
4. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัยจริง และขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
5. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
6. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทความมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในเอกสารอ้างอิง และไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตาม ระบบ APA. (Version 6) ที่วารสารกำหนดไว้
7. ผู้เขียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ปรับปรุงตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรืออาจถูกปฏิเสธการเผยแพร่บทความ
8. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้เขียน ผู้เขียนและผู้มีชื่อร่วมต้องรับผิดชอบต่อบทความนั้น
9. ในกรณีที่ผู้เขียนทำผิดจริยธรรมจะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลา 3 ปี โดยจะแจ้งผู้เขียนและหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน
10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกลงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
11. การพิจารณาอนุญาตให้ลงตีพิมพ์ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และให้ถือเป็นที่สุด

บทบาทหน้าที่ จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ
2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตาม และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับเจ้าของบทความ หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำซ้อนของบทความไม่เกิน 20 %
3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของบรรณาธิการ หรือกองบรรณาธิการ อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น
4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้วโดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหากับนโยบายของวารสาร และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อทั้งสองด้าน (Double blind peer-reviewed)
6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์จากวารสารอื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และหากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ
7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความ โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด
8. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้องและให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่เจ้าของบทความปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของบทความซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารอื่นทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา
12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจนหรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัดหรือมีความรู้หรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่อง หรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญ ๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน และในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด
2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียงรวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน
3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในการรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความรวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว
4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ
5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกดและไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเองและคนอื่น ๆ
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านการจัดการการเมืองการปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการบริหารท้องถิ่น

ข้อกำหนดในการส่งบทความ จัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมาจากวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อนกระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญตรงกับสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 3 คน เพื่อเป็นผู้ประเมินบทความ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

- มีประเด็นหรือความแนวคิดที่ชัดเจน มีเนื้อหาทางวิชาการที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย
- วิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ มีการสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และเสนอความรู้หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์
- สอดแทรกความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ หรือแสดงทัศนะทางวิชาการของผู้เขียนอย่างชัดเจนและเที่ยงตรง
- มีการค้นคว้าอ้างอิงจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ทันสมัย และครอบคลุม
- มีการนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเป็นระบบ ใช้ภาษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม

การส่งต้นฉบับ

1) **การตั้งค่านำกระดาษ** ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ตั้งค่านำกระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) **ชื่อเรื่อง** ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) **ชื่อผู้เขียน** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องตรงกลาง

4) **ระบุชื่อต้นสังกัด** หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมล

5) มีบทคัดย่อ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ

6) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)

7) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

8) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก)

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA 6th (ระบบ นาม-ปี) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สุพัตรา ยอดสุรงค์, 2561)
- 2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองรายชื่อ เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด และวารภรณ์ สารอินมุล, 2559) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (อุษา งามมีศรี, 2562; วิศิษฐ์ ฤทธิ์บุญชัย, 2563)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (อานวย บุญรัตน์ไมตรี และคณะ, 2563)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพญูชนะตัวแรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Porter, 1980)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Storey & Easingwood, 1999) และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิง มากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Drucker, 1954; Dooley & O'Sullivan, 2003)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ (Woodman et al., 1993)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ. / (ครั้งที่พิมพ์). /สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์

ตัวอย่าง : สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2549). การบริหารเชิงกลยุทธ์ STRATEGIC MANAGEMENT (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(2) บทความจากวารสาร

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร,/ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง : ภคมน โภคะธีรกุล. (2562). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป. *สารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 1(2), 116-125.

Pensirivarasup, J. (2022). Causal factors influencing attitudes on consumption behavior through perceived quality of functional drink products for beauty. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 366-378.

(3) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./ (ปีพิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/(ระดับคุณวุฒิพนธ์ วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/หรือการค้นคว้าแบบอิสระ). ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง : สุภาพร เพชรรัตน์. (2565). การพัฒนากลยุทธ์ตลาดสำหรับวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มประเภทอาหารแปรรูปจากสับปะรดในเขตภาคกลางตอนล่าง 2 (คุณวุฒิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

Meesangpant, M. (2022). Development of quality management in the cosmeceutical industry (Doctoral Dissertation). Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

(4) สื่อออนไลน์

รูปแบบ: ผู้แต่ง./(วันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./สืบค้นเมื่อ วันที่ เดือน ปี./จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL)

ตัวอย่าง : อีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2563). กลยุทธ์ทางการตลาดสมัยใหม่ที่น่าสนใจ บางอย่างคุณอาจคาดไม่ถึง. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.thaiprint.org/2020/11/vol127/knowledge127-03/>
Clark, D. (1999). Instructional system design: The ADDIE model. Retrieved October 12 2022 from <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.html>

การส่งบทความ

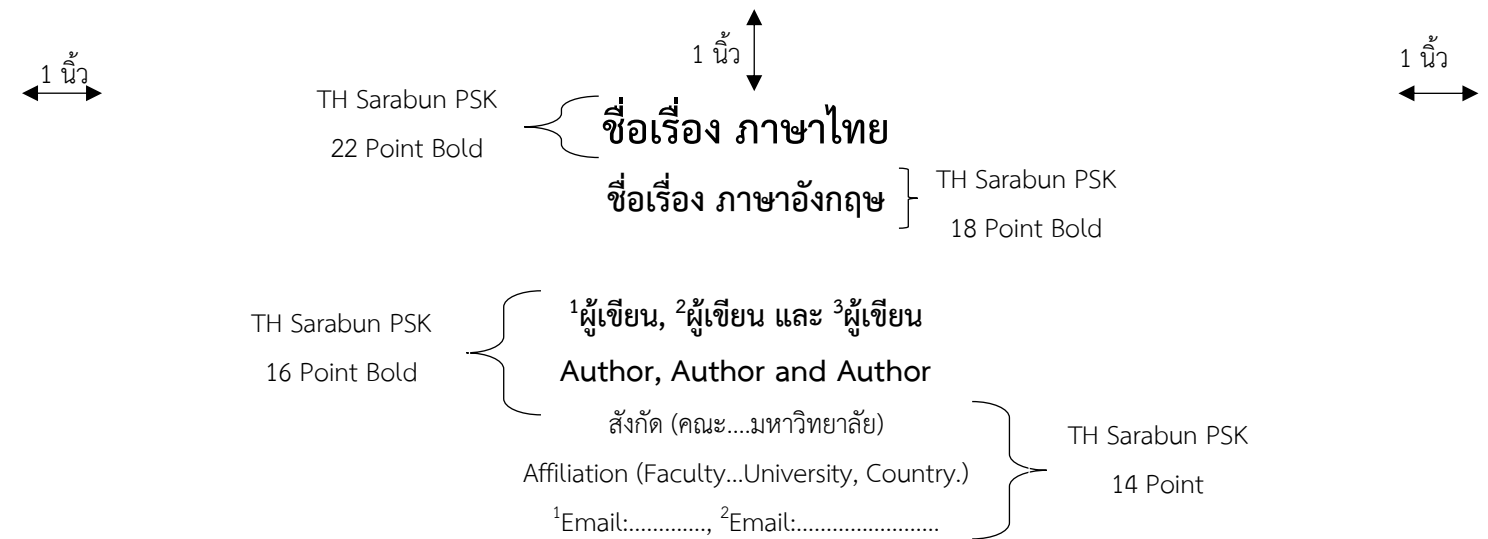
ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) ไปที่ <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPLM/index>

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) เนื้อเรื่อง แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับเข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป
- 6) เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์
วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น



บทคัดย่อ (250-300 คำ) → 18 Point Bold

16 Point

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการศึกษา.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ : 16 Point

16 Point Bold

Abstract → 18 Point Bold

16 Point

The purpose of this article is to present.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: 16 Point

16 Point Bold

บทนำ → 18 Point Bold

16 Point {

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือทฤษฎีมารองรับ).....

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

เนื้อหา 1 → 18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา 2 } 18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

องค์ความรู้จากการศึกษา → 18 Point Bold

16 Point

ระบุงค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาน้ำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา ภักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป้นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุขฎิณิพนธ์ครุศาสตรดุขฎิณิบัณฑิต). บัณทิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อากรณ รัตนมณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) วัตถุประสงค์การวิจัย
- 4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนครอบคลุมถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- 6) กรอบแนวคิดการวิจัย
- 5) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ
- 7) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 8) องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ระบุองค์ความรู้ที่ได้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการสังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุมเข้าใจได้ง่าย
- 9) สรุป ระบุข้อสรุปที่สำคัญ
- 10) ข้อเสนอแนะ
 - (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
 - (2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 11) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
22 Point Bold

1 นิ้ว

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย
ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

TH Sarabun PSK
16 Point Bold

¹ผู้เขียน, ²ผู้เขียน และ ³ผู้เขียน
Author, Author and Author
สังกัด (คณะ....มหาวิทยาลัย)
Affiliation (Faculty...University, Country.)
¹Email:....., ²Email:.....

TH Sarabun PSK
14 Point

บทคัดย่อ → 18 Point Bold

16 Point

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อ..... 2) เพื่อ..... และ 3) เพื่อ.....
รูปแบบการวิจัยเป็น.....(การวิจัยเชิงปริมาณ/การวิจัยเชิงคุณภาพ/การวิจัยแบบผสมวิธี)ใช้แนวคิด (หรือ
ทฤษฎี).....เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ..... กลุ่มตัวอย่าง(กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)คือ
..... จำนวน คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบ.....เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ชนิด คือ 1) 2)
3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้...(สถิติพื้นฐาน/สถิติอ้างอิง ในกรณีการวิจัยเชิงปริมาณ ...ส่วนการวิจัยเชิง
คุณภาพ ใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา)ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ (จะเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้อย่างไรได้บ้าง ประมาณ 1-
3 บรรทัด)

คำสำคัญ :,, 16 Point

16 Point Bold

Abstract → 18 Point Bold

16 Point

This Article aimed to study (1)
(2) the sample was.....
They was selected by the instrument for collecting data
was Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis.
The research results were found as follows;

- 1.....
.....
- 2.....
.....
- 3.....
.....

Keywords:;; } 16 Point

16 Point Bold

บทนำ } 18 Point Bold

16 Point

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรากฏการณ์ ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมา มีการค้นพบอะไรบ้างและค้นพบโดยใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างอิงข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับพื้นที่กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนวทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย

18 Point Bold

16 Point

1. เพื่อศึกษา.....
2. เพื่อศึกษา
3. เพื่อศึกษา

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

18 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม

18 Point Bold

16 Point

เขียนควรรออธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความรู้นี้ได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

1.
2.

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย

18 Point Bold

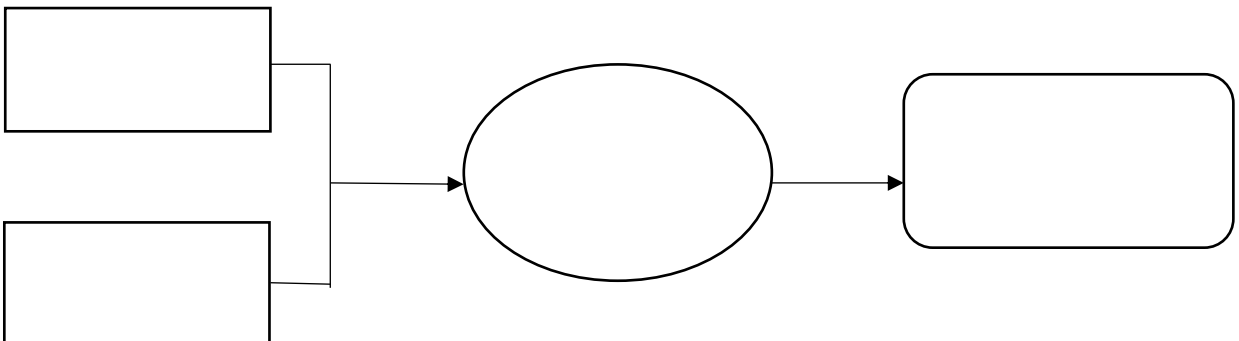
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

อภิปรายผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ระบุงค์ความรู้ันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

ข้อเสนอแนะ

18 Point Bold

16 Point

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ

..... โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควร

ทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ฉัตรชัย นาถำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178
- สุนันทา รักดีไทย. (2561). องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.
- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

บทความที่ส่งเข้ามาตีพิมพ์ในวารสาร จะไม่มีค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ การส่งบทความเข้ามาเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

1. หากบทความมีความซ้ำซ้อนมากกว่า 20%
2. เจ้าของบทความไม่ปฏิบัติตามรูปแบบของวารสาร
3. บทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งจากกองบรรณาธิการ)

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์การส่งในระบบ สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่ <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPLM/index>