



ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

โดย

นางสาวเบญจมาศ ลิทธิวิไล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

โดย
นางสาวเบญจมาศ ลิทธิวิไล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE PUBLIC ATTITUDES TOWARD THE IMAGE IN THE MANAGEMENT OF
TAKRAM - EN TAMBON ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN
AMPHOE THA MAKA, KANCHANABURI PROVINCE**

By

Benjamas Sittiwilai

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

Program of Public and Private Management

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2009

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ทัศนคติของ
ประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อำเภอ
ท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี” เสนอโดย นางสาวเบญจมาศ สิทธิวิไล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุวิชา วรวิเชียรวงษ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

...../...../.....

50601344 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : ทักษะคิด/ภาพลักษณ์

เบญจมาศ สิทธิวิไล : ทักษะคิดของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : อ.ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. 95 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะคิดของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มมีตัวอย่างที่ศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 388 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งประมวลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window

ผลการวิจัย พบว่า ภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง, ด้านทักษะคิดของประชาชน พบว่า ทักษะคิดด้านอุปกรณ์เครื่องมือ อาคารและสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนดีที่สุด การหาความสัมพันธ์พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ไม่มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน และการพัฒนาท้องถิ่น ผู้บริหาร พนักงาน การบริหารงาน และเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารและสถานที่ มีความสัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

50601344 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORDS : ATTITUDE/IMAGE

BENJAMAS SITTIWILAI : THE PUBLIC ATTITUDES TOWARD THE IMAGE IN THE MANAGEMENT OF TAKRAM – EN TAMBON ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN AMPHOE THA MAKA, KANCHANABURI PROVINCE.
INDEPENDENT STUDY ADVISOR : TANINRAT RATTANAPONGPINYO, Ph.D. 95 pp.

The purposes of this research was to study the public attitudes toward the image in the management of Takram – En Tambon Administrative Organization in Amphoe Tha Maka, Kanchanaburi Province.

The samples wers 388 people in Takram – En Tambon Administrative Organization Area not less than 5 years.The independent study tools was the questionnair.

The collected data was analyzed frequency,percentage,means, standard deviations and Pearson Product Moment Correlation Coefficient

The results of the study were found that the image in the management of Takram – En Tambon Administrative Organization was at a medium level.

The public attitudes was found that the Artifacts of Takram – En Tambon Administrative Organization were the best.

In relationship found that education level was relationship toward the image of Takram – En Tambon Administrative Organization with significantly level at 0.05. The gender, age, occupation, salary and time were not relationship with the image of Takram – En Tambon Administrative Organization and the local development, Administer, Workmen, and the Artifacts were relationship with the image in the management of Takram – En Tambon Administrative Organization with significantly level at 0.05

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2552

Student's signature

Independent Study Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงษ์ภิญโญ ผู้ซึ่งกรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สุวิชา วรวิเชียรวงษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ประธานกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ

ขอขอบพระคุณ ปลัดศิริวัฒน์ โพธิวิหค ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนขมิ้น ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ รวมทั้งข้อมูลต่างๆ ในการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณ นายประสิทธิ์ เชียงทอง นักวิชาการสาธารณสุข หัวหน้าสถานีอนามัยบ้านสำนักคร้อ หมู่ที่ 2 ตำบลตะคร้ำเอน ผู้ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้คำแนะนำต่างๆ ในการเข้าถึงผู้ตอบแบบสอบถามและขอขอบคุณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน และ นางสาวสุเพ็ญ วัชรามหาพงศ์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ที่เอื้อเฟื้อข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ท้ายที่สุด ขอขอบพระคุณกำลังใจอันสำคัญยิ่งจากครอบครัว และขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นการจัดการภาครัฐและเอกชน รุ่นที่ 1 ทุกๆ ท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์

เบญจมาศ สิทธิวิไล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล.....	11
องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน.....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย.....	37
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ตอนที่ 1 ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคล.....	42

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ทักษะคติของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ตระคร้อเอน.....	45
ตอนที่ 3 ภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลตระคร้อเอน.....	58
ตอนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัย ทัศนคติภาพลักษณ์ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลตระคร้อเอน.....	60
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	77
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	78
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก แบบสอบถามภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบล ตระคร้อเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ใน ความคิดเห็นของประชาชน.....	84
ประวัติผู้วิจัย.....	95

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลการคำนวณหาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วน ตำบลตะครีเอน.....	35
2	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	42
3	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	42
4	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	43
5	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพ.....	43
6	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	44
7	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกด้านระยะเวลาการอาศัยอยู่ ในพื้นที่ อบต.....	44
8	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร อบต.ตะครีเอน.....	45
9	จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอนในด้าน การพัฒนาท้องถิ่นของกลุ่มตัวอย่าง.....	46
10	จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอนใน ด้านผู้บริหารของ อบต. ของกลุ่มตัวอย่าง.....	50
11	จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอนใน ด้านพนักงานของ อบต. ของกลุ่มตัวอย่าง.....	51
12.	จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอนในด้าน การบริหารงาน ของกลุ่มตัวอย่าง.....	53
13	จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอนในด้าน เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ ของกลุ่มตัวอย่าง.....	55
14	จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอนในด้าน ต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง.....	56
15	จำนวนความถี่ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อภาพลักษณ์องค์การ บริหารส่วนตำบลตะครีเอน ของกลุ่มตัวอย่าง.....	57
16	จำนวนและร้อยละของภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตะครีเอนในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง	58

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
17	ผลการเปรียบเทียบภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอนของกลุ่ม ตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	60
18	ผลการเปรียบเทียบภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอนของกลุ่ม ตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	60
19	ผลการเปรียบเทียบภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอนของกลุ่ม ตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
20	ผลการเปรียบเทียบภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอนของกลุ่ม ตัวอย่างจำแนกตามอาชีพ.....	62
21	ผลการเปรียบเทียบภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอนของกลุ่ม ตัวอย่างจำแนกตามรายได้.....	63
22	ผลการเปรียบเทียบภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอนของกลุ่ม ตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ อบต.ตะครี๊เอน.....	63
23	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การ บริหารส่วนตำบลตะครี๊เอนต่อภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบล ตะครี๊เอนในความคิดเห็นของประชาชน.....	64
24	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านผู้บริหารขององค์การบริหารส่วน ตำบลตะครี๊เอนต่อภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอน ในความคิดเห็นของประชาชน.....	64
25	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านพนักงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลตะครี๊เอนต่อภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอน ในความคิดเห็นของประชาชน.....	65
26	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลตะครี๊เอนต่อภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอนใน ความคิดเห็นของประชาชน.....	65
27	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอนต่อภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วน ตำบลตะครี๊เอนในความคิดเห็นของประชาชน.....	66

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การปกครองท้องถิ่น(Local Government) ถือเป็นรูปแบบการปกครองที่สำคัญและเหมาะสมกับสังคมไทย ด้วยเหตุผลของความกว้างใหญ่ของพื้นที่และความแตกต่างหลากหลายของเรื่องราวต่างๆ ในแต่ละพื้นที่ เช่น ประวัติความเป็นมาของท้องถิ่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี ความเชื่อ ฯลฯ การปกครองพื้นที่เหล่านี้รัฐบาลกลางไม่สามารถจะดูแลได้อย่างทั่วถึง และไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ครบถ้วนทันทั่วทั้ง จึงได้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ท้องถิ่นแต่ละแห่งได้จัดตั้งองค์กร คัดเลือกผู้บริหารท้องถิ่น มาทำหน้าที่ดูแลจัดบริการสาธารณะ มีอำนาจจัดเก็บภาษี ทำให้มีรายได้มีงบประมาณของตนเองในการสร้างความเจริญ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เนื่องจากความใกล้ชิดสภาพปัญหาและความต้องการ ในขณะที่รัฐส่วนกลางไม่สามารถเข้าไปดูแลได้อย่างทั่วถึง (สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร 2549 : 23) นอกจากนี้ยังทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้การปกครองในระบอบประชาธิปไตย จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเพื่อเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้ มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ของกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2546 : 42-54) ได้ศึกษาถึงโครงสร้างภายในของหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 5 แบบไว้ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) การจัดโครงสร้างภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) บริหารงานออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่นิติบัญญัติ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร

2. เทศบาล ถือว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยที่เก่าแก่ที่สุด คือเริ่มมีการสถาปนาตั้งแต่ พ.ศ. 2547 เทศบาลของไทยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง

2. เทศบาล ถือว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยที่เก่าแก่ที่สุด คือเริ่มมีการสถาปนาตั้งแต่ พ.ศ. 2547 เทศบาลของไทยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ตามเกณฑ์รายได้และประชากรในพื้นที่ โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร

3. กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 โครงสร้างการจัดองค์กรของกรุงเทพมหานครแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ สภากรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

4. เมืองพัทยา เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารเมืองพัทยา พ.ศ.2521 โครงสร้างภายในของเมืองพัทยา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเมืองพัทยาและปลัดเมืองพัทยา

5. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการยกฐานะมาจากสภาตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 สำหรับโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันเกิดจากการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติและองค์การบริหารส่วนตำบล ในปี พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) และพ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 4) คือ มีฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหาร คือ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

การปกครองท้องถิ่นในที่นี้จะมุ่งเน้นเฉพาะการปกครองในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ซึ่งเป็นการปกครองในระดับรากหญ้าและใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ อบต. เป็นรูปแบบหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2537 เพื่อทำหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนในทั้ง 6 ด้านอันได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม 4) ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน 5) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ 6) ด้านทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น ประชาชนในพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเลือกผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น โดยตรง ตามบทบัญญัติในมาตรา 285 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เพื่อเป็นตัวแทนของประชาชนเข้ามาบริหารและพัฒนาท้องถิ่นจากงบประมาณรายได้ที่เก็บจากภาษีของคนในพื้นที่และเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง

การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จนถึง 30 กันยายน พ.ศ.2550 มีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศทั้งสิ้น 6,500 แห่ง และในอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี มีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 15 แห่ง มีองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งแรกที่ตั้งขึ้นในอำเภอท่ามะกา ในปี พ.ศ. 2537

สรรพสิ่งที่หลายมีลักษณะ 2 ด้าน เป็นทวิลักษณ์ คือ ด้านบวกและด้านลบ มีดีและไม่ดี มีคุณและโทษ เป็นเช่นนี้เสมอไม่ว่าจะเป็นบ้านเมือง ผู้นำประเทศ องค์กร สถาบัน สังคม หรือแม้แต่บุคคลก็ตาม การที่สรรพสิ่งต่างๆ ถูกมองว่าดีหรือไม่ดีนั้น หมายถึงการมีภาพลักษณ์ของสรรพสิ่งต่างๆ เหล่านั้นกำกับมาแล้ว (ประเวศ วะสี 2536, อ้างถึงใน เทวฤทธิ์ สุนทร 2549 : 22)

เอดเวิร์ด แอล เบอร์เนย์ส (Bernays 1961, อ้างถึงใน พาฝัน สิทธิสงวน 2543 : 13) กล่าวว่า หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตาม หากมีภาพลักษณ์ที่เป็นในทางที่เสื่อมเสียแล้ว หน่วยงานหรือองค์กรนั้นย่อมไม่ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจจากประชาชน ประชาชนอาจมีความระแวงสงสัยหรือเกลียดชัง รวมทั้งไม่ให้ความร่วมมือสนับสนุน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานหรือองค์กรใดมีภาพลักษณ์ที่ดี ภาพที่เกิดในจิตใจของประชาชนย่อมสวยสดงดงาม เกิดความเชื่อศรัทธาไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับ พาฝัน สิทธิสงวน (2543 : 12) ที่กล่าวว่า เป็นที่ยอมรับกันว่าการอยู่รอดของการดำเนินกิจการของหน่วยงานทุกหน่วย ขึ้นอยู่กับภาพลักษณ์อยู่มิใช่น้อย หากหน่วยงานหรือองค์กร สถาบันใดมีภาพลักษณ์ที่ดี ประชาชนก็จะเกิดความเลื่อมใสศรัทธา ให้ความไว้วางใจ และให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานนั้นๆ ก่อให้เกิดความราบรื่นในการดำเนินงาน และความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากหน่วยงานใดมีภาพลักษณ์ในเชิงลบ มีชื่อเสียงเสื่อมเสีย ประชาชนก็จะไม่ไว้วางใจ ไม่เชื่อถือ เกิดความระแวงสงสัย หรือเกลียดชังหน่วยงานนั้นไปในที่สุด ซึ่งผลที่ตามมาก็คือ หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ย่อมประสบอุปสรรคนานาชนิดในการปฏิบัติงาน และถ้าหากปล่อยทิ้งไว้ไม่มีการแก้ไข หน่วยงานนั้นก็จะไม่สามารถอยู่รอดได้ ต้องล้มเลิกกิจการไปในที่สุด

ดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาพลักษณ์ ถือเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการได้รับความร่วมมือในการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ จากประชาชน ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานที่สำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยซึ่งเป็นการปกครองโดยประชาชนและเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ในปัจจุบันมีการศึกษาเกี่ยวกับภาพลักษณ์ทั้งของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเป็นจำนวนมาก จากงานวิจัยของวิลาวัลย์ วรพุดพิงก์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาพลักษณ์ของสมาชิกสภาเทศบาลนครเชียงใหม่ ในแขวงเมืองราย ที่มีผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานกับภาคประชาชนพบว่า ประชาชนมี

ความเห็นต่อภาพลักษณ์ของสมาชิกสภาเทศบาลนครเชียงใหม่ ในแขวงเม็งราย ในทางบวก โดยเห็นว่าเป็นผู้มีบทบาทในการนำปัญหาของประชาชนไปเสนอต่อฝ่ายบริหารให้แก้ไข มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เอาใจใส่ร่วมกิจกรรมของประชาชน มีกิริยามารยาทดี เชื่อมั่นในตนเอง มนุษยสัมพันธ์ดี น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยิ่งของประชาชน ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาในส่วนของฝ่ายสภาในส่วนของเทศบาลเพียงอย่างเดียว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในส่วนของฝ่ายบริหารว่ามีภาพลักษณ์การบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นอย่างไร

การวิจัยในครั้งนี้ มีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)ตะคร้อเอน เป็นองค์กรแห่งแรกที่จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และมีจำนวนประชากรในเขตพื้นที่มากที่สุด ในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงแก้ไข การบริหารงานองค์กร ของคณะผู้บริหาร เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)ตะคร้อเอน มีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของประชาชน ดังคำขวัญของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ว่า ท้องถิ่นก้าวไกลชาวไทยมีสุข

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทางวิชาการ

ทำให้ทราบถึงทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการศึกษาค้นคว้าทางด้านการปกครองท้องถิ่น สำหรับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

เชิงนโยบาย

ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายการบริหารงานและการพัฒนาท้องถิ่นของตนได้ตรงตามความต้องการของประชาชน

ทางปฏิบัติ

1. ทำให้ผู้บริหารนำมาปรับใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอน

2. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำผลการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนา รูปแบบการบริหารงาน การทำงานและการบริการขององค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อ อำเภอทำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 13,278 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2551)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อ อำเภอทำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 13,278 คน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane's) (รัศนะ รัศนะวงษ์ 2550 : 45) โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงมีจำนวน 388 คน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบสัดส่วน โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บข้อมูลใช้วิธีแบบเจาะจง(Purposive Sampling) ด้วยการแจกด้วยการแจกแบบสอบถามให้กับประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะคร้อ อำเภอทำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ไม่น้อยกว่า 5 ปี และไม่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารหรือพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อด้วยการแจกแบบสอบถามจนครบตัวอย่างที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามทัศนคติของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อ เอน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Ratio Scales)

ตอนที่ 3 สอบถามภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตะคร้ำเอน

ตอนที่ 4 คำถามเพิ่มเติม (คำถามปลายเปิด) เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ จากผู้ตอบ
แบบสอบถาม

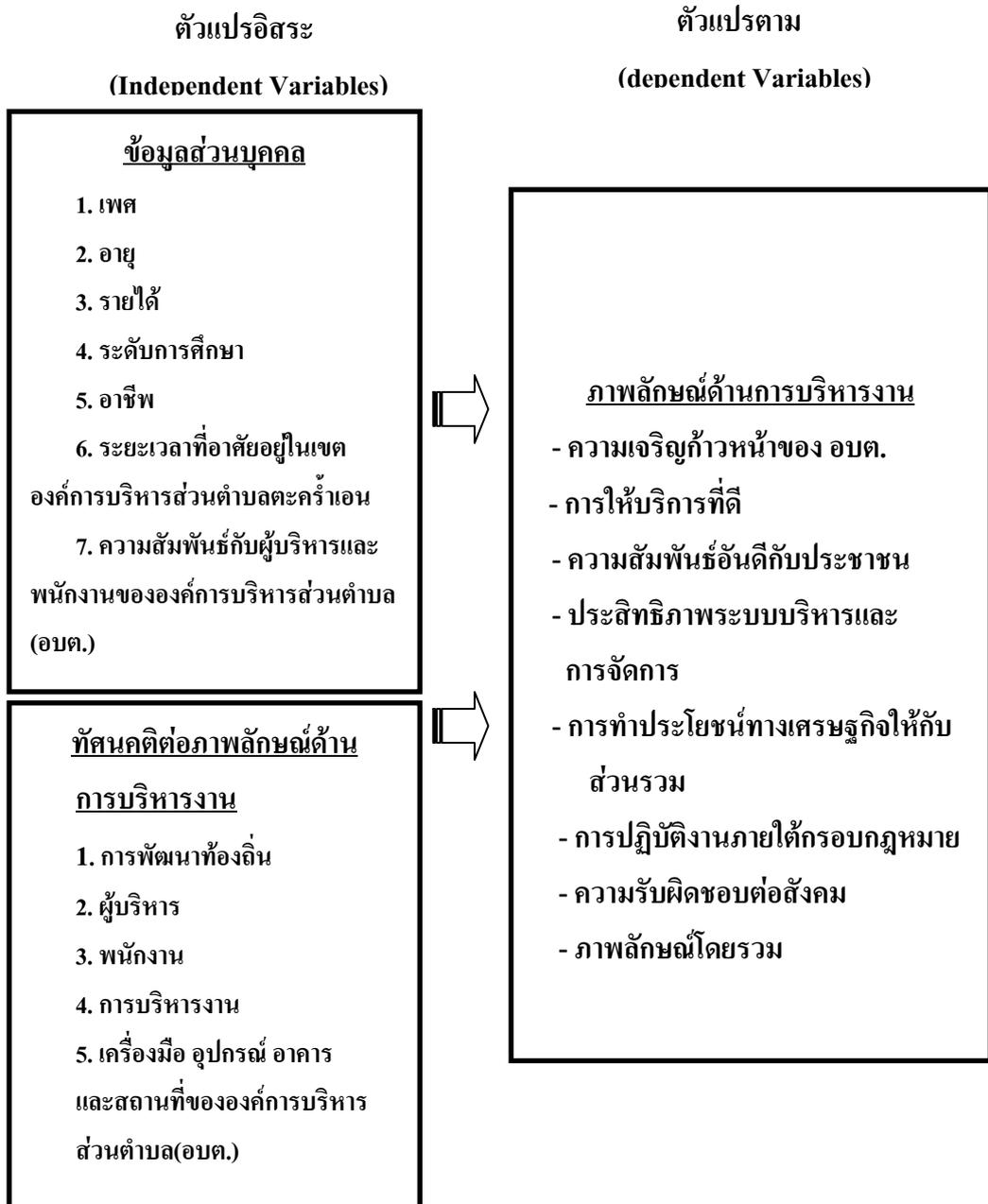
เมื่อสร้างเสร็จแล้วนำเครื่องมือไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ
แก้ไขและให้คำแนะนำในด้านความตรงของเนื้อหาและการใช้สำนวนภาษาที่เหมาะสมแล้วนำมา
แก้ไข เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลเองและรอรับแบบสอบถาม
ในทันทีหรือสัปดาห์ตามแบบสอบถาม ซึ่งในแบบสอบถามจะมีเนื้อหา การแนะนำตัวของผู้วิจัย
และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำ
การตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่
ครบถ้วน ผู้วิจัยจะตัดทิ้งและเก็บข้อมูลตัวอย่างรายใหม่ให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการคือ จำนวน
388 ชุด ทำการบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for
Window

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสัมพันธ์ กำหนดระดับนัยสำคัญทาง
สถิติที่ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจตัดสินใจในการบริหารงานของตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ระยะเวลาที่ประชาชนอาศัยอยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)ตะคร้ำเอน ต้องไม่น้อยกว่า 5 ปี

ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ประชาชนต้องไม่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารหรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน เช่น เครือญาติ

ภาพลักษณ์ด้านการบริหารงาน หมายถึง ภาพที่เกิดขึ้นในใจของประชาชนตามความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ประกอบด้วยภาพลักษณ์ขององค์กร 6 ภาพลักษณ์ ได้แก่ เป็นองค์กรที่เจริญก้าวหน้าทันโลก, มีบริการและสัมพันธ์อันดีกับประชาชน, มีระบบบริหารและฝ่ายจัดการที่สูงด้วยประสิทธิภาพ, ทำคุณประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้แก่ส่วนรวม, ปฏิบัติงานภายในกรอบกฎหมายบ้านเมือง และ มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูง โดยภาพที่เกิดขึ้นมานั้น เกิดจากการรับรู้หรือการมีประสบการณ์ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งอาจเป็นภาพลักษณ์ที่ดีหรือไม่ดีก็ได้

ความเจริญก้าวหน้าทันโลกของ อบต. หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนมีอุปกรณ์ เครื่องมือ สำหรับปฏิบัติงานและบริการประชาชนที่มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพและพอเพียงต่อการใช้งาน

การให้บริการที่ดี หมายถึง เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนมีการบริการที่รวดเร็ว มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความเต็มใจและใส่ใจในการให้บริการ มีความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน มีความรู้และข้อมูลที่ถูกต้องในงานที่รับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการให้บริการด้วยความเท่าเทียมกัน

ความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน หมายถึง ผู้บริหารและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน มีการทำกิจกรรมร่วมกับประชาชนด้วยดี มีการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสานงานที่ดีต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

ประสิทธิภาพระบบบริหารและจัดการ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอนนมีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ในการดำเนินงานที่ชัดเจนมุ่งสู่ประโยชน์ประชาชนส่วนรวมอย่างแท้จริง มีการทำงาน และประสานงานกับชุมชนที่รับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ถูกต้องรวดเร็วและสม่ำเสมอ

การทำประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้กับส่วนรวม หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอนมีการจัดทำกิจกรรมหรือโครงการหรือสนับสนุนส่งเสริมการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่

การปฏิบัติงานภายใต้กรอบกฎหมาย หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอนมีการจัดทำกิจกรรมหรือโครงการตามระเบียบ ขั้นตอนกฎระเบียบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอนดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นตรงตามแผนการพัฒนาอย่างทั่วถึง

ทัศนคติต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงาน หมายถึง ความรู้สึกของจิตใจของประชาชนจากประสบการณ์ที่ได้รับอาจแสดงออก พอใจ ไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ในด้าน การพัฒนาท้องถิ่น ผู้บริหาร พนักงาน การบริหารงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารและสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอน

การพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง การพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในด้านต่างๆ ได้แก่ แผนงานพัฒนาคนและสังคม แผนงานพัฒนาเศรษฐกิจ แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แผนงานพัฒนาแหล่งน้ำ แผนงานการเมืองและการบริหาร และแผนงานพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)ตระครีเอน

ผู้บริหาร หมายถึง คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)ตระครีเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

พนักงาน หมายถึง พนักงาน ลูกจ้าง และข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

การบริหารงาน หมายถึง คุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร โครงการกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร การประสานงาน และทำงานร่วมกับชุมชน นโยบายการบริหารของคณะผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอน

เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคาร และสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) หมายถึง
วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารและสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)ตะคร้ำเอน อำเภอ
ท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึง “ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี” ดังนั้น ในการทำวิจัยนี้ได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบใช้ในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
2. องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
4. แนวคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลก็เพื่อให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้มากยิ่งขึ้น และพัฒนาไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล โดยสภาตำบลที่มีรายได้โดยรวมไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาติดกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาทหรือตามการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยที่กระทรวงมหาดไทยประกาศ (สนิท จรอนันต์ 2543, อ้างถึงใน กำไล ภูหาดี 2548 : 14)

1.1 ความเป็นมา

โกวิทย์ พวงงาม(2541:35) ได้กล่าวไว้ว่า พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปโฉมใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ 1. รูปแบบ “สภาตำบล” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล ได้แก่ สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 150,000 บาท 2. รูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” (อบต.) ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ (โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น(มาตรา 43) ซึ่งปัจจุบันในปี 2551 มีอยู่จำนวน 6,157 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2551)

1.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย (มานพ อุบลทิพย์ 2549 : 16)

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนหมู่บ้านละ 2 คน หากองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 6 คน หากองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกได้ หมู่บ้านละ 3 คน โดยให้อายุของ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีกำหนดคราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

1.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตาม (1) และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2. นายองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้งแต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ นายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายองค์การบริหารส่วน

ตำบล ซึ่งไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2.2 สั่งอนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.5 รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

2.6 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และกฎหมายอื่น

ให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

1.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยอาจแยกเป็นอำนาจหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ 9 ประการ ดังนี้ ประกอบด้วย (มานพ อุบลทิพย์ 2549 : 16)

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (7) คุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่กล่าวมานั้นไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์กร หรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลแต่ต้องแจ้งให้ อบต. ทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์กร หรือหน่วยงานของรัฐนำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ไปประกอบพิจารณาดำเนินการนั้นด้วย (ก่าไล ฎหาค 2548 : 17)

ในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากจะได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่โดยตรงแล้ว ยังมีกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ให้อำนาจหน้าที่แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่น เช่น พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 เป็นต้น

1.4 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

บัญชาพล วิไลบัญชา (2548 : 23) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ว่า การบริหารงานของ อบต. หมายถึง การบริหารงานตามภารกิจ และหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และได้กล่าวว่า เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีภารกิจและหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองอันเป็นการแก้ไข และตอบสนองความต้องการของชุมชนระดับท้องถิ่น โดยใช้แผนพัฒนา อบต. เป็นเครื่องมือ ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาตำบลนั้นจะต้องทำให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ของ อบต. ซึ่งสามารถแยกภารกิจหรือหน้าที่ออกเป็น 6 แผนงาน ประกอบด้วย

1. แผนงานพัฒนาคนและสังคม เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งมีกิจกรรม/โครงการเกี่ยวกับด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ด้านสาธารณสุข เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

1.2 ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยเน้นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชนโดยทั่วไป รวมทั้งส่งเสริมประเพณีอันดีงาม กิจกรรมศาสนา สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

1.3 ด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมการจัดเวทีประชาคม การจัดประชุม สัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็น เป็นต้น

1.4 ด้านการนันทนาการ และส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา

1.5 ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

1.6 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

1.7 ด้านการจัดสวัสดิการ และการสงเคราะห์ ได้แก่ การสงเคราะห์คนยากจน คนพิการ เด็กและผู้สูงอายุ เป็นต้น

2. แผนงานพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมโครงการด้านการประกอบอาชีพของประชาชน ทั้งด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว

3. แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นการพัฒนาด้านกายภาพเกี่ยวกับสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ และอำนวยความสะดวกในชุมชน โดยดำเนินกิจกรรมโครงการเกี่ยวกับ

3.1 การคมนาคมทั้งทางบก และทางน้ำ

3.2 ไฟฟ้าสาธารณะ

3.3 การระบายน้ำ

3.4 การผังเมือง เป็นต้น

4. แผนงานพัฒนาแหล่งน้ำ เน้นการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค-อุปโภค และเพื่อการเกษตร ซึ่งมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

4.1 แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค ได้แก่ สระ ประปา บ่อน้ำตื้น เป็นต้น

4.2 แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค ได้แก่ บ่อบาดาล สระน้ำ ประปา เป็นต้น

4.3 แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้แก่ เหมือง ฝ่าย อ่างเก็บน้ำ ขุดลอกคูคลอง

เป็นต้น

5. แผนงานการเมืองและการบริหาร เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพแก่ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บริการแก่ประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกิจกรรม โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปของประชาคม

5.1 การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของ อบต. และการบริหารการปกครองระบอบประชาธิปไตย ได้แก่ กิจกรรมรณรงค์การเลือกตั้ง เป็นต้น

5.2 การพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. ให้มีความรู้คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

5.3 การพัฒนารายได้ โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษี การทำกิจการพาณิชย์ของ อบต.

5.4 การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน โดยจัดการให้บริการทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบ

6. แผนงานพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เน้นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และความยั่งยืน ได้แก่

6.1 การสร้างจิตสำนึก และตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.2 การป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.3 การบำบัด และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

6.3.1 การอนุรักษ์แหล่งน้ำ และป่าไม้ เช่น กิจกรรมป่าชุมชน

6.3.2 การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

6.3.3 การบำบัดน้ำเสีย เป็นต้น

7. แผนงานอื่นๆ เป็นแผนงานการพัฒนาตามสภาพที่ท้องถิ่นต้องการ นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น หรือต้องการเน้นเป็นพิเศษ ได้แก่ แผนงานการส่งเสริมการท่องเที่ยว หรือแผนงานการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เป็นต้น

เมื่อจัดทำแผนพัฒนา อบต. ประจำปีเสร็จเรียบร้อยแล้ว อบต.จะต้องจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเป็นการวางแผนการจัดการ และการใช้จ่ายเงินในปีนั้นๆ โดยจะมี

การประมาณการรายรับที่คาดว่าจะได้รับ และประมาณการรายจ่ายที่จะดำเนินการภายในวงเงินงบประมาณรายรับที่กำหนดไว้ ทั้งนี้โครงการที่กำหนดในงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะต้องเป็นโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนา อบต. ประจำปี ซึ่ง อบต. จะต้องทำการบริหารโครงการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละโครงการ และทำการติดตามประเมินผลพร้อมทั้งรายงานให้สภา อบต. ทราบ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

2. องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

2.1 วิสัยทัศน์

รวมใจพัฒนา ประชาชนมีรายได้ ผลผลิตหลากหลาย เจ็บตายลดลง นำธงประชาธิปไตย
เข้าใจวัฒนธรรม การศึกษาเลิศล้ำ คุณธรรมนำใจ

2.2 ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538

2.2.1 จำนวนพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน มีเนื้อที่โดยประมาณ 60.25 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นเนื้อที่ประมาณ 36,260 ไร่

2.2.2 ภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มริมแม่น้ำ โดยมีแม่น้ำแม่กลองไหลผ่านทางทิศตะวันตก บริเวณตอนกลางของพื้นที่ที่อบต. เป็นถนนสายกรุงเทพฯ – กาญจนบุรี มีคลองส่งน้ำระบบชลประทานกระจายอยู่ทั่วพื้นที่ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปมีความเหมาะสมกับการทำการเกษตรกรรม

2.2.3 จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.ตะคร้ำเอน ประกอบด้วย 15 หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ 1	บ้านสำนักคร้อ	หมู่ที่ 2	บ้านสำนักคร้อ
หมู่ที่ 3	บ้านท่าสาร	หมู่ที่ 4	บ้านเก้าหลัง
หมู่ที่ 5	บ้านสนุ่น	หมู่ที่ 6	บ้านตะคร้ำเอน
หมู่ที่ 7	บ้านหนองตาแพ่ง	หมู่ที่ 8	บ้านรางกระต่าย
หมู่ที่ 9	บ้านหนองจี่แรด	หมู่ที่ 10	บ้านหนองรี
หมู่ที่ 12	บ้านห้วยท่าช้าง	หมู่ที่ 13	บ้านหนองมะพลับ
หมู่ที่ 14	บ้านสันติสุข	หมู่ที่ 15	บ้านรวมใจพัฒนา

หมู่ที่ 16 บ้านมิตรสัมพันธ์

2.2.4 จำนวนประชากร

จำนวนประชากรทั้งหมด 13,278 คน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียน อำเภอท่ามะกา ตามหลักฐานทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 30 กันยายน 2551)

2.2.5 การศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	3	แห่ง
โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	5	แห่ง

2.2.6 องค์กรทางศาสนา

วัด/สำนักสงฆ์	3	แห่ง
---------------	---	------

2.2.7 การสาธารณสุข

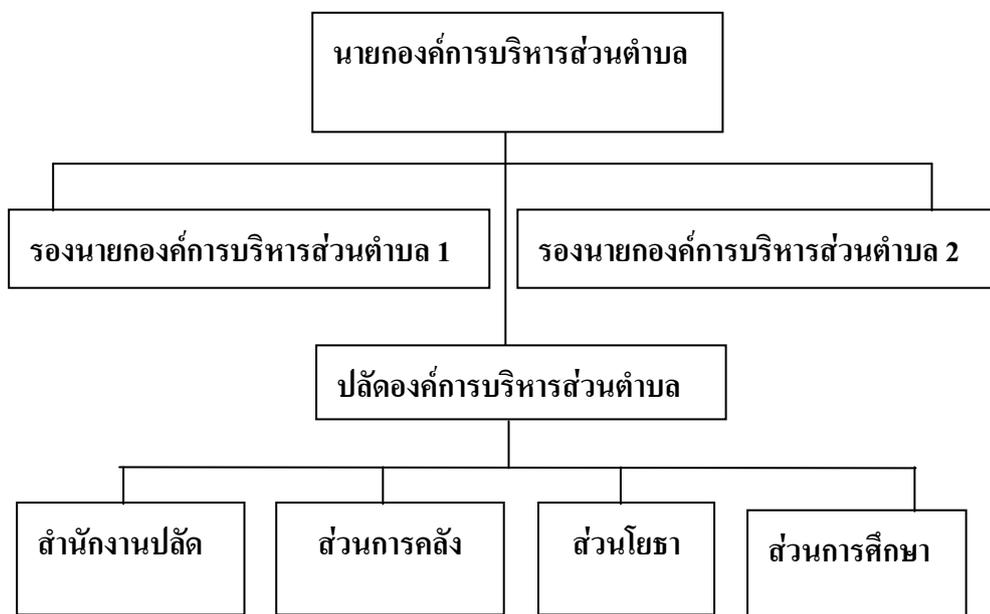
สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน	1	แห่ง
-------------------------------	---	------

2.2.8 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

ประจำปีงบประมาณ 2550	23,106,203.56	บาท
รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บ	1,093,222.85	บาท
รายได้ที่ส่วนราชการต่างๆจัดเก็บให้	14,452,543.71	บาท
- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล	7,560,437	บาท

2.3 โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน, สำนักปลัด, “แผนพัฒนาสามปี,” เอกสารเผยแพร่, 2551. (อัครสำเนา)

2.4 อัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

ข้าราชการ	จำนวน	20	คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	2	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	14	คน
คนงานทั่วไป	จำนวน	10	คน
พนักงานจ้างเหมา	จำนวน	5	คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	51	คน

2.5 แนวคิดธรรมาภิบาล

แนวคิดธรรมาภิบาล มีการใช้กันมากในบริบทของการปฏิรูประบบราชการและในกระบวนการทัศน์แบบใหม่ของการบริหารงานภาครัฐ อันมีเป้าหมาย เพื่อการมีระบอบการปกครองที่เป็นประชาธิปไตย การที่ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การให้บริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเคารพสิทธิมนุษยชน และการมีรัฐบาลที่ทำหน้าที่

ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ซึ่งแนวคิดนี้มีส่วนเสริมสร้างให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความเป็นธรรมทางสังคม (เอเจอร์ 2549 : 56)

2.5.1 องค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล

1. การรับฟังความคิดเห็น หมายถึง การกำหนดให้บุคคลและองค์กรที่มาจากการเลือกตั้งและการแต่งตั้ง ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐต้องมีการรับฟังความคิดเห็นต่อสาธารณะ

2. ความโปร่งใส คือ การที่สาธารณชนมีโอกาสรับทราบนโยบายด้านต่างๆ ของรัฐบาลและสามารถตรวจสอบได้ว่ารัฐบาลมีความตั้งใจจริงในการดำเนินการตามนโยบายนั้นหรือไม่

3. การปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ การทุจริตและประพฤติมิชอบในที่นี้ หมายถึงการใช้อำนาจหน้าที่ หรือการอาศัยความไว้วางใจที่สาธารณชนมอบให้ไปในทางที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน

4. การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้เสียได้เข้ามามีบทบาทและอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินนโยบายและมีส่วนในการควบคุมสถาบัน ตลอดจนการจัดสรรการใช้และรักษาทรัพยากรต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของตน

5. กรอบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม คือ การมีกฎหมายที่มีความชัดเจนและนำมาใช้อย่างเป็นเอกภาพ

จากองค์ประกอบดังกล่าวนี้ เป็นเพียงองค์ประกอบพื้นฐาน ที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมาภิบาลในสังคม ซึ่งองค์ประกอบที่กำหนดนี้สามารถกำหนดเพิ่มหรือลดลงได้ตามความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (เอเจอร์ 2549 : 55)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

3.1 ความหมายของทัศนคติ

คุนเลอร์ (Kundler 1974, อ้างถึงใน กรรณก วิโรจศรีสกุล 2546 : 32) ให้คำจำกัดความว่า ทัศนคติ คือ ความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคมนรอบตัว

เทอร์สโตน (Thurstone 1929 : 23, อ้างถึงใน เสกสรร อัมภาไพ 2543 : 10) นักสังคมจิตวิทยาผู้คิดและสร้างวิธีวัดทัศนคติที่มีชื่อว่าแบบวัดของเทอร์สโตน (Thurstone Scales) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า “ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกที่ชัดเจนทั้งทางบวกหรือทางลบ ในทางที่เห็นด้วยหรือขัดแย้งกับสิ่งที่กำหนดเชิงจิตวิทยา”

เคร็ชและคณะ (Krech and other 1962 : 14, อ้างถึงใน เสกสรร อัมภาไพ 2543 : 10) ให้คำนิยามของทัศนคติไว้ว่า “ทัศนคติเป็นระบบที่คงทนในการประเมินผลทั้งทางด้านบวกหรือด้านลบ เป็นความรู้สึกทางอารมณ์ และเป็นแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านสิ่งต่างๆ ในสังคม ”

มิวเลอร์ (Mueller 1965 : 40, อ้างถึงใน เสกสรร อัมภาไพ 2543 : 10) ให้ถือเอาคำนิยามของ Thurstone เป็นความหมายของ “ทัศนคติ” โดยได้กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง

1. ความรู้สึกต่อต้านหรือเห็นด้วย
2. การประเมินผลสิ่งที่กำหนดในเชิงจิตวิทยา
3. ความชอบหรือไม่ชอบ
4. ความรู้สึกทางบวกหรือลบ

แมคคอร์มิก และ ลิเจน (McCormick and Ligen 1980 : 302 – 303, อ้างถึงใน กิตตินันทวัฒน์ 2547 : 11) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกในทางบวกหรือทางลบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

นิวคอม (Newcomb 1954, อ้างถึงใน กรณก วิโรจศรีสกุล 2546 : 33) ได้อธิบายว่าทัศนคติเป็นความโน้มเอียงของจิตใจที่มีประสบการณ์ที่ได้รับ อาจเป็นความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือรู้สึกเฉยๆ ไม่ชอบ ไม่เกลียด

เทอร์สโตน (Turstone 1969, อ้างถึงใน กรณก วิโรจศรีสกุล 2546 : 33) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก อคติ ความคิด ความกลัวต่อบางสิ่งบางอย่าง การแสดงออกทางการพูดเป็นความคิดเห็นสัญลักษณ์ของทัศนคติ ดังนั้น ถ้าเราอยากจะวัดทัศนคติ เราก็ทำได้โดยวัดความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ทัศนคติเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวก และด้านลบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นอะไรก็ได้หลายอย่าง เป็นต้นว่า สิ่งของ บุคคล บทความ องค์การ ความคิด ฯลฯ ของความรู้สึกเหล่านี้ ผู้รู้สึกสามารถบอกความแตกต่างว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

เสกสรร อัมภาไพ (2543) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นพฤติกรรมเตรียมความพร้อมทางสมองในการกระทำ ซึ่งบ่งชี้สภาพจิตใจหรืออารมณ์ที่ซับซ้อน ก่อนที่บุคคลจะตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออก ทางบวกหรือลบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย โดยอาจเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับ ผู้วิจัยจึงนำทัศนคติมาใช้ในการวัดในตัวแปรอิสระองค์ประกอบภาพลักษณ์

3.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

องค์ประกอบของทัศนคติประกอบด้วย 3 ประการ (Freeman 1970, อ้างถึงใน กรรณก วิโรจศรีสกุล 2546 : 34 - 35) ได้แก่

1. องค์ประกอบทางด้านความคิด ความเข้าใจ (The Cognitive Component) คือ ส่วนที่ประกอบเป็นความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ทัวไป ทั้งที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้หรือคิดว่าสิ่งใดดีมีก็จะมีความทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากมีความรู้มาก่อนว่าสิ่งใดไม่ดีก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น องค์ประกอบทางด้านความคิดจะช่วยในการประเมินค่าสรุปผลสิ่งเร้าต่างๆ ทัศนคติจะแสดงออกมาในลักษณะของความเชื่อว่าจะอะไรถูกอะไรผิด

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของคนนั้น เป็นลักษณะที่เป็นค่านิยมของแต่ละบุคคล

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ การแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลหนึ่ง เป็นส่วนประกอบที่แสดงแนวโน้มของบุคคลที่จะประพฤติ เป็นความพร้อมที่จะกระทำ ทัศนคติจะแสดงออกในลักษณะของการยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึก

การที่บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างกัน ก็เนื่องมาจากบุคคลมีความเข้าใจ มีความรู้สึก หรือมีแนวคิดแตกต่างกัน ดังนั้น ส่วนประกอบด้านความคิด หรือความรู้ความเข้าใจ จึงนับว่าเป็นส่วนประกอบขั้นพื้นฐานของทัศนคติ และส่วนประกอบนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคล อาจออกมาในรูปแบบแตกต่างกันทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้

3.3 คุณลักษณะของทัศนคติ

ปรียาพร กล่าวว่่า ทัศนคติมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ (2544 : 59, อ้างถึงใน กิตติฉันทวานันต์ 2547 : 13 - 14)

1. ทัศนคติเกิดจากประสบการณ์ สิ่งเร้าต่างๆ รอบตัว บุคคล การอบรมเลี้ยงดู การเรียนรู้ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดทัศนคติ

2. ทัศนคติเป็นการเตรียม หรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เป็นการเตรียมความพร้อมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่สังเกตได้ สภาวะความพร้อมที่ตอบสนอง มีลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับเกี่ยวข้องกับอารมณ์ด้วย

3. ทักษะที่มีทิศทางของการประเมิน ทิศทางของการประเมิน คือ ลักษณะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเป็นความรู้สึกหรือประเมินว่าชอบ พอใจ เห็นด้วยก็คือเป็นทิศทางในทางที่ดีเรียกว่าเป็นทิศทางในทางบวก และถ้าการประเมินออกมาในทางไม่ดี เช่น ไม่ชอบ ไม่พอใจ ก็มีทิศทางในทางลบ

4. ทักษะที่มีความเข้ม คือ มีปริมาณมากน้อยของความรู้สึก ถ้าชอบมากหรือไม่เห็นด้วยอย่างมากก็แสดงว่ามีความเข้มสูง ถ้าไม่ชอบเลยหรือเกลียดที่สุดก็แสดงว่ามีความเข้มสูงไปอีกทางหนึ่ง

5. ทักษะที่มีความคงทน ทักษะเป็นสิ่งที่ยึดมั่นถือมั่น และมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของคนนั้น การยึดมั่นในทัศนคติต่อสิ่งใด ทำให้การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเกิดขึ้นได้ยาก

6. ทักษะที่มีทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายในเป็นสภาวะทางจิตใจ ซึ่งหากไม่ได้แสดงออก ก็ไม่สามารถรู้ได้ว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติอย่างไรในเรื่องนั้น ทัศนคติที่เป็นพฤติกรรมภายนอกแสดงออกเนื่องจากถูกระตุ้น และการกระตุ้นยังมีสาเหตุอื่นๆ ร่วมอยู่ด้วย

7. ทัศนคติต้องมีสิ่งเร้าจึงมีการตอบสนองขึ้น ไม่จำเป็นว่าทัศนคติที่แสดงออกจากพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอกจะตรงกัน เพราะก่อนแสดงออกนั้นก็ปรับปรุงเหมาะสมกับสภาพของสังคมแล้วจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก

4.4 การเกิดทัศนคติ

ไลเคิร์ต (Likert, อ้างถึงใน กรรณก วิโรจศรีสกุล 2546 : 35 -36) ได้ศึกษาการเกิดทัศนคติของตนเอง ซึ่งเป็นผลการศึกษาที่เน้นถึงการเกิดทัศนคติตามหลักวิชาการด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะ โดยได้สรุปข้อศึกษาไว้ว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้ (Learning) จากแหล่งทัศนคติ (Source of Attitude) ต่างๆ มีอยู่มากมาย และแหล่งที่ทำให้เกิดทัศนคติที่สำคัญ คือ

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Special Experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งนั้นไปตามทิศทางที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication with others) ทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่างๆ จากผู้อื่นได้ เช่น นักเรียนที่เคยได้รับการสั่งสอนจากครูอาจารย์ว่าทำอย่างนี้ดีอย่างนั้นไม่ดี ก็จะทำให้นักเรียนมีทัศนคติต่อการกระทำต่างๆ ตามที่ได้รับทราบมา

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่น ทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้ เช่น ลูกที่เคารพเชื่อฟังพ่อแม่จะเลียนแบบการแสดงท่าทางการชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามพ่อแม่ของตนไปด้วย นอกจากนั้นก็อาจจะมีการเลียนแบบผู้อื่นอีกก็ได้ เช่น เลียนแบบผู้นำความคิด นักแสดง นักร้อง ผ่านสื่อต่าง ๆ ได้

4. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) ทัศนคติของบุคคลหลายอย่างเกิดขึ้นเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น โรงเรียน วัด หน่วยงานต่างๆ ซึ่งสถาบันเหล่านี้จะเป็นแหล่งที่มาและสนับสนุนให้คนเกิดทัศนคติบางอย่างขึ้นได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ลักษณะของทัศนคติมีทิศทางของการประเมินว่าชอบ เห็นด้วย หรือไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย นั่นคือ มีทิศทางของการประเมินไม่ทางบวกก็ทางลบ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ของบุคคล จากสิ่งเร้าต่างๆ รอบตัว หรือ บุคคล การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ รวมถึงเกิดจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน และจากงานวิจัยของอดิनुช นิमितสถาพร (2544) ได้ศึกษา “ภาพลักษณ์ของศาลปกครองในสายตาของประชาชนเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า ทัศนคติต่อศาลปกครองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาพลักษณ์ นั่นคือยังมีทัศนคติต่อศาลปกครองมากขึ้นเท่าไรก็ยังมีภาพลักษณ์ต่อศาลปกครองดีมากขึ้น และจากแนวคิดของเสรี วงษ์มณฑา (2541) ที่กล่าวถึงสิ่งที่ก่อให้เกิดภาพพจน์ ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงาน ลินค้า การดำเนินธุรกิจ กิจกรรมสังคม และเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในสำนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาทัศนคติของประชาชนซึ่งจะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ ในส่วนของตัวแปรอิสระ (X) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. แนวคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์

4.1 ความหมายของภาพลักษณ์

โรบินสัน (Robinson 1959, อ้างถึงใน สิทธิศักดิ์ วิมุกตานนท์ 2545 : 22) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคำว่า ภาพลักษณ์ (Image) หมายถึง ภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจซึ่งบุคคลมีความรู้สึกนึกคิดต่อองค์กรสถาบัน ภาพในใจของบุคคลดังกล่าวนี้ๆ อาจจะได้มาจาก ทั้งประสบการณ์ทางตรง (direct experience) และประสบการณ์ทางอ้อม (indirect experience) ของตัวเอง เช่น ได้พบประสบมาด้วยตนเอง หรือ ได้ยินได้ฟังมาจากคำบอกเล่าของผู้อื่น เพื่อนฝูง ญาติมิตร หรือจากทัศนคติที่เล่าลือต่างๆ นานา เป็นต้น

อี เบาล์ดิง (E. Boulding 1975, อ้างถึงใน กรรณก วิโรจศรีสกุล 2546 : 11) นักวิชาการชาวตะวันตกได้กล่าวถึงภาพลักษณ์ว่า “ภาพลักษณ์เป็นความรู้ เป็นความรู้สึกของคนเราที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยเฉพาะความรู้ นั้นเป็นความรู้ที่เราสร้างขึ้นเอง (Subjective Knowledge) ซึ่งประกอบด้วย

ข้อเท็จจริง คุณค่าที่เราเป็นผู้ให้ร่วมกันอยู่ Boulding เสนอว่า บุคคลแต่ละคนจะเก็บสะสมความรู้เชิงอัตวิสัย (Subjective Knowledge) เป็นการสะสมสิ่งเกี่ยวกับสิ่งในโลกรอบๆ ตัวเราที่ได้ประสบความรู้เชิงอัตวิสัยของบุคคลนี้จึงเป็นที่รวมของสิ่งต่างๆ ที่เราเชื่อว่าเป็นความจริง เนื่องจากเราไม่สามารถที่จะรับรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ นั้น ได้อย่างถ่องถ้วนเสมอไป เรามักจะได้เฉพาะภาพบางส่วนหรือลักษณะกว้างๆ ของสิ่งเหล่านั้น ซึ่งมีความไม่แน่นอนชัดเจนอยู่ เราจึงมักต้องตีความหมาย (Interpret) หรือให้ความหมายแก่สิ่งนั้นๆ ด้วยตัวเราเอง ความรู้เชิงอัตวิสัยนี้ประกอบกันเข้าเป็นภาพลักษณ์ของเราที่มีต่อสิ่งต่างๆ ในโลก และพฤติกรรมของเราจะขึ้นอยู่กับภาพลักษณ์ที่เรามีอยู่ในสมองด้วย”

เจฟกินส์ (Jefkins 1982, อ้างถึงใน กรรณก วิโรจศรีสกุล 2546 : 10) มองว่าภาพลักษณ์นั้นเกิดขึ้นจากความประทับใจ ซึ่งได้มาจากการได้มีความรู้และความเข้าใจในข้อเท็จจริงนั้นๆ

นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่าภาพลักษณ์ไว้หลายท่าน

พรทิพย์ พิมลสินธุ์ (2540 : 37) กล่าวว่า ภาพพจน์ คือ ภาพที่เกิดขึ้นในใจของแต่ละคน ซึ่งบุคคลสามารถสร้างจินตภาพเกี่ยวกับสถาบันนั้นๆ ได้ โดยภาพพจน์นั้นเกิดขึ้นได้จากการรับรู้ ได้ฟัง ได้เห็นหรือมีประสบการณ์มาในอดีต และด้วยความประทับใจ จึงทำให้บุคคลนั้นสามารถจดจำและพัฒนาเป็นภาพอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมา

เสรี วงษ์มณฑา (2541 : 13) กล่าวว่า ภาพพจน์ คือ ข้อเท็จจริง (Objective facts) บวกกับการประเมินส่วนตัว (Personal judgment) แล้วกลายเป็นภาพที่ฝังใจอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอยู่นานแสนนานยากที่จะเปลี่ยนแปลง

พจน์ ใจชาญสุขกิจ (2548 : 20) ได้กล่าวไว้ว่า ภาพลักษณ์เป็นเสมือนสิ่งที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกที่สร้างขึ้นมาเอง โดยมีข้อเท็จจริงเป็นหลักอ้างอิงอยู่ด้วย อาศัยประสบการณ์ การค้นคว้าหาความรู้ คิด วิเคราะห์สิ่งต่างๆ จนทำให้เกิดความเชื่อ การรับรู้ การเข้าใจในสิ่งต่างๆ ประกอบกันขึ้นเป็นภาพลักษณ์ของตนเองและแสดงออกในรูปของพฤติกรรม

ประจวบ อินอ้อด ได้กล่าวไว้ว่า ภาพลักษณ์ คือ (2532, อ้างถึงใน คหทัยวรรณ เทียนเสมอ 2548 : 10)

- พลังแฝงที่จะนำไปสู่พฤติกรรม
- เจตคติของบุคคล กลุ่มบุคคลที่มีต่อสถาบันหรือเป้าหมาย ซึ่งอาจจะเป็นกรณีหรือบุคคลหรือสถาบันใดๆ ก็ได้
- ความคาดหวังของบุคคลต่อบุคคล กรณี หรือสถาบันที่มีต่อกรณีใดกรณีหนึ่ง ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความเชื่อ ความรู้สึกของตนที่มีอยู่

- สิ่งที่สะท้อนความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของคนที่มีต่อกรณี หรือบุคคล หรือสถาบัน
- คุณค่าเพิ่ม หรือความนิยมที่มีต่อสถาบัน บุคคล หรือกรณีเรื่องราวใดๆ

(Psychological Value Added)

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปความหมายของ ภาพลักษณ์ได้ว่า ภาพลักษณ์ คือ ภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนเราที่มีต่อบุคคล องค์กร หน่วยงานหรือสถาบันใดๆ โดยภาพนั้นอาจเกิดจากประสบการณ์ทางตรงหรือทางอ้อม รวมทั้งการประเมินส่วนตัว แล้วกลายเป็นภาพที่ดีหรือไม่ดีก็ได้

4.2 ความสำคัญของภาพลักษณ์

แอล เบอร์เนย์ (L.Bernays 1961, อ้างถึงใน สิทธิศักดิ์ วิมุกตานนท์ 2545 : 22) หน่วยงานหรือองค์การสถาบันใดก็ตามหากมีภาพลักษณ์(Image) ที่เป็นไปในทางที่เสื่อมเสียแล้ว หน่วยงานสถาบันนั้นย่อมไม่ได้รับความเชื่อถือ หรือไว้วางใจจากประชาชน ประชาชนอาจมีความระแวง สงสัยหรือเกลียดชังต่อหน่วยงานนั้น รวมทั้งอาจไม่ให้ความร่วมมือสนับสนุนต่อหน่วยงานนั้นๆ ในทางตรงกันข้าม หากหน่วยงานหรือองค์การสถาบันมีภาพลักษณ์ที่ดี ภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานสถาบันนั้นย่อมเป็นภาพที่บรรเจิดสวยงาม สงดงาม นั่นคือ เป็นภาพของหน่วยงานสถาบันที่เป็นไปในทางที่ดีมีความน่าเชื่อถือ ศรัทธาสมควรแก่ความไว้วางใจ หรือน่าคบหาสมาคมด้วย

พรทิพย์ พิมลสินธุ์ (2540 : 37) กล่าวว่า ถ้าต้องการให้ประชาชน กลุ่มเป้าหมายต่างๆ ทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน มีความเชื่อถือ ศรัทธาและร่วมมือ ก็จำเป็นต้องมีการปรุงแต่งภาพพจน์ให้อยู่ในสภาพที่ดีอยู่เสมอ

เสรี วงษ์มณฑา (2541 : 84 - 85) ได้แบ่งความสำคัญของภาพลักษณ์เป็น 2 ประเด็น คือ

1. ด้านจิตวิทยา ภาพลักษณ์เปรียบเสมือนหางเสือที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมของปัจเจกชนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งรอบตัวบุคคลนั้น ถ้าบุคคลนั้นมีภาพลักษณ์เชิงบวกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อยู่รอบตัวก็จะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมเชิงบวก แต่ถ้าหากบุคคลนั้นมีภาพลักษณ์เชิงลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมเชิงลบเช่นกัน และที่สำคัญภาพลักษณ์นั้นก่อให้เกิดอคติ กล่าวคือ ถ้ามองสิ่งใดว่าดีก็ดีไปหมด ถ้าสิ่งใดไม่ดีก็ไม่ดีไปหมด.

2. ด้านธุรกิจ ภาพลักษณ์นี้ถือว่าเป็นคุณค่าเพิ่ม (Value Added) ที่มีให้กับสินค้าและบริษัท ซึ่งถือว่าเป็นผลประโยชน์เชิงจิตวิทยา(Psychological Benefit) ที่มีอยู่ในตัวสินค้า ที่ทำให้ตัวสินค้าหลายชนิดตั้งราคาได้สูงกว่าคุณค่าทางกายภาพ ซึ่งเป็นความคุ้มค่าทางด้านความรู้สึกและนับวันยังมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ

4.3 องค์ประกอบของภาพลักษณ์

องค์ประกอบของภาพลักษณ์ อาจแยกได้เป็น 4 ส่วน แต่ในทางเป็นจริงองค์ประกอบทั้ง 4 ส่วนจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อกัน ไม่สามารถจะแยกออกเป็นส่วนๆ ได้อย่างเด็ดขาด (กรรณก วิโรจศรีสกุล 2546 : 11)

1. องค์ประกอบเชิงการรับรู้ (Perceptual Component) เป็นสิ่งที่บุคคลจะได้รับการสังเกตโดยตรง สิ่งที่ถูกสังเกตนั้นจะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การรับรู้(Cues) หรือมีสิ่งที่ถูกรับรู้ตนเอง ซึ่งอาจจะเป็น บุคคล สถานที่ เหตุการณ์ ความคิด หรือวัตถุสิ่งของต่างๆ เราจะได้ภาพของสิ่งแวดล้อมต่างๆ โดยผ่านการรับรู้

2. องค์ประกอบเชิงความรู้ (Cognitive Component) ได้แก่ ภาพลักษณ์ที่เป็นความรู้ เกี่ยวกับลักษณะ ประเภท ความแตกต่างของสิ่งต่างๆ ที่ได้จากการสังเกตถูกรับรู้

3. องค์ประกอบเชิงความรู้สึก(Affective Component) ได้แก่ ภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกผูกพัน ยอมรับหรือไม่ยอมรับชอบหรือไม่ชอบ

4. องค์ประกอบเชิงการกระทำ(Behavioral Component) เป็นภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับความมุ่งหมายหรือเจตนาที่จะเป็นแนวทางปฏิบัติได้ต่อสิ่งเรานั้น อันเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเชิงความรู้ และเชิงความรู้สึก

องค์ประกอบเชิงการรับรู้ ความรู้ ความรู้สึก และเชิงการกระทำนี้ จะผสมผสานกันเป็นภาพของโลกที่บุคคลได้มีประสบการณ์มา

4.4 สิ่งทีก่อให้เกิดภาพลักษณ์

เสรี วงษ์มณฑา(2541 : 77) ได้กล่าวถึง สิ่งทีก่อให้เกิดภาพพจน์ มีดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหาร (Executive) องค์การจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ดี มีนโยบายการบริหารธุรกิจที่ดี ซื่อสัตย์ ไม่เอาเปรียบลูกค้า บริษัทนั้นก็จะมีภาพพจน์ที่ดี

2. พนักงาน (Employee) บริษัทที่ดีจะต้องมีพนักงานที่มีความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีวิญญานของการให้บริการและมีบุคลิกภาพที่ดี

3. สินค้า (Product) รวมทั้งบรรจุภัณฑ์ด้วย ต้องเป็นสินค้าที่ดี มีคุณภาพ มีประโยชน์ตรงกับข้อความ โฆษณาที่เผยแพร่ออกไปมีการออกแบบที่สวยงาม มีบรรจุภัณฑ์ที่สวยงามทันสมัย

4. การดำเนินธุรกิจ (Business practice) หมายถึง การค้าขายและการคืนกำไรสู่สังคม เพราะบริษัทแต่ละบริษัทนั้น จะมีภาพพจน์ที่ดีได้ก็ต่อเมื่อมีการดำเนินธุรกิจที่ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา มีคุณธรรม มีจริยธรรม นอกจากนั้นแล้วควรมีการคืนกำไรสู่สังคม ดังนั้น องค์กรทั้งหลายจะต้องให้ความสำคัญกับการคืนกำไรแก่สังคมในรูปแบบของกิจกรรมสาธารณะและการกุศลต่างๆ

5. กิจกรรมสังคม (Social activities) คือ การดูแลเอาใจใส่สังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการกุศล หรือสร้างประโยชน์ให้กับสังคม เนื่องจากยุคนี้เป็นยุคที่องค์กรต่างๆ ต้องเน้นการตลาดเพื่อสังคมด้วย

6. เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในสำนักงาน (Artifacts) บริษัทต้องมีสิ่งๆที่แสดงสัญลักษณ์ของบริษัท ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องแบบพนักงาน อุปกรณ์สำนักงาน วัสดุสิ้นเปลือง เช่น ปากกา ดินสอ ยางลบ กระดาษ ฯลฯ ควรมีโลโก้ขององค์กรแสดงอยู่ด้วย ควรมีการออกแบบที่เหมาะสมสอดคล้องกับบุคลิกของบริษัท อุปกรณ์เหล่านี้จะสะท้อนความเป็นตัวตนของบริษัท (Corporate identity) ให้กับคนอื่นได้พิจารณาภาพพจน์ของบริษัทว่าเป็นอย่างไร

4.5 การเกิดภาพลักษณ์

เรื่องของภาพพจน์เป็นเรื่องของภาพที่เกิดขึ้นในใจของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น วัตถุ หรือสถาบัน โดยได้รับอิทธิพลจากการรู้จัก การมีประสบการณ์ด้วย ทั้งนี้จะต้องมีความประทับใจเพียงพอที่จะสร้างเป็นภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นภาพพจน์ในทางบวกและหรือลบได้ ภาพพจน์นั้นสามารถเกิดขึ้นได้ 2 ทาง (พรทิพย์ พิมลสินธุ์ 2540 : 75) คือ

1. เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติโดยไม่ได้มีการปรุงแต่ง คือ การปล่อยให้ไปตามสภาวะแวดล้อมที่มากระทบ

2. เกิดขึ้นจากการปรุงแต่งซึ่งนี้เกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่เป็นระบบเป็นระเบียบ มีการวางแผน และได้รับความร่วมมือจากฝ่ายอื่นประกอบด้วย

ไม่ว่าภาพพจน์จะเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หรือเกิดขึ้นจากการปรุงแต่งก็ตาม ภาพพจน์ขององค์กรอาจแยกออกได้เป็น 2 ส่วน (อำนาจ วีรวรรณ 2540 : 90) คือ

1. ส่วนที่เป็นกิจกรรม คือ ส่วนที่ไม่มีชีวิตจิตใจขององค์กร ได้แก่ เรื่องที่เกี่ยวกับการประกอบการต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวกับบุคคล ยกตัวอย่างเช่น ธนาคารกรุงเทพ จำกัด ในขณะนี้อาจได้รับการยกย่องว่าเป็นธนาคารพาณิชย์ที่มีสินทรัพย์มากที่สุดในประเทศไทยและในอาเซียน ภาพลักษณ์ที่ออกมาจึงมีลักษณะของความมั่นคงของกิจการ บริวาร และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่นำเข้ามาใช้ แสดงถึงความก้าวหน้าทันสมัยขององค์กร ในขณะที่ระบบการจัดการ เป็นต้นว่า การวางแผนงาน การตั้งเป้าหมาย และการประเมินผล ล้วนเป็นงานที่เสริมให้องค์กรมีภาพลักษณ์เด่นยิ่งขึ้น

2. ส่วนที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคล หมายถึง ส่วนที่ทำให้องค์กรมีชีวิตจิตใจนั่นเอง ถ้าจะเปรียบกับคน ส่วนที่หนึ่งก็เปรียบเสมือนกับร่างกาย ซึ่งประกอบด้วยอวัยวะ 32 ประการ ส่วนที่สองก็คือ ส่วนที่เป็นจิตใจ ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมสั่งการให้ส่วนที่หนึ่ง คือ ร่างกายแสดงพฤติกรรมออกมา ผู้นำนักของความสำเร็จที่จะทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรออกมาเป็นอย่างไรจึงขึ้นอยู่กับส่วนที่เป็นตัวบุคคล เพราะนอกจากคนจะเป็นตัวกำหนดบทบาทขององค์กรในส่วนที่เป็นกิจกรรม ให้แสดงภาพลักษณ์ออกมาได้แล้ว ข้อเท็จจริงประการหนึ่งก็คือ บุคลิกของผู้บริหารระดับสูงจะถูกมองว่าเป็นบุคลิกหรือภาพลักษณ์ขององค์กรอีกด้วย โดยเฉพาะสำหรับองค์กรขนาดใหญ่

4.6 ภาพพจน์ขององค์กรที่สังคมต้องการ

อานวย วีรวรรณ (2540 : 90) ได้สรุปภาพพจน์ขององค์กรที่สังคมต้องการว่าองค์กรในอุดมคติที่สังคมต้องการนั้น พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

ภาพพจน์แรก	เป็นองค์กรที่เจริญก้าวหน้าทันโลก
ภาพพจน์ประการที่สอง	มีบริการและสัมพันธ์อันดีกับประชาชน
ภาพลักษณ์ที่สาม	มีระบบบริหารและฝ่ายจัดการที่สูงด้วย ประสิทธิภาพ
ภาพลักษณ์ที่สี่	ทำคุณประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้แก่ส่วนรวม
ภาพลักษณ์ที่ห้า	ปฏิบัติงานภายในกรอบกฎหมายบ้านเมือง
ภาพลักษณ์ที่หก	มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูง

การสร้างภาพลักษณ์นั้นที่จริงส่วนใหญ่ก็เกิดจากงานที่เราทำกันอยู่ประจำเป็นพื้นฐาน วิธีการที่เราเสริมเพิ่มเติมขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการสร้างภาพลักษณ์ก็คือ วิธีการประชาสัมพันธ์ ซึ่งนับเป็นเรื่องหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ ภาพลักษณ์จะปล่อยให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติไม่ได้ เพราะการปล่อยให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติอาจทำให้ลักษณะที่แท้จริงขององค์กรที่ออกไปไม่ครบถ้วนหรือไม่เป็นระบบ ภาพลักษณ์ที่ออกมาจึงอาจจะผิดพลาดไปจากความเป็นจริงก็ได้ อานวย วีรวรรณ (2540 : 88)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาพลักษณ์ถือเป็นส่วนสำคัญของทุกองค์กร หรือสถาบันใดๆ ในการได้มาซึ่งการได้รับความเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจ ความร่วมมือหรือสนับสนุนจากประชาชนมากหรือน้อย โดยจากบทความของนางโรซาเบท มอส แคนเตอร์ ที่ตีพิมพ์ในนิตยสาร New Management ในปี 1985 กล่าวว่า คุณภาพชีวิตที่ดี การเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี และสันติภาพของโลก เป็นผลผลิตจากการบริหารที่ดี (สุธรรม รัตนโชติ 2550 ก : 81) และปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) กูรูของกูรูแห่งการบริหาร ได้ให้หลักการสำคัญๆ 5 ข้อของการบริหาร ได้แก่ การวางเป้าหมาย (setting objectives) จัดระเบียบ (organizing) การจูงใจและ

การสื่อให้ถึงกัน (motivation and communication) การวัดผลการทำงาน (establishing measurements of performance) (สุธรรม รัตนโชติ 2550 ข : 88)และทอม ปีเตอร์ (Tom Peters) ได้สรุปหลักใหญ่ๆของการบริหาร เช่น ให้คิดแต่จะให้บริการอย่างดีเลิศ, ต้องมีมุมมองแบบกว้างไกลข้ามพรมแดน (สุธรรม รัตนโชติ 2550 ค : 227) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ อำนวย วีรวรรณ เรื่อง ภาพลักษณ์ขององค์กรที่สังคมต้องการ ซึ่งภาพลักษณ์ขององค์กรที่สังคมต้องการจะเกิดขึ้นได้นั้น ก็มาจากการบริหารของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด ภาพลักษณ์ขององค์กรที่สังคมต้องการมากำหนดเป็นตัวแปรตาม(Y) ภาพลักษณ์ในด้านการบริหาร ในกรอบแนวคิด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไมเยอร์ และ แอน (Myers and Anne 1991, อ้างถึงใน ชลรัตน์ ชลมารค 2546 : 56) ได้ศึกษาหลักการจัดการภาพลักษณ์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยผู้บริหาร เนื่องจากสถาบันการศึกษาระดับสูงเคยมีความเจริญเติบโตและความรุ่งเรืองมาก่อน ปัจจุบันได้มาถึงขั้นสุดท้ายโดยวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยลดขนาดลง ขณะเดียวกัน การมีภาพลักษณ์ยุทธวิธีการตลาดสำหรับสถาบันที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า(เช่น การกำหนดภาพลักษณ์ การทำภาพลักษณ์และการสร้างภาพลักษณ์) ก็ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายจากผู้บริหารโรงเรียน

เลวิส และ แอน (Lewis and Ann 1990, อ้างถึงใน ชลรัตน์ ชลมารค 2546 : 55) ได้ทำการศึกษาภาพลักษณ์สถาบันการศึกษาเฉพาะกรณีของสถาบันการศึกษาระดับสูงที่มหาวิทยาลัย George Mason University(GMU) ผลการวิจัยพบว่า ในระยะ 20 ปีที่ผ่านมาภาพลักษณ์ของสถาบันการศึกษา การศึกษาระดับสูงได้กลายเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าการแข่งขันระหว่างวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยสำหรับนักเรียน

โบแมน และ นอร์แมน (Bouman and Norman 1975, อ้างถึงใน สุริยา เสนานุรักษ์ 2547 : 50) ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษามหาวิทยาลัยไวโอมิง พบว่าการให้บริการสาธารณะโดยหน่วยงานรัฐมีความคล่องตัวน้อยกว่าให้บริการสาธารณะโดยภาคเอกชน ประเด็นสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างคือ คุณภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ให้บริการและลักษณะการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ให้บริการภาคเอกชนมีความกระตือรือร้นดีกว่า มีแรงจูงใจสูงกว่า สวัสดิการตลอดจนมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย อีกทั้งในด้านลักษณะการปฏิบัติงานสำหรับภาคเอกชนจะมีการให้ข้อมูลข่าวสารที่ดีมีรูปแบบมาตรฐานในการให้บริการและไม่มีลักษณะของงานแบบประจำ (Routine or Day – to – day)

รัตนะ รัตนวงษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์ของศูนย์บริการข้อมูลภาครัฐเพื่อประชาชน 1111 (สายด่วนของรัฐบาล) กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างรู้จักภาพลักษณ์ศูนย์บริการข้อมูลภาครัฐเพื่อประชาชน 1111 (สายด่วนของรัฐบาล) ทั้งหมด และช่องทางที่ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่รู้จักศูนย์บริการข้อมูลภาครัฐเพื่อประชาชน 1111 (สายด่วนของรัฐบาล) คือ สื่อโทรทัศน์ สำหรับภาพลักษณ์ศูนย์บริการข้อมูลภาครัฐเพื่อประชาชน 1111 (สายด่วนของรัฐบาล) ในระดับดี เมื่อพิจารณาภาพลักษณ์ในแต่ละด้าน พบว่า ภาพลักษณ์ด้านองค์กรเป็นภาพลักษณ์ที่ดีกว่าด้านอื่นๆ รองลงมา คือ ภาพลักษณ์ด้านบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาพลักษณ์ด้านองค์กรในประเด็นที่มีหมายเลขที่จดจำง่ายและสามารถสอบถามข้อมูลภาครัฐได้ทุกหน่วยงาน

ชาติรี เชื้อมโนชาญ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง สื่อมวลชนท้องถิ่นกับภาพลักษณ์ของนักการเมืองในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ มีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากประชาชน จำนวน 390 คน ด้วยแบบสอบถามปลายปิด สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า สื่อเสนอข่าวเกี่ยวกับผลงานของผู้บริหารเทศบาลฯ ในทางบวก ทำให้ประชาชนมีภาพลักษณ์ของนักการเมืองในทางดี สื่อมีบทบาทในการเสนอข่าวสารมากที่สุด รองลงมาคือการเสนอข่าวมีความต่อเนื่องรวดเร็ว ให้ความรู้ และสะท้อนความเห็นของประชาชนตามลำดับ

วิลาวัลย์ วรพุดพิงค์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์ของสมาชิกสภาเทศบาลนครเชียงใหม่ ในแขวงเมืองราย ที่มีผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานกับภาคประชาชน ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของ สท. ในทางบวก โดยเห็นว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทในการนำปัญหาของประชาชนไปเสนอต่อฝ่ายบริหารให้แก้ไข มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ดี เอาใจใส่ร่วมกิจกรรมของประชาชน กิริยามารยาทดี เชื่อมั่นในตนเอง มนุษย์สัมพันธ์ดี น่าเชื่อถือและเป็นที่ยิ่งของประชาชน , ประชาชนคาดหวังในตัว สท. หลายประการ เช่น ความสามัคคีของ สท. ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล และความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่, ประชาชนประสงค์ให้ สท. มีความสามัคคีในการปฏิบัติหน้าที่ ขยัน แก้ไขปัญหารวดเร็ว เข้าถึงประชาชน จริงใจ มีสัจจะ ยุติธรรม และไม่ทำตัวเป็นผู้มีอิทธิพล

จรัสศรี ทันลังกา (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในอุดมคติของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่าภาพลักษณ์ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในอุดมคติของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายเพศชาย และเพศหญิง พบว่าความคิดเห็นด้านคุณธรรม ด้านจริยธรรม ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านความประพฤติ อุปนิสัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านความรู้ ความสามารถที่นักเรียนที่ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมตตา รัตนมาลากร (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้รับตรวจจังหวัดขอนแก่น ต่อภาพลักษณ์สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้รับตรวจจังหวัดขอนแก่นต่อภาพลักษณ์สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุราชการ และการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของผู้รับตรวจจังหวัดขอนแก่นต่อภาพลักษณ์สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด ความถี่ในการเข้าตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน แหล่งข้อมูลในการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของผู้รับตรวจจังหวัดขอนแก่นต่อภาพลักษณ์สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุริยา เสนานุรักษ์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์ของตำรวจจราจรในเขตสถานีตำรวจนครบาลยานนาวาในความคิดเห็นของชาวยานนาวา โดยข้อมูลในการศึกษาถูกเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามจากประชากรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศชายมองภาพลักษณ์การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจร ดีกว่าเพศหญิง ผู้ที่มีความถี่ในการพบปะกับตำรวจจราจรมาก มองภาพลักษณ์การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรดีกว่าผู้ที่มีความถี่ในการพบปะตำรวจจราจรน้อย และผู้ที่ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำรวจจราจรจากสื่อต่างๆ น้อย มองภาพลักษณ์ของการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรดีกว่าผู้ที่ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำรวจจราจรจากสื่อต่างๆ มาก

สุภาภรณ์ สุธรรมโกศล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างภาพลักษณ์เกี่ยวกับความน่าเชื่อถือของบุคคลในวงการบันเทิงที่เข้าทำงานทางการเมือง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มบุคคลในวงการบันเทิงที่สนใจเข้าทำงานการเมืองจำเป็นต้องสร้างภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือ เพราะยังขาดประสบการณ์ทำงานการเมือง และควรวางแผนล่วงหน้าในการเข้าทำกิจกรรมทางการเมือง และกิจกรรมสังคมเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากประชาชน , บุคคลทั่วไป คิดว่าบุคคลในวงการบันเทิงที่เข้าทำงานทางการเมืองสามารถเปลี่ยนภาพลักษณ์ให้เกิดความน่าเชื่อถือได้ ทั้งนี้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพก่อนและหลังเข้าทำงานทางการเมือง

กรกนก วิโรจศรีสกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในสายตาประชาชนเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาพลักษณ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเด่นในด้านการเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง เก่ง มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศ เป็นสถาบันที่ประชาชนยอมรับในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษา ภาพลักษณ์อีกด้านหนึ่งของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือเป็นมหาวิทยาลัยที่มีแต่คน

ร่ำรวย มีสังคมที่เลิศหรู ในด้านการบำเพ็ญประโยชน์และรับใช้สังคมมีน้อย การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยภาพรวมแล้วมีการเปิดรับข่าวสารในระดับน้อย ทางด้านทัศนคติของประชาชนต่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยภาพรวมแล้วเป็นกลาง

สิทธิศักดิ์ วิมุกตานนท์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์ของตำรวจในสายตาประชาชนกรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร ตำบลเวียงมอก อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ภาพลักษณ์ของตำรวจในสายตาประชาชนในเขตรับผิดชอบสถานีตำรวจภูธรตำบลเวียงมอก อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง เป็นไปในทางบวก จากอิทธิพลของพฤติกรรม บุคลิกภาพและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ , เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม บุคลิกภาพและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่างกันด้วย และมีปัจจัยหลายอย่างส่งผลสืบเนื่องให้เกิดภาพลักษณ์แบบนี้ เช่น การปฏิสังสรรค์ การประชาสัมพันธ์ ข่าวสารและความตื่นตัวของประชาชนในพื้นที่ที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมกับตำรวจมากขึ้น ประกอบกับงานในหน้าที่ที่ต้องมีส่วนใกล้ชิดกับการให้บริการประชาชนอยู่เสมอ ในการจัดระเบียบสังคมภายใต้กรอบของกฎหมายมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ดังกล่าว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครี้ออน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี” จะใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะครี้ออน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 13,278 คน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียน อำเภอท่ามะกา ตามหลักฐานทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 30 กันยายน 2551)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะครี้ออน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ยามานะ (Yamane's) (อ้างถึงใน รัตนะ รัตนวงษ์ 2550 : 45) โดยให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

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

$$n = \frac{13,278}{1 + 13,278 (0.05)^2}$$

$$n \approx 388.30$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด
 e = ความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05
 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงมีจำนวน 388 คน

ขั้นตอนที่ 2 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ผลจากการคำนวณหาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังตาราง

ตารางที่ 1 ผลการคำนวณหาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบล
 ตะครีเอน

องค์กร (องค์การบริหารส่วน ตำบล)	จำนวน ประชากร ทั้งหมด (คน)	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง ทั้งหมด	หมู่บ้าน	จำนวน ประชากรของ แต่ละหมู่บ้าน (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างของ แต่ละ หมู่บ้าน(คน)
องค์การบริหารส่วน ตำบลตะครีเอน	13,278	388	หมู่ที่ 1	1,075	31
			หมู่ที่ 2	772	23
			หมู่ที่ 3	1,026	30
			หมู่ที่ 4	945	28
			หมู่ที่ 5	1,254	37
			หมู่ที่ 6	278	8
			หมู่ที่ 7	959	28
			หมู่ที่ 8	860	25
			หมู่ที่ 9	1,317	38

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์กร (องค์การบริหารส่วน ตำบล)	จำนวน ประชากร ทั้งหมด (คน)	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง ทั้งหมด	หมู่บ้าน	จำนวน ประชากร ของแต่ละ หมู่บ้าน(คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างของ แต่ละ หมู่บ้าน(คน)
องค์การบริหารส่วน ตำบลตะคร้ำเอน			หมู่ที่ 10	561	16
			หมู่ที่ 12	606	18
			หมู่ที่ 13	1,016	30
			หมู่ที่ 14	907	27
			หมู่ที่ 15	700	20
			หมู่ที่ 16	1,002	29

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บข้อมูลใช้วิธีแบบเจาะจง(Purposive Sampling) ด้วยการแจกแบบสอบถามให้กับประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ไม่น้อยกว่า 5 ปี และไม่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารหรือพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนด้วย ทำการแจกแบบสอบถามจนครบตัวอย่างที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ตะคร้ำเอน และความสัมพันธ์กับผู้บริหารหรือพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

ตอนที่ 2 สอบถามทัศนคติของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Ratio Scales) จำนวน 53 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|--------------|
| 1. การพัฒนาท้องถิ่น | จำนวน 20 ข้อ |
| 2. ผู้บริหาร | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. พนักงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. การบริหารงาน | จำนวน 11 ข้อ |
| 5. เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารและสถานที่ | จำนวน 8 ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 8

ตอนที่ 4 คำถามเพิ่มเติม (คำถามปลายเปิด) เป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถาม ไปรวบรวมและประมวลผลเพื่อนำไปเขียนเพิ่มเติมในบทที่ 5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

เกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมาย

1. แบบสอบถามส่วนที่ 3 ทักษะจิตของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ในการประเมินความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้วยอย่างมาก |
| 4 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิด ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดไม่เห็นด้วยอย่างมากนั้นๆ |

นำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับทัศนคติ เป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | | |
|-------------|-------------|---------|-------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.50 – 5.00 | หมายถึง | มีทัศนคติดีมาก |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.50 – 4.49 | หมายถึง | มีทัศนคติดี |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.50 – 3.49 | หมายถึง | มีทัศนคติปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.50 – 2.49 | หมายถึง | มีทัศนคติไม่ดี |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.49 | หมายถึง | มีทัศนคติไม่ดีมาก |

2. แบบสอบถามส่วนที่ 4 ภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลตะคร้ำเอน อำเภอ ท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ในการประเมินความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถามใช้เกณฑ์ ดังนี้

5	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นดีมาก
4	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นดี
3	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นไม่ดี
1	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นไม่ได้อย่างมาก

นำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับทัศนคติ เป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีภาพลักษณ์ที่ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีภาพลักษณ์ที่ดี
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีภาพลักษณ์ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีภาพลักษณ์ที่ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีมาก

เกณฑ์การอธิบายค่าความสัมพันธ์

สำหรับการพิจารณามีเกณฑ์การวัดดังนี้ (อภิรักษ์ จันตะนี 2549 : 7)

ค่าสหสัมพันธ์	.01 - .20	ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
ค่าสหสัมพันธ์	.21 - .40	ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์	.41 - .60	ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์	.61 - .75	ความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสหสัมพันธ์	.76 - .90	ความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์	.91 - 1.00	ความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่อาจารย์ที่ปรึกษา และข้าราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับ 6 ขึ้นไปเป็นผู้ตรวจสอบความเกี่ยวข้องของเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) และความเหมาะสมของเนื้อหาที่ใช้ (Wording) จากนั้น เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามเนื้อหา และจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ จากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

2. การทดสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและแก้ไขแล้ว ไปทดสอบหาความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ก่อน (Pre - test) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนในคำถามกับประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคอนขมิ้น จำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาความเชื่อถือได้ ใช้วิธีการทดสอบโดยใช้สูตร Coefficient Alpha ของ Cronbach (วิเชียร เกตุสิงห์ 2537, อ้างถึงใน ญัฐวุฒิ โสภณเสถียร 2546 : 76) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right\}$$

เมื่อ	α	คือ	ค่าความเชื่อถือได้
	K	คือ	จำนวนข้อ
	V_i	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	V_t	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

ผลความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยได้จากการทดสอบ มีค่าดังนี้

ทัศนคติของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)ตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

การพัฒนาท้องถิ่น	= 0.9236
บุคลากร : ผู้บริหาร	= 0.8926
บุคลากร : พนักงาน	= 0.8747
การบริหารงาน	= 0.9191
เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่	= 0.8893

เรื่องภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน = 0.9371

ผลค่าความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบในแต่ละหัวข้อมีค่ามากกว่า 0.7 สรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลเองและรอรับแบบสอบถามในทันทีหรือสัปดาห์ตามแบบสอบถาม ซึ่งในแบบสอบถามจะมีเนื้อหา การแนะนำตัวของผู้วิจัย และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะตัดทิ้งและเก็บข้อมูลตัวอย่างรายใหม่ให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการคือ จำนวน 388 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากมีการตรวจสอบเครื่องมือและปรับแก้ไขเรียบร้อยแล้ว จะมีการนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบ แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for the Social Science) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้อธิบายข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ(Percent) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

2. ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน(T - test) สำหรับตัวแปรประเภทเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One Way ANOVA) สำหรับตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ด้วยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนและภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง “ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 388 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยายเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปของตาราง จำนวนทั้งสิ้น 7 ตาราง (ตารางที่ 2 - 8) ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ และความสัมพันธ์กับผู้บริหารหรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอน

ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย ผลการวิจัยทัศนคติของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอน ด้านต่างๆ 5 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปของตาราง จำนวนทั้งสิ้น 7 ตาราง (ตารางที่ 9 - 15)

ส่วนที่ 3 ประกอบด้วย ผลการวิจัยภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอนของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางจำนวนทั้งสิ้น 1 ตาราง (ตารางที่ 16)

ส่วนที่ 4 ประกอบด้วย ผลการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และทัศนคติของประชาชนต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอน โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางจำนวนทั้งสิ้น 11 ตาราง (ตารางที่ 17 - 27)

ส่วนที่ 1 แสดงผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาอาศัยอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน และความสัมพันธ์กับคณะผู้บริหารหรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน โดยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละ ตามตารางที่ 2 – 8 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	202	52.1
หญิง	186	47.9
รวม	388	100

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยเพศชาย ร้อยละ 52.1 และเพศหญิง ร้อยละ 47.9

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	26	6.7
20 – 30 ปี	69	17.8
31 – 40 ปี	93	24.0
41 – 50 ปี	115	29.6
51 ปีขึ้นไป	85	21.9
รวม	388	100

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.6 รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24 ในขณะที่ช่วงอายุ ต่ำกว่า 20 ปีเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.7

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	183	47.2
มัธยมศึกษา/ปวช.	107	27.6
อนุปริญญา/ปวส.	45	11.6
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	44	11.3
สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.3
อื่นๆ(ไม่ได้เรียน)	4	1.0
รวม	388	100

จากตารางที่ 4 แสดงระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาได้แก่ การศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 27.6 และระดับการศึกษาที่น้อยที่สุดคือระดับอื่นๆ (ไม่ได้เรียนหนังสือ) คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	14	3.6
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	10	2.6
พนักงานบริษัทเอกชน	35	9.0
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	42	10.8
เกษตรกร	95	24.5
รับจ้างทั่วไป	118	30.4
นักเรียน นักศึกษา	33	8.5
แม่บ้าน	26	6.7
ว่างงาน	11	2.8
อื่นๆ(ลูกจ้างรัฐ)	4	1.0
รวม	388	100

จากตารางที่ 5 แสดงสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแยกตามอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพ รับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาได้แก่ อาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 24.5 สำหรับกลุ่มอาชีพที่น้อยที่สุดคือ อื่น(ลูกจ้างรัฐ) คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	181	46.6
5,001 – 10,000 บาท	130	33.5
10,001 – 15,000 บาท	46	11.9
15,001 – 20,000 บาท	18	4.6
20,001 – 30,000 บาท	8	2.1
มากกว่า 30,000 บาท	5	1.3
รวม	388	100

จากตารางที่ 6 แสดงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาได้แก่ รายได้ช่วง 5,00 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.5

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกด้านระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะครี้นเอน

ระยะเวลาการอาศัยในพื้นที่ อบต.	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5 ปี	13	3.4
6 – 10 ปี	38	9.8
10 – 15 ปี	38	9.8
16 – 20 ปี	58	14.9
มากกว่า 20 ปี	241	62.1
รวม	388	100

จากตารางที่ 7 แสดงระยะเวลาอาศัยอยู่ในพื้นที่ อบต.ตะคร้ำเอน ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ อบต.ตะคร้ำเอน มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาได้แก่ 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.9 และน้อยที่สุดของระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ อบต.ตะคร้ำเอน คือ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.4

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร อบต. ตะคร้ำเอน

ระยะเวลาการอาศัยในพื้นที่ อบต.	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มี	-	-
ไม่มี	388	100
รวม	388	100

จากตารางที่ 8 แสดงกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารหรือเจ้าพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนขมิ้น เช่น เครือญาติ คิดเป็นร้อยละ 100

ส่วนที่ 2 แสดงผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

ข้อมูลผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้จากการสอบถามในส่วนที่ 2 ของแบบสอบถาม โดยนำเสนอในตารางที่ 8 - 14 โดยมีเกณฑ์การประเมินทัศนคติ จำนวน 5 เกณฑ์ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอนในด้านการพัฒนาท้องถิ่นของกลุ่มตัวอย่าง

ทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอน (ด้านการพัฒนาท้องถิ่น)	จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (1 - 5)	ระดับของทัศนคติ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
อบต. มีกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนที่ดี	16 (4.1)	151 (38.9)	206 (53.1)	13 (3.4)	2 (0.5)	3.43	ปานกลาง
อบต. มีกิจกรรมหรือโครงการป้องกันโรคต่างๆ เช่น บริการฉีดพ่นยาป้องกันโรคไข้เลือดออก เป็นต้นเสมอ	69 (17.8)	239 (61.6)	71 (18.3)	8 (2.1)	1 (0.3)	3.95	ดี
อบต. มีการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษาดี	37 (9.5)	181 (46.6)	147 (37.9)	21 (5.4)	2 (0.5)	3.59	ดี
อบต. มีการสนับสนุนส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนาดี	5 (1.3)	170 (43.8)	185 (47.7)	24 (6.2)	4 (1.0)	3.38	ปานกลาง
อบต. มีกิจกรรมหรือโครงการที่สืบทอดและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของไทยดี	48 (12.4)	243 (62.6)	78 (20.1)	16 (4.1)	3 (0.8)	3.82	ดี
อบต. มีการสนับสนุนและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นดี	15 (3.9)	141 (36.3)	195 (50.3)	33 (8.5)	4 (1.0)	3.34	ปานกลาง
อบต. มีการจัดเวทีประชาคมให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นหรือเสนอความต้องการเสมอ	21 (5.4)	156 (40.2)	180 (46.4)	26 (6.7)	5 (1.3)	3.42	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ทัศนคติต่อองค์การบริหาร ส่วนตำบลตะคร้ำเอน (ด้านการพัฒนาท้องถิ่น)	จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (1 -5)	ระดับ ของ ทัศนคติ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง		
อบต. มีกิจกรรมส่งเสริม การมีส่วนร่วมของ ประชาชนเสมอ	19 (4.9)	155 (39.9)	180 (46.4)	31 (8.0)	3 (0.8)	3.40	ปาน กลาง
อบต. มีการส่งเสริมและ สนับสนุนการกีฬาและ การออกกำลังกายดี	22 (5.7)	235 (60.6)	103 (26.5)	23 (5.9)	5 (1.3)	3.63	ดี
อบต. มีการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ที่ดี	11 (2.8)	154 (39.7)	186 (47.9)	30 (7.7)	7 (1.8)	3.34	ปาน กลาง
อบต. มีกิจกรรมป้องกัน และแก้ไขปัญหา ยาเสพติดเสมอ	12 (3.1)	146 (37.6)	166 (42.8)	53 (37.8)	11 (2.8)	3.24	ปาน กลาง
อบต. มีการจัดสวัสดิการ สงเคราะห์คนยากจน คน พิการ และผู้สูงอายุ ดี	98 (25.3)	237 (61.1)	48 (12.4)	4 (1.0)	1 (0.3)	4.10	ดี
อบต. มีการพัฒนาและ สนับสนุนการประกอบ อาชีพหรือการสร้าง รายได้ของประชาชน ด้าน การเกษตร /อุตสาหกรรม หรือการท่องเที่ยวดี	39 (10.1)	117 (30.2)	191 (49.2)	39 (10.1)	2 (0.5)	3.39	ปาน กลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ทัศนคติต่อองค์การบริหาร ส่วนตำบลตะคร้ำเอน (ด้านการพัฒนาท้องถิ่น)	จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (1 -5)	ระดับ ของ ทัศนค ติ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง		
อบต.มีการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา อย่างเพียงพอและทั่วถึง	80 (20.6)	211 (54.4)	78 (20.1)	15 (3.9)	4 (1.0)	3.90	ดี
อบต.มีการพัฒนาแหล่ง น้ำเพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตรอย่าง เพียงพอและทั่วถึง เช่น การขุดลอกคูคลอง อ่าง เก็บน้ำ เป็นต้น	14 (3.6)	240 (61.9)	114 (29.4)	18 (4.6)	2 (0.5)	3.63	ดี
อบต.มีกิจกรรมรณรงค์ การเลือกตั้งดี	4 (1.0)	138 (35.6)	221 (57.0)	17 (4.4)	8 (2.1)	3.29	ปาน กลาง
อบต. มีการจัดให้ความรู้ เกี่ยวกับการเลือกตั้งหรือ การปกครองระบอบ ประชาธิปไตยเสมอ	5 (1.3)	119 (30.7)	223 (57.5)	34 (8.8)	7 (1.8)	3.21	ปาน กลาง
อบต.มีการให้ความรู้ เกี่ยวกับการปกครองส่วน ท้องถิ่นเสมอ	2 (0.5)	91 (23.5)	202 (52.1)	89 (22.9)	4 (1.0)	2.99	ปาน กลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ทัศนคติต่อองค์การบริหาร ส่วนตำบลตะคร้อเอน (ด้านการพัฒนาท้องถิ่น)	จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (1 -5)	ระดับ ของ ทัศนค ติ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง		
อบต. มีการพัฒนาท้องถิ่น โดยรวมมีประสิทธิภาพ ทั่วถึงตรงตามความ ต้องการ	17 (4.4)	170 (43.8)	157 (40.5)	38 (9.8)	6 (1.5)	3.40	ปาน กลาง
รวม						3.50	ดี

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอน
ในด้านการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 3.50 จัดว่ามีทัศนคติดี โดยทัศนคติที่กลุ่มตัวอย่างมีต่อ
องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอนดีมากที่สุดของด้านการพัฒนาท้องถิ่น คือ อบต. มีการจัด
สวัสดิการสงเคราะห์คนยากจน คนพิการ และผู้สูงอายุ ดี มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมา คือ อบต.มี
กิจกรรมหรือโครงการป้องกันโรคต่างๆ เช่น บริการฉีดพ่นยาป้องกันโรคไข้เลือดออก เป็นต้น
เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.95 และทัศนคติที่กลุ่มตัวอย่างมีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอนที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของด้านการพัฒนาท้องถิ่น คือ เรื่อง อบต.มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วน
ท้องถิ่นเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.99

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอนในด้าน
ผู้บริหารของ อบต. ของกลุ่มตัวอย่าง

ทัศนคติต่อองค์การบริหาร ส่วนตำบลตระครีเอน (ด้านผู้บริหาร)	จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (1 - 5)	ระดับ ของ ทัศนคติ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง		
ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับ ประชาชนอยู่เสมอ	33 (8.5)	188 (48.5)	130 (33.5)	33 (8.5)	4 (1.0)	3.55	ดี
ผู้บริหารมีบุคลิก นำ เคารพ เชื้อถือ ศรัทธา	28 (7.2)	176 (54.5)	153 (39.4)	28 (7.2)	3 (0.8)	3.51	ดี
ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และทันต่อข่าวสาร เหตุการณ์ปัจจุบัน	27 (7.0)	121 (31.2)	213 (54.9)	21 (5.4)	6 (1.5)	3.37	ปาน กลาง
ผู้บริหารเป็นผู้ที่มี ความคิดก้าวหน้า เป็น นักพัฒนา	26 (6.7)	133 (34.3)	199 (51.3)	23 (5.9)	7 (1.8)	3.38	ปาน กลาง
ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรม กับประชาชนอย่างใกล้ชิด เป็นกันเองเสมอ	49 (12.6)	179 (46.1)	131 (33.8)	24 (6.2)	5 (1.3)	3.63	ดี
ประชาชนสามารถเข้า พบปะหรือเสนอปัญหา ต่อผู้บริหารได้ง่าย สะดวก	42 (10.8)	183 (47.2)	132 (34.0)	26 (6.7)	5 (1.3)	3.60	ดี
รวม						3.53	ดี

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอนในด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.53 จัดว่ามีทัศนคติดี โดยทัศนคติที่กลุ่มตัวอย่างมีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอน ดีมากที่สุดของด้านผู้บริหาร คือ ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมกับประชาชนอย่างใกล้ชิด เป็นกันเองเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.60 รองลงมา คือ ประชาชนสามารถเข้าพบปะหรือเสนอปัญหาต่อผู้บริหารได้ง่าย สะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.60 และทัศนคติที่กลุ่มตัวอย่างมีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของด้านผู้บริหาร คือ เรื่อง ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและทันต่อข่าวสารเหตุการณ์ปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอนในด้านพนักงานของ อบต. ของกลุ่มตัวอย่าง

ทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอน (ด้านพนักงาน)	จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (1 -5)	ระดับของทัศนคติ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
พนักงานของ อบต.เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพ	22 (5.7)	146 (37.6)	209 (53.9)	11 (2.8)	0	3.46	ปานกลาง
พนักงานปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน	19 (4.6)	180 (46.4)	163 (42.0)	22 (5.7)	4 (1.0)	3.48	ปานกลาง
พนักงานมีกริยาวาจาที่สุภาพ เหมาะสม ยิ้มแย้มแจ่มใสเวลาปฏิบัติงานหรือให้บริการ	44 (11.3)	201 (51.8)	135 (34.8)	7 (1.8)	1 (0.3)	3.72	ดี
พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเอง	36 (9.3)	209 (53.9)	127 (32.7)	16 (4.1)	0	3.68	ดี
พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	22 (5.7)	137 (53.3)	199 (51.3)	28 (7.2)	2 (0.5)	3.38	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ทัศนคติต่อองค์การบริหาร ส่วนตำบลตะคร้ำเอน (ด้านพนักงาน)	จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (1 -5)	ระดับ ของ ทัศนคติ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย		
พนักงานแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสม	28 (7.2)	219 (56.4)	124 (32.0)	14 (3.6)	3 (0.8)	3.66	ดี
รวม						3.57	ดี

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนในด้านพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.57 จัดว่ามีทัศนคติดี โดยทัศนคติที่กลุ่มตัวอย่างมีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ดีมากที่สุดของด้านพนักงาน คือ พนักงานมีกิริยาวาจาที่สุภาพ เหมาะสม ยิ้มแย้มแจ่มใสเวลาปฏิบัติงานหรือให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมา คือ พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย 3.68 และทัศนคติที่กลุ่มตัวอย่างมีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของด้านพนักงาน คือ เรื่องพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอนในด้าน
การบริหารงาน ของกลุ่มตัวอย่าง

ทัศนคติต่อองค์การบริหาร ส่วนตำบลตะครีเอน (ด้านการบริหารงาน)	จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (1 -5)	ระดับ ของ ทัศนคติ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย		
อบต. มีวิสัยทัศน์หรือ เป้าหมายในการ ดำเนินงานของอบต. ประกาศไว้อย่างเปิดเผย ชัดเจน	20 (5.2)	151 (38.9)	177 (45.6)	34 (8.8)	6 (1.5)	3.37	ปาน กลาง
อบต.มีนโยบายและ แผนพัฒนาท้องถิ่นอย่าง ชัดเจน	24 (6.2)	165 (42.5)	168 (43.3)	26 (6.7)	5 (1.3)	3.46	ปาน กลาง
อบต.มีการบริหารงานที่ โปร่งใส ตรวจสอบได้	28 (7.2)	118 (30.4)	182 (46.9)	49 (12.6)	11 (2.8)	3.27	ปาน กลาง
อบต.มีอัตราส่วนเจ้า พนักงานต่อการพัฒนา ท้องถิ่นที่เหมาะสม	18 (4.6)	138 (35.6)	210 (54.1)	20 (5.2)	2 (0.5)	3.39	ปาน กลาง
อบต.มีการพัฒนาท้องถิ่น อย่างทั่วถึง	23 (5.9)	145 (37.4)	174 (44.8)	34 (8.8)	12 (3.1)	3.34	ปาน กลาง
อบต.มีการรายงานผลการ ปฏิบัติงานแต่ละปีให้ ประชาชนทราบ	28 (7.2)	175 (45.1)	139 (35.8)	35 (9.0)	11 (2.8)	3.45	ปาน กลาง
อบต.มีช่องทางให้ ประชาชนแสดงความ คิดเห็นหรือแสดงความ ต้องการ	28 (7.2)	165 (42.5)	159 (41.0)	30 (7.7)	6 (1.5)	3.46	ปาน กลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ทัศนคติต่อองค์การบริหาร ส่วนตำบลตะครีเอน (ด้านการบริหารงาน)	จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (1 - 5)	ระดับ ของ ทัศนค ติ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง		
อบต.มีการ ประชาสัมพันธ์โครงการ หรือกิจกรรมให้ ประชาชนทราบอย่าง ทั่วถึง สม่่าเสมอ	32 (8.2)	200 (51.5)	119 (30.7)	27 (7.0)	10 (2.6)	3.56	ดี
อบต.มีการประสานงาน กับชุมชนหรือผู้นำชุมชน ในการทำกิจกรรมเสมอ	31 (8.0)	199 (51.3)	128 (33.0)	23 (5.9)	7 (1.8)	3.58	ดี
อบต.มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ด้านต่างๆแก่ ประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ทันเหตุการณ์	27 (7.0)	202 (52.1)	132 (34.0)	20 (5.2)	7 (1.8)	3.57	ดี
รวม						3.44	ปาน กลาง

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน
ในด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 จัดว่ามีทัศนคติเป็นปานกลาง โดยทัศนคติที่กลุ่มตัวอย่างมี
ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน ดีมากที่สุดของด้านการบริหารงาน คือ อบต. มีการ
ประสานงานกับชุมชนหรือผู้นำชุมชนในการทำกิจกรรมเสมอมีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมา คือ อบต.
มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ด้านต่างๆแก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอ
ทันเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.57 และทัศนคติที่กลุ่มตัวอย่างมีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน

เอนนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของด้านการบริหารงาน คือ เรื่อง อบต. มีการบริหารงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.27

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ ของกลุ่มตัวอย่าง

ทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน (ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่)	จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (1 - 5)	ระดับของทัศนคติ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
อาคารสถานที่ของ อบต. มีความสวยงาม ขนาดเหมาะสม	56 (14.4)	244 (62.9)	65 (16.8)	20 (5.2)	3 (0.8)	3.85	ดี
สภาพแวดล้อมของ อบต. มีความสะอาด สวยงาม ร่มรื่น	59 (15.2)	233 (60.1)	74 (19.1)	17 (4.4)	5 (1.3)	3.84	ดี
อบต.ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ประชาชนเดินทางไปได้สะดวก ปลอดภัย	88 (22.7)	229 (59.0)	61 (15.7)	10 (2.6)	0	4.02	ดี
ป้ายแสดงชื่อ อบต. หน้าหน่วยงานเห็นได้ชัดเจน	79 (20.4)	222 (57.2)	70 (18.0)	16 (4.1)	1 (0.3)	3.93	ดี
สำนักงานสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	60 (15.5)	220 (56.7)	103 (26.5)	4 (1.0)	1 (0.3)	3.86	ดี

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ทัศนคติต่อองค์การบริหาร ส่วนตำบลตะคร้ำเอน (ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่)	จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (1 -5)	ระดับ ของ ทัศนค ติ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย		
อบต. มีเครื่องมืออุปกรณ์ พร้อมสำหรับให้บริการ	52 (13.4)	211 (54.4)	115 (29.6)	10 (2.6)	0	3.79	ดี
อบต.มีเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ	44 (11.3)	192 (49.5)	133 (34.3)	15 (3.9)	4 (1.0)	3.66	ดี
รวม						3.85	ดี

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ มีค่าเฉลี่ย 3.85 จัดว่ามีทัศนคติดี โดยทัศนคติที่กลุ่ม ตัวอย่างมีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ดีมากที่สุดของด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ คือ อบต.ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ประชาชนเดินทางไปได้สะดวก ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมา คือ ป้ายแสดงชื่อ อบต. หน้าหน่วยงานเห็นได้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.93 และทัศนคติที่ กลุ่มตัวอย่างมีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ คือ เรื่อง อบต.มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนในด้าน
ต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

ทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ตะคร้ำเอนด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย (1 -5)	ระดับของทัศนคติ
1. ด้านการพัฒนาท้องถิ่น	3.50	ดี
2. ด้านผู้บริหาร	3.53	ดี
3. ด้านพนักงาน	3.57	ดี
4. ด้านการบริหารงาน	3.44	ปานกลาง
5. เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่	3.85	ดี
รวม	3.58	ดี

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน โดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.58 จัดว่ามีทัศนคติดี โดยทัศนคติที่กลุ่มตัวอย่างมีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ดีมากที่สุดคือ ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาคือ ด้านพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนน้อยที่สุด คือด้านการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44

ตารางที่ 15 จำนวนความถี่ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อภาพลักษณ์ในด้าน การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่มีผลต่อ ภาพลักษณ์	จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (1 -5)	ระดับ ของ ความ คิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง		
1. ด้านการพัฒนา ท้องถิ่น	87 (22.4)	204 (52.6)	86 (22.2)	9 (2.3)	2 (0.5)	3.94	เห็นด้วย
2. ด้านผู้บริหาร	84 (21.6)	197 (50.8)	95 (24.5)	9 (2.3)	(0.8)	3.90	เห็นด้วย
3. ด้านพนักงาน	74 (19.1)	214 (55.2)	86 (22.2)	10 (2.6)	4 (1.0)	3.89	เห็นด้วย
4. ด้านการบริหารงาน	76 (19.6)	231 (59.5)	72 (18.6)	8 (2.1)	1 (0.3)	3.96	เห็นด้วย
5. เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่	46 (11.9)	248 (63.9)	87 (22.4)	7 (1.8)	0	3.86	เห็นด้วย

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน คือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยปัจจัยด้านการบริหารงานเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาท้องถิ่น คือมีค่าเฉลี่ย 3.94 ในด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.90 ด้านพนักงาน มีระดับ มีค่าเฉลี่ย 3.89 และด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็น

ด้านที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ ในด้านการบริหารงานในระดับน้อยสุด คือมีค่าเฉลี่ย 3.86

ส่วนที่ 3 แสดงผลการวิจัยเกี่ยวกับภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ข้อมูลภาพลักษณ์ที่น่าเสนอในส่วนนี้ เป็นค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ที่ได้จากการประเมินภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน จำนวน 8 ข้อ ตาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้ คือ ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่ดี ไม่ดีอย่างมาก โดยการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเด็นภาพลักษณ์ต่างๆ ซึ่งข้อมูลผลการวิจัย ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ โดยนำเสนอการวิจัยในรูปแบบของตาราง จำนวนทั้งสิ้น 1 ตาราง (ตารางที่ 15) ผลปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ดังนี้

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะคร้ำเอนในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบล ตะคร้ำเอน	จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (1 - 5)	ระดับของภาพลักษณ์
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีอย่างมาก		
เจริญก้าวหน้าทันโลก ของ อบต.	27 (7.0)	171 (44.1)	162 (41.8)	24 (6.2)	4 (1.0)	3.50	ดี
การให้บริการของ อบต. กับประชาชน	21 (5.4)	133 (34.3)	200 (51.5)	30 (7.7)	4 (1.0)	3.35	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชน	19 (4.9)	129 (33.2)	202 (52.1)	32 (8.2)	6 (1.5)	3.32	ปานกลาง
ประสิทธิภาพของระบบบริหารและการจัดการของ อบต.	20 (5.2)	118 (30.4)	211 (54.4)	34 (8.8)	5 (1.3)	3.29	ปานกลาง

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ภาพลักษณ์องค์กร บริหารส่วนตำบล ตะคร้ำเอน	จำนวน (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (1 -5)	ระดับ ของ ภาพลักษณ์
	ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก		
การทำประโยชน์ทาง เศรษฐกิจให้แก่ ส่วนรวมของ อบต.	10 (2.6)	148 (38.1)	183 (47.2)	41 (10.6)	6 (1.5)	3.30	ปานกลาง
อบต. มีการ ปฏิบัติงานภายใต้ กรอบของกฎหมาย บ้านเมือง	18 (4.6)	149 (38.4)	201 (51.8)	16 (4.1)	4 (1.0)	3.41	ปานกลาง
ความรับผิดชอบต่อ สังคมของ อบต.	23 (5.9)	129 (33.2)	203 (52.3)	29 (7.5)	4 (1.0)	3.36	ปานกลาง
ภาพลักษณ์โดยรวม ของ อบต.	19 (4.9)	138 (35.6)	207 (53.4)	20 (5.2)	4 (1.0)	3.38	ปานกลาง
รวม						3.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานต่อ
องค์กรบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.36 จัดว่ามีภาพลักษณ์อยู่ในเกณฑ์ปาน
กลาง โดยภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนด้านดีที่สุด คือ
ความเจริญก้าวหน้าทันโลกของ อบต. มีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมา คือ อบต. มีการปฏิบัติงานภายใต้
กรอบของกฎหมายบ้านเมือง มีค่าเฉลี่ย 3.41 และภาพลักษณ์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล
ตะคร้ำเอนในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด คือ ประสิทธิภาพของระบบบริหารและ
การจัดการของ อบต. มีค่าเฉลี่ย 3.29

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และทัศนคติของประชาชนต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	n	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t-test	Sig.(2 tailed)
ชาย	202	3.3098	.6034	-1.713	0.088
หญิง	186	3.4171	.6303		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่าเพศที่ต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยในกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนดีกว่าเพศชาย

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	n	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F-test	Sig.
ต่ำกว่า 20 ปี	26	3.4231	.44526	.463	.763
20-30 ปี	69	3.2857	.5500		
31-40 ปี	93	3.3395	.5488		
41-50 ปี	115	3.3814	.6332		
51 ปีขึ้นไป	85	3.4000	.7559		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่าอายุที่ต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปีขึ้นไป มีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนดีกว่าช่วงอายุอื่น

โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 20 -30 ปี มีภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอนน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.2857

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	n	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F-test	Sig.
ประถม	183	3.4871	0.6571	4.170	0.001
มัธยมศึกษา	107	3.3004	0.5784		
อนุปริญญา	45	3.3016	.04346		
ปริญญาตรี	44	3.1104	0.5638		
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.8286	0.8163		
ไม่ได้เรียนหนังสือ	4	3.3214	0.6534		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอนดีกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาอื่นๆ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระครีเอนไม่ดีสูงที่สุด

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตะครีแอนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F-test	Sig.
ข้าราชการ	14	3.1837	.6250	1.502	.145
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	10	3.1429	.5303		
พนักงานบริษัทเอกชน	35	3.1347	.5808		
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	42	3.2347	.7918		
เกษตรกร	95	3.4421	.6334		
รับจ้างทั่วไป	118	3.4274	.5725		
นักเรียนนักศึกษา	33	3.3377	.4327		
แม่บ้าน	26	3.5000	.5241		
ว่างงาน	11	3.2987	.8317		
ลูกจ้างรัฐ	4	3.4286	.8330		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่าอาชีพที่แตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีแอนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยในกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเกษตรกรมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีแอนดีกว่ากลุ่มตัวอย่างอาชีพอื่นๆ โดยกลุ่มตัวอย่างอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีแอนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตะคร้ำเอนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

รายได้	n	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F-test	Sig.
ต่ำกว่า 5,000	181	3.4191	.5538	1.604	.158
5,001 – 10,000	130	3.3495	.6811		
10,0001 – 15,000	46	3.3509	.5656		
15,001 – 20,000	18	3.1270	.8584		
20,001 – 30,000	8	3.0000	.5506		
มากกว่า 30,000	5	3.0857	.4116		

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท มีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนดีกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อื่นๆ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ ช่วง 20,000 – 30,000 บาท มีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตะคร้ำเอนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ อบต.ตะคร้ำเอน

รายได้	n	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F-test	Sig.
5 ปี	13	3.1099	.8614	2.982	0.119
6 – 10 ปี	38	3.6203	.4472		
10 – 15 ปี	38	3.2030	.4889		
16 – 20 ปี	58	3.3153	.5756		
มากกว่า 20 ปี	241	3.3699	.6433		

จากตารางที่ 22 พบว่าระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ อบต.ตะคร้ำเอนที่แตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยในกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการอยู่อาศัย 6 -10 ปี มีภาพลักษณ์ด้าน

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนดีกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการอยู่อาศัย อื่นๆ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการอยู่อาศัย 5 ปี มีภาพลักษณ์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 23 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig
การพัฒนาท้องถิ่น	388	3.4976	.48033	0.583	0.000

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่าทัศนคติด้านการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในด้านบวกระดับปานกลาง สรุปผลการวิจัยได้ว่า เมื่อประชาชนมีทัศนคติด้านการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนดีขึ้น จะมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนดีขึ้น ด้วย โดยเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 24 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig
ผู้บริหาร	388	3.5326	.6655	0.619	0.000

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่าทัศนคติด้านผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ที่

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในด้านบวกระดับค่อนข้างสูง สรุปผลการวิจัยได้ว่า เมื่อประชาชนมีทัศนคติด้านผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอนดีขึ้น จะมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอนดีขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 25 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอนต่อภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig
พนักงาน	388	3.5653	.5599	0.618	0.000

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่าทัศนคติด้านพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในด้านบวกระดับค่อนข้างสูง สรุปผลการวิจัยได้ว่า เมื่อประชาชนมีทัศนคติด้านพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอนดีขึ้น จะมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอนดีขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 26 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอนต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig
การบริหารงาน	388	3.3443	.6198	0.702	0.000

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่าทัศนคติด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในด้านบวกระดับค่อนข้างสูง สรุปผลการวิจัยได้ว่า เมื่อประชาชนมีทัศนคติด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอนดีขึ้น จะมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอนดีขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 27 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอนต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอน

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig
อุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่	388	3.8494	.5742	0.556	0.000

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่าทัศนคติด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอน มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในด้านบวกระดับปานกลาง สรุปผลการวิจัยได้ว่า เมื่อประชาชนมีทัศนคติด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอนดีขึ้น จะมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอนดีขึ้นด้วย โดยเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 23 - 27 เป็นผลของการหาความสัมพันธ์ของทัศนคติด้านต่างๆ 5 ด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอน ได้แก่ ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านผู้บริหาร ด้านพนักงาน ด้านการบริหารงาน และด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอน สรุปได้ว่า ทัศนคติในทุกๆ ด้านมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอน โดยทัศนคติด้านการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์มากที่สุด โดยจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Moment Correlation) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.69 รองลงมาคือด้านผู้บริหารและด้านพนักงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.60 เท่ากัน โดยที่ปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านอุปกรณ์
เครื่องมือ อาคารสถานที่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.54

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนทั่วไปที่อยู่อาศัยในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ไม่น้อยกว่า 5 ปี และไม่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารหรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนในลักษณะเครือญาติ

ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistic Package for the Social Science) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment)

สรุปผลการวิจัย

จากข้อมูลที่ทำกรวิเคราะห์แล้วสามารถสรุปผลการวิจัยและนำเสนอได้เป็นส่วนๆ ดังนี้

1. ข้อมูลด้านคุณลักษณะทางประชากร

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 388 คน กลุ่มตัวอย่างที่ทำกรศึกษา เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 41 – 50 ปี มีการศึกษาในระดับ ประถมศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ รับจ้างทั่วไป มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท อยู่อาศัยในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน

ตำบลตะครีเอนมากกว่า 20 ปี และทุกคนไม่มีความสัมพันธ์กับคณะผู้บริหารหรือเจ้าพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน

2. ข้อมูลด้านทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน

ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติของประชาชนในภาพรวมต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน มีทัศนคติดี เมื่อพิจารณาทัศนคติในแต่ละด้าน พบว่า ทัศนคติด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นทัศนคติที่ดีกว่าด้านอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทัศนคติดีมากที่สุดในเรื่องที่ อบต. ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ประชาชนเดินทางไปได้สะดวก ปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านพนักงาน ซึ่งทัศนคติด้านการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ทัศนคติด้านการพัฒนาท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติ ดี โดยมีทัศนคติเชิงบวกที่สูงที่สุด คือ อบต. มีการจัดสวัสดิการสงเคราะห์คนยากจน คนพิการ และผู้สูงอายุ ดี และทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ของด้านการพัฒนา คือเรื่อง อบต.มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นเสมอ (ดังแสดงผลในตารางที่ 9)

ด้านผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติดี โดยทัศนคติเชิงบวกที่สูงที่สุด คือผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมกับประชาชนอย่างใกล้ชิด เป็นกันเองเสมอ และทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านผู้บริหาร คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และทันต่อข่าวสารเหตุการณ์ปัจจุบัน (ดังแสดงผลในตารางที่ 10)

ด้านพนักงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติดี โดยทัศนคติเชิงบวกที่สูงที่สุด คือพนักงานมีกิริยาจาที่สุภาพ เหมาะสม ยิ้มแย้มแจ่มใสเวลาปฏิบัติงานหรือให้บริการ และทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านพนักงาน คือ เรื่องพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน (ดังแสดงผลในตารางที่ 11)

ด้านการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติ ปานกลาง โดยทัศนคติเชิงบวกที่สูงที่สุด คือ อบต.มีการประสานงานกับชุมชนหรือผู้นำชุมชนในการทำกิจกรรมเสมอ และทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านการบริหารงาน คือ อบต.มีการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ (ดังแสดงผลในตารางที่ 12)

ด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติดี โดยทัศนคติเชิงบวกที่สูงที่สุด คือ อบต.ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ประชาชนเดินทางไปได้สะดวก ปลอดภัย และทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ คือ อบต.มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ (ดังแสดงผลในตารางที่ 13)

จากการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในทัศนคติที่มีผลต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีเอน พบว่า ทัศนคติด้านการบริหารงานมีผลต่อ

ภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระคร้อเอนมากที่สุด และทัศนคติที่มีผลต่อภาพลักษณ์น้อยที่สุด คือ ด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ขององค์กร (ดังแสดงในตารางที่ 15)

3. ข้อมูลด้านภาพลักษณ์

จากการศึกษาพบว่า ประชาชนมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระคร้อเอน ในระดับปานกลาง โดยภาพลักษณ์ด้านความเจริญก้าวหน้าของ อบต. เป็นภาพลักษณ์ที่ดีมากที่สุดกว่าด้านอื่นๆ คือมีภาพลักษณ์ของความเจริญก้าวหน้าของ อบต. ในระดับดี โดยด้านอื่นๆ มีระดับปานกลาง คือรองลงมาได้แก่ ด้านอบต. มีการปฏิบัติงานภายใต้กรอบของกฎหมายบ้านเมือง ,ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของ อบต. , ด้านการให้บริการของ อบต. กับประชาชน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชน , ด้านการทำประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้แก่ส่วนรวมของ อบต. ตามลำดับ และภาพลักษณ์ที่ด้อยที่สุดคือ ด้านประสิทธิภาพของระบบบริหารและการจัดการของ อบต. ในรายละเอียด พบว่า เพศหญิง มีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระคร้อเอนดีกว่าเพศชาย โดยช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไปมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระคร้อเอนดีกว่าช่วงอายุอื่นๆ ซึ่งระดับการศึกษาประถมศึกษา มีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระคร้อเอนดีกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ ในส่วนของรายได้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระคร้อเอนดีกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อื่นๆ และระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตระคร้อเอน ที่อยู่ในช่วง 6 – 10 ปี มีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระคร้อเอนดีกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการอาศัยอยู่อื่นๆ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระคร้อเอน พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระคร้อเอน ส่วน เพศ อายุ อาชีพ รายได้และระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตระคร้อเอน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระคร้อเอน

เพศ ผลการศึกษาพบว่าเพศที่แตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตระคร้อเอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เมตตารัตนมาลากร (2547) ศึกษา ความคิดเห็นของผู้รับตรวจจังหวัดขอนแก่นต่อภาพลักษณ์สำนักงานการ

ตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของผู้ตรวจรับจังหวัดขอนแก่นต่อ ภาพลักษณ์สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินและงานวิจัยของ รัตนะ รัตนะวงษ์ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์ศูนย์บริการข้อมูลภาครัฐเพื่อประชาชน 1111 (สายด่วนของรัฐบาล) กระทรวง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า เพศที่แตกต่างกันจะมี ภาพลักษณ์ศูนย์บริการข้อมูลภาครัฐเพื่อประชาชน โทร. 1111 ไม่แตกต่างกัน

อายุ ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธิดา ยะสวัสดิ์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง พบว่า ภาพลักษณ์โรงเรียนวัดธาตุทองโดยรวม และรายด้าน ตามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีช่วงชั้นต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ อภิรดี พรภักธรัตน์ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิของประชาชนในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อภาพลักษณ์ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอนที่แตกต่างกัน คนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน ย่อมมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรมะ สตะเวทิน (2540, อ้างถึงในกรรณก วิโรจศรีสกุล 2546 : 132) ที่ว่า คนที่ได้รับการศึกษาในระดับต่างๆ กัน ในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่ต่างกัน ในสาขาวิชาที่ต่างกัน มีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์และความต้องการแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พุทธิพงษ์ศิริ (2544) ที่ศึกษาเรื่อง การเปิดรับข่าวสาร ภาพลักษณ์ ความคาดหวัง และความพึงพอใจของ ประชาชนชาวกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการติดต่อสื่อสาร และการให้บริการของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ที่แตกต่างกัน มี ภาพลักษณ์ของสำนักงานเขตแตกต่างกัน และงานวิจัยของรัตนะ รัตนะวงษ์(2550) ที่ศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์ศูนย์บริการข้อมูลภาครัฐเพื่อประชาชน 1111 (สายด่วนของรัฐบาล) กระทรวง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันจะมี ภาพลักษณ์ศูนย์บริการข้อมูลภาครัฐเพื่อประชาชน โทร. 1111 แตกต่างกัน

อาชีพ ผลการวิจัยพบว่า อาชีพที่แตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอนที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณก วิโรจศรีสกุล (2546) ที่ศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสายตาประชาชนเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า อาชีพที่แตกต่างกันมีภาพลักษณ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ฉัฐวุฒิ โสภณเสถียร (2546) ที่ศึกษาเรื่อง การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ และ

ภาพลักษณ์ของกองบัญชาการทหารสูงสุดในสายตาประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีภาพลักษณ์ของกองบัญชาการทหารสูงสุดไม่แตกต่างกัน

รายได้ ผลการวิจัยพบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอนที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชวุฒิ โสภณเสถียร (2546) ที่ศึกษาเรื่อง การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ และภาพลักษณ์ของกองบัญชาการทหารสูงสุดในสายตาประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีภาพลักษณ์ของกองบัญชาการทหารสูงสุดไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ กรกนก วิโรจศรีสกุล (2546) ที่ศึกษาภาพลักษณ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสายตาประชาชนเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีภาพลักษณ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ท้องที่การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอน ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ท้องที่การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอนแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอนที่ไม่แตกต่างกัน พงษ์เทพ วรกิจโกคาทร (2537, อ้างถึงใน ณิชวุฒิ โสภณเสถียร 2546 : 109) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างภาพลักษณ์เกิดจากการรับเหตุการณ์ภายนอก 4 ขั้นตอน ได้แก่ เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม(Event and Environment) ,ช่องทางการสื่อสาร(communication channel) ,องค์ประกอบเฉพาะบุคคล(Personal Elements) และการรับรู้และความประทับใจ(Perception and Impression) การรับรู้ (Perception) ซึ่งเป็นตัวแปลเหตุการณ์ให้เป็นไปใน “ความหมายตามความคิดของบุคคลนั้น” (หรือเรียกว่าเป็นไปตามความลำเอียงเฉพาะบุคคลก็ได้) ส่วนความประทับใจ (Impression) มีความสำคัญในการรับรู้อีกลักษณะหนึ่ง โดยจะเกี่ยวพันกับคุณภาพและและปริมาณของความทรงจำ ถ้าประทับใจมาก (ไม่ว่าจะบวกหรือลบ) ก็จะมี ความทรงจำ – จดจำได้มากและนาน เมื่อสร้างเป็นภาพลักษณ์อะไรขึ้นมาได้แล้วก็เป็นภาพลักษณ์ที่เจือจางได้ช้ากว่าการที่มีความประทับใจน้อยหรือไม่มีความประทับใจเลย ดังนั้น ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ท้องที่การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอน ไม่ว่าจะอยู่มานานหรือไม่ ถ้าเกิดการรับรู้หรือความประทับใจต่างกันก็มีผลให้มีภาพลักษณ์ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทริรา ยะสวัสดิ์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง พบว่า ภาพลักษณ์โรงเรียนวัดธาตุทองโดยรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของเมตตา รัตนมาลากร (2547) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้รับตรวจจังหวัดขอนแก่นต่อภาพลักษณ์สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของผู้รับตรวจจังหวัดขอนแก่นต่อภาพลักษณ์สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ความสัมพันธ์ของทัศนคติต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

จากการหาความสัมพันธ์ทัศนคติในด้านต่างๆ ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ทัศนคติในทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ได้แก่ ทัศนคติด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านผู้บริหาร ด้านพนักงาน ด้านการบริหารงาน และด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยทัศนคติด้านการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนมากที่สุด ในขณะที่ทัศนคติด้าน อุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่า การบริหารงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนมากที่สุด และอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต่ำที่สุด

การพัฒนาท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน จากตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม(มานพ อุบลทิพย์ 2549 : 16) นอกจากนี้ พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2527, อ้างถึงใน คหัยวรรณ เทียนเสมอ 2548 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนที่เห็นหน่วยงาน เป็นภาพในลักษณะที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลายสิ่งของหน่วยงานนั้น ทั้งที่ประจักษ์และไม่ประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิสิทธิ์ ฉัตรทนานนท์(2548) ที่กล่าวว่า ภาพลักษณ์ขององค์กรเกิดได้จากหลายแหล่งทั้งจากแหล่งข้อมูลข่าวสารที่องค์กรสามารถควบคุมได้และไม่สามารถควบคุมได้ แหล่งที่องค์กรสามารถควบคุมได้ คือ กิจกรรมทางสังคมต่างๆ ขององค์กร กิจกรรมของพนักงาน สินค้าและบริการ การสื่อสารขององค์กร เป็นต้น ส่วนใหญ่แหล่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูดาภา ภักทรกรรม (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาพลักษณ์ปัจจุบัน ภาพลักษณ์คาดหวัง ปัจจัยส่งเสริมและอุปสรรคในการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ เป็นปัจจัยส่งเสริมในการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ผู้บริหารและพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครี้ออน จากระตนาวดี ศิริทองถาวร (2546 : 155 -156, อ้างถึงใน สุภารัตน์ ม่วงศิริ 2547 : 13) ได้กล่าวถึงลักษณะภาพลักษณ์ว่า ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือ ภาพลักษณ์เป็นการสร้างภาพในใจของคนเราเกี่ยวกับบุคคล องค์กร สถาบัน หรือสิ่งต่างๆ ให้มั่นคงเป็นที่ยอมรับโดยอยู่บนพื้นฐานของความน่าเชื่อถือ การสร้างภาพลักษณ์จะไม่เกิดผลใดๆ ถ้าไม่มีความน่าเชื่อถือในบุคคลหรือองค์กรนั้นๆ ซึ่ง ชูดาภา ภัทรกรรม (2551) ได้กล่าวว่า เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน และกำหนดทิศทางให้กับองค์กร เพราะฉะนั้นเมื่อผู้บริหารเป็นคนดีและเก่ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ดำเนินงานอย่างมืออาชีพจะถูกคนในสังคม สื่อมวลชน และผู้ใช้บริการจับตามองเป็นพิเศษ ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์องค์กร และจากแนวคิดของ อภิสิทธิ์ ฉัตรทนานนท์ (2548) ได้กล่าวว่า องค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดีทำให้พนักงานในองค์กรมีความภูมิใจตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้บริการที่ดีมีคุณภาพแก่ลูกค้า โดยเฉพาะในงานบริการ หากพนักงานให้บริการที่ดี ย่อมส่งผลดีมาที่ภาพลักษณ์ขององค์กรตามมา และยังคงกล่าวอีกว่า การสร้างภาพลักษณ์องค์กรจะมีคนในองค์กรมีบทบาทสำคัญที่เกี่ยวข้องกับทุกปัจจัยไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของคนในองค์กรในทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร อาวะกุล(2541, อ้างถึงใน สุภารัตน์ ม่วงศิริ 2547 : 146) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และพนักงานขององค์การ มีส่วนสำคัญต่อภาพลักษณ์ที่ดีและไม่ดีขององค์กรได้ และจากงานวิจัยของชูดาภา ภัทรกรรม(2551) ศึกษาเรื่องการศึกษภาพลักษณ์ปัจจุบัน ภาพลักษณ์คาดหวัง ปัจจัยส่งเสริมและอุปสรรคในการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารเป็นปัจจัยส่งเสริมในการสร้างภาพลักษณ์ของ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

การบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครี้ออน ลักษณะ สตะเวทิน (2542, อ้างถึงใน ภัทริรา ยะสวัสดิ์ 2551 : 16) ได้กล่าวถึงภาพลักษณ์องค์กร(Corporate Image) ว่าเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรในองค์กรหนึ่งโดยเน้นภาพรวมทุกสิ่งทุกอย่างขององค์กร โดยรวมถึง สินค้า บริการ การบริหารจัดการ ความมั่นคง การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น ซึ่งงานวิจัยของชูดาภา ภัทรกรรม (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษภาพลักษณ์ปัจจุบัน ภาพลักษณ์คาดหวัง ปัจจัยส่งเสริมและอุปสรรคในการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาพลักษณ์ด้านการบริการ และภาพลักษณ์ด้านการบริหารจัดการ เป็นภาพลักษณ์คาดหวังในระดับมากที่สุด

อุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ ผลการศึกษาพบว่า อุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ มีความสัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอน คำรองชัยสนิท (2543, อ้างถึงใน สุภารัตน์ ม่วงศิริ 2547 : 147) กล่าวว่า เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์ ในองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนความเป็นตัวตนขององค์กรให้กับคนอื่นได้พิจารณาภาพลักษณ์ขององค์กรว่าเป็นเช่นไร และภัทธรา ยะสวัสดิ์(2549) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาพลักษณ์ขององค์กรนั้น ประกอบไปด้วย กิจกรรม บุคลากร สินค้าหรือบริการ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนระบบการทำงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สุภารัตน์ ม่วงศิริ(2547) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรที่ก่อให้เกิดภาพลักษณ์องค์กรนั้นประกอบด้วย บุคลากร(ผู้บริหาร/พนักงาน) สินค้า/บริการ การดำเนินธุรกิจ กิจกรรมเพื่อสังคม สื่อ(คำขวัญ/สโลแกน /เครื่องหมาย/สัญลักษณ์) อาคารสถานที่ และชื่อเสียง

ภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอน

ผลการศึกษาเรื่อง ทักษะคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอนโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยทัศนคติด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ เป็นด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้บริหารและด้านพนักงาน ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ตามลำดับ และด้านการบริหารงาน ที่กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และภาพลักษณ์โดยรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งทัศนคติด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านผู้บริหาร ด้านพนักงาน ด้านการบริหารงานและด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ มีความสัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า แม้ว่าทัศนคติโดยรวมขององค์ประกอบภาพลักษณ์ทั้ง 5 ด้านจะอยู่ในระดับดี แต่ภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอนอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า จากการหาความสัมพันธ์ของทัศนคติด้านต่างๆ ต่อภาพลักษณ์ พบว่า ทัศนคติด้านการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจพบว่า การบริหารงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอนสูงที่สุด โดยจากการศึกษาภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอน พบว่า ภาพลักษณ์ด้านประสิทธิภาพของระบบการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลคร้าเอน เป็นภาพลักษณ์ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยรายละเอียดของการศึกษาทัศนคติด้านการบริหารงาน พบว่า การบริหารงานในด้านความ

โปร่งใส ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านการบริหารงาน ดังนั้นจึงอาจส่งผลให้ภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังที่ เสรี วงษ์มณฑา(2541) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ก่อให้เกิดภาพพจน์ ในด้านการดำเนินธุรกิจ หมายถึง การค้าขายและการคืนกำไรสู่สังคมเพราะบริษัทแต่ละบริษัทนั้น จะมีภาพพจน์ที่ดีได้ก็ต่อเมื่อมีการดำเนินธุรกิจที่ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา มีคุณธรรม มีจริยธรรม นอกจากนั้นแล้วควรมีการคืนกำไรสู่สังคม

อีกทั้งผลการศึกษาในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากได้มีความคิดเห็นในการบริหารงานในการใช้งบประมาณที่ไม่เหมาะสมในการทำโครงการหรือจัดกิจกรรม โดยกลุ่มตัวอย่างมองว่า ควรนำงบประมาณมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่มากกว่าการนำงบประมาณมาใช้ในการนำผู้นำชุมชน หรือประชาชนไปศึกษาดูงานตามที่ต่างๆ ซึ่งเป็นการใช้งบประมาณจำนวนมาก นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังมองในเรื่องของการพัฒนาท้องถิ่นว่าการพัฒนาหรือการจัดทำกิจกรรมหรือโครงการยังไม่ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ที่พบว่า ทศนคติด้านการพัฒนาท้องถิ่น ในเรื่องของการพัฒนาที่ทั่วถึงอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเพียง 3.50 ซึ่งสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2549) ที่กล่าวว่า การบริหารงบประมาณขององค์กรมีความสำคัญมากและเป็นตัวการที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารจะต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของงบประมาณว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพสูง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอน ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ ภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอนจึงเป็นภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2549) กล่าวว่า ในสภาพปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากเกี่ยวกับการรับเครือข่าย การฝากฝังจากผู้มีอำนาจ หรือการเรียกรับเงินในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นพนักงาน การรั่วไหลของงบประมาณ ตลอดจนการเรียกเปอร์เซ็นต์จากการจัดซื้อจัดจ้างและการก่อสร้าง เป็นต้น และ อนันต์ อนันตกุล (2521 : 40) ที่กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ว่า ผู้บริหารบางรายกระทำการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง มากกว่าที่จะรับผิดชอบงานของท้องถิ่น จะเห็นได้ว่า ภาพลักษณ์โดยธรรมชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพลักษณ์ที่ค่อนข้างดีในสายตาของประชาชนมานาน และจากการที่แนวคิดธรรมาภิบาลมีการใช้กันมากในบริบทของการปฏิรูประบบราชการและในกระบวนการทัศน์แบบใหม่ของการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายอันพึงประสงค์ของธรรมาภิบาล ได้แก่ การมีระบอบการปกครองที่เป็นประชาธิปไตย การที่ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การให้บริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเคารพสิทธิมนุษยชน และการมีรัฐบาลที่ทำหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เมื่อพิจารณาแนวคิดนี้มีส่วนเสริมสร้างให้เกิด

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความเป็นธรรมทางสังคม (เอเจอร์ 2549 : 56) ดังนั้น จากแนวคิดธรรมาภิบาล หากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานอย่างเคร่งครัด จริงจัง และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ภาพลักษณ์ที่จะเกิดขึ้นของหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นคงมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

การสร้างภาพลักษณ์นั้นที่จริงส่วนใหญ่ก็เกิดจากงานที่เราทำกันอยู่ประจำเป็นพื้นฐานวิธีการที่เราเสริมเพิ่มเติมขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการสร้างภาพลักษณ์ก็คือ วิธีการประชาสัมพันธ์ ซึ่งนับเป็นเรื่องหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะองค์การขนาดใหญ่ ภาพลักษณ์จะปล่อยให้เกิดตามธรรมชาติไม่ได้ เพราะการปล่อยให้เกิดตามธรรมชาติอาจทำให้ลักษณะที่แท้จริงขององค์การที่ออกไปไม่ครบถ้วนหรือไม่เป็นระบบ ภาพลักษณ์ที่ออกมาจึงอาจจะผิดพลาดไปจากความเป็นจริงก็ได้ (อำนาจ วีรวรรณ 2540)

ดังนั้น นอกจากการบริหารงานของผู้บริหารที่นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานแล้ว ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารภาพลักษณ์โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ เพราะจากการที่ภาพลักษณ์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีแอน อยู่ในระดับปานกลาง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้อยู่ในระดับดีและอยู่อย่างยั่งยืน ดังที่ พาฝัน สิทธิสงวน (2543) กล่าวว่า เป็นที่ยอมรับกันว่า การอยู่รอดของการดำเนินกิจการของหน่วยงานทุกหน่วย ขึ้นอยู่กับภาพลักษณ์อยู่มิใช่น้อย หากหน่วยงานหรือองค์กร สถาบันใดมีภาพลักษณ์ที่ดี ประชาชนก็จะเกิดความเลื่อมใสศรัทธา ให้ความไว้วางใจ และให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานนั้นๆ ก่อให้เกิดความราบรื่นในการดำเนินงานและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากหน่วยงานใดมีภาพลักษณ์ในเชิงลบ มีชื่อเสียงเสื่อมเสีย ประชาชนก็จะไม่ไว้วางใจ ไม่เชื่อถือ เกิดความระแวงสงสัย หรือเกลียดชังหน่วยงานนั้นไปในที่สุด ซึ่งผลที่ตามมาก็คือ หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ย่อมประสบอุปสรรคนานาชนิดในการปฏิบัติงาน และถ้าหากปล่อยทิ้งไว้ไม่มีการแก้ไข หน่วยงานนั้นก็จะไม่สามารถอยู่รอดได้ ต้องล้มเลิกกิจการไปในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติด้านผู้บริหารและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีแอนในระดับดี ในด้านของความเป็นกันเอง ใกล้ชิดกับประชาชนและการบริการของพนักงานที่ดี ถ้าผู้บริหารนำหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นแนวคิดที่ระบบราชการในปัจจุบันนำมาใช้โดยมีการนำมาใช้อย่างเคร่งครัด จริงจัง น่าจะส่งผลให้ทัศนคติด้านการบริหารงานดียิ่งขึ้น ส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะครีแอนที่จะดียิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า การประชาสัมพันธ์หรือการปิดประกาศหรือการรายงานผลการดำเนินงานถึงกิจกรรมโครงการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนได้จัดทำประชาชน จำนวนมากที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการแต่ได้ยื่นการประชาสัมพันธ์ทำให้ทราบว่ามีการจัดทำโครงการหรือกิจกรรม แต่บางครั้งเกิดความไม่แน่ใจเนื่องจากไม่ได้ทราบข่าวซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอนอาจดำเนินการประชาสัมพันธ์แต่อาจไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ ความรับผิดชอบขององค์กร ดังนั้น องค์กรควรที่จะมีกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับการบริหารงานหรือทำโครงการอย่างครอบคลุมทั่วถึง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีเพียงองค์กรเดียว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอท่ามะกา มีทั้งหมด 15 องค์กร จึงควรมีการสำรวจภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่ามะกาทั้งหมด เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้ท้องถิ่นอำเภอท่ามะกาได้รับความต้องการและภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อจะได้พัฒนาไปพร้อมกันไปในวิถีสอดคล้องและมีทิศทางเดียวกัน

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการสำรวจในรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด(อบจ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีงบประมาณในการบริหารงานที่มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล

3. ควรมีการศึกษาถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี เพื่อศึกษาถึงการบริหารงานต่างๆขององค์กรที่ได้รับรางวัล ไว้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปฏิบัติสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรกนก วิโรจศรีสกุล. “ภาพลักษณ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสายตาประชาชน กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ พัฒนาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- กิตติ นันทวัฒน์. “ทัศนคติต่อศูนย์ควบคุมการปฏิบัติการและการรับรู้คุณภาพการบริการจากศูนย์ควบคุมการปฏิบัติการของนักบิน บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, 2547.
- กำไล ภูหาด. “ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทในการแก้ไขปัญหาเสพติดขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. “องค์การบริหารส่วนตำบลกับการพัฒนา.” วารสารการพัฒนาท้องถิ่น 1, 1 (กรกฎาคม 2549) : 27
- โกวิท พวงงาม. คู่มือวิทยาการ อบต. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมอธรรม, 2541.
- ศศิธร เทียนเสมอ. “ภาพลักษณ์ของสายการบินแฉกเวย์ ในความคิดเห็นของผู้สมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน.” รายงานโครงการเฉพาะบุคคล ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.
- จรัสศรี ทันลังกา. “ภาพลักษณ์ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในอุดมคติของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดชัยภูมิ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาสังคมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.
- ชลรัตน์ ชลมารค. “ภาพลักษณ์โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ตามการรับรู้ของผู้ปกครอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- ชาติรี เชื้อมโนชาญ. “สื่อมวลชนท้องถิ่นกับภาพลักษณ์ของนักการเมืองในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่.” การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.

- ชิตพล กาญจนกิจ. “ความไว้วางใจทางการเมืองและการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการเมืองท้องถิ่นไทย : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล.” วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- ชุกดาภา ภัทรกรรม. “ภาพลักษณ์ปัจจุบัน ภาพลักษณ์คาดหวัง ปัจจัยส่งเสริมและอุปสรรคในการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้า, 2551.
- ณัฐวุฒิ โสภณเสถียร. “การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ และภาพลักษณ์ของกองบัญชาการทหารสูงสุด ในสายตาประชาชนเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- เทวรุทธ สุนทร. “ภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในทัศนะของญาติผู้ต้องขัง.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. “ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ.” สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546.
- บัญชาพล วิไลปัญญา. “ทัศนคติของผู้นำชุมชนต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- พจน์ ใจชาญสุขกิจ. พลังแห่งภาพลักษณ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฐานมีเดียเน็ตเวิร์ค, 2548.
- พรทิพย์ พิมลสินธุ์, ผู้จัดพิมพ์. ภาพพจน์นั้นสำคัญยิ่ง : การประชาสัมพันธ์กับภาพพจน์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประกายประกาย, 2540.
- พาฝัน สิทธิสงวน. “ภาพลักษณ์ตำรวจที่นำเสนอทางหนังสือพิมพ์รายวันภาษาไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- ภัทธีรา ยะสวัสดิ์. “ภาพลักษณ์โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง.” สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.
- มานพ อุบลทิพย์. “การรับรู้และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี.” งานนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- เมตตา รัตนมาลากร. “ความคิดเห็นของผู้รับตรวจจังหวัดขอนแก่นต่อภาพลักษณ์สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

รัตน์ะ รัตน์ะวงษ์. “ภาพลักษณ์ของศูนย์บริการข้อมูลภาครัฐเพื่อประชาชน 1111(สายด่วนของรัฐบาล) กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ สำนักนายกรัฐมนตรี.” รายงานเฉพาะบุคคลปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการการสื่อสารภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

วิลาวัลย์ วรพุดพิงศ์. “ภาพลักษณ์ของสมาชิกสภาเทศบาลนครเชียงใหม่ ในแขวงเมืองราย ที่มีผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานกับภาคประชาชน.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.

สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริม อบต. ชรรมาภิบาลดีเด่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2549.

สิทธิศักดิ์ วิมุกตานนท์. “ภาพลักษณ์ของตำรวจในสายตาประชาชน กรณีศึกษา : สถานีตำรวจภูธรตำบลเวียงมอก อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

เสรี วงษ์มณฑา. ก การประชาสัมพันธ์ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัทธีรฟิล์มและไซเท็กซ์จำกัด, 2541.

_____. ข ภาพพจน์นั้น...สำคัญไฉน. กรุงเทพฯ : บริษัทธีรฟิล์มและไซเท็กซ์จำกัด, 2541.

สุธรรม รัตนโชติ. “รวมความคิด 45 กูรู.” เอกสารประกอบวิชา 761 501 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550. (อัดสำเนา)

สุภาภรณ์ สุธรรมโกศล. “การสร้างภาพลักษณ์เกี่ยวกับความน่าเชื่อถือของบุคคลในวงการบันเทิงที่เข้าทำงานทางการเมือง.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

สุภารัตน์ ม่วงศิริ. “ภาพลักษณ์ที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปกครอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

สุริยา เสนานุรักษ์. “ภาพลักษณ์ของตำรวจจราจรในเขตสถานีตำรวจยานนาวาในความคิดเห็นของชาวยานนาวา.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

เสกสรร อัมภาไพ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของประชาชนในการให้บริการของสถานีตำรวจนครบาลสุทธิสาร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.

อดิษฐ์ นิมิตสถาพร “ภาพลักษณ์ของศาลปกครองในสายตาของประชาชนเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

อภิรดี พรภักดิ์รัตน์. “ภาพลักษณ์ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

อภิสิทธิ์ ฉัตรทนานนท์. คนผู้สร้างภาพลักษณ์องค์กร. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2552. เข้าถึงได้จาก <http://www.siamhrm.com/>

อำนาจ วีรวรรณ. “การแก้วิกฤติและสร้างภาพลักษณ์ให้แก่องค์กร.” ใน ภาพลักษณ์นั้นสำคัญยิ่ง: การประชาสัมพันธ์กับภาพลักษณ์, 55 – 58. พรทิพย์ พิมลสินธุ์, บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประกายประกาย, 2540.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ ภาควิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัย ศิลปากร
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยรายละเอียดของแบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ตอน แบ่งเป็น
 - ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 เกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
 - ตอนที่ 3 ภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น
3. ขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุด
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้ด้วย

เบญจมาศ สิทธิวิไล

แบบสอบถาม

เรื่อง ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ในด้านการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงของท่าน

ข้อที่	ข้อมูลส่วนบุคคล	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ (เศษปีที่เกิดหกเดือนนับเพิ่มไปอีกหนึ่งปี) <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง	GENDER <input type="checkbox"/>
2	อายุ <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 20 ปี <input type="checkbox"/> 2) 20 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 3) 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 4) 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 5) 51 ปีขึ้นไป	AGE <input type="checkbox"/>
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1) ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> 2) มัธยมศึกษา / ปวช. <input type="checkbox"/> 3) อนุปริญญา / ปวส. <input type="checkbox"/> 4) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> 5) สูงกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 6) อื่นๆ	EDUCATION <input type="checkbox"/>

4	อาชีพ <input type="checkbox"/> 1) ข้าราชการ <input type="checkbox"/> 2) พนักงานรัฐวิสาหกิจ <input type="checkbox"/> 3) พนักงานบริษัทเอกชน <input type="checkbox"/> 4) ประกอบธุรกิจส่วนตัว <input type="checkbox"/> 5) เกษตรกร <input type="checkbox"/> 6) รับจ้างทั่วไป <input type="checkbox"/> 7) นักเรียน นักศึกษา <input type="checkbox"/> 8) แม่บ้าน <input type="checkbox"/> 9) ว่างาน <input type="checkbox"/> 10) อื่นๆ	OCCUPATION <input type="checkbox"/>
5	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 5,000 บาท <input type="checkbox"/> 2) 5,001 – 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 3) 10,001 – 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 4) 15,001 – 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 5) 20,000 – 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 30,000 บาท	SALARY <input type="checkbox"/>
6	ท่านอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลตระคร้อแห่งนี้มานานกี่ปี <input type="checkbox"/> 1) 5 ปี <input type="checkbox"/> 2) 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 3) 10 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 4) 16 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 5) มากกว่า 20 ปี	LIVE <input type="checkbox"/>
7	ท่านมีความสัมพันธ์กับคณะผู้บริหารหรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)ตระคร้อ อำเภอดำรงวิทยะ จังหัดดกาญจนบุรี เช่น เครือญาติ หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1) มี <input type="checkbox"/> 2) ไม่มี	RELATION <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)ตะคร้ำเอน
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
	1. การพัฒนาท้องถิ่น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1	อบต. มีกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนที่ดี						D 1 <input type="checkbox"/>
2	อบต.มีกิจกรรมหรือโครงการป้องกันโรคต่างๆ เช่น บริการฉีดพ่นยาป้องกันโรคไข้เลือดออก เป็นต้นเสมอ						D 2 <input type="checkbox"/>
3	อบต.มีการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษาคดี						D 3 <input type="checkbox"/>
4	อบต.มีการสนับสนุนส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนาดี						D 4 <input type="checkbox"/>
5	อบต.มีกิจกรรมหรือโครงการที่สืบทอดและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของไทยดี						D 5 <input type="checkbox"/>
6	อบต.มีการสนับสนุนและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นดี						D 6 <input type="checkbox"/>
7	อบต.มีการจัดเวทีประชาคมให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นหรือเสนอความต้องการเสมอ						D 7 <input type="checkbox"/>
8	อบต. มีกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเสมอ						D 8 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
	1. การพัฒนาท้องถิ่น(ต่อ)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
9	อบต. มีการส่งเสริมและสนับสนุน การกีฬาและการออกกำลังกายดี						D 9 <input type="checkbox"/>
10	อบต. มีการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยต่างๆที่ดี						D 10 <input type="checkbox"/>
11	อบต. มีกิจกรรมป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติดเสมอเสมอ						D 11 <input type="checkbox"/>
12	อบต. มีการจัดสวัสดิการสงเคราะห์ คนยากจน คนพิการ และผู้สูงอายุที่ดี						D 12 <input type="checkbox"/>
13	อบต. มีการพัฒนาและสนับสนุนการ ประกอบอาชีพหรือการสร้างรายได้ ของประชาชน ด้านการเกษตร / อุตสาหกรรมหรือการท่องเที่ยวดี						D 13 <input type="checkbox"/>
14	อบต.มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา อย่าง เพียงพอและทั่วถึง						D 14 <input type="checkbox"/>
15	อบต.มีการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อ อุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น การขุด ลอก คูคลอง อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น						D 15 <input type="checkbox"/>
16	อบต.มีกิจกรรมรณรงค์การเลือกตั้งดี						D 16 <input type="checkbox"/>
17	อบต. มีการจัดให้ความรู้เกี่ยวกับการ เลือกตั้งหรือการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยเสมอ						D 17 <input type="checkbox"/>
18	อบต.มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการ						D 18 <input type="checkbox"/>

ปกครองส่วนท้องถิ่นเสมอ						
------------------------	--	--	--	--	--	--

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
	1. การพัฒนาท้องถิ่น(ต่อ)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
19	อบต. มีการพัฒนาท้องถิ่น โดยรวมมี ประสิทธิภาพ ทั้งถึงตรงตามความ ต้องการ						D 19 <input type="checkbox"/>
20	ท่านคิดว่า การพัฒนาท้องถิ่น ของ ผู้บริหาร มีผลต่อความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของ อบต.						D 20 <input type="checkbox"/>
	2. บุคลากร : ผู้บริหาร						
21	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับประชาชน อยู่เสมอ						A 1 <input type="checkbox"/>
22	ผู้บริหารมีบุคลิก น่าเคารพ เชื่อถือ ศรัทธา						A 2 <input type="checkbox"/>
23	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การ ปกครองและทันต่อข่าวสาร เหตุการณ์ปัจจุบัน						A 3 <input type="checkbox"/>
24	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดก้าวไกล เป็นนักพัฒนา						A 4 <input type="checkbox"/>
25	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมกับ ประชาชนอย่างใกล้ชิด เป็นกันเอง เสมอ						A 5 <input type="checkbox"/>
26	ประชาชนสามารถเข้าพบปะหรือ เสนอปัญหาต่อผู้บริหาร ได้ง่าย สะดวก						A 6 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
	2. บุคลากร : ผู้บริหาร	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
27	ท่านคิดว่า ผู้บริหาร อบต. มีผลต่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของ อบต.						A 7 <input type="checkbox"/>
	3. บุคลากร : พนักงาน						
28	พนักงานของ อบต.เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานได้ดี มี ประสิทธิภาพ						S 1 <input type="checkbox"/>
29	พนักงานปฏิบัติต่อประชาชนอย่าง เท่าเทียมกัน						S 2 <input type="checkbox"/>
30	พนักงานมีกิริยาจาที่สุภาพ เหมาะสม ยิ้มแย้มแจ่มใสเวลา ปฏิบัติงานหรือให้บริการ						S 3 <input type="checkbox"/>
31	พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็น กันเอง						S 4 <input type="checkbox"/>
32	พนักงานมีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน						S 5 <input type="checkbox"/>
33	พนักงานแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสม						S 6 <input type="checkbox"/>
34	ท่านคิดว่า พนักงาน อบต. มีผลต่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของ อบต.						S 7 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
	4. การบริหารงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
35	อบต. มีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายใน การดำเนินงานของอบต. ประกาศไว้ อย่างเปิดเผย ชัดเจน						M 1 <input type="checkbox"/>
36	อบต. มีนโยบายและแผนพัฒนา ท้องถิ่นอย่างชัดเจน						M 2 <input type="checkbox"/>
37	อบต. มีการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้						M 3 <input type="checkbox"/>
38	อบต. มีอัตราส่วนเจ้าพนักงานต่อการ พัฒนาท้องถิ่นที่เหมาะสม						M 4 <input type="checkbox"/>
39	อบต. มีการพัฒนาท้องถิ่นอย่างทั่วถึง						M 5 <input type="checkbox"/>
40	อบต. มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน แต่ละปีให้ประชาชนทราบ						M 6 <input type="checkbox"/>
41	อบต. มีช่องทางให้ประชาชนแสดง ความคิดเห็นหรือแสดงความต้องการ						M 7 <input type="checkbox"/>
42	อบต. มีการประชาสัมพันธ์โครงการ หรือกิจกรรมให้ประชาชนทราบ อย่างทั่วถึง สม่าเสมอ						M 8 <input type="checkbox"/>
43	อบต. มีการประสานงานกับชุมชน หรือผู้นำชุมชนในการทำกิจกรรม เสมอ						M 9 <input type="checkbox"/>
44	อบต. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ด้านต่างๆ แก่ประชาชนอย่างสม่าเสมอ ทัน						M 10 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
	4. การบริหารงาน						
45	ท่านคิดว่า การบริหารงาน อบต. มี ผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ของ อบต.						M 11 <input type="checkbox"/>
	5. เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่						
46	อาคารสถานที่ของ อบต.มีความ สวยงาม ขนาดเหมาะสม						O 1 <input type="checkbox"/>
47	สภาพแวดล้อมของ อบต.มีความ สะอาด สวยงาม ร่มรื่น						O 2 <input type="checkbox"/>
48	อบต.ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ประชาชน เดินทางไปได้สะดวก ปลอดภัย						O 3 <input type="checkbox"/>
49	ป้ายแสดงชื่อ อบต. หน้าหน่วยงาน เห็นได้ชัดเจน						O 4 <input type="checkbox"/>
50	สำนักงานสะอาด มีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย						O 5 <input type="checkbox"/>
51	อบต. มีเครื่องมืออุปกรณ์พร้อม สำหรับให้บริการ						O 6 <input type="checkbox"/>
52	อบต.มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยมี ประสิทธิภาพ						O 7 <input type="checkbox"/>
53	ท่านคิดว่า เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ของ อบต. มีผลต่อความ คิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของ อบต.						O 8 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3 ภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ตะคร้อเอน อำเภอนาทม จันทบุรี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้แต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีอย่างมาก	
	ภาพลักษณ์ด้านการบริหารงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1	เจริญก้าวหน้าทันโลกของ อบต.						I 1 <input type="checkbox"/>
2	การให้บริการของ อบต. กับประชาชน						I 2 <input type="checkbox"/>
3	ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชน						I 3 <input type="checkbox"/>
4	ประสิทธิภาพของระบบบริหารและการจัดการของ อบต.						I 4 <input type="checkbox"/>
5	การทำประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้แก่ส่วนรวมของ อบต.						I 5 <input type="checkbox"/>
6	อบต. มีการปฏิบัติงานภายใต้กรอบของกฎหมายบ้านเมือง						I 6 <input type="checkbox"/>
7	ความรับผิดชอบต่อสังคมของ อบต.						I 7 <input type="checkbox"/>
8	ภาพลักษณ์โดยรวมของ อบต.						I 8 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

***** ขอขอบคุณค่ะ *****

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวเบญจมาศ สิทธิวิไล
ที่อยู่	122/10 หมู่ 7 ตำบลคอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี 71120
ที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลคอนขมิ้น 111 ม.5 ตำบลคอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี 71120 โทรศัพท์ (034) 566692
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ จากมหาวิทยาลัยศิลปากร
พ.ศ. 2550	ศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2548	เจ้าหน้าที่ กองการท่องเที่ยวกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2549 - 2551	นักวิชาการประชาสัมพันธ์ สำนักปลัด เทศบาลตำบลหลักเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2551 – ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี