

การจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์
Modern Subdistrict Administrative Organization Management
in Kalasin Province

ปัฐพงษ์ สถาวรสมิต

Pattaphong Satawronsmit

มหาวิทยาลัยเกริก

Krirk University

Email: pattaphong22@outlook.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อวิเคราะห์สังเคราะห์การจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์ และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ประชาชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า น้ำหนักเฉลี่ยด้านการจัดการทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.01 ค่า S.D. เท่ากับ 0.88 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านการส่งเสริม และด้านการศึกษา เป็นด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะเดียวกัน ด้านการวางแผน มีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุดแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

น้ำหนักเฉลี่ยด้านบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.01 ค่า S.D. เท่ากับ 0.92 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านทัศนคติ และด้านความสามารถ เป็นด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะเดียวกัน ด้านความใส่ใจ มีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับการพัฒนาสังคมมีน้ำหนักเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.05 ค่า S.D. เท่ากับ 0.92 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านการปรับปรุง มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมากรองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพ แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับ แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความทันสมัย แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านจริยธรรมมีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การจัดการ; องค์การบริหารส่วนตำบล; ยุคใหม่; จังหวัดกาฬสินธุ์

Abstract

The objectives of this research are 1) To study the problems of modern subdistrict administrative organization management in Kalasin Province 2) To analyze and synthesize the management of modern subdistrict administrative organizations in Kalasin Province and 3) To suggest guidelines for managing modern subdistrict administrative organizations in Kalasin Province. This research is quantitative research. The sample groups used in this research are people in Kalasin Province, 400 people. The research tools used were questionnaires.

The research found that: The average weight for all 3 aspects of management is 3.01. The S.D. value is 0.88. The results were found to be at a moderate level while promoting and practical aspects. They are the top 2 sides with the highest average weight. The results were found to be at a moderate level. Meanwhile Planning aspect has the lowest average weight, resulting in a moderate level.

The average weight for personnel in all 3 areas was 3.01. The S.D. value was 0.92. The results were found to be at a moderate level while the attitude and abilities. They are the top 2 sides with the highest average weight. The results were found to be at a moderate level. Meanwhile Attention aspect has the lowest average weight. The results were found to be at a moderate level.

The level of social development has an average weight for all 5 areas equal to 3.05, S.D. value equal to 0.92 which resulted in a moderate level. While improving Has the highest average weight. The results were found to be at a high level. Next is efficiency. The results were found to be at a moderate level. Acceptance aspect the results were found to be at a moderate level. and modernity. The results were found to be at a moderate level, respectively. The ethical aspect had the lowest average weight. The results were found to be at a moderate level.

Keywords: Management; Subdistrict Administrative; Modern; Kalasin Province

บทนำ

ปัจจุบันการจัดการเป็นเรื่องจำเป็นมากเพราะถ้าบริหารจัดการไม่ดีหรือบกพร่องจะทำให้องค์กรองค์กรเสียหายได้ เช่นเดียวกันกับการบริหารส่วนตำบล ถ้าการจัดการไม่ดีจะเกิดผลเสียตามมาหลายสิ่งหลายอย่าง แต่ถ้ามีการจัดการที่ดีประโยชน์ต่าง ๆ จะเกิดขึ้นกับส่วนรวมมีการพัฒนาโดยเฉพาะในพื้นที่นั้น ๆ สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นผลมาจากการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้ค่านิยมขนบธรรมเนียมประเพณีเปลี่ยนแปลงไป สถาบันทางสังคมอันดับแรกที่มีมนุษย์แต่ละคนจะมีประสบการณ์ตรงตั้งแต่เริ่มต้นของชีวิตที่ต่างมีความแตกต่างกันมีวิถีการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน



หลากหลายโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ต่อเนื่องมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วก่อให้เกิดการตัดสินใจและบทบาทหน้าที่ที่ดี สู่สังคมขนาดใหญ่ในระดับประเทศได้ (ธัญญาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2565)

มนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์สังคม จึงเป็นธรรมชาติที่มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีการ ทำงานและแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบตามบทบาทของแต่ละคน แต่ในขณะเดียวกันก็ได้ก่อให้เกิดปัญหา ต่าง ๆ ตามมาอย่างมากมาย ปัญหาทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมรวมไปถึงสิ่งแวดล้อมที่ เสื่อมโทรมส่งผลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ปัญหาเหล่านี้ลุกลามไปสู่ปัญหา ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แม้กระทั่งศาสนา จนเกิดขบวนการที่นำปัญหาต่างๆ เหล่านี้ไปสู่การ แบ่งแยกทางสังคม จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม (ธัญญาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2562)

ปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ผู้คนในสังคมทั้งเด็ก และ ผู้ใหญ่สามารถที่จะเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างสะดวกมากขึ้น แต่เนื่องด้วยปัจจุบันทั่วโลก กำลัง เผชิญกับสถานการณ์การแพร่กระจายเชื้อ COVID-19 จึงทำให้การเว้นระยะห่างทางสังคมถูกนำมาเป็น ข้อกำหนด ที่ส่งผลต่อการทำกิจกรรมของผู้คนในหลายประเภท (ธัญญาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2565)

สรุปประเด็นปัญหาของการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์คือการ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การจะจัดการ องค์การให้มีความทันสมัยต้องมีผู้นำและบุคลากรที่มีคุณภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มี หน้าที่บทบาทในการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละคนจึงต้องมีความรับผิดชอบต่อองค์การบริหารส่วน ตำบลจะเกิดความทันสมัยและดูแลพื้นที่ของตนให้มีความเจริญขึ้นได้

ยุคโลกาภิวัตน์เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ภายในองค์กรมี การเปลี่ยนแปลง เช่น องค์กรต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ สูงขึ้น หรือหากองค์กรต้องปรับลดขนาดลง การพัฒนาบุคลากรก็ยังมีส่วนที่สำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้ บุคลากรเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น ส่วนภายนอกองค์กร เช่น สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ เป็นต้น องค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะได้เตรียมความพร้อมรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงจากภายนอกอยู่ตลอดเวลา โดยปกติบุคลากรแต่ละคนมีทัศนคติที่แตกต่างกันไป การพัฒนา บุคลากรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่ทำงานร่วมกันให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรกลที่มีความทันสมัย คอมพิวเตอร์ การ อบรมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นจะ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็น การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (สุพรรณษา จำอินทร์, 2562)



ในปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่างๆ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล ทางด้านเศรษฐกิจ เป็นผลให้องค์กรและบริษัทต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนและปฏิรูปตัวเองเพื่อความอยู่รอด กันอย่างเต็มที่ บริษัทหรือองค์กรที่ฉลาดสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วจะกลายเป็นองค์กรผู้นำ ระดับประเทศและระดับโลก ส่วนองค์กรประเภทที่ไม่มีมีการปรับปรุงพัฒนาจะไม่อาจอยู่รอดได้ในยุคนี้ ซึ่งเป็นยุคที่มีการแข่งขันที่ค่อนข้างสูง ดังนั้นองค์กรในยุคนี้จะต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้เร็วยิ่งขึ้น จะมีแต่องค์กรที่มีการเตรียมพร้อมทางด้านทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ที่สามารถดำรงอยู่ได้ ส่วนบริษัทหรือองค์กรที่ไม่พัฒนาตัวเองและเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ก็จะอยู่ไม่รอดหรือล่มสลายไปในไม่ช้า มนุษย์เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อ สังคมและธุรกิจเป็นอย่างมาก ธุรกิจไหนหรือองค์กรไหนมีความเจริญรุ่งเรือง องค์กรนั้นย่อมมี ทรัพยากรที่มีความสามารถ องค์กรไหนด้อยการพัฒนา องค์กรนั้นย่อมขาดแคลนทรัพยากรบุคคลที่มี ความสามารถ มนุษย์จะอยู่ร่วมกันเป็นสังคมกลุ่มใหญ่ จะต้องพึ่งพาอาศัยกันและมนุษย์จะมีความต้องการ ที่ไม่มีสิ้นสุด ความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและนำทางพฤติกรรมของพนักงานในอันที่จะ ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จว่าขณะที่ความต้องการใดได้รับตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะ เกิดขึ้น กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตายและความต้องการพัฒนาตนเองเป็นความต้องการ หนึ่งที่มนุษย์มีความต้องการเพื่อที่จะให้ตนเองมีความสามารถเท่าเทียมบุคคลอื่นหรือเหนือกว่าใคร ๆ และ ประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งในหน้าที่การงานและการดำรงชีวิตประจำวันและก็มีความคิดและใฝ่ ฝันที่ อยากได้รับผลสำเร็จในอันสูงส่งในทัศนะของตน ความจำเป็นที่องค์กรจะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรเพื่อให้พร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยจำเป็นที่จะต้องหาวิธีการทำงานที่ สามารถตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลง (คำรงค์ คำวงศ์, 2564)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บริหารราชการโดยคนในพื้นที่ ในปี พุทธศักราช 2498 จอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานใน ระดับตำบลเสียใหม่ ให้มีประสิทธิภาพและมีความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้นด้วย การเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการท้องถิ่น ดังนั้นรัฐบาลจึงได้ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499” จัดตั้ง “องค์การบริหารส่วนตำบล” มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยใช้กระบวนการประชาคมหมู่บ้านประชาคม ตำบล แกนนำชุมชน เครือข่ายภาคประชาชน และองค์กรพัฒนาต่างๆ ในการผลักดันให้เกิดการรวมตัวกัน เพื่อพัฒนาท้องถิ่น จากการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาท้องถิ่น การพัฒนา ชนบทในด้านต่างๆ (พัชรินทร์ โสภา และสิทธิเดช สิริสุขะ, 2558)

องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีอำนาจหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้ง มึงบประมาณในการบริหารจัดการจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ สามารถตอบสนองความต้องการต่อคนในชุมชนได้อย่างแท้จริงจากรายงาน ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหาร



จัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง โดยสภาพปัญหา ที่จะต้องทำการแก้ไขโดยด่วน ได้แก่ 1) ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งนี้เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับต่ำ 2) ปัญหาเกี่ยวกับผลงาน ทั้งนี้เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลงานอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ยังมีสภาพปัญหาเกิดขึ้นบ้าง ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการประกาศนโยบายของคณะผู้บริหารให้สภา บุคลากร และประชาชนทราบ ปัญหาเกี่ยวกับอัตรากำลัง ที่ประสบปัญหาอัตรากำลังมากเกินไปโครงสร้างปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ/รายได้ ปัญหาเกี่ยวกับระบบข้อมูล เพื่อการพัฒนา และปัญหาเกี่ยวกับระบบการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น และองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัญหาด้านขั้นตอนการทำงานไม่ชัดเจน ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่สมบูรณ์ การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนและความร่วมมือของหน่วยราชการต่างๆ ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร (คุณากร อักษรพรมราช, 2564)

สรุปองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลปกครองตามท้องถิ่นต่างๆ จัดการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรับผิดชอบในส่วนประชาชนมาอย่างยาวนาน คอยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมออกความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่จะสามารถนำมาพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการจัดการองค์การด้วยบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันการเข้ามาของ AI หรือปัญญาประดิษฐ์ทำให้สังคมพัฒนาก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็วเกิดสิ่งต่างๆ ขึ้นมามากมายในแต่ละปีประชาชนจึงต้องศึกษาหาความรู้และก้าวให้ทันกับยุคสมัยใหม่ และด้วยจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นหนึ่งในจังหวัดที่ถูกพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ต่ำ ขาดการพัฒนาดูแลในหลายพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลของแต่ละพื้นที่จึงต้องมีการเข้าไปดูแลเอาใจใส่คุณภาพชีวิตของประชาชนในปัจจุบัน แต่สิ่งที่ต้องปฏิบัติเป็นอย่างแรกคือองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพมีความทันสมัย บุคลากรมีความรู้ความสามารถทัศนคติที่ดีมีใจบริการช่วยเหลือจึงจะสามารถไปช่วยเหลือประชาชนได้ มีแนวทางแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ และมีแนวคิดที่แปลกใหม่ที่จะสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์การจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร



และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์สรุปให้เห็นถึงการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ยุคใหม่

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 972,101 คน (สสข สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) กลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถามในครั้งนี้ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมาก มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนครอบคลุม และคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ จำนวน 400 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ส่วนประกอบของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของประชาชนเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นคำถามเลือกตอบ 1 ข้อ จากตัวเลือกหลายข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา และ 4) อาชีพ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการจัดการ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การส่งเสริม และ 3) การปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคลากร ประกอบด้วย 1) ทักษะ 2) ความใส่ใจ และ 3) ความสามารถ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพ 2) การยอมรับ 3) การปรับปรุง 4) จริยธรรม และ 5) ความทันสมัย

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง แจกจ่ายและเก็บแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับด้านการจัดการ ร่วมกับด้านบุคลากร และระดับการพัฒนาสังคม เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากตัวแปรต่างๆ



2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการลงรหัสข้อมูลที่เก็บได้ทั้งหมดเพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ หลังจากนั้นจึงใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติทั้งเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์น้ำหนักของด้านแต่ละด้านที่ศึกษาและใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างด้านการจัดการ และด้านบุคลากร

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างประชาชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 400 คน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 223 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 55.75 และเป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.25 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 26-40 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาผู้มีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ผู้มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 ผู้มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 และผู้มีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75 รองลงมาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 และส่วนใหญ่ทำอาชีพทั่วไป จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 รองลงมาทำราชการ จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และยังไม่ทำงาน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 ตามลำดับ

2. สรุประดับค่าเฉลี่ยของด้านที่ศึกษา

2.1 ด้านการจัดการ

ตารางที่ 1 ภาพรวมของด้านการจัดการ

ด้านการจัดการ	\bar{x}	S.D.	แปรผล
การวางแผน	2.99	0.86	ปานกลาง
การส่งเสริม	3.05	0.92	ปานกลาง
การปฏิบัติ	3.00	0.85	ปานกลาง
ภาพรวม	3.01	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 น้ำหนักเฉลี่ยด้านการจัดการทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.01 ค่า S.D. เท่ากับ 0.88 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านการส่งเสริม และด้านการปฏิบัติ เป็นด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และ 3.00 ทั้งหมดแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่า S.D. เท่ากับ 0.92 และ 0.85 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน ด้านการวางแผน มีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.99 ค่า S.D. เท่ากับ 0.86 ซึ่งแปรผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง



2.2 ด้านบุคลากร

ตารางที่ 2 ภาพรวมของด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ทัศนคติ	3.03	0.91	ปานกลาง
ความใส่ใจ	2.99	0.98	ปานกลาง
ความสามารถ	3.00	0.86	ปานกลาง
ภาพรวม	3.01	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 มีน้ำหนักเฉลี่ยด้านบุคลากรทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.01 ค่า S.D. เท่ากับ 0.92 แปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านทัศนคติ และด้านความสามารถ เป็นด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และ 3.00 ทั้งหมดแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่า S.D. เท่ากับ 0.91 และ 0.86 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน ด้านความใส่ใจ มีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.99 ค่า S.D. เท่ากับ 0.98 ซึ่งแปลผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ระดับการพัฒนาสังคม

ตารางที่ 3 ภาพรวมของระดับการพัฒนาสังคม

ระดับการพัฒนาสังคม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ประสิทธิภาพ	3.06	0.93	ปานกลาง
การยอมรับ	3.04	0.90	ปานกลาง
การปรับปรุง	3.14	0.94	มาก
จริยธรรม	3.00	0.92	ปานกลาง
ความทันสมัย	3.03	0.92	ปานกลาง
ภาพรวม	3.05	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ระดับการพัฒนาสังคมมีน้ำหนักเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.05 ค่า S.D. เท่ากับ 0.92 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านการปรับปรุง มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.14 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.94 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพ มีน้ำหนักเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.93 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับ มีน้ำหนักเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.90 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความทันสมัย มีน้ำหนักเฉลี่ย 3.03 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.92 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านจริยธรรมมีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เท่ากับ 3.00 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.92 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง



2.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4 สรุปเมทริกซ์ผลการทดสอบสมมติฐานด้านประชากรศาสตร์

ด้านประชากรศาสตร์	ระดับความพึงพอใจ
1.1 เพศ	ไม่มีความแตกต่าง
1.2 อายุ	ไม่มีความแตกต่าง
1.3 ระดับการศึกษา	แตกต่าง
1.4 อาชีพ	ไม่มีความแตกต่าง

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่า มีเพียงด้านระดับการศึกษาเท่านั้น ที่มีระดับเฉลี่ยของการพัฒนาสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. สรุปผลการวิจัยแยกตามวัตถุประสงค์

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ ในจังหวัดกาฬสินธุ์

จากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. น้ำหนักเฉลี่ยด้านการจัดการทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.01 ค่า S.D. เท่ากับ 0.88 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านส่งเสริม และด้านการปฏิบัติ เป็นด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และ 3.00 ทั้งหมดแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่า S.D. เท่ากับ 0.92 และ 0.85 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน ด้านการวางแผน มีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.99 ค่า S.D. เท่ากับ 0.86 ซึ่งแปรผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2. น้ำหนักเฉลี่ยด้านบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.01 ค่า S.D. เท่ากับ 0.92 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านทัศนคติ และด้านความสามารถ เป็นด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และ 3.00 ทั้งหมดแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่า S.D. เท่ากับ 0.91 และ 0.86 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน ด้านความใส่ใจ มีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.99 ค่า S.D. เท่ากับ 0.98 ซึ่งแปรผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับการพัฒนาสังคมมีน้ำหนักเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.05 ค่า S.D. เท่ากับ 0.92 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านการปรับปรุง มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.14 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.94 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพ มีน้ำหนักเฉลี่ย เท่ากับ 3.06 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.93 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับ มีน้ำหนักเฉลี่ย เท่ากับ 3.04 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.90 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความทันสมัย มีน้ำหนักเฉลี่ย 3.03 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.92 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านจริยธรรมมีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เท่ากับ 3.00 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.92 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง



วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์การจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์

จากผลการศึกษา พบว่า ด้านประชากรศาสตร์ของประชาชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ด้านใด ที่มีระดับการพัฒนาสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านระดับการศึกษา ส่วนด้านเพศ อายุ และอาชีพ ล้วนแล้วแต่มีระดับการพัฒนาสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์

1. **ด้านการจัดการ** จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการจัดการที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย

1.1 ด้านการวางแผน โดยมีค่า $t = 1.964$ หมายความว่า ด้านการวางแผนมีผลต่อระดับการพัฒนาสังคมในทางบวก และมีขนาดของอิทธิพลต่อกันเท่ากับ 1.964 หน่วย

1.2 ด้านการปฏิบัติ โดยมีค่า $t = 1.707$ หมายความว่า ด้านการปฏิบัติมีผลต่อระดับการพัฒนาสังคมในทางบวก และมีขนาดของอิทธิพลต่อกันเท่ากับ 1.707 หน่วย

2. **ด้านบุคลากร** จากผลการศึกษาพบว่า ด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย

2.1 ด้านทัศนคติ โดยมีค่า $t = 2.322$ หมายความว่า ด้านทัศนคติมีผลต่อระดับการพัฒนาสังคม และมีขนาดของอิทธิพลต่อกันเท่ากับ 2.322 หน่วย

2.2 ด้านความใส่ใจ โดยมีค่า $t = 2.534$ หมายความว่า ด้านความใส่ใจมีผลต่อระดับการพัฒนาสังคม และมีขนาดของอิทธิพลต่อกันเท่ากับ 2.534 หน่วย

2.3 ด้านความสามารถ โดยมีค่า $t = 2.110$ หมายความว่า ด้านความสามารถมีผลต่อระดับการพัฒนาสังคม และมีขนาดของอิทธิพลต่อกันเท่ากับ 2.110 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์

1. ผู้นำหลักเฉลี่ยด้านการจัดการทั้ง 3 ด้าน โดยด้านการส่งเสริม และด้านการปฏิบัติ เป็นด้านที่มีผู้นำหลักเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก ในขณะเดียวกัน ด้านการวางแผน มีผู้นำหลักเฉลี่ยต่ำที่สุด สภาพปัญหาของการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์การส่งเสริมในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านยังต้องมีการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้นมีการปฏิบัติที่ดีจากองค์กรให้เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และการวางแผนการบริหารจัดการยังถูกปล่อยละเลย สอดคล้องกับ



งานวิจัยของ สุพรรณษา จำอินทร์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดการจัดการองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางพลัด โดยพบว่า ภาพรวมของการพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดการจัดการองค์กรแห่งความสุข ของสำนักงานเขตบางพลัด โดยเริ่มตั้งแต่การจะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น ต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ และการมีการวางแผนกับทั้งระบบในการบริหารองค์กรให้มีความสอดคล้องกัน คือ แผนยุทธศาสตร์นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างการบริหารงาน สวัสดิการ และกิจกรรมในองค์กร ให้สามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงเพียงระบบย่อยใดระบบย่อยหนึ่งเท่านั้น เพราะกิจกรรมใดๆ นั้นจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับนโยบาย และเป้าหมายองค์กร ซึ่งผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องรับทราบและเข้ามามีส่วนร่วม หากผู้บริหารมีแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรเล็งเห็นความสำคัญของความสุขในการทำงานที่จะส่งผลดีต่อบุคลากรและองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้สามารถดำเนินการกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ของการสร้างสุขในองค์กรและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้

2. นำหนักเฉลี่ยด้านบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน โดยด้านทัศนคติ และด้านความสามารถ เป็นด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก ในขณะเดียวกัน ด้านความใส่ใจ มีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด ทัศนคติการปฏิบัติงานและความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับที่ดีแต่มีบางส่วนที่จะต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงานการลงพื้นที่ช่วยเหลือ การจัดตั้งให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในขณะที่ความใส่ใจในการปฏิบัติงานยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดีขาดความต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรงค์ คำวงศ์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากโดยบัณฑิตทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ บัณฑิตด้านผู้บริหาร ส่วนบัณฑิตด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านบุคลากร บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรต้องการพัฒนาตนเองเพราะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองชอบแสวงหาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ ส่วนบัณฑิตที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ บุคลากร ต้องการพัฒนาตนเองเพราะชื่นชมผู้บรรยายหรือวิทยากรที่มาให้ความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านผู้บริหาร บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากการประเมินการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



3. ระดับการพัฒนาสังคมมีน้ำหนักเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน โดยด้านการปรับปรุง มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพ ด้านการยอมรับ และด้านความทันสมัย ส่วนด้านจริยธรรมมีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด การพัฒนาสังคมท้องถิ่นมีการปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา เสริมสร้างความทันสมัยให้ทันสมัยใหม่แต่ด้วยในพื้นที่ที่เป็นพื้นที่ที่ไม่มีคนดูแลเท่าที่ควรจึงพัฒนาไปได้ช้าผู้คนยังไม่เกิดการยอมรับเท่าที่ควร และความโปร่งใสขององค์กรยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณากร อักษรพรมราช (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทการมีส่วนร่วมการตัดสินใจด้วยกระบวนการประชาคม ประชาพิจารณ์ หรือประชามติเพื่อให้การวางแผนมีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของประชาชน การเสนอแนะการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลและร้องทุกข์เรื่องราวต่างๆ องค์กรบริหารส่วนตำบลชี้แจงผลการร้องทุกข์ ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลให้มากขึ้น รวมทั้งรณรงค์และปลูกจิตสำนึก ให้ประชาชนได้เห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง การปกครอง และการพัฒนาเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชนและท้องถิ่น ผูกอบรมและพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณธรรม จริยธรรมและทำงาน ยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ เอาใจใส่ต่องาน และแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนอย่างจริงจังเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง รวมทั้งฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายข้อบังคับ และระเบียบต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนให้มีความยืดหยุ่นสามารถนำไปบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์การจัดการองค์กรบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์

จากผลการศึกษา พบว่า ด้านประชากรศาสตร์ของประชาชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ด้านใด ที่มีระดับการพัฒนาสังคม แตกต่างกัน คือ ด้านระดับการศึกษา ส่วนด้านเพศ อายุ และอาชีพ ส่วนแล้วแต่มีระดับการพัฒนาสังคมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ โสภา และสิทธิเดช สิริสุขะ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษามีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี ที่แตกต่างกัน ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกด้าน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการจัดการองค์กรบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์

1. ด้านการจัดการ ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย ด้านการวางแผน และด้านการปฏิบัติ



2. ด้านบุคลากร ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย ด้านทัศนคติ ด้านความใส่ใจ และด้านความสามารถ

แนวทางในการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในจังหวัดกาฬสินธุ์ด้านที่สำคัญคือ ด้านการจัดการ และด้านบุคลากร การจัดการที่ดีควรมีการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพกำหนดเป้าหมายในขนาดที่ต้องการปฏิบัติ เพราะในบางพื้นที่เข้าถึงได้ยากต้องมีการวางแผนจัดการอย่างเป็นระบบ วางบุคลากรตามแต่ละหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อที่จะสามารถนำศักยภาพการปฏิบัติงานออกมาได้อย่างเต็มที่ บุคลากรก็มีส่วนร่วมสำคัญในการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ถ้าบุคลากรต้องครึกก็จะมีความมีประสิทธิภาพ สิ่งที่จะต้องเสริมสร้างบุคลากรในองค์กรคือเรื่องของทัศนคติ ความใส่ใจในการปฏิบัติติดตามงาน และความสามารถ เป็นสิ่งสำคัญในการบริการ และช่วยเหลือประชาชน เพื่อที่ในพื้นที่นั้นๆ จะเกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และสร้างผลประโยชน์ต่างๆ ให้กับประชาชนได้อย่างที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาด้านบุคลากรในองค์กรให้มีทัศนคติ ความสามารถ จริยธรรมที่ดียิ่งขึ้น เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน ปรับโฉมองค์กรให้เหมาะสมกับยุคใหม่ เพื่อที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดการที่ดีพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นได้สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ควรมีการสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจในการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลของประชาชนในแต่ละชุมชนในพื้นที่โดยเจาะจงไปในด้านลบที่มีต่อการจัดการว่ามีสภาพปัญหาอย่างไรบ้างเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

2) ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร และประชาชนเพื่อให้เกิดความทันสมัยกับยุคใหม่

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาในครั้งถัดไป ผู้ที่สนใจศึกษาควรประยุกต์ใช้การเก็บข้อมูลที่ลงลึกถึงรายละเอียด ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างครอบคลุม จากการทำแบบสอบถาม และลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกกับประชาชนท้องถิ่นในแต่ละตำบลโดยตรง ศึกษาการบริหารจัดการในแต่ละตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์เพื่อเสริมสร้างเป็นข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำมาเป็นแนวทางพัฒนาต่อยอดให้เท่าทันกับยุคปัจจุบันที่เป็นยุคปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI ได้อย่างเหมาะสมต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window*. (พิมพ์ครั้งที่ 12).
กรุงเทพฯ: สามลดา.
- คุณากร อักษรพรมราช. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
อุบลราชธานี. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 15-24.
- ดำรงค์ คำวงศ์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของ
บุคลากรในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร
(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธัชรัฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์. (2562). *พุทธจริยศาสตร์: ทางเลือกของการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น.
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 6(ฉบับพิเศษ). 624-634.
- ธัชรัฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์. (2565). *กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยพุทธสันติวิธี ของศาลเยาวชนและ
ครอบครัวกลาง (ดุขฎฐินิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.
- พัชรินทร์ โสภา และสิทธิเดช ลิริสุขะ. (2558). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการองค์การ
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี. *Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(1), 383-397.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *สถิติประชากรศาสตร์ ประชากรและเคหะ*. สืบค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม
2566, จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/01.aspx>
- สุพรรณษา จำอินทร์. (2562). *การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดการจัดการองค์การแห่งความสุข
กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางพลัด (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd. New York: Harper and Row Publications.

