

ความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา

The success of Development Strategy of Nakhon Ratchasima Municipality

มยุรภัตส์ พัชรทัตไพศาล¹, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล² และอัครมณี สมใจ³

Mayurapas Patcharasappaisan¹, Chandej Charoenwiryakul² and Akramanee Somjai³

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2,3}

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2,3}

E-mail: mt-sellings@hotmail.com¹, chandej.ch@ssru.ac.th²

Received: 2023-01-18; Revised: 2023-03-22; Accepted: 2023-03-24

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชาชนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จำนวน 384 ราย วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติที ในการเปรียบเทียบข้อมูลระหว่าง 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในการเปรียบเทียบข้อมูลตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ด้านการยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ด้านการพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ และด้านการเสริมสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ ตามลำดับ และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเพียงปัจจัยเดียว คือ ผู้มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นด้วยในด้านการพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ มากกว่าผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

คำสำคัญ: ความสำเร็จ, ยุทธศาสตร์การพัฒนา, เทศบาลนคร

Abstract

The purposes of this research were to study 1. the level of public opinion on Success of the Nakhon Ratchasima Municipality Development Strategy, and 2. Compare the success level of the Nakhon Ratchasima Municipality Development Strategy by personal factors. This research employed a quantitative method, data was collected by questionnaires from 384 people in Nakhon Ratchasima Municipality, the statistics were analyzed by t-test for comparing between the 2 groups, and one-way analysis was used to compare the data from



3 groups or more. The research findings were as follows: 1. Overall success of the 4 areas of Nakhon Ratchasima Municipality development strategy is at a high level, including, the management of natural resources and the environment sustainably, enhancing the capability of providing comprehensive and comprehensive service, the development of a well-being society, and enhancing the economy for quality growth; and 2. Compare the success, by personal factors are different, had opinions on every aspect of success, no different, except those who had education below bachelor's degree, had an opinion on the development of a well-balanced society than those with a postgraduate education.

Keywords: The Success, Development Strategic, Municipality

บทนำ

เทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่มีความเหมาะสมที่สุดรูปแบบหนึ่งสำหรับประเทศไทย ในปัจจุบัน ซึ่งทำหน้าที่ในการให้บริการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเทศบาลออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร โดยเทศบาลทั้ง 3 ประเภทนี้ จะมีโครงสร้างองค์การที่เป็นทางการเหมือนกัน แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และนายกเทศมนตรี ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล โดยอำนาจหน้าที่ของเทศบาลจะต้องจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนหรือตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชนในเขตเทศบาล

เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล การจัดให้มีการบำรุงรักษา ทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ การสาธารณูปการ การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และเรื่องที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อีกด้วย สำหรับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาลและกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะต้องกระทำไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลนั้น ๆ การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ (ประยูร กาญจนดุล, 2545)



เทศบาลนคร นครราชสีมา ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่น แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์การยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ 3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และ 4) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ (เทศบาลนครนครราชสีมา, 2562) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามแผนพัฒนาเทศบาลนครราชสีมา (พ.ศ. 2561-2565) เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยนี้ไปเสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่ต้องการจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง และพยายามหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาเพื่อนำตนเองสู่ความสำเร็จ (McClelland, 1953) เช่นเดียวกัน เมอร์เร่ (Murray, 1938) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามต่อสู้กับอุปสรรค ต้องการสำเร็จด้วยความมีมาตรฐานดีเลิศและเหนือกว่าบุคคลอื่น ดังนั้น การที่บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ในหลายๆ ด้าน นอกจากนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้ (Wiener, 1973)

Herzberg (1959) ได้กล่าวถึง กฎแห่งความสำเร็จ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้น เราก็จะมาทราบถึงความสำเร็จที่เป็นกฎอยู่แล้วเราทุกคนจะต้องเข้าไปเพื่อแก้ปัญหา หรือเพื่อพิจารณาให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ เพราะเป็นด้านแรกที่จะต้องก้าวต่อไปเพื่อเอาชนะตัวเอง เอาชนะเวลาในแต่ละวันของตนเอง และจงใช้เวลาทุกนาทีให้มีค่ามากที่สุด เพราะถ้าเราไม่ตั้งใจทำงานต่าง ๆ ให้ทันต่อเวลา ก็ยิ่งทำให้เสียเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์เป็นอย่างมากที่สุด ดังนั้น เวลาในทุก ๆ วินาที หรือทุก ๆ นาที เป็นสิ่งที่มีค่าอยู่เสมอ จึงควรคิดให้ดีกว่าก่อนในการตัดสินใจทำงานอะไรต่าง ๆ ก็จะได้ส่งผลให้เป็นประจักษ์สู่ความสำเร็จต่อไปในอนาคตได้ แนวคิดทฤษฎีที่



เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในทั้ง 2 ส่วน นั่นคือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคล ต้องการความสุขจากการทำงาน มีสาเหตุปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัย ค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใด ๆ สามารถ ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูป ของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับ ในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความ สำเร็จ ในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพัง แต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่าง ใกล้ชิดมากเกินไป

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลใน องค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบ งานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่ พึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการ แต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน แล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าใน ทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อทั้งกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิด ซึ่งจะทำให้ประสบแก่ความสำเร็จได้ในอนาคต

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

เทศบาลนครนครราชสีมา (2562) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ในแผนพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา (พ.ศ. 2561-2565) จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์การยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ 3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และ 4) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา รวมจำนวน 129,633 คน (เทศบาลนครนครราชสีมา, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามเขตการปกครองการเลือกตั้ง



สมาชิกสภาเทศบาลนครนครราชสีมา รวม 4 เขตเลือกตั้ง (จำนวน 90 ชุมชน) หลังจากนั้นจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้กำหนดตามตารางสำเร็จรูปของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 384 คน แบ่งเก็บข้อมูลใน 4 เขตเลือกตั้ง โดยผู้วิจัยเลือกสุ่มเขตเลือกตั้งละ 3 ชุมชน รวมเป็น 12 ชุมชน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา โดยพัฒนาและสร้างแบบสอบถามขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามให้เลือกตอบ (checklist) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ด้านการพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และด้านการเสริมสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามโดยแบ่งระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ระดับ (Likert scale) จำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ค่าการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดโดยรวม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha, α) อยู่ ระหว่าง .773 -.915

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ออกแบบขึ้นมาเพื่อทำการเก็บข้อมูลในภาคสนาม (Field Data Collection) โดยวัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และใช้สถิติอนุมาน ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ภายใต้สมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 384 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกินกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 40 ปี รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 - 60 ปี และมีอายุ 61 ปี ขึ้นไปตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ขณะเดียวกันส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาคือสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขาย รองลงมาคืออาชีพรับจ้างทั่วไป และอาชีพข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตามลำดับ สำหรับ

รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท รองลงมาคือรายได้ 15,001 - 30,000 บาท และ 30,001 - 45,000 บาท ตามลำดับ ส่วนรายได้ต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท และ 60,001 บาท ขึ้นไป มีเพียงส่วนน้อย

ความสำเร็จของยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา

ตาราง 1 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมาในภาพรวม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนคร นครราชสีมา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ สำเร็จ
1. ด้านการยกระดับขีดความสามารถ ในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	3.79	0.63	มาก
2. ด้านการพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ	3.73	0.64	มาก
3. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	4.01	0.61	มาก
4. ด้านการเสริมสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโต อย่างมีคุณภาพ	3.42	0.63	ปานกลาง
รวม	3.74	0.62	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และมีเพียง 1 ด้าน ที่มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือด้านการยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ($\bar{X} = 3.79$) และด้านการพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนด้านการเสริมสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.42$)

ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา กับปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 2 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา กับเพศ

ความสำเร็จของยุทธศาสตร์						
การพัฒนาเทศบาลนคร นครราชสีมา	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ด้านการยกระดับขีดความสามารถในการ ให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	ชาย	187	3.88	0.28	-1.46	0.96
	หญิง	197	3.92	0.29		

ความสำเร็จของยุทธศาสตร์						
การพัฒนาเทศบาลนคร	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
นครราชสีมา						
ด้านการพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ	ชาย	187	3.99	0.31	-0.57	0.54
	หญิง	197	4.01	0.32		
ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ชาย	187	4.06	0.32	0.22	0.42
	หญิง	197	4.05	0.30		
ด้านการเสริมสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ	ชาย	187	3.45	0.30	-0.68	0.57
	หญิง	197	3.48	0.32		
ความสำเร็จในภาพรวม	ชาย	187	3.83	0.14	-1.17	0.27
	หญิง	197	3.84	0.13		

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนคร นครราชสีมา กับอายุ

ความสำเร็จของยุทธศาสตร์						
การพัฒนาเทศบาลนคร	แหล่งความแปรปรวน	n	SS	MS	F	p
นครราชสีมา						
ด้านการยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุม และทั่วถึง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.28	0.09	1.12	0.34
	ภายในกลุ่ม	380	30.87	0.08		
	รวม	383	31.16			
ด้านการพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.09	0.03	-0.32	0.80
	ภายในกลุ่ม	380	35.86	0.10		
	รวม	383	35.96			
ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.21	0.07	0.72	0.53
	ภายในกลุ่ม	380	35.63	0.09		
	รวม	383	35.85			
ด้านการเสริมสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.09	0.03	0.33	0.80
	ภายในกลุ่ม	380	35.41	0.09		
	รวม	383	35.51			

ความสำเร็จในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.04	0.01	0.77	0.51
	ภายในกลุ่ม	380	6.69	0.01		
	รวม	383	6.73			

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนคร นครราชสีมา กับระดับการศึกษา

ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ การพัฒนาเทศบาลนคร นครราชสีมา	แหล่งความ แปรปรวน	n	SS	MS	F	p
ด้านการยกระดับขีดความสามารถ ในการให้บริการอย่างครอบคลุมและ ทั่วถึง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.01	0.08	0.91
	ภายในกลุ่ม	381	31.14	0.08		
	รวม	383	31.16			
ด้านการพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมี คุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.91	0.45	4.01	0.01*
	ภายในกลุ่ม	381	35.04	0.09		
	รวม	383	35.96			
ด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.03	0.36	0.69
	ภายในกลุ่ม	381	35.77	0.09		
	รวม	383	35.85			
ด้านการเสริมสร้างเศรษฐกิจ สู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.01	0.01	0.98
	ภายในกลุ่ม	381	35.50	0.09		
	รวม	383	35.51			
ความสำเร็จในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	1.29	0.27
	ภายในกลุ่ม	381	6.68	0.01		
	รวม	383	6.73			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา ด้านการยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และด้านการเสริมสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ มีความเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 6 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนคร นครราชสีมา กับสถานภาพสมรส

ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ การพัฒนาเทศบาลนคร นครราชสีมา	แหล่งความ แปรปรวน	n	SS	MS	F	p
ด้านการยกระดับขีดความสามารถ ในการให้บริการอย่างครอบคลุม และทั่วถึง	ระหว่างกลุ่ม	2	4.84	0.19	2.26	0.10
	ภายในกลุ่ม	381	82.26	0.08		
	รวม	383	87.10			
ด้านการพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมี คุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.15	0.85
	ภายในกลุ่ม	381	35.92	0.10		
	รวม	383	35.96			
ด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.16	0.02	0.27	0.75
	ภายในกลุ่ม	381	57.16	0.09		
	รวม	383	58.32			
ด้านการเสริมสร้างเศรษฐกิจ สู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	1.96	0.14
	ภายในกลุ่ม	381	35.12	0.09		
	รวม	383	35.51			
ความสำเร็จในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.56	0.57
	ภายในกลุ่ม	381	6.71	0.01		
	รวม	383	6.73			

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนคร นครราชสีมา กับอาชีพ

ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ การพัฒนาเทศบาลนคร นครราชสีมา	แหล่งความ แปรปรวน	n	SS	MS	F	p
ด้านการยกระดับขีดความสามารถ ในการให้บริการอย่างครอบคลุม และทั่วถึง	ระหว่างกลุ่ม	5	3.56	0.17	1.95	0.15
	ภายในกลุ่ม	378	79.42	0.07		
	รวม	383	80.15			
ด้านการพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมี คุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	5	1.05	0.14	0.21	0.75
	ภายในกลุ่ม	378	34.2	0.12		
	รวม	383	33.65			

ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	5	1.04	0.12	0.26	0.82
ทรัพยากรธรรมชาติ	ภายในกลุ่ม	378	51.13	0.10		
และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	รวม	383	54.2			
ด้านการเสริมสร้างเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	5	0.68	0.21	1.86	0.14
สู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ	ภายในกลุ่ม	378	34.14	0.11		
	รวม	383	32.16			
ความสำเร็จในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5	0.05	0.02	0.52	0.59
	ภายในกลุ่ม	378	5.74	0.04		
	รวม	383	5.32			

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนคร นครราชสีมา กับรายได้ต่อเดือน

ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ การพัฒนาเทศบาลนคร นครราชสีมา	แหล่งความ แปรปรวน	n	SS	MS	F	p
ด้านการยกระดับขีดความสามารถ ในการให้บริการอย่างครอบคลุม และทั่วถึง	ระหว่างกลุ่ม	4	5.84	0.19	2.18	0.12
	ภายในกลุ่ม	379	83.28	0.18		
	รวม	383	87.14			
ด้านการพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมี คุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.23	0.06	0.16	0.84
	ภายในกลุ่ม	379	34.91	0.12		
	รวม	383	34.86			
ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.18	0.04	0.27	0.74
ทรัพยากรธรรมชาติ	ภายในกลุ่ม	379	58.14	0.11		
และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	รวม	383	56.31			
ด้านการเสริมสร้างเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.38	0.21	1.95	0.16
สู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ	ภายในกลุ่ม	379	32.12	0.09		
	รวม	383	34.52			
ความสำเร็จในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.04	0.06	0.59	0.62
	ภายในกลุ่ม	379	5.92	0.03		
	รวม	383	6.13			

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การเปรียบเทียบความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวข้างต้น แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมวล เกตรา (2550) ได้ศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนต่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การพัฒนาของเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน โดยรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกันต่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า คณะกรรมการชุมชน ที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่าง แต่คณะกรรมการชุมชนที่มีอายุแตกต่างกันโดยรวมมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

เมื่อแยกแต่ละปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา ด้านการพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ มีความเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ด้านการยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง และคุณภาพการประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้มากยิ่งขึ้น
2. ด้านการพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ ต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก เนื่องจากมีความสำเร็จที่น้อยอยู่ คือ การจัดการห้องสมุดเคลื่อนที่ และการจัดหาอาหารเสริม (นม) ให้แก่เด็กด้อยโอกาส
3. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ระบบไฟฟ้าส่องสว่างบนถนน และซอยต่าง ๆ ควรรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานในด้านนี้อย่างต่อเนื่อง
4. ด้านการเสริมสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ ควรพัฒนาปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมาในด้านนี้ทุกข้อให้ดียิ่งขึ้นไปอีก โดยเฉพาะการจัดเก็บภาษีรายได้/ค่าธรรมเนียมอย่างทั่วถึง การสร้างเครือข่ายผู้ผลิตสินค้า OTOP และชุมชน และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- เทศบาลนครนครราชสีมา. (2562). *แผนพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา พ.ศ. 2561-2565*. นครราชสีมา: สำนักปลัดเทศบาล.
- เทศบาลนครนครราชสีมา. (2563). *ประวัติความเป็นมา*. ค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.koratcity.go.th/page/history>
- ประมวล เกตรา. (2550). *ความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนต่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอกเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประยูร กาญจนดุล. (2545). การจัดระเบียบการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสารบัณฑิตยสภา*, 27(1), 30-31.
- Herzberg, F., et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- McClelland, D.C. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Murray, H.H. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Weiner, B. (1973). *Theory of motivation*. Los Angeles: California Rand McNally.