

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง  
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา



โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค  
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี  
ปีการศึกษา 2553

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง  
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบโครงการงาน

(ผศ. ดร.พรศิริ จงกล)

ประธานกรรมการ

(ศ. ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาฟโครงการงาน)

(ผศ. ดร.อวิรุทธิ์ ชินกุลกิจนิวัฒน์)

กรรมการ

(รศ. นอ. ดร.วรพจน์ จำพิศ)

คณบดีสำนักศึกษาระดับปริญญาโท

ฤทธิ์ธรม สันทนวิวิตต์ : ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา (FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE ENGINEERING DIVISIONS OF MUNICIPALITIES IN KLANG DONG SUB-DISTRICT, PAK CHONG DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA) อาจารย์ที่ปรึกษา : ศาสตราจารย์ ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกองช่างต่อไป การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากประชากรจำนวน 52คน จากเทศบาลตำบลกลางดงและเทศบาลตำบลสีมามงคล และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าทั้งฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่น และฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลมีความคิดว่าปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านงบประมาณมีปัญหาหรืออุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานควรได้รับการแก้ไขเป็นอันดับแรก ในด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่น และฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลมีความเห็นตรงกันว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย ถึงแม้ว่าทั้งฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นและฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลคิดว่าปัจจัยด้านบุคลากรของกองช่างอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายชื่อแล้วพบว่า ปัญหาด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพออยู่ในระดับสูง เทศบาลควรแก้ไขและจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อม สะดวก ทันสมัย และง่ายต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งควรสรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านกองช่างให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานกองช่างในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา \_\_\_\_\_

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา \_\_\_\_\_

RITTIRON SUNTANAWIWIT: FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE  
OF THE ENGINEERING DIVISIONS OF MUNICIPALITIES IN KLANG  
DONG SUB-DISTRICT, PAK CHONG DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA.  
THESIS ADVISOR : PROF. SUKSUN HORPIBULSUK, Ph.D.

This research aims to study attitude and suggestions about obstacles that affect the performance of the Engineering Divisions of municipalities in Klang Dong sub-district, Pak Chong District, Nakhon Ratchasima. This research output will be used to enhance the performance of the Engineering Divisions. The questionnaire was used as a tool and the population was 45 people from Klong Dong Commune Municipality and Sima Mongkhon Commune Municipality. The data were statistically analyzed by the SPSS program. Both local politicians and municipal officers and employees believed that obstacles related to equipment, technologies and workplaces and obstacles related to budget were in moderate level. The obstacles related to equipment, technologies and workplaces should be firstly solved. Both local politicians and municipal officers and employees believed that the obstacles related to the party leadership were in low level. Even though the obstacles related to human resource are in moderate level, when considering each sub-obstacle it is found the lack of expert personal is in high level. Both municipalities should improve and facilitate equipment, technologies and workplaces increases the expertise to enhance the working potential in the Engineering Divisions.

School of Civil Engineering  
Academic Year 2010

Student's Signature \_\_\_\_\_  
Advisor's Signature \_\_\_\_\_

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีทั้งทางด้านวิชาการและด้านการดำเนินงานวิจัย ด้วยความกรุณาจาก ศ. ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และแนะนำแนวทางการทำงานวิจัยเพิ่มเติม ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ให้ความเมตตากรุณาถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์เป็นอย่างดี ทั้งยังปลูกฝังจิตสำนึกให้มีความอดทน วิริยะอุตสาหะ มีวินัย หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จนงานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์

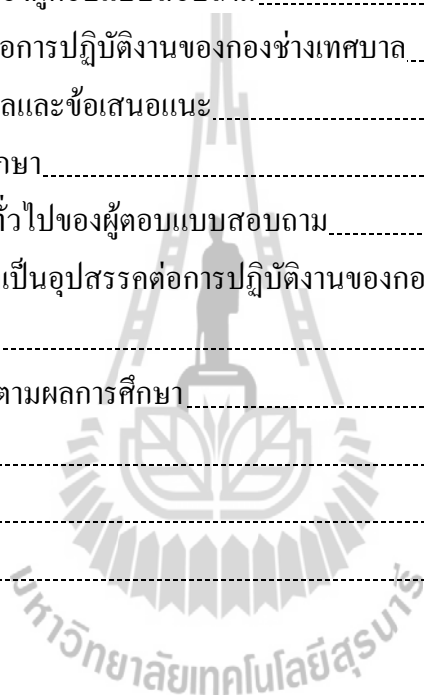
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ประสิทธิภาพวิชา ทุ่มถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ศึกษาอย่างมีรู้เห็นคเนื้อย ตลอดจนเน้นย้ำให้ผู้ศึกษาประพฤติดี ตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่มีค่าและมีประโยชน์ในการนำไปใช้ในการทำงานของผู้วิจัย ขอระลึกถึงพระคุณบิดามารดาของผู้วิจัย ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นคนดี รักการศึกษาและหมั่นหาความรู้เพิ่มเติม ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ผ่านเข้ามา ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการและลูกจ้างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 50 ท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว และขอขอบพระคุณเพื่อนๆ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีทุกคน ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจในการทำงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ฤทธิธ สันทนวิวิตต์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ช
คำอธิบายสัญลักษณ์ย่อ.....	ซ
บทที่	
1  บทนำ.....	1
1.1  ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.2  วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3  ขอบเขตการทำงานวิจัย.....	2
1.4  ประโยชน์ของงานวิจัย.....	2
1.5  คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	2
2  ทฤษฎีและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1  แนวคิดทฤษฎีกับการบริหารองค์กร.....	4
2.1.1  ความหมายของการบริหาร.....	4
2.1.2  องค์ประกอบของการบริหาร.....	7
2.2  แนวคิดการมีส่วนร่วม.....	9
2.3  แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานและ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ.....	12
2.3.1  แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	12
2.3.2  แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ.....	13
2.3.3  แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	14
2.4  ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18

3	ระเบียบวิธีวิจัย.....	21
3.1	ประชากรที่ศึกษา.....	21
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	21
3.3	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
3.4	การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล.....	21
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	23
4.2	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างเทศบาล.....	25
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	33
5.1	สรุปผลการศึกษา.....	33
5.1.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
5.1.2	ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของกองช่างเทศบาล.....	33
5.2	อภิปรายผล.....	33
5.3	ข้อเสนอแนะตามผลการศึกษา.....	34
	เอกสารอ้างอิง.....	36
	ภาคผนวก.....	39
	ประวัติผู้เขียน.....	45



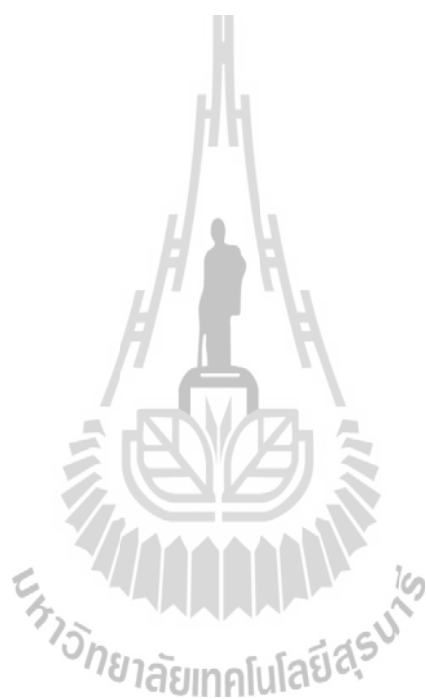
## สารบัญญัตินำ

ตารางที่	หน้า
4.1 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง.....	23
4.2 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	24
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุสูงสุด และอายุต่ำสุดของแบบสอบถาม .....	24
4.4 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา.....	25
4.5 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน.....	25
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร.....	26
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และสถานที่ปฏิบัติงาน .....	27
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านงบประมาณ.....	28
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน.....	29
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ.....	30



## สารบัญรูปลูกภาพ

รูปที่	หน้า
2.1 วิธีคำนวณหาประสิทธิภาพของงาน.....	13



### คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

P	=	การวางแผนงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้วิชาการและวิจารณ์ญาณ วิจัยเหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการ โดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล
O	=	การจัดส่วนราชการหรือองค์กร
S	=	การจัดบุคคลมาปฏิบัติงานหรือการบริหารงานบุคคล
D	=	การศึกษาวิธีการ อำนาจการ ควบคุม นิเทศงาน
CO	=	ความร่วมมือ ประสานงาน
R	=	การรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์
B	=	การเงิน งบประมาณ
e	=	ประสิทธิภาพของงาน
o	=	ผลิตผลหรือสิ่งที่ได้รับออกมา
i	=	ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ ทั่วไป
s	=	ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

เทศบาลเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของระบบราชการในประเทศไทย ซึ่งสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามกฎหมายและมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารและการพัฒนาในระดับตำบล และอำเภอเมือง อีกทั้งเป็นองค์กรที่เกิดจากพลังของประชาชนในท้องถิ่น อยู่ใกล้ชิดประชาชนและทรัพยากรต่าง ๆ ในท้องถิ่นนั้นๆ ดังนั้น เทศบาลจึงเป็นองค์กรที่ทราบถึงปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา ต่างๆ ที่มีต่อประชาชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมในชุมชน กองช่างเป็นส่วนราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล ซึ่งการบริหารจัดการและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละเทศบาลมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับงบประมาณและจำนวนประชากรของท้องถิ่น การบริหารจัดการและการแก้ปัญหาที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมอาจมีผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรและประชาชน

กองช่างเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคต่างๆ ให้แก่ประชาชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในระดับตำบลและอำเภอ ความสามารถในการบริหารจัดการด้านช่างของกองช่างในเทศบาลส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความสามารถของคณะผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยทางด้านงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ที่มีผลต่อการบริหารจัดการงานของกองช่าง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น พื้นที่ศึกษาเป็นเขตพื้นที่ตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 2 แห่ง คือเทศบาลตำบลสีมามงคลและเทศบาลตำบลกลางดง ซึ่งสภาพภูมิประเทศ เศรษฐกิจ สังคม ประเพณีวัฒนธรรม งบประมาณ และจำนวนประชากร มีความใกล้เคียงกัน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุง แก้ไขปัญหา และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลโดยรวม ในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

## 1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
- 1.2.2 เพื่อใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

## 1.3 ขอบเขตการทำงานวิจัย

งานศึกษาวิจัยนี้ จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตพื้นที่ตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 2 แห่ง โดยจะทำการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ จากคณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และลูกจ้างของเทศบาล ในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา แล้วนำมาสรุปผลวิเคราะห์

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.4.1 ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
- 1.4.2 ทราบแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของกองช่างเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกองช่างเทศบาล เช่น ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดโดยพิจารณาจากคุณภาพของงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยและความประพฤติอย่างเหมาะสม

กองช่างเทศบาล หมายถึง หน่วยงานระดับกอง เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ขึ้นตรงต่อเทศบาล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานผังเมือง งานแผนการ

ปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุง การซ่อมบำรุง ควบคุมการก่อสร้าง ซ่อมบำรุง งาน  
แผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล และยานพาหนะ เกี่ยวกับแผนงานควบคุมเก็บรักษา การ  
เบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย



## บทที่ 2

### ปริทัศน์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างเทศบาลในเขตตำบลกลางดง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. แนวคิดทฤษฎีกับการบริหารงานองค์กร
2. แนวคิดการมีส่วนร่วม
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานกองช่างเทศบาล ในการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันขององค์กร เพื่อนำไปสู่ระเบียบวิธีการวิจัยต่อไป

##### 2.1.1 ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” นั้น นอกจากใช้คำภาษาอังกฤษว่า “Administration” ยังมีคำอีกคำหนึ่งที่ใช้แทนกันได้ คือ คำว่า “Management” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันแต่ทางวิชาการจะเลือกใช้คำว่า “Administration” ก็ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ เหตุผลประการแรก เมื่อไม่ต้องการใช้คำที่มีความหมายหนักในการจัดการธุรกิจเอกชน และเหตุผลประการที่สอง เมื่อไม่ต้องการใช้คำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) ซึ่งมีความหมายแคบ จัดลงไปว่าเป็นผู้บริหารงานขององค์กรแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหน่วยงานในหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น เมื่อพูดถึงการบริหารงาน โดยทั่วไป หรือการบริหารราชการ จึงนิยมใช้คำว่า “Administration”

ทวิธา คชรินทร์ (2541) ให้ความหมายการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ดังนั้นการบริหารจะเกี่ยวข้องกับ

- 1) บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- 2) ร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง

3) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน  
 ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2539) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือการทำงานให้บรรลุ  
 วัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการดังนี้

- 1) ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด
- 2) ต้องมีคนทำงาน คนซึ่งทำงานนี้จะต้องมีการทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน
- 3) ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน
- 4) ต้องมีการจัดการในการบริหารหรือการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไป โดยราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์

บรรจบ เนียมมณี (2523) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

- 1) บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- 2) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
- 3) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
- 4) วัตถุประสงค์นั้น ๆ ต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) มีความเห็นว่า “การบริหาร” คือ การใช้ศาสตร์และศิลปะการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ” และเห็นว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ คือ

- 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
- 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
- 3) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญ
- 4) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
- 5) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
- 6) การบริหารอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคคล ฉะนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือ (Collective Mind) เพื่อให้เกิดการร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังรวมกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

- 7) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
- 8) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 9) การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

สมาน รังสิโยภักดิ์ และสุธี สุทธิสมบุรณ์ (2523) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน หรืออีกนัยหนึ่ง การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จ โดยอาศัยบุคคลอื่น

สมยศ นาวิการ (2525) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ และสั่งการและการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ลักษณะที่สำคัญของการบริหาร การบริหารมีลักษณะสำคัญ ๆ 8 ประการ ดังนี้ (วีรนาถ มานะกิจ และพรธณี ประเสริฐวงศ์ 2522)

- 1) การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง มิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร (Profession)
- 2) การบริหารเป็นงานที่มีจุดหมาย ทั้งนี้หมายความว่า ในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายไว้ก่อน ไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตามส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย
- 3) การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายในและภายนอกองค์กร เช่น ถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็อาจทำได้โดยการจัดหาเครื่องจักรเครื่องมืออันทันสมัยมาใช้ จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและต่อผู้ปฏิบัติงานด้วย ตัวอย่างผลกระทบต่องานภายนอกเป็นต้นว่า ถ้าองค์กรนั้น ๆ มีนโยบายที่จะทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมการศึกษาในชุมชน โดยให้ทุนการศึกษาหรือบริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอกองค์กรหรือองค์กรบางแห่งอาจไม่นำพาต่อความเดือดร้อนรำคาญซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้น เช่น ปล่อยควันหรือกลิ่นเหม็นให้รบกวนสังคมที่มีอยู่ในบริเวณใกล้เคียง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม
- 4) การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคน ธุรกิจก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคน มิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใด



บุคคลหนึ่งเพียงบุคคลเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขตความสามารถ จำกัด ทั้งด้านกำลังกาย กำลังสมอง และเวลา จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจาก บุคคลมาช่วยกัน

- 5) การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่น ๆ นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจ ทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของ เช่น ผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลา หรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารในองค์กร
- 6) การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ความชำนาญ และการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร ฯลฯ
- 7) การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่า การบริหารดำเนินไปอย่างไร ได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้น ก็คือผลงาน เพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร
- 8) เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้ว (ยกเว้นองค์กรขนาดเล็ก) คณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่มีความสามารถทางการบริหาร ทำหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ

### 2.1.2 องค์ประกอบของการบริหาร

Luther and Lundall (1937) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ เรียกโดยย่อว่า “POSDCORB Model” ซึ่งอธิบายความหมายได้ดังนี้

P = Planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้วิชาการ และวิจารณ์ วิจัยเหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล

O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์กร

S = Staffing หมายถึง การจัดบุคคลมาปฏิบัติงานหรือการบริหารงานบุคคล

D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการ อำนวยการ ควบคุม นิเทศงาน

CO = Coordinating หมายถึงความร่วมมือ ประสานงาน

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์

B = Budgeting หมายถึง การเงิน งบประมาณ

ประวัติ รัฐธรรมนูญ (2528) ให้ความหมายว่า ระบบการบริหารองค์กร คือ ระบบการทำงานของผู้บริหาร ในการบริหารระบบต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้เกิดผลสำเร็จมากที่สุดสำหรับองค์กร ระบบการบริหารสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) จากระบบการบริหาร โอกาสขององค์กร ผู้บริหารมีหน้าที่ติดตามสภาพแวดล้อม และกำหนดเป้าหมายและแผนงานที่ดีที่สุดให้กับองค์กรตลอดเวลา งานบริหารด้านนี้อาจเรียกว่า การวางแผน (Planning) นั่นเอง ซึ่งในทางปฏิบัติจะหมายถึงการวางแผนของตัวนักบริหารเอง รวมทั้งการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรทุกระดับ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนของผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับ
- 2) ระบบงานที่มีทรัพยากรที่คุ้มค่าในตัว ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งปันและจัดระเบียบการให้ตรงกับความต้องการตลอดเวลา ภาระหน้าที่งานและกิจกรรมทางการบริหารที่ผู้บริหารทำอยู่นี้ ก็คือ องค์กรหรือการบริหารงาน ซึ่งขอบเขตจะคลุมตั้งแต่การจัดโครงสร้างองค์กร การจัดระบบงานและกระแสการไหลของงาน รวมทั้งขั้นตอนวิธีทำงานต่าง ๆ ทั้งนี้หากมีการจัดพร้อมทุกด้านตามที่กล่าว ก็อาจจะช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าทรัพยากรเหนือสิ่งของทำสิ่ง (Things) ต่างถูกจัดเตรียมไว้ใช้ปฏิบัติงานอย่างอื่นดีที่สุดแล้ว
- 3) ระบบผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นผลจากความเข้าใจกันของพนักงานทุกฝ่าย ทั้งหัวหน้าหรือผู้นำ ผู้ร่วมงานและผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีหน้าที่บริหาร จูงใจ โน้มน้าวและเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังร่วมและพลังทุ่มเทต่าง ๆ โดยต้องมีความสามารถในศิลปะการสั่งการและรู้จักวิธีควบคุมคนให้ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและตั้งใจ

บทบาทของผู้บริหารที่สำคัญยิ่งก็คือ การเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานทำงาน (Integration) ของระบบต่าง ๆ ขององค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายได้ดีตลอดเวลา ผู้บริหารจะต้อง “จัดการ” (Manage) ให้ “ระบบงาน” และ “ระบบคน” ทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการ วิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพภายใต้สภาพปัจจัยต่าง ๆ ให้เป็นผลงานที่ดี โดยทั้งนี้ทุกอย่างที่ดำเนินไปจะต้องสอดคล้องเป็นไปตามสภาพเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยมีการเสี่ยงน้อยที่สุด และช่องทางสำเร็จได้มากที่สุด ในทิศทางที่ปลอดภัยตามช่องโอกาสที่ได้วิเคราะห์ ติดตามโดยผู้บริหารตลอดเวลา ในส่วนนี้ก็คือ “การบริหาร โอกาส” ซึ่งนับเป็นภาระหน้าที่โดยตรงที่จะต้องกระทำด้วยตนเอง เป็นลำดับแรก และกระทำอย่างต่อเนื่องด้วย

ภารกิจของผู้บริหาร คือ การสร้างประสิทธิภาพในการจัดระบบงานต่าง ๆ ให้เหมาะสม สะดวกและง่ายต่อผู้ปฏิบัติ โดยมีประสิทธิภาพในผลงานสูง ซึ่งพิจารณาองภระหน้าที่ดังกล่าว เป็นภาพรวมก็คือ “การประสานงาน” (Coordination) หรือการประสานการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้เข้ากันได้ (Coordinated Work) นั่นเอง ในทางปฏิบัติ หน้าที่งานบริหาร” (Managerial Functions) เป็นมาตรฐานที่จะต้องกระทำโดยตัวผู้บริหารเอง 5 ประการ คือ

- 1) การวางแผน (Planning) หรือการกำหนดทิศทางองค์กรพร้อมกับเป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ
- 2) การจัดองค์กร (Organizing) หรือการจัดระเบียบทรัพยากรให้เป็นระบบงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่เรียกกันทั่วไปว่า “The One Best Way”
- 3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ การจัดหา พัฒนา และธำรงรักษาให้องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าสูงสุด เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์กร จากหน้าที่ที่แต่ละคนรับผิดชอบอยู่
- 4) การสั่งการ (Directing) คือ การมีศิลปะการสร้างควมเข้าใจ การรู้จักจูงใจ และกำกับให้ทำงานทุกคนและทีมงานต่าง ๆ ทำงานโดยทุ่มเท และเสริมประสบการณ์ต่อกัน เพื่อผลสำเร็จของส่วนรวมร่วมกัน
- 5) การควบคุม (Control) คือ การติดตามการปฏิบัติ ที่กำลังดำเนินไปเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการทำงานต่าง ๆ ในระหว่างกระบวนการทำงาน ทั้งนี้หากผลงานใดผิดไปจาก ที่คิด ผู้บริหารก็แก้ไขและปรับให้การทำงานกับเข้าสู่ภาวะที่มีประสิทธิภาพอีกครั้ง การติดตามผลการปฏิบัติและการปรับแก้ต่างก็ต้องกระทำกับคนผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้น และด้วยเหตุดังกล่าวนี้องความหมายของการควบคุมที่แท้จริง จึงเป็น “การควบคุมผู้ทำงาน” นั่นเอง

## 2.2 แนวคิดการมีส่วนร่วม

ประนอม แสงแก้ว (2540) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วม ของนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาสมัยใหม่ การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมให้ประชาชนในระดับท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงชนบทอย่างกว้างขวาง สามารถสรุปความสำคัญ และประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทรัพยากรกำลังคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพกำลังคน
- 2) การมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้มีการวางแผนพัฒนา ที่ได้รับรู้ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นของจากประชาชนในระดับท้องถิ่นโดยตรง ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชนบท

ไพรัตน์ เจริญมิตร (2527) ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมของชุมชนว่า หมายถึง กระบวนการที่รัฐบาลในฐานะผู้ส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชน ในชุมชน ทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัครต่าง ๆ เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องรวมกัน โดยให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 1) ร่วมทำการศึกษาค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนซึ่งรวมถึงความต้องการของชุมชน
- 2) ร่วมคิดหาทางสร้างแบบแผนและวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาและลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ของชุมชน เพื่อสนองความต้องการของชุมชน
- 3) ร่วมวางแผนนโยบายหรือแผนงานหรือโครงการหรือกิจกรรม เพื่อจัดและแก้ปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน
- 4) ร่วมตัดสินใจ การใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- 5) ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบทางบริหาร การพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 6) ร่วมในการลงทุนในกิจกรรม โครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและของหน่วยงาน
- 7) ร่วมปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- 8) ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการ กิจกรรมที่ได้ทำไว้ทั้งโดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

กรรณิกา ชมดี (2524) สรุปว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึงความร่วมมือของประชาชน ไม่ว่าจะของปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกัน และเข้ามาร่วมรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการ โดยการกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์การ เพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

เจมส์ คัดด์ ปิ่นทอง (2517) ได้แยกแยะขั้นตอนที่ประชาชนควรมีส่วนร่วมไว้เป็น 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของชาวชนบท
- 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ
- 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน
- 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลงาน

ยูวัฒน์ วุฒิเมธี (2526) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ริเริ่มการพิจารณาตัดสินใจการร่วมปฏิบัติ และการรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของประชาชนเอง การที่จะสามารถทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้นได้นั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาชุมชนที่ว่า “มนุษย์ทุกคนต่างมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตน เพื่อกิจกรรมของชุมชน ขณะเดียวกันจะต้องยอมรับความบริสุทธิ์ใจว่ามนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ ถ้ามีโอกาสและการชี้แนะที่ถูกต้อง”

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่แล้ว จะมีลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมากนัก พอจะสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงกระบวนการที่หน่วยงานของรัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมทำการสำรวจค้นหาสาเหตุของปัญหา หารูปแบบการแก้ไข ร่วมวางแผน ร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมดำเนินกิจกรรม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนติดตามผลการดำเนินงานด้วย ซึ่งอาจร่วมทุกขั้นตอนหรือร่วมในขั้นตอนใด ขั้นตอนหนึ่งก็ได้

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527) ได้แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนออกเป็น 8 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ร่วมทำการศึกษาค้นคว้า ปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนรวมตลอดจนความต้องการของชุมชน
- 2) ร่วมคิดและสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อชุมชนหรือสนองความต้องการของชุมชน
- 3) ร่วมวางแผนนโยบายหรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อจัดและแก้ไขปัญหาความต้องการชุมชน
- 4) ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- 5) ร่วมจัด หรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- 6) ร่วมลงทุนในกิจกรรม โครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง
- 7) ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย
- 8) ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ทำได้โดย เอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

อคิน รพีพัฒน์ (2529, อ้างถึงใน ประพนอม แสงแก้ว, 2540) ได้ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วม ประชาชนจะต้องเข้าร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการค้นปัญหาและสาเหตุของประชาชน เนื่องมาจากเหตุผล คือ ชาวชนบท ประสบปัญหาของตนเองได้ดีที่สุด
- 2) การมี ส่วนร่วมในแผนดำเนินการ ควรเป็นประชาชนในชุมชนนั่นเอง มิใช่บุคคลภายนอก เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากรกับศักยภาพในการพัฒนาชุมชน
- 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านแรงงานการร่วมแรงประกอบกิจกรรมที่จะทำให้ประชาชนมีความผูกพันมากขึ้น และก่อให้เกิดความรู้สึก ร่วมกัน ในการเป็นเจ้าของกิจกรรมและผลงานที่ปรากฏ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนบำรุงรักษา ให้ดำรงอยู่อย่างสมบูรณ์และมีประโยชน์
- 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล เพื่อคนคว่ำ เพื่อหาข้อดีและข้อบกพร่องเกิดจากการดำเนินกิจกรรม ซึ่งได้นำมาเป็นบทเรียนในการหาหนทางปรับปรุงกิจกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป จะเห็นว่าการที่ประชาชนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาด้านต่าง ๆ นั้น นอกจากจะทำให้การพัฒนาในโครงการต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จแล้ว ยังทำให้ประชาชนได้พัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ย่อมที่จะทำให้ประชาชนเกิดความคิด ความต้องการในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตนเอง ซึ่งย่อมจะนำไปสู่การพึ่งตนเองได้

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

### 2.3.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ไว้ดังนี้

ครรชิต สลับแสง (2540) ได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

Ha Simon (1960 อ้างถึงใน ครรชิต สลับแสง 2540) ได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คือ พิจารณาว่า งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่

ได้รับ ตามทฤษฎีนี้ ประสิทธิภาพ เท่ากับ ผลผลิต ลบด้วย ปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหาร ราชการและองค์กรของรัฐบอกถึงความพึงพอใจของผู้รับบริหารเข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

e	=	(o - i) + s	
e	=	Efficiency	คือ ประสิทธิภาพของงาน
o	=	Output	คือ ผลผลิตหรือสิ่งที่ได้รับออกมา
i	=	Input	คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ ทั่วไป
s	=	Satisfaction	คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

### รูปที่ 2.1 วิธีคำนวณหาประสิทธิภาพของงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 อ้างถึงใน พ.ต.ท. พุทธชาติ เอกฉันท 2538) ได้อธิบายความหมาย ของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ การทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพ หรือไม่ก็พิจารณาได้จากผลงาน

#### 2.3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

สำหรับแนวคิดในเรื่องปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน มีนักทฤษฎีได้ศึกษาและสรุปปัจจัย ที่น่าสนใจ ดังนี้

Becker and Neuhauser (1975 อ้างถึงใน ครรชิต สลับแสง 2540) ได้เสนอแบบจำลอง เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึง ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรคือบรรลุเป้าหมาย แล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรระบบเปิดยังมีปัจจัยประกอบซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขององค์กรมีความซ้ำซ้อนต่ำ หรือมีความแน่นอนมี การกำหนดระเบียบปฏิบัติ ในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียด ถี่ถ้วน แน่ชัด จะ นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการ ทำงานยุ่งยากซ้ำซ้อนสูงหรือมีความไม่แน่นอน
2. การกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็น ได้มีผลทำ ให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองเห็น ได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กัน จะประจักษ์ว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์กันมากขึ้นต่อ ประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง และ Becker ยังเชื่อว่า การสามารถมองเห็นผลของการทำงานองค์กรได้ มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรเพราะองค์กรสามารถทดสอบและเลือกระเบียบปฏิบัติและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ฉะนั้น โครงสร้างระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 อ้างถึงใน ครรชิต สลับแสง 2540) ได้กล่าวถึงแนวคิด Haring Emerson ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ Twelve Principle of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่องมากโดยมีหลัก 12 ประการ คือ

1. ความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ให้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของตน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ รับผิดชอบ มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

### 2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

David Barder (1972 อ้างถึงใน ครรชิต สลับแสง 2540) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

1. ประสบการณ์ ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน บุคคลที่ทำงานมานานจะมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ
2. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ในการทำงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความ



ทะเลทรายและความต้องการด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและแรงงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่ทักษะในงานหลายด้านและความปองดองกันของสมาชิกในการทำงานมีส่วนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน
4. อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมากมักมีประสบการณ์ในการทำงานมานานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงาน
5. เวลาในการทำงาน ในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าที่จะต้องทำงานในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย
6. เขาว่าปัญญา เขาว่าปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะไม่พบความแตกต่าง แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน
7. การศึกษามีผลไม่เด่นชัดนักกับความพึงพอใจในการทำงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่
8. บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพเนื่องจากเครื่องมือมีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจน คือคนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะเครียดกับภาวะไม่พึงพอใจในการทำงาน
9. ระดับเงินเดือน เงินเดือนมีส่วนในความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีพอีกด้วย
10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจในการแสดงออกให้เห็นถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนถนัดและพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีสุนัข ความสนใจในชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับที่ทำงาน

Barnard (1968 อ้างถึงใน ครรชิต สลับแสง 2540) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็วัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งตอบแทน ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว หรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ
3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพทางกายที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสภาพที่ทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอรรถคดี หมายถึงการที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้าน ความภูมิใจที่แสดงฝีมือความรู้สึกรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
5. ความดึงดูดใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ผู้ร่วมงานการยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน
7. โอกาสที่มีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน
8. สภาพของการอยู่ร่วมกันอย่างฉันท์มิตร หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียวร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน

Frederick Herzberg (1959 อ้างถึงใน งามพิศ แจ่มประจักษ์ 2539) เป็นทฤษฎีอธิบายถึงปัจจัยที่เป็นผลให้คนชอบงานหรือไม่ชอบงานจำแนกออกเป็น 2 ประเภทคือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัย สร้างความพึงพอใจ ให้บุคคลทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมี 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึงการที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งงานสำเร็จเขาจึงเกิดความพึงพอใจในผลงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจเป็นการยก

ช่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จของงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการอบรม

ปัจจัยห้าประการ หมายถึง ปัจจัยห้าประการให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคล บุคคลจะเกิดการไม่ชอบงาน มี 9 ประการ ได้แก่

1. เงินเดือน เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน
2. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึงการจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารในองค์กร
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสงงาน เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากครอบครัว ทำให้เราไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

#### 9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือให้ความยุติธรรมในการบริหาร

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนี้ แนวคิดของผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น คือการดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีกฎ ระเบียบ เป็นกรอบกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ โดยมีส่วนประกอบที่เอื้ออำนวยให้งานบรรลุและเกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้น หากงานนั้นเป็นที่สนใจต่อผู้ปฏิบัติและความสำเร็จของงานเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับ เป็นที่ไว้วางใจมากขึ้น ได้รับการยกย่อง จะเป็นปัจจัยเสริมกระตุ้นส่งผลให้การปฏิบัติงานในโอกาสต่อไปมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

#### 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณีนันท์ ลิ้มสืบเชื้อ (2521) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน คือ ความรู้ความสามารถของคณะกรรมการเอง แรงจูงใจ ความสนใจ ความพึงพอใจที่ได้มีโอกาสก้าวหน้าเป็นที่รู้จักของบุคคลอื่น คือ เป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญต่อคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน ให้ปฏิบัติงานได้ดี นอกจากนี้ บุคลิกภาพต่าง ๆ ส่วนบุคคลก็มีส่วนสำคัญต่อองค์การชาวบ้าน เช่น กรรมการพัฒนาหมู่บ้านด้วย เพราะ จากการศึกษาพบว่า กรรมการหมู่บ้านที่มีบุคลิกภาพที่เปิดเผยชอบสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลทางบวกในการปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2524) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต พบว่า ความมั่นใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการความมีมนุษย์สัมพันธ์ของกรรมการมีอิทธิพลในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ นอกจากนี้ ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในลักษณะของกลุ่มกรรมการ และการได้รับการสนับสนุนและติดตาม ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ การได้รับการฝึกอบรมให้เข้าใจในหลักการดำเนินการของกลุ่ม และการได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากสมาชิกกลุ่มและจากบุคคลภายนอกหรือภายในครอบครัวก็เป็นปัจจัยต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์หากกรรมการได้รับปัจจัยเหล่านี้สูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่ากรรมการที่ได้รับปัจจัยเหล่านี้ต่ำ

กิ่งแก้ว อินสว่าง และวีระศักดิ์ อนันตมงคล (2532) ได้ศึกษาถึงการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตกับการพัฒนาชนบท และพบว่า ข้อมูลที่ผลักดันให้กลุ่มออมทรัพย์ประสบความสำเร็จได้แก่ การที่ผู้นำได้รับการยอมรับและมีความสามารถ มีคณะกรรมการบริหารที่เลือกตั้งโดยสมาชิกที่มีความสามารถ ราษฎรในท้องถิ่นมีอาชีพ และรายได้ดีมีความเข้าใจในระเบียบของ

กลุ่ม และสภาพแวดล้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานของหมู่บ้านค่อนข้างดี นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนทางด้านวิชาการจากเจ้าหน้าที่ที่มีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ และได้รับงบประมาณสนับสนุนจากทางราชการเป็นอย่างดี

สุนันทา ภูสุวรรณ (2538) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต: ศึกษากรณีกลุ่มออมทรัพย์ฯ ในพื้นที่ความรับผิดชอบของ สพข. 2 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ได้แก่ ความสามารถของกลุ่มในการตอบสนองความต้องการของสมาชิกกลุ่ม ส่วนปัจจัยในเรื่องการสนับสนุนของผู้นำท้องถิ่นและการได้รับข้อมูลข่าวสารไม่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม

สมชัย แสงสว่าง (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ วุฒิการศึกษาตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการเข้าอยู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนแต่อย่างใด

เรืองอุไร ช่วชชู (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี พบว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 13 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมีอาชีพเกษตรกรรมในการประสานงานมีความสามารถระดับปานกลาง และได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานระดับปานกลาง สำหรับความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และปฏิบัติงานของ ผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับและพบอีกว่า อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพและการประสานงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การฝึกอบรมและศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วริยา เอียววิบูลย์ (2541) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล พบว่า

- 1) คณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) มีความคิดเห็นต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการบริหาร อบต. อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง และมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในมิติย่อยในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในเกณฑ์ที่สูง ด้านการวางแผน ด้านการประเมินผล ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และด้านการเป็นผู้นำ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

- 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งของคณะกรรมการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหาร อบต. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับสภาตำบล และ อบต. เดิม ความเชื่อในหลักประชาธิปไตยและความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต. ของคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร

โตพล ปัญจะวิสุทธิ (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ พบว่า ในภาพรวมมีความสำเร็จอยู่ในระดับสูง โดยมีความสำเร็จมากที่สุดในด้านการบริหารกิจการรองลงมาคือ การบริการแก่สมาชิกและน้อยที่สุด คือ การมีกำไรจากกองทุน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารกิจการ คือ ระดับการศึกษากับการได้รับการนิเทศติดตามผลจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารกิจการ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน การได้รับการฝึกอบรมการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และการได้ติดต่อสื่อสาร

สุทธิชัย จรูญเนตร (2542) ได้ศึกษาวิจัย ระดับประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การส่วนตำบล ศึกษากรณี อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อาชีพทำนา ได้รับข้อมูลในระดับปานกลางได้รับการฝึกอบรมแนะนำในระดับปานกลาง มีการประสานงานกันในองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นระดับปานกลางโดยภาพรวมมีสิทธิภาพในการวางแผนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาตำบล ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการฝึกอบรมประสิทธิภาพด้านการเมือง การประสานงานกับหน่วยงานอื่น และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

เอกราช มณีภรณ์ (2542) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีจังหวัดมุกดาหาร พบว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพรวมในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ตำแหน่ง และความรู้ความเข้าใจบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล

### บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง” โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังนี้

#### 3.1 ประชากรที่ศึกษา

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล ปลัดเทศบาล และข้าราชการและลูกจ้างกองช่าง รวมทั้งสิ้น 52 คน

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างเทศบาล ได้แบ่งออกเป็น ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร จำนวน 5 ข้อ ปัจจัยด้านอุปกรณ์/เครื่องมือ/เทคโนโลยี และสถานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ ปัจจัยด้านงบประมาณ จำนวน 4 ข้อ ปัจจัยด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ข้อ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำนวน 6 ข้อ

#### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรเป้าหมายในเทศบาลตำบลสีมามงคลและเทศบาลตำบลกลางดง ตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 52 คน

#### 3.4 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows โดยในส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะทำการพิจารณาค่าความถี่ ค่าร้อยละ อายุต่ำสุด อายุ

สูงสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าเฉลี่ยอายุ และในส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างเทศบาล จะทำการพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนรายกลุ่มและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ดังนี้

3.4.1 เกณฑ์การให้คะแนนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างเทศบาล มีดังนี้

ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก	ให้ 4 คะแนน
ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อย	ให้ 2 คะแนน
ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด/ไม่มีปัญหาเลย	ให้ 1 คะแนน

3.4.2 เกณฑ์การแบ่งระดับค่าเฉลี่ย

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์การให้คะแนนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างเทศบาล ให้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแบ่งระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.79	หมายถึง ระดับปัญหาการปฏิบัติงานน้อยที่สุด/ไม่มีปัญหา
ค่าเฉลี่ย 1.80 – 2.59	หมายถึง ระดับปัญหาการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39	หมายถึง ระดับปัญหาการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.29	หมายถึง ระดับปัญหาการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ย 4.30 – 5.00	หมายถึง ระดับปัญหาการปฏิบัติงานมากที่สุด



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมตามแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาที่ได้นำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างเทศบาล

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

##### 1) ตำแหน่ง

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 52 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งอยู่ในฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่น ร้อยละ 65.40 และอยู่ในฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง ร้อยละ 34.60 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ความถี่	ร้อยละ
ฝ่ายการเมือง	34	65.40
ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง	18	34.60
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>

##### 2) เพศ

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 52 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 84.60 ในขณะที่เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 15.40 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	44	84.60
หญิง	8	15.40
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>

### 3) อายุ

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 52 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุสูงสุด และอายุต่ำสุด ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุเฉลี่ย 45 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.89 โดยผู้มีอายุสูงสุดมีอายุ 72 ปี และผู้อายุต่ำที่สุดอายุ 27 ปี รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุสูงสุด และอายุต่ำสุด ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ

$\bar{X}$	S.D.	อายุสูงสุด (ปี)	อายุต่ำสุด (ปี)
45	10.89	72	27

### 4) ระดับการศึกษา

จากผลการรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 52 คน พบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.60 รองลงมาจบการศึกษาระดับอนุปริญญา ร้อยละ 28.80 จบการศึกษามัธยมปลาย ร้อยละ 13.50 จบระดับประถมศึกษาและอื่นๆ (ระดับปริญญาโท) ร้อยละ 9.60 เท่ากัน และจบการศึกษาระดับมัธยมต้น ร้อยละ 3.80 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ประถมศึกษา	5	9.60
มัธยมศึกษาตอนต้น	2	3.80
มัธยมศึกษาตอนปลาย	7	13.50
อนุปริญญา	15	28.80
ปริญญาตรี	18	34.60
อื่นๆ (ปริญญาโท)	5	9.60
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>

## 5) ประสบการณ์การทำงานในเทศบาล

จากผลการรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 52 คน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในเทศบาลระยะเวลา 5 ถึง 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 1 ถึง 4 ปี และมากกว่า 8 ปี ร้อยละ 28.80 เท่ากัน และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 5.80 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	3	5.80
1 – 4 ปี	15	28.80
5 – 8 ปี	19	36.50
มากกว่า 8 ปี	15	28.80
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>

## 4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างเทศบาล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของกองช่างเทศบาล เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงานของกองช่างเทศบาลในเขตตำบลกลางดง โดยนำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.6 ถึงตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร

ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร	ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่น			ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพอ	3.82	0.94	มาก	3.22	1.31	ปานกลาง
2. บุคลากรกองช่างไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับและขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	2.76	0.99	ปานกลาง	2.50	1.04	น้อย
3. บุคลากรกองช่างขาดทักษะและประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยี	2.74	1.08	ปานกลาง	2.44	0.98	น้อย
4. บุคลากรกองช่างไม่มีความสามัคคีและไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	2.26	1.16	น้อย	1.89	1.02	น้อย
5. บุคลากรกองช่างขาดความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	2.50	1.21	น้อย	2.00	0.97	น้อย
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.81</b>	<b>1.08</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.41</b>	<b>1.06</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.6 โดยภาพรวม ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นเห็นว่าปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีความเห็นร่วมกันในเรื่องบุคลากรกองช่างไม่มีความสามัคคีและไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และบุคลากรกองช่างขาดความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน และมีความเห็นต่างกันในเรื่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพอ บุคลากรกองช่างไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบและข้อบังคับ และขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และบุคลากรกองช่างขาดทักษะและประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยี เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยพบว่าทั้งฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นและฝ่ายพนักงาน มีความเห็น ดังนี้

ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นเห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.82) รองลงมา คือ บุคลากรกองช่างไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบและข้อบังคับ และขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (2.76) บุคลากรกองช่างขาดทักษะและประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยี (2.74) บุคลากรกองช่างขาดความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน (2.50) และบุคลากรกองช่างไม่มีความสามัคคีและไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (2.26)

ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.22) รองลงมา คือ บุคลากรกองช่างไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบและข้อบังคับ และขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (2.50) บุคลากรกองช่างขาดทักษะและประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยี (2.44) บุคลากรกองช่างขาดความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน (2.00) และบุคลากรกองช่างไม่มีความสามัคคีและไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (1.89)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และสถานที่ปฏิบัติงาน	ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่น			ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ ของกองช่างไม่มีความทันสมัย คุณภาพต่ำ และไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	2.97	0.88	ปานกลาง	3.00	1.41	ปานกลาง
2. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ ของงานกองช่างมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.12	1.19	ปานกลาง	3.17	1.25	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานกองช่างไม่มีความเหมาะสม จึงไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.47	0.74	มาก	3.06	1.59	ปานกลาง
ภาพรวม	3.19	0.94	ปานกลาง	3.08	1.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 โดยภาพรวม ทั้งฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นและฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อจากมากไปหาน้อยพบว่าทั้งฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นและฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง มีความเห็น ดังนี้

ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นเห็นว่า สถานที่ทำงานกองช่างไม่มีความเหมาะสม จึงไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.47) รองลงมา คือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ ของงานกองช่างมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (3.12) และวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ ของกองช่างไม่มีความทันสมัย คุณภาพต่ำและไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (2.97)

ในขณะที่ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ ของงานกองช่างมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.17) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานกองช่างไม่มีความเหมาะสม จึงไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.06) และวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ ของกองช่างไม่มีความทันสมัย คุณภาพต่ำและไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.00)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงบประมาณ

ปัจจัยด้านงบประมาณ	ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่น		ความหมาย	ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. การจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรของกองช่างไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.94	0.74	ปานกลาง	3.00	1.37	ปานกลาง
2. การจัดสรรงบประมาณด้านการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.65	0.88	ปานกลาง	2.78	1.35	ปานกลาง
3. การจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.76	0.95	ปานกลาง	2.89	1.28	ปานกลาง
4. ข้อบังคับในการจัดสรรงบประมาณและการบริหารกองช่างมีระเบียบปฏิบัติหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน	2.91	0.79	ปานกลาง	2.56	1.04	น้อย
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.82</b>	<b>0.84</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.81</b>	<b>1.26</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.8 โดยภาพรวม ทั้งฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นและฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านงบประมาณมีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยพบว่าทั้งฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นและฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง มีความเห็นแตกต่างกันบางส่วน ดังนี้

ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นเห็นว่า การจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรของกองช่างไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2.94) รองลงมาคือ ข้อบังคับในการจัดสรรงบประมาณและการบริหารกองช่างมีระเบียบปฏิบัติหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน (2.91) การจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (2.76) และการจัดสรรงบประมาณด้านการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (2.65)

ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเห็นว่า การจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรของกองช่างไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.00) รองลงมาคือ การจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (2.89) การจัดสรรงบประมาณด้านการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (2.78) และข้อบังคับในการจัดสรรงบประมาณและการบริหารกองช่างมีระเบียบปฏิบัติหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (2.56)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่น			ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. กฏระเบียบที่ใช้ในงานกองช่างมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	2.79	0.81	ปานกลาง	2.44	0.98	น้อย
2. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของกองช่างทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน	2.71	0.87	ปานกลาง	2.28	1.02	น้อย
ภาพรวม	2.75	0.84	ปานกลาง	2.36	1.00	น้อย

จากตารางที่ 4.9 โดยภาพรวม ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นเห็นว่าปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยพบว่าทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง มีความเห็นดังนี้

ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นเห็นว่า กฎระเบียบที่ใช้ในงานกองช่างมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2.79) และขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของกองช่างทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (2.71)

ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเห็นว่า กฎระเบียบที่ใช้ในงานกองช่างมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2.44) และขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของกองช่างทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (2.28)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่น			ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของเทศบาล ขาดทักษะ ความรู้และความสามารถในการ บริหารงานให้สอดคล้องกับ กฎระเบียบและข้อบังคับที่บังคับใช้ใน กองช่างทำให้เป็นอุปสรรคต่อการ ปฏิบัติงาน	2.56	1.02	น้อย	2.78	1.31	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของเทศบาล ขาดความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของ กองช่างทำให้เป็นอุปสรรคต่อการ ปฏิบัติงาน	2.68	1.17	ปานกลาง	2.50	1.34	น้อย



ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

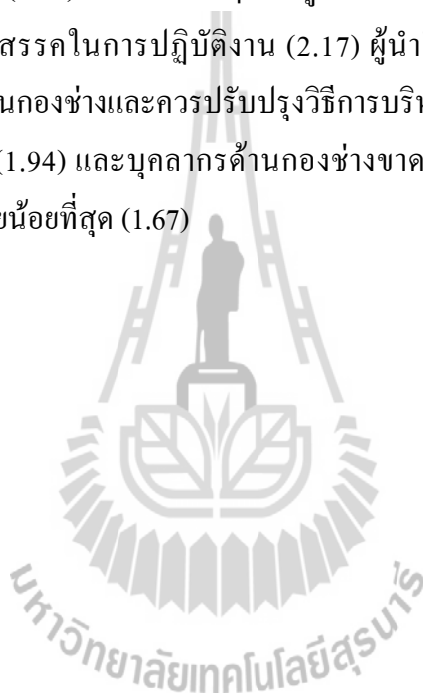
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่น			ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3. ผู้นำในหน่วยงานกองช่าง ไม่สามารถควบคุมการบริหารงานด้านกองช่างและควรปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น	2.47	1.10	น้อย	1.94	1.11	น้อย
4. บุคลากรด้านกองช่างขาดความเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารเทศบาล	1.78	1.00	น้อยที่สุด/ ไม่มีปัญหา	1.67	1.03	น้อยที่สุด/ ไม่มีปัญหา
5. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของเทศบาล ไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรด้านกองช่างในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค	2.59	1.13	น้อย	2.44	1.15	น้อย
6. นโยบายต่างๆ ของผู้บริหาร ด้านกองช่างไม่ถูกสนองตอบในการนำไปปฏิบัติและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	2.57	1.08	น้อย	2.17	1.25	น้อย
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.44</b>	<b>1.08</b>	<b>น้อย</b>	<b>2.25</b>	<b>1.20</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.10 โดยภาพรวม ทั้งฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นและฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง เห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยพบว่าทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง มีความเห็น ดังนี้

ฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของเทศบาล ขาดความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของกองช่างทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2.68) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของเทศบาล ไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรด้านกองช่างในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค (2.59) นโยบายต่างๆ ของผู้บริหาร ด้านกองช่างไม่ถูกสนองตอบในการนำไปปฏิบัติและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน (2.57) ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของเทศบาล ขาดทักษะ ความรู้และความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่บังคับใช้ในกองช่าง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน (2.56) ผู้นำในหน่วยงานกองช่าง ไม่สามารถควบคุมการบริหารงานด้านกองช่างและควรปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิด

ประสิทธิผลมากขึ้น (2.47) และบุคลากรด้านกองช่างขาดความเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารเทศบาล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (1.78)

ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง เห็นว่าผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของเทศบาล ขาดทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่บังคับใช้ในกองช่าง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2.78) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของเทศบาล ขาดความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของกองช่างทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน (2.50) ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของเทศบาล ไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรด้านกองช่างในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค (2.44) นโยบายต่างๆ ของผู้บริหาร ด้านกองช่างไม่ถูกสนองตอบในการนำไปปฏิบัติและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน (2.17) ผู้นำในหน่วยงานกองช่าง ไม่สามารถควบคุมการบริหารงานด้านกองช่างและควรปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น (1.94) และบุคลากรด้านกองช่างขาดความเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารเทศบาล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (1.67)



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 สามารถนำมาสรุปและอภิปรายผล เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นนักการเมืองท้องถิ่น(ร้อยละ 65.40) เป็นเพศชาย (ร้อยละ 84.60) อายุเฉลี่ย 45 ปี ผู้มีอายุต่ำสุดอายุ 27 ปี ส่วนผู้สูงอายุสูงสุดมีอายุ 72 ปี จบการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 34.60) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ถึง 8 ปี (ร้อยละ 36.50)

##### 5.1.2 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยในภาพรวม พบว่า ทั้งฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นและฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง มีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา อันดับหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงาน (3.19 และ 3.08) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านงบประมาณ (2.82 และ 2.81) ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร (2.81 และ 2.41) ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (2.75 และ 2.36) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (2.44 และ 2.25) ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเทศบาลในแต่ละคำถาม ปรากฏว่า ปัญหาด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานของเทศบาลมีจำนวนไม่เพียงพอเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลอันดับหนึ่ง (3.82 และ 3.22)

#### 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า ทั้งฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นและฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง มีความเห็นว่าปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลอยู่ในอันดับแรก โดยฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นเห็นว่าสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม

เป็นปัญหาอันดับหนึ่ง ต่างจากฝ่ายพนักงาน เห็นว่าวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและครุภัณฑ์งานช่างมีไม่เพียงพอเป็นปัญหาอันดับหนึ่ง ส่วนปัจจัยด้านงบประมาณ ทั้งฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นและฝ่ายพนักงาน มีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัญหาอันดับหนึ่งคือ การจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรของกองช่างไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร และปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งสองฝ่ายก็มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยปัญหาอันดับหนึ่งของปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพอ โดยฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นเห็นว่าปัญหาบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพอมีปัญหาระดับมาก ในขณะที่ฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลเห็นว่าปัญหาบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองช่างไม่เพียงพอมีปัญหาระดับปานกลาง ส่วนปัญหาอันดับหนึ่งของปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงานคือ กฎระเบียบที่ใช้ในงานกองช่างมีความยุ่งยาก ซับซ้อนและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ทั้งสองฝ่ายมีความเห็นแตกต่างกัน โดยฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นเห็นว่าปัญหาอันดับหนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของเทศบาลขาดความสัมพันธอันดีต่อบุคลากรกองช่างทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ต่างจากฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเห็นว่าปัญหาอันดับหนึ่งคือผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของเทศบาลขาดทักษะ ความรู้และความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่ใช้บังคับในกองช่างทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

ในส่วนของปัญหาอื่นๆ ที่พบนั้นระหว่างฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่นและฝ่ายข้าราชการและลูกจ้าง อาจมีความเห็นในแต่ละข้อย่อยแตกต่างกันในระดับค่าเฉลี่ยในบางข้อ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทั้งสองฝ่ายมีความเห็นว่าแต่ละหัวข้อในตอนที่ 2 ของบทที่ 4 ล้วนเป็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเช่นเดียวกันแต่ระดับปัญหามาน้อยต่างกัน มีเพียงหัวข้อการขาดความเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารเทศบาลเท่านั้นที่ทั้งสองฝ่ายเห็นว่าไม่มีปัญหา

### 5.3 ข้อเสนอแนะตามผลการศึกษา

แม้ว่าการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยต่างๆ ที่ได้ศึกษามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในระดับน้อยถึงปานกลาง แต่ก็ควรนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ปัญหามา เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ผลการศึกษานี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหามา โดยควรมีการแก้ปัญหามาในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อม รวมทั้งควรจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานกองช่างให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานก่อนเป็นอันดับแรก หากขาดวัสดุอุปกรณ์บางอย่าง หรือบุคลากรไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานช่างก็อาจเกิดความ

ผิดพลาดได้ เช่น การใช้ตัวเมตรที่ชำรุด อาจทำให้การวัดผิดพลาดส่งผลให้การประมาณการราคาเกิดความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง เป็นต้น และควรมีการจัดสรรงบประมาณให้แก่กองช่างให้เพียงพอทั้งด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ ส่วนด้านบุคลากรควรมีการอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้บริหารเทศบาล เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน



## เอกสารอ้างอิง

- กรณีการ ชุมดี.2524. การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณี  
โครงการสารภี อำเภวารินทร์ชาราบ จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคม  
ศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิ่งแก้ว อินหว่าง และวีระศักดิ์ อนันต์มลล. 2532. รายงานการดำเนินงาน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการ  
ผลิต กับการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาชุมชน.
- ครรชิต สลับแสง. 2540. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการใช้จ่ายเงิน  
อุดหนุนหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง. ภาคนิพนธ์  
พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เจมศักดิ์ ปิ่นทอง. 2517. การระดมประชาชนเพื่อการพัฒนาชนบท การบริหารพัฒนาชนบท.  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ทวิชา คชรินทร์.2541. ศักยภาพในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล:  
ศึกษากรณี จังหวัดปัตตานี. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บรรจบ เนียมมณี . 2523. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางเขน
- ประนอม แสงแก้ว. 2540. ประสิทธิภาพของโครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก: ศึกษากรณีโครงการ  
ขุดลอกคูคลอง หนองบึงไผ่แขก จังหวัดสุพรรณบุรี. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร  
มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประวัติ รัฐภิรมย์. 2538. ความสามารถในการบริหารองค์กรณีบุคคล ของคณะกรรมการสภาตำบล:  
ศึกษากรณี อำเภอสวนานิคม จังหวัดอำนาจเจริญ. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหา  
บัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์. 2527. นโยบายกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน  
ในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศักดิ์โสภณการพิมพ์.
- มณีรัตน์ ลิมสืบเชื้อ. 2521. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน. ภาค  
นิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธิ. 2526. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- เรื่องอุไร ช่วยชู. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน:กรณีศึกษา  
จังหวัดปทุมธานีภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์.

- วริยา เอียววิบูลย์. 2541. ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุทธิชัย จรูญเนตร. 2542. ประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมนึก ปัญญาสิงห์. 2524. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ กลุ่มคอมพิวเตอร์เพื่อการผลิต. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2521. การบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมยศ นาวิกร. 2525. การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร: MBO. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมาน รังสิโยภฤกษ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. 2523. หลักบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- สุนันทา ภูสุวรรณ. 2533. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสฬส ปัญจะวิสุทธิ. 2541. ปัจจัยที่มีผลในความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ ในจังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมชัย แสงสว่าง. 2540. ประสิทธิภาพในการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อคิน รพีพัฒน์. 2529. การกระจายอำนาจมีส่วนร่วมในชนบท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Chester I Barnard. 1968. Rural development participation: concepts and measure for project design implementation and evaluation. New York: The Rural Development Committee Center, International Studies, Cornell University.
- Selwyn W Becker and Duncan Neuhauser. 1975. The efficient organization. New York: Elsevier Scientific.
- Gulick Luther and Urwich Lundall. 1937. Paper on the Science of Administration. Institute of public Administration. New York
- Herzberg and Other. 1959. Participation management: Concept theory and implementation Atlanta, Ga: Georgia State university Press.

Selwyn W Becker and Duncan Neuhauser. 1975. The efficient organization. New York: Elsevier Scientific.







## แบบสอบถาม

### ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชา MASTER PROJECT ระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุด และโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ คำตอบของท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและการนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม โดยจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ส่วนที่ 2 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาล

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ด้วย

ผู้วิจัย

นายฤทธิธ สันทนวิวัฒน์

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่กำหนดให้หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. ตำแหน่งของท่าน

- บุคลากรฝ่ายการเมือง  
 บุคลากรฝ่ายข้าราชการหรือลูกจ้าง

2. เพศ  ชาย  หญิง

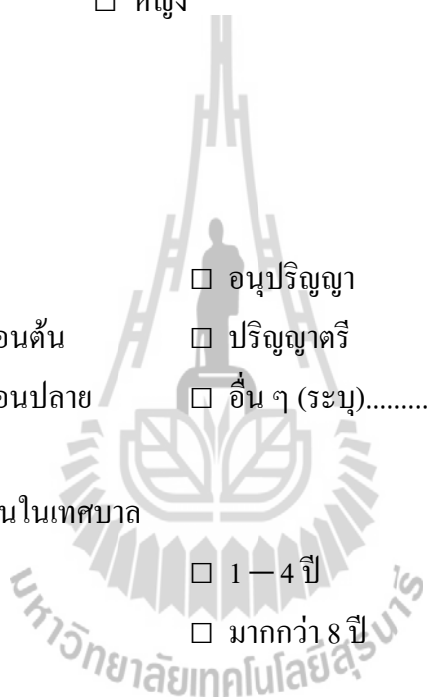
3. อายุ.....ปี

4. ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา  อนุปริญญา  
 มัธยมศึกษาตอนต้น ปริญญาตรี  
 มัธยมศึกษาตอนปลาย  อื่น ๆ (ระบุ).....

5. ประสบการณ์การทำงานในเทศบาล

- น้อยกว่า 1 ปี  1—4 ปี  
 5—8 ปี  มากกว่า 8 ปี



## ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างเทศบาล

คำชี้แจง : โปรดตอบแบบสอบถามโดยประเมินความถี่ของการปฏิบัติในช่อง “ระดับความถี่” โดยทำเครื่องหมาย  ลงใน  (เลือกข้อละ 1 ตัวเลือกเท่านั้น)

เลือก 5 หมายถึง เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุด

เลือก 4 หมายถึง เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก

เลือก 3 หมายถึง เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานปานกลาง

เลือก 2 หมายถึง เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อย

เลือก 1 หมายถึง เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความถี่				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร</b>					
1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพอ					
2. บุคลากรกองช่างไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับและขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
3. บุคลากรกองช่างขาดทักษะและประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยี					
4. บุคลากรกองช่างไม่มีความสามัคคีและไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
5. บุคลากรกองช่างขาดความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความถี่				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยี</b>					
1. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ ของกองช่างไม่มีความทันสมัย คุณภาพต่ำและไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
2. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ ของงานกองช่างมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
3. สถานที่ทำงานกองช่างไม่มีความเหมาะสม จึงไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>ปัจจัยด้านงบประมาณ</b>					
1. การจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรของกองช่างไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2. การจัดสรรงบประมาณด้านการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
3. การจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
4. ข้อบ่งชี้ในการจัดสรรงบประมาณและการบริหารกองช่างมีระเบียบปฏิบัติหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความถี่				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<p><b>ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน</b></p> <p>1. กฎระเบียบที่ใช้ในงานกองช่างมีความยุ่งยากซับซ้อน และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน</p>					
<p>2. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของกองช่างทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน</p>					
<p><b>ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ</b></p> <p>1. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของเทศบาล ขาดทักษะ ความรู้และความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่บังคับใช้ในกองช่างทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน</p>					
<p>2. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของเทศบาล ขาดความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของกองช่างทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน</p>					
<p>3. ผู้นำในหน่วยงานกองช่าง ไม่สามารถควบคุมการบริหารงานด้านกองช่างและควรปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น</p>					
<p>4. บุคลากรด้านกองช่างขาดความเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารเทศบาล</p>					
<p>5. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารของเทศบาล ไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรด้านกองช่างในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค</p>					
<p>6. นโยบายต่างๆ ของผู้บริหาร ด้านกองช่างไม่ถูกสนองตอบในการนำไปปฏิบัติและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน</p>					

## ประวัติผู้เขียน

นายฤทธิธ สันทนวิวิตต์ เกิดเมื่อวันที่ 11 เดือนกุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2519 สำเร็จการศึกษาอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เมื่อพุทธศักราช 2551 หลังจากสำเร็จการศึกษาได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา (การบริหารงานก่อสร้างและระบบสาธารณูปโภค) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในปีพุทธศักราช 2552 ปัจจุบันรับราชการที่เทศบาลตำบลสีมามงคล อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ตำแหน่งหัวหน้ากองช่าง

