

ศักยภาพการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก*

ADMINISTRATIVE POTENTIAL OF MUNICIPAL ADMINISTRATORS IN PHITSANULOK PROVINCE

พระครูปลัดธวัชชัย ธวชชยเมธี

Phrakhrupalad Thawatchai Thawachchayamedhi

วัดโพธิ์ทอง จังหวัดพิษณุโลก

Wat Pho Thong, Phitsanulok Province

Corresponding Author E-mail: Mangkind1990@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง จำนวน 312 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งพื้นที่ โดยการจัดแบ่งประชากรเป็นกลุ่มตามเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 9 อำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ สถิติที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านปฏิบัติตามแผน ด้านการตรวจสอบ ด้านการปรับปรุงแก้ไข และหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นปัจจัยที่ส่งต่อการพัฒนา ศักยภาพการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์

คำสำคัญ: ศักยภาพ; ผู้บริหารเทศบาล; การบริหาร

Abstract

This research article aimed to study the administrative potential of municipal administrators in Phitsanulok Province. The sample group used in the research was municipal personnel in Phitsanulok Province consisting of

*Received August 24, 2023; Revised September 14, 2023; Accepted September 18, 2023

civil servants, employees, and employees of 312 people. randomly divided the area by dividing the population into groups according to municipalities in Phitsanulok Province, totalling 9 districts. Tools used for the research were: The quantitative research used questionnaires to collect data and analyzed by frequency and percentage. The statistics used in this research were descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation.

The results showed that: The administrative potential of municipal administrators in Phitsanulok Province included planning. Implementation of the plan Inspection aspect in terms of improvement and the three principles, consisting of morality, concentration, and wisdom, were factors that affected the development of the administrative potential of Municipal Administrators in Phitsanulok Province, including knowledge, skills, and desired behavior.

Keywords: Potentials; Municipal Executives; Administrators

บทนำ

การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์นั้นเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนในการเพิ่มสมรรถนะการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้ง จึงส่งเสริมให้มนุษย์องค์การต่าง ๆ เกิดการปรับปรุงและพัฒนา ทำให้องค์การสามารถเติบโตและแข่งขันได้ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งทำให้องค์การ สามารถดำรงคงอยู่ได้อย่างยั่งยืน (สุทธิพร รัตนธ ร์ศรธา, 2561) ซึ่งมีใช้เพียงแค่การมีเงินลงทุนที่มาก มีเทคโนโลยีที่ดี มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยเท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญนั้น ก็คือ การมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถมีสมรรถนะและมีศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพที่เพียบพร้อมได้นั้น ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มาช่วยในการพัฒนาตนได้อย่างต่อเนื่อง (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2551) เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันในลักษณะต่าง ๆ เช่น การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจการออกนอกกรอบ การร่วมทุนการรวมกิจการ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การทำให้องค์กรมีความมั่นคง (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2557)

เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งรัฐได้ให้ความสำคัญเป็นอิสระคล่องตัว ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนใน

ท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น ภายใต้กรอบกฎหมายและเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจ ให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเช่นเดียวกัน (โกวิทย์ พวงงาม, 2550) ดังนั้นการพัฒนา บุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารองค์กร (Human Resource Development: HRD) ซึ่งเป็นหัวใจ หลักของหลายองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ขององค์กรซึ่งทุกองค์การมุ่งที่จะให้มีความรู้ความสามารถและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ ตลอดเวลาการดำเนินงานขององค์การต่าง ๆ บุซกร (วัฒนบุตร, 2554)จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใด ก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของผู้บริหาร เรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์การผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง เป็นกลไกทำให้เกิดงาน งานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ (ปราโมทย์ อินสว่าง, 2557)

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาศักยภาพการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ

2. ประชากร

ประชากร คือ บุคลากรของเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง จำนวน 1,420 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 312 คน จากการคำนวณ ขนาดกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการทางการบริหาร PDCA ประกอบด้วย 1. การวางแผน 2. การปฏิบัติตามแผน 3. การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน และ 4. การปรับปรุงแก้ไข

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลโดยการสำรวจ จากการแจก แบบสอบถาม โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จึงนำไปแจกจำนวน 312 ชุด เมื่อมีผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา และพรรณนาสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. กระบวนการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.58) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่าด้านการตรวจสอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.49) ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.56) ด้านการปฏิบัติตามแผน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.46) และด้านการปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.61) ทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกระบวนการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม

กระบวนการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ		
	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผน	3.78	0.56	มาก
2. ด้านปฏิบัติตามแผน	3.69	0.46	มาก
3. ด้านการตรวจสอบ	3.84	0.49	มาก
4. ด้านการปรับปรุงแก้ไข	3.64	0.61	มาก
ภาพรวม	3.52	0.58	มาก

2. ระดับศักยภาพของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลกตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านศีล มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.72) รองลงมาได้แก่ ด้านปัญญา ($\bar{X} = 3.38$, S.D.= 0.65) และด้านสมาธิ ($\bar{X} = 3.36$, S.D.= 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับศักยภาพการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยภาพรวม

หลักไตรสิกขา	ระดับการปฏิบัติ		
	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
1. ศีล	3.83	0.72	มาก
2. สมาธิ	3.36	0.71	ปานกลาง
3. ปัญญา	3.38	0.65	ปานกลาง
ภาพรวม	3.74	0.40	มาก

3. ระดับศักยภาพการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.67) รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.68) และด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับศักยภาพการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม

ศักยภาพการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก	ระดับการปฏิบัติ		
	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้	3.89	0.68	มาก
2. ด้านทักษะ	3.87	0.60	มาก
3. ด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์	3.99	0.67	มาก
ภาพรวม	3.92	0.60	มาก

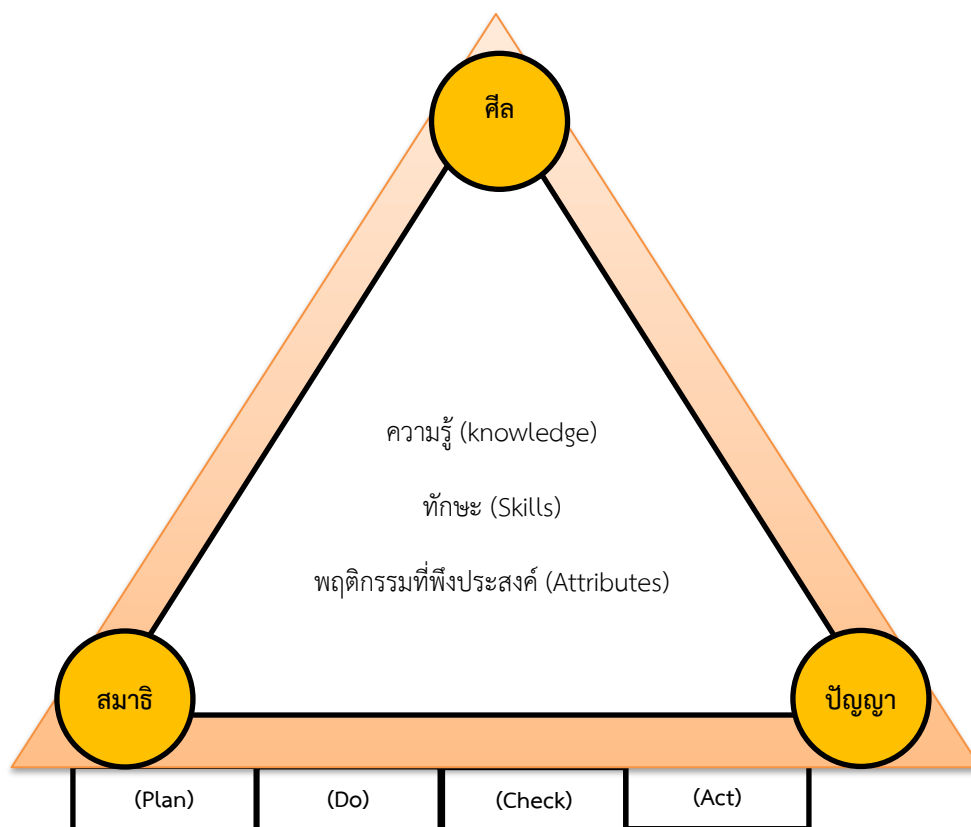
อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาศักยภาพการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย กระบวนการบริหารจัดการ ได้แก่ 1. ด้านการวางแผน (Plan) 2. ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) 3. ด้านการตรวจสอบ (Check) และ 4. ด้านการปรับปรุงแก้ไข (Act)

และหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ 1. ด้านความรู้ (Knowledge) 2. ด้านทักษะ (Skills) และ 3. ด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Attributes) โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก ศักยภาพการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วยด้านความรู้ (Knowledge) เป็นศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานภาครัฐ ระบบการบริหารจัดการที่เป็นภารกิจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม ระบบการจัดการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในชุมชนพื้น ระบบการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ และการจัดสรรงบประมาณ และการจัดสวัสดิการสังคมแก่ประชาชนในพื้นที่ ด้านทักษะ (Skills) เป็นศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของของประชาชนในพื้นที่ชุมชน ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและบริบทความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ชุมชน การประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อระบบการบริหารจัดการภาครัฐและการจัดระบบการศึกษาในพื้นที่เทศบาล การให้ความเสมอภาคและเท่าเทียมในการบังคับใช้กฎหมายหรือกฎระเบียบที่เทศบาลกำหนดขึ้น และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในพื้นที่เทศบาลและสามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Attributes) เป็นศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับประชาชนในพื้นที่ได้ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความเสียสละผู้บริหารเทศบาลมีจิตอาสา จิตสาธารณะในการให้ความช่วยเหลือประชาชน มีความศรัทธาต่อพระพุทธศาสนา ให้ความอุปถัมภ์ค้ำชูต่อพระพุทธศาสนาและสามารถให้ความอุปถัมภ์แก่คนต่างศาสนาที่อยู่ในพื้นที่ได้ และไม่มีฝักฝ่ายทางการเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด อันจะก่อให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองในพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธญาณ์ โอบอ้อม (2558) เรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว พระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน 3 ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนานำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญาจะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร ใน 3 ด้าน คือทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้น แนวทางการพัฒนานี้สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้แนวทางจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) คือ $TED + SSP = KSA$

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย การศึกษาศักยภาพการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย

1. ด้านความรู้ ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลมีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารงานตามยุทธศาสตร์และการจัดสรรงบประมาณ ผู้บริหารเทศบาลมีความรู้ความเข้าใจในระบบและการจัดสวัสดิการสังคมแก่ประชาชนในพื้นที่ ผู้บริหารเทศบาลมีความรู้ความเข้าใจสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม ผู้บริหารมีความรู้ในสายงานบริหารและองค์ความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานภาครัฐ ผู้บริหารมีความรู้ในระบบการบริหารงานตามยุทธศาสตร์และการจัดสรรงบประมาณ ผู้บริหารมีความรู้ในระบบการทำงาน

2. ด้านทักษะ ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลมีความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในพื้นที่เทศบาลและสามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้ ผู้บริหารเทศบาลมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของของประชาชนในพื้นที่ชุมชน ผู้บริหารเทศบาลมีการให้ความเสมอภาคและเท่าเทียมในการบังคับใช้กฎหมายหรือกฎระเบียบที่เทศบาลกำหนดขึ้น ความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของของประชาชนในพื้นที่ชุมชน การประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

3. ด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลไม่มีฝักฝ่ายทางการเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดอันจะก่อให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองในพื้นที่ ผู้บริหารเทศบาลมีความศรัทธาต่อพระพุทธศาสนา ให้ความอุปถัมภ์ค้ำชูต่อพระพุทธศาสนาและสามารถให้ความอุปถัมภ์แก่คนต่างศาสนาที่อยู่ในพื้นที่ ผู้บริหารเทศบาลมีจิตอาสาจิตสาธารณะในการให้ความช่วยเหลือประชาชน มีพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับประชาชนในพื้นที่ ได้มีความศรัทธาต่อพระพุทธศาสนาให้อุปถัมภ์ค้ำชูต่อพระพุทธศาสนาและคนต่างศาสนาที่อยู่ในพื้นที่ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความเสียสละ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารเทศบาลกำหนดนโยบายที่เป็นการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารเทศบาลควรมีการกำหนดนโยบายด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มาติดต่องานในเทศบาล โดยเน้นการให้บริการที่รวดเร็วแม่นยำและสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มาใช้บริการได้

3. ผู้บริหารเทศบาลควรมีช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย ติดต่อได้สะดวก

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารเทศบาลควรบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นความสำเร็จ วางแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบ

2. ผู้บริหารเทศบาลควรมีระบบการให้บริการ เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว แม่นยำ และสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เข้ารับบริการได้เป็นอย่างดี

3. ผู้บริหารเทศบาลควรมีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม จัดการวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน และมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารงานเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพโดยบูรณาการหลักธรรมอื่น ๆ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการให้บริการที่ดีและสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการได้

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ส.เอเชียเพรส จำกัด.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2557). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: แชนโพรพรินติ้ง.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2554). *การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน (ดัชนีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปราโมทย์ อินสว้าง. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้น 11 ตุลาคม 2565, จาก <http://saving.egat.co.th/news/member-news/1049/1049-04.pdf>
- สุทธญาณ โอบอ้อม. (2558). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา (ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุทธิพร รัตนธรร ตรีธา. (2561). *รูปแบบการบูรณาการหลักไตรสิกขาในกิจกรรมของชมรมพุทธศาสตร์กรมสรรพากร (ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.