

การปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น
ในจังหวัดนครปฐม



จันทกาญจน์ นกแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2551

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น
ในจังหวัดนครปฐม

จันทร์ นกแก้ว

นางสาวจันทร์ทกกาญจน์ นกแก้ว

ผู้วิจัย

Chantika Nongkhaew

รองศาสตราจารย์สุรชาติ ณ หนองคาย

Psy.D.(Management)

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

Surat Nongkhai

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จักรสมน พฤตภิณโญ

ปช.ค.(ประชากรศาสตร์)

กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

Jaksaman Phrutphinyo

รองศาสตราจารย์สุจิตต์ สุจิรัตน์

วท.บ.(วิทยาศาสตร์สุขภาพ), วท.ม.(ชีวสถิติ)

กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

Liwat R

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ

พ.บ.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

Jasit Suji-rit

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จักรสมน พฤตภิณโญ

ปช.ค.(ประชากรศาสตร์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น
ในจังหวัดนครปฐม

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข

วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2551

จินตพงษ์ หกทนต์

นางสาวจันทกาญจน์ นกแก้ว
ผู้วิจัย

ศ.ดร.ดร.

นายศุภมล ศรีสุขวัฒนา
วท.บ.(สุขาภิบาล)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ดร.ดร.

รองศาสตราจารย์สุรชาติ ณ หนองคาย
Psy.D.(Management)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ดร.ดร.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรสุมน พงศ์ภิณูโย
ปช.ด.(ประชากรศาสตร์)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ศ.ดร.

ดร.ดร.

รองศาสตราจารย์ดุสิต สุจิรารัตน์
วท.บ.(วิทยาศาสตร์สุขภาพ), วท.ม.(ชีวสถิติ)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ดร.ดร.

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ

พ.บ.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล

พ.บ., อ.ว.(ระบาดวิทยา)

คณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง คือ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรชาติ ฅ หนองคาย ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรสุมน พลภูมิบุญโญ รองศาสตราจารย์ดุสิต สุจิรารัตน์ อาจารย์ศุภมล ศรีสุขวัฒนา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านวิชาการ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้กำลังใจอย่างดียิ่ง มาตลอดจนวิทยานิพนธ์ได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ นางพรพรรณ ไม้สุพร นางนันทน์หทัย ไตรรัตน์ และนายพิรพัศ โห้ถนอม ที่ได้ช่วยกรุณาตรวจสอบเครื่องมือและให้คำปรึกษาแนะนำต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุขทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ความเข้าใจ ให้คำปรึกษาด้านวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการวิจัย และให้กำลังใจตลอดการศึกษารวมทั้งเจ้าหน้าที่ธุรการของภาควิชาบริหารงานสาธารณสุขทุกท่านที่อำนวยความสะดวกอย่างดียิ่งในการประสานงานในการศึกษาตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อชิตพงษ์ – คุณแม่เสาวณีย์ นกแก้ว และคุณอภิรักษ์ แก้วกาญจนวรรณ ที่คอยเป็นที่ปรึกษาและกำลังใจที่ดียิ่ง ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในทุก ๆ ด้านมาตลอดในการทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จครั้งนี้

จันทกาญจน์ นกแก้ว

การปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม
(PERFORMANCE ROLE OF NUISANCE MANAGEMENT OF THE LOCAL
OFFICIAL IN NAKHONPATHOM PROVINCE)

จันทกาญจน์ นกแก้ว 4737331 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สุรชาติ ฒ หนองคาย Psy.D.(Management), ถักรสุนน พลฤทธิญโย
ปช.ด.(ประชากรศาสตร์), ดุสิต สุจิรารัตน์ วท.บ.(วิทยาศาสตร์สุขภาพ), วท.ม.(ชีวสถิติ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วยปัจจัยลักษณะทางประชากร / การรับรู้ / การสนับสนุนทางสังคม / แรงจูงใจประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม 101 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ได้รับคืน 81 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.1 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญอยู่ในระดับปานกลางและสูง ร้อยละ 43.2 และ 51.9 ตามลำดับ มีการรับรู้ในระดับสูง ร้อยละ 71.6 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงร้อยละ 51.9 มีการสนับสนุนทางสังคม ระดับปานกลางร้อยละ 63.0 ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญทุกด้าน คือ การรับรู้การปฏิบัติงานในด้านการจัดการ การออกคำสั่ง การระงับเหตุ การเปรียบเทียบปรับและการสนับสนุนทางสังคมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ได้แก่ การรับรู้ตามบทบาทด้านการจัดการและการสนับสนุนทางสังคม โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 33.2

จากการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการสนับสนุนบุคลากร อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จัดการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเหตุรำคาญ เนื้อหาที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสถานการณ์เหตุรำคาญในพื้นที่ และสนับสนุนให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญ

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานตามบทบาท / การจัดการ / เหตุรำคาญ / เจ้าพนักงานท้องถิ่น

PERFORMANCE ROLE OF NUISANCE MANAGEMENT OF THE LOCAL
OFFICIAL IN NAKHONPATHOM PROVINCE, THAILAND

JANTAGRAN NOKKAEW 4737331 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN MEDICAL AND PUBLIC HEALTH LAW
ADMINISTRATION

THESIS ADVISORS: SURACHART NA NONGKHAI Psy.D.(MANAGEMENT),
CHARDSUMON PRUTIPINYO Ph.D.(DEMOGRAPHY), DUSIT SUJIRARAT
M.Sc.(BIOSTATISTICS)

ABSRTACT

The objective of this cross-sectional survey research is to study factors affecting role performance in nuisance management by local officials. The four main factors were composed of demographic characteristics, perception, social support and motivation. A total of 101 local officials in Nakhonpathom province were the studied population. Data collections were processed through mail, 81 questionnaires (80.1%) were returned. Pearson's product moment correlation and stepwise multiple regression were applied for data analysis.

Results showed that local officials performed nuisance management at a moderate and high level (43.2% and 51.9%, respectively). Most of them (71.6%) had high level of perception and 51.9% of them had high level of motivation while a large amount held moderate level of social support (63.0%). Demographic characteristics were not correlated to role performance of local officials. Factors significantly relating to overall role performance in nuisance management are perception on managing, issuing a written order, ceasing nuisance, fining and social support ($p < 0.05$). Perception on nuisance management and social support were two major factors that can calculate role performance of local officials with a prediction power of 33.2%.

It is recommend that the supports of man power, materials, staff training for nuisance management, with essential contents of the Public Health Act, and nuisance situations, as well as network connection should be provided in order to facilitate nuisance management of local officials.

KEY WORDS : PERFORMANCE ROLE / MANAGEMENT / NUISANCE / LOCAL
OFFICIAL

137 pp.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญแผนภูมิ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมุติฐานในการวิจัย.....	4
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	5
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	9
2. แนวคิดการปฏิบัติงานปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การประเมินผล การปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	16
3. แนวคิดการรับรู้ตามบทบาท.....	23
4. แนวคิดเหตุรำคาญและบทบาทเจ้าพนักงานท้องถิ่น.....	28
5. แนวคิดเรื่องการจัดการ	36
6. แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม.....	38
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
รูปแบบการวิจัย	44
ประชากร	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะของเจ้าพนักงานท้องถิ่น	54
ส่วนที่ 2 ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่น	57
ส่วนที่ 3 การรับรู้ตามบทบาท แรงจูงใจและการสนับสนุนทางสังคม	58
ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับการปฏิบัติงาน ตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่น	62
ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ตามบทบาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการ เหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น	70
ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปร หรือองค์ประกอบของปัจจัยต่างๆ ที่ดีที่สุดในการทำนายการปฏิบัติงาน ตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น	72
ส่วนที่ 7 อุปสรรค ปัญหา ข้อเสนอแนะ	76
บทที่ 5 อภิปรายผลการวิจัย	79
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	87
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	93
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	105
บรรณานุกรม	118
ภาคผนวก	122
ประวัติผู้วิจัย	137

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	คณะกรรมการเปรียบเทียบคดี	15
2	จำนวนและร้อยละของเจ้าพนักงานท้องถิ่นจำแนกตามลักษณะประชากร	55
3	ร้อยละของเจ้าพนักงานท้องถิ่นจำแนกตามระดับการปฏิบัติงานตามบทบาท	58
4	ร้อยละระดับของการรับรู้การปฏิบัติงานการจัดการเหตุรำคาญ	59
5	ร้อยละแรงจูงใจการปฏิบัติงาน	61
6	ร้อยละของการสนับสนุนทางสังคม	62
7	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรกับการปฏิบัติงานตาม บทบาทในการจัดการเหตุรำคาญรวมทุกด้าน	63
8	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรกับการปฏิบัติงานตาม บทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ	65
9	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรกับการปฏิบัติงานตาม บทบาทในด้านเหตุรำคาญ	67
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับการปฏิบัติงานตาม บทบาทรวมทุกด้าน	71
11	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้คะแนนการปฏิบัติงานตามบทบาทรวม ทุกด้านเป็นตัวแปรตาม โดยเลือกใช้ตัวพยากรณ์เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ...	73
12	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้คะแนนการปฏิบัติงานด้านการจัดการ เป็นตัวแปรตามโดยเลือกใช้ตัวพยากรณ์เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ	74
13	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้คะแนนการปฏิบัติงานด้านเหตุรำคาญ เป็นตัวแปรตามโดยเลือกใช้ตัวพยากรณ์เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ	75
14	ร้อยละของระดับปัญหา อุปสรรคในการจัดการเหตุรำคาญ	76
15	ร้อยละของระดับอุปสรรคและปัญหาด้านบุคลากร	77
16	ร้อยละของระดับอุปสรรคและปัญหาด้านตัวบทกฎหมาย	77
17	ร้อยละของระดับอุปสรรคและปัญหาด้านองค์ประกอบอื่น ๆ	78

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	8
2	โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	11
3	ลักษณะของแรงจูงใจอย่างง่าย	20
4	แสดงกระบวนการรับรู้	24
5	แสดงกระบวนการรับรู้ของ Schermerhorn, hunt and Osborn	25
6	ขั้นตอนการดำเนินการกรณีเกิดเหตุรำคาญ	34

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรม มาเป็นสังคมอุตสาหกรรมหรืออุตสาหกรรมเกษตรทำให้มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว จึงเกิดอุตสาหกรรมขึ้นมากมายเพื่อรองรับการเติบโตนี้ จะพบว่าโรงงานอุตสาหกรรมนั้นมีผลก่อให้เกิดมลพิษ เช่น ฝุ่นละออง เสียง กลิ่นเหม็น ขยะ จากกระบวนการผลิตด้วยผลกระทบนี้เองทำให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จึงจำเป็นที่จะต้องมิกฎหมายเข้ามาควบคุมจัดการพฤติกรรมของคนในสังคม ละเว้นการกระทำใด ๆ ซึ่งทำให้เกิดความเดือดร้อนหรือมีผลกระทบต่อสาธารณสุขโดยรวม และให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันโดยปกติสุข

พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองประชาชนด้านการสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม หมายถึง การจัดการและควบคุมปัจจัยหรือสภาวะแวดล้อมที่เป็นหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและภาวะความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับการดำรงชีพของประชาชน โดยเน้นปัญหาทางสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมอันได้แก่เรื่องการจัดการสิ่งปฏิกูลมูลฝอยสุขลักษณะของอาคาร การก่อเหตุเดือดร้อนรำคาญ การควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ควบคุมตลาด การเลี้ยงหรือปล่อยสัตว์ การสะสมอาหาร การจำหน่ายอาหาร โดยมีการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีอำนาจในการควบคุมดูแลออกคำสั่งให้แก้ไขปรับปรุง การอนุญาตหรือไม่อนุญาตรวมถึงการเปรียบเทียบคดี ราชการส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชน มีคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชนสามารถจะปฏิบัติการให้พระราชบัญญัตินี้มีผลประโยชน์ของประชาชนมากที่สุด (ศุภมล ศรีสุขวัฒนา, นัทธิหทัย ไตรรัตน์: <http://laws.anamai.moph.go.th>)

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจดำเนินการควบคุมปัญหาด้านการกำจัดสิ่งปฏิกูล การรักษาความสะอาดในที่สาธารณะ รักษาความสะอาดแม่น้ำลำคลอง กิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ทั้งอุตสาหกรรมในครัวเรือน โรงงานขนาดเล็ก โรงงานขนาดใหญ่ เพื่อมิให้เกิดปัญหาต่อประชาชน นับเป็นมาตรการป้องกันและควบคุมเบื้องต้น ซึ่งตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 มาตรา 25 กำหนดให้เหตุรำคาญให้หมายถึงเหตุอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อยู่อาศัย ในบริเวณใกล้เคียงหรือผู้ที่ต้องประสบกับเหตุนั้น อันมี 5 กรณีดังต่อไปนี้

1. แหล่งน้ำ ทางระบายน้ำ ที่อาบนํ้า ส้วม หรือที่ใส่มูลหรือเถ้า หรือสถานที่อื่นใดซึ่ง อยู่ในทำเลไม่เหมาะสม สกปรก มีการสะสมหรือหมักหมมสิ่งของมีการเททิ้งสิ่งใดเป็นเหตุให้มี กลิ่นเหม็นหรือละอองสารเป็นพิษ หรือเป็น หรือน่าจะเป็นที่เพาะพันธุ์พาหะนำโรค หรือก่อให้เกิด ความเสื่อมหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ
2. การเลี้ยงสัตว์ในที่หรือโดยวิธีใด หรือมีจำนวนเกินสมควรจนเป็นเหตุให้เสื่อมหรือ อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. อาคารอันเป็นที่อยู่ของคนหรือสัตว์โรงงานหรือสถานที่ประกอบการใดไม่มีการ ระบายอากาศ การระบายน้ำ การกำจัดสิ่งปฏิกูล หรือการควบคุมสารเป็นพิษ หรือมีแต่ไม่มีการ ควบคุมให้ปราศจากกลิ่นเหม็นหรือละอองสารเป็นพิษอย่างพอเพียงจนเป็นเหตุให้เสื่อมหรืออาจ เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
4. การกระทำใดๆ อันเป็นเหตุให้เกิดกลิ่น แสง รังสี เสียง ความร้อนสิ่งมีพิษ ความสั่นสะเทือน ฝุ่น ละออง เหม่า เถ้าหรือกรณีอื่นใดจนเป็นเหตุให้เสื่อมหรืออาจเป็นอันตรายต่อ สุขภาพ
5. เหตุอื่นใดที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยที่ พระราชบัญญัติมาตรา 26 ยังรับรองอำนาจให้แก่เจ้าพนักงานท้องถิ่นในการออกคำสั่งเป็นหนังสือ เพื่อระงับเหตุ คุกคาม ปรับปรุงในเขตรับผิดชอบของตนให้ปราศจากเหตุรำคาญ

จากสถิติข้อร้องเรียนปัญหามลพิษในปี พ.ศ. 2547 พบว่าจังหวัดนครปฐมเป็นจังหวัดที่มี จำนวนเรื่องร้องเรียนมากเป็นอันดับที่ 3 ของประเทศรองลงมาจากกรุงเทพมหานครและ สมุทรปราการโดยเรื่องที่รับร้องเรียนมากที่สุดคือ เรื่องกลิ่นเหม็น 22 เรื่อง น้ำเสีย 19 เรื่อง ฝุ่นละออง/เขม่าควัน 11 เรื่อง เสียงรบกวน 8 เรื่อง ของเสียและความสั่นสะเทือนลดลงตามลำดับ (ข้อมูลตั้งแต่ มกราคม – ธันวาคม พ.ศ. 2547 ของกรมควบคุมมลพิษ) แม้ข้อมูลจากกรมมลพิษจะเป็น เพียงช่องทางหนึ่งของการร้องเรียนเท่านั้นแต่นี่ก็ยังคงแสดงถึงภาพสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านเหตุ รำคาญ (อ้างอิงใน <http://www.pcd.go.th>) ระหว่างปี พ.ศ. 2543 – 2545 กรมอนามัยมีโครงการศึกษา กิจกรรมผลิต การสะสมปุ๋ย ในพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ พระนครศรีอยุธยา ระยอง นครปฐม พบว่าจังหวัด นครปฐมและนนทบุรีมีกิจกรรมผลิตและสะสมปุ๋ยมากเป็นอันดับ 2 ของประเทศ พบว่าสถาน

ประกอบการณ์ขนาดเล็กในจัดหัดคนครปฐม โครงสร้างอาคารมาตรฐานค่อนข้างต่ำ การระบายอากาศไม่ดี อากาศภายในร้อนและมีฝุ่นมาก และในพื้นที่ที่มีกิจการอยู่นั้นประชาชนได้รับเหตุรำคาญเรื่องกลิ่นทุกฤดูกาล เพราะสถานที่ตั้งของหมู่บ้านอยู่ใกล้กับสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างต้องการให้สถานประกอบการมีการปรับปรุงด้านกลิ่นเหม็น น้ำเสีย ฝุ่นละออง และยังคงคิดว่าการมีสถานประกอบการตั้งอยู่นั้นมีประโยชน์กับชุมชน ในโครงการศึกษานี้ได้จัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ชื่อว่า “บ้าน-โรงงาน ประสานใจห่วงใยสิ่งแวดล้อมชุมชน” โดยสมาชิกประกอบด้วย ผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่เกี่ยวข้องดำเนินการค้นหาปัญหาและสาเหตุ ประชุมรับฟังข้อคิดเห็น การเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนการหามาตรการในการแก้ไขเหตุรำคาญ ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสะอาด ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องสภาพปัญหาในการออกข้อบังคับท้องถิ่นหรือข้อบัญญัติท้องถิ่นเพื่อให้มีผลบังคับใช้ให้มีผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม (<http://env.anamai.moph.go.th>)

ภายหลังจากการดำเนินโครงการนี้ล่วงมาเป็นเวลา 3 ปี ผู้วิจัยจึงสนใจว่าเจ้าพนักงานท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการปรับการปฏิบัติงานด้านการจัดการเหตุรำคาญอย่างเป็นรูปธรรม มีอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างไร จากสถิติจังหวัดนครปฐมมีเรื่องร้องเรียนด้านเหตุรำคาญมากเป็นอันดับ 3 ของประเทศ โดยการศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐมซึ่งเจ้าพนักงานท้องถิ่นนั้นมีการปฏิบัติตามบทบาทในการระงับ ปรับปรุง แก้ไขเหตุรำคาญ การออกคำสั่งเป็นหนังสือ การเปรียบเทียบปรับโดยนำบทบัญญัติด้านเหตุรำคาญตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 มาปฏิบัติตามบทบาทนั้นเป็นอย่างไร เจ้าพนักงานท้องถิ่นประสบปัญหาอุปสรรคหรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระงับเหตุรำคาญ รวมถึงการสนับสนุนทางสังคม การจัดการเหตุรำคาญในด้านการบริหารเหมาะสมหรือไม่ ควรเป็นอย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการปรับปรุงข้อบัญญัติ พระราชบัญญัติสนับสนุนส่งเสริม กำหนดแผนในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ

2.1 เพื่ออธิบายคุณลักษณะของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน

2.2 เพื่อประเมินระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

2.3 เพื่อประเมินการรับรู้ตามบทบาทด้านการจัดการเหตุรำคาญ ด้านการตรวจสอบเหตุรำคาญ ด้านการออกคำสั่งเป็นหนังสือด้านการปรับปรุง/แก้ไข ระเบียบเหตุรำคาญ และการเปรียบเทียบปรับในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม

2.4 เพื่อประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

2.5 เพื่อประเมินระดับการให้การสนับสนุนทางสังคมต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

2.6 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเจ้าพนักงานท้องถิ่น การรับรู้ตามบทบาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

สมมุติฐานในการวิจัย

1. คุณลักษณะของเจ้าพนักงานท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ

2. การรับรู้ตามบทบาทมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ

4. การสนับสนุนทางสังคมจะมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษครั้งนี้ทำการศึกษาเจ้าพนักงานท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 101 แห่ง สํารวจและเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์โดยใช้แบบสอบถาม

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. **องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)** หมายถึง หน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่5) พ.ศ. 2546 ในที่นี้คือ หน่วยราชการบริหารส่วนตำบลที่จัดตั้งให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครปฐม

2. **เจ้าพนักงานท้องถิ่น** หมายถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ตามมาตรา 4 ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535

3. **เหตุรำคาญ** หมายถึง เหตุอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อยู่อาศัยในบริเวณใกล้เคียงหรือผู้ที่ต้องประสบเหตุนั้น ตามมาตรา 25 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535

4. **การปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่น** หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามบทบาทหรือตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้เมื่อรับตำแหน่งนายกองค้การบริหารส่วนตำบลโดยนำความรู้ ความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่5) พ.ศ. 2546 มาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมแบ่งการปฏิบัติตามแนวทางที่กฎหมายกำหนดเป็นการปฏิบัติตามบทบาททุกครั้ง ปฏิบัติงานบางครั้ง ไม่มีการปฏิบัติตามบทบาทนั้น

5. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่น** หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน การพัฒนาตนเอง เพื่อทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ในพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แบ่งการระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

6. **การรับรู้ตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่น** หมายถึง เจ้าพนักงานท้องถิ่นตีความหมายจากการรับสัมผัสโดยใช้ความรู้ ประสบการณ์เดิม ความรู้สึกนึกคิดและแสดงออกเป็นพฤติกรรมในการจัดการเหตุรำคาญ การตรวจสอบเหตุรำคาญ, การออกคำสั่งเป็นหนังสือใน

การระงับ ปรับปรุง / แก้ไข การระงับเหตุรำคาญและการเปรียบเทียบปรับ ในบทบาทเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 โดยแบ่งระดับของการรับรู้ตาม เป็น 3 ระดับด้วยกัน คือ รับรู้ตามบทบาท ไม่แน่ใจว่าเป็นบทบาท รับรู้ว่าไม่เป็นตามบทบาท

6.1 บทบาทการจัดการ หมายถึง เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีการจัดการโดยมีการวางแผน การดำเนินงาน การออกคำสั่ง การควบคุมการปฏิบัติงาน การประสานงาน รายงานผลการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรพอเพียงและใช้ข้อมูลข่าวสารให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเหตุรำคาญให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายขององค์กร

6.2 บทบาทการเข้าตรวจสอบเหตุรำคาญ หมายถึง เมื่อรับเรื่องร้องเรียน เจ้าพนักงานท้องถิ่นเข้าดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงยังสถานที่เกิดเหตุรำคาญตามอำนาจหน้าที่ ในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตกหรือในช่วงเวลาทำการเพื่อตรวจสอบโดยการตรวจทางกายภาพ หรือการใช้เครื่องมือช่วยวิเคราะห์ หรืออาจขอให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขช่วยในการวินิจฉัยว่าเป็นเหตุรำคาญตาม มาตรา 25 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535

6.3 บทบาทการออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง / แก้ไข เหตุรำคาญ หมายถึง เจ้าพนักงานท้องถิ่นและเจ้าพนักงานสาธารณสุขตรวจสอบว่าเป็นเหตุรำคาญออกคำแนะนำหรือออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ก่อเหตุหรือผู้ครอบครองเข้าดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข ระงับเหตุ โดยมีสาระสำคัญคือ ต้องมีชื่อหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ วันเดือนปี อ้างถึงข้อกฎหมาย อธิบายข้อเท็จจริง สั่งให้ดำเนินการหรือกำหนดวิธีการตามหลักวิชาการตามความเหมาะสมและกำหนดระยะเวลาที่ต้องดำเนินการตามความเหมาะสม กรณีที่ไม่มีผู้รับคำสั่งดำเนินการโดยส่งไปรษณีย์ลงทะเบียน หรือปิดไว้ในที่เปิดเผย

6.4 บทบาทการดำเนินการระงับเหตุรำคาญ หมายถึง เมื่อครบ กำหนดเวลาที่ให้ไว้ในคำสั่งแล้วตรวจสอบพบว่าไม่มีการดำเนินการ ปรับปรุง / แก้ไข ระงับเหตุรำคาญในที่หรือทางสาธารณะที่เป็นอันตรายร้ายแรง หรือในสถานที่เอกชนที่เป็นเหตุรำคาญไม่ร้ายแรงให้เจ้าพนักงานเข้าดำเนินการได้โดยคิดค่าใช้จ่ายกับผู้ก่อเหตุรำคาญ / ผู้ครอบครองนั้น ในกรณีที่สถานที่เอกชนที่เป็นเหตุรำคาญร้ายแรงให้ดำเนินการห้ามใช้สถานที่บางส่วนหรือทั้งหมดจนกว่าจะได้ระงับเหตุแล้ว

6.5 บทบาทการเปรียบเทียบปรับ หมายถึง เจ้าพนักงานท้องถิ่นเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจในการเปรียบเทียบปรับได้กรณี ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งในการ ปรับปรุง / แก้ไข ระงับเหตุรำคาญ ในที่หรือทางสาธารณะ และในสถานที่เอกชนไม่มีการปฏิบัติตามหนังสือเรื่องขจัดวางหรือไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข และผู้ก่อเหตุรำคาญ / ผู้ครอบครองไม่ชำระค่าให้จ่ายเมื่อเจ้าพนักงานเข้าดำเนินการจัดการเหตุรำคาญนั้นแล้วให้สามารถส่งเรื่องเพื่อดำเนินคดีทางศาล

7. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดหมายระหว่างบุคคลหนึ่งกับอีกบุคคลหนึ่ง ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้าน ข้อมูล ความรู้ วัสดุสิ่งของ และทางด้านจิตใจ ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่า เป็นที่ยอมรับ มีบุคคลรักและเอาใจใส่ โดยแบ่งระดับของการสนับสนุนทางสังคม 3 ระดับด้วยกัน คือ มีการให้การสนับสนุนสม่ำเสมอ สนับสนุนบางครั้ง ไม่มีการสนับสนุน

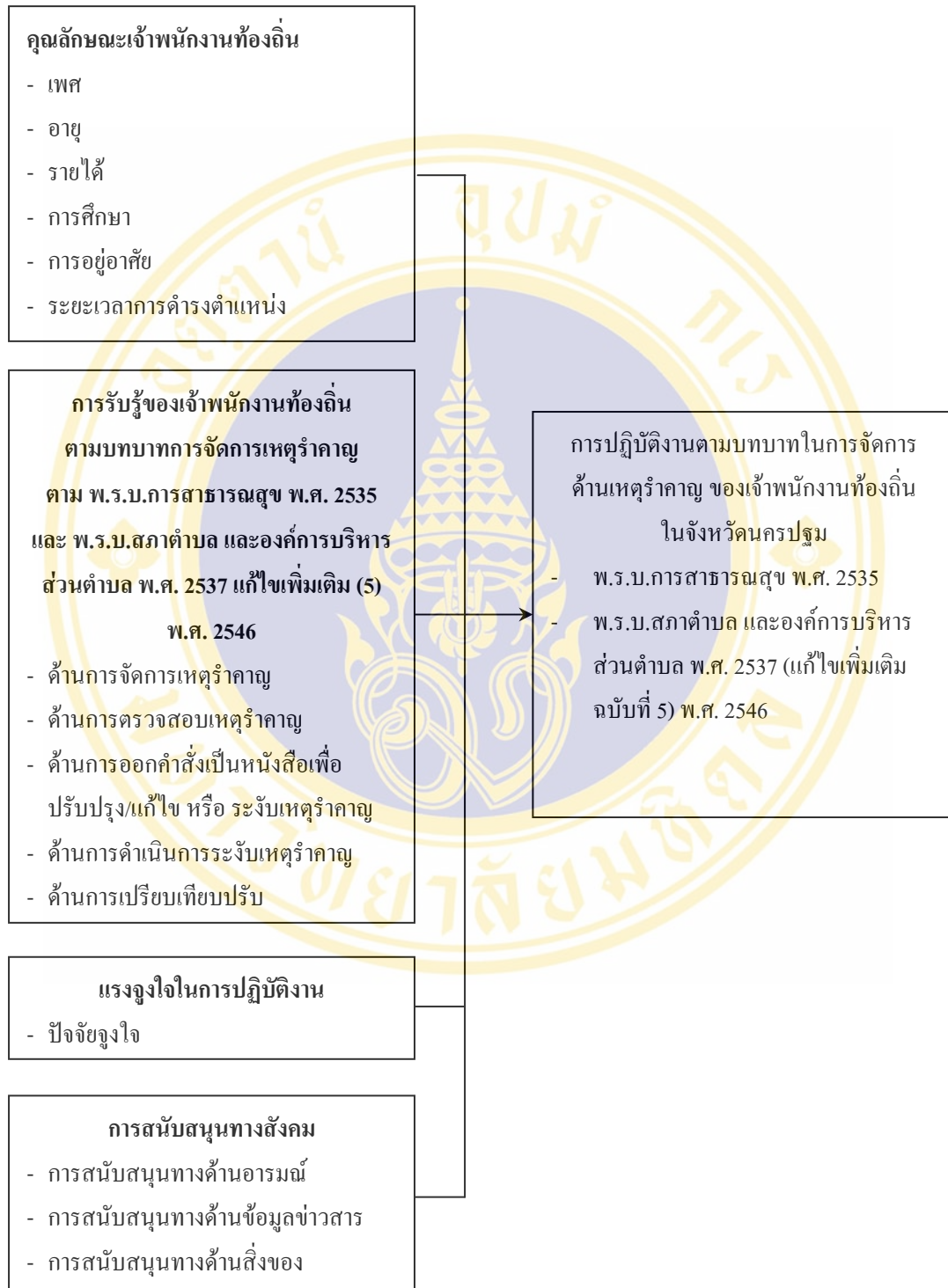
7.1 การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง การที่บุคคล รู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจ ขกย่อง กับผู้ร่วมงาน สังคม

7.2 การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การได้รับคำแนะนำ ข้อมูล ความรู้ คำชี้แนะในการแก้ไขปัญหา หรือการรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการกระทำของบุคคล

7.3 การสนับสนุนทางด้านสิ่งของ หมายถึง การได้รับวัสดุสิ่งของ เงิน การบริการที่ช่วยในการแก้ปัญหา

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 โดยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรือมีลักษณะใกล้เคียงกับงานวิจัย เพื่อใช้เป็นฐานกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหารายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
2. แนวคิดการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดการรับรู้ตามบทบาท
4. แนวคิดเหตุรำคาญ บทบาทเจ้าพนักงานท้องถิ่น
5. แนวคิดการจัดการ
6. แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

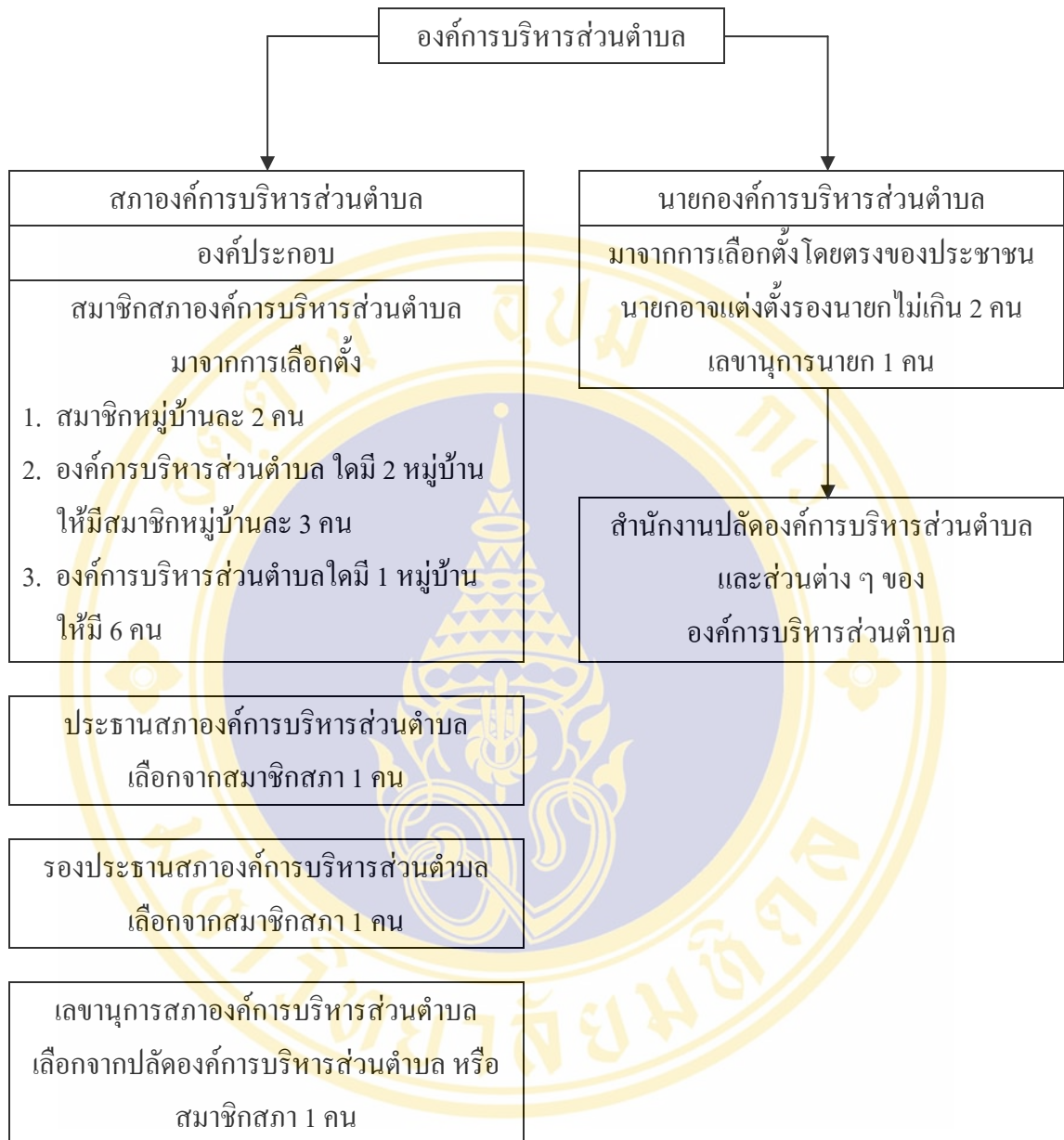
1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการบริหารประเทศ หน่วยการปกครองท้องถิ่นสามารถจัดเก็บรายได้มาเป็นงบประมาณของชุมชนได้อย่างพอเพียงที่จะดำเนินงานเพื่อสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นจึงเป็นการแบ่งเบาภาระให้กับรัฐบาล
2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวน่าจะไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วยการจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อ นำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย แก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปกครองตนเอง (<http://www.onec.go.th>)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พ.ร.บ. สภาตำบล และ อบต. พ.ศ.2537
แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก

2. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ
7. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 58 ให้อำนาจดังนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ
2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการองค์การบริหารส่วนตำบล
3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล
4. วางระเบียบเพื่อให้งานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
5. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น
7. ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่ให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

8. และมาตรา 65 ในการปฏิบัติหน้าที่นี้ให้นายกองการบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล ซึ่งนายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา มีอำนาจเปรียบเทียบคดี ละเมิด ข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลได้

เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 นี้เจ้าพนักงานท้องถิ่น หมายถึง นายกเทศมนตรีสำหรับในเขตเทศบาล นายกองการบริหารส่วนจังหวัด สำหรับในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสำหรับในเขตกรุงเทพมหานคร นายกเมืองพัทยาสำหรับในเขตเมืองพัทยา นายกองการบริหารส่วนตำบลสำหรับเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่กฎหมายกำหนดให้เป็นราชการส่วนท้องถิ่นสำหรับในเขตราชการส่วนท้องถิ่นนั้นตามมาตรา 4 และมีอำนาจดังนี้

1. ออกใบอนุญาต และออกหนังสือรับรองการแจ้งผู้ประกอบการที่กฎหมายกำหนดให้ต้องขออนุญาตหรือต้องแจ้งแล้วแต่กรณีตามมาตรา 54 และมาตรา 48 ตามลำดับ
2. ออกคำสั่งให้ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายให้แก้ไขและปรับปรุงให้ถูกต้อง ถ้าไม่แก้ไขสั่งให้หยุดกิจการนั้นได้ตามมาตรา 45
3. ออกคำสั่งพักใช้ใบอนุญาตตามมาตรา 59 หรือเพิกถอนใบอนุญาตตามมาตรา 60
4. ออกคำสั่งให้หยุดกิจการกรณีที่ค้างชำระค่าธรรมเนียมติดต่อกันเกินกว่า 2 ครั้ง จนกว่าจะเสียค่าธรรมเนียมและค่าปรับตามมาตรา 65
5. ออกคำสั่งให้หยุดกิจการสำหรับกิจการที่ต้องแจ้งแต่ไม่แจ้งและเคยได้รับโทษมาแล้วยังฝ่าฝืนอีก ถ้าไม่หยุดอาจสั่งห้ามดำเนินกิจการนั้นได้แต่ไม่เกิน 2 ปี ตามมาตรา 52
6. ออกคำสั่งให้ผู้ใดหรือ ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติ ในมาตราต่างๆ ของหมวด 3 ถึงหมวด 9 เพื่อแก้ไขหรือระงับหรือปรับปรุงหรือกระทำการเพื่อป้องกันเหตุร้ายและให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวงหรือข้อกำหนดท้องถิ่น
7. ตรวจตราดูกิจการต่างๆ ตามอำนาจในมาตรา 44 (1) – (5) ได้
8. มีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็น “ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากเจ้าพนักงานท้องถิ่น” ซึ่งจะกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 44 (1) – (5) ทุกข้อหรือบางข้อหรือข้อใดข้อหนึ่งก็ได้ (กรมอนามัย, 2548: 28 – 29)

เจ้าพนักงานท้องถิ่นเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาเพื่อประโยชน์ในการจัดกลุ่มหรือปราบปรามผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพื่อตอบแทนแก่ผู้ฝ่าฝืนข้อห้ามตามกฎหมายสำหรับพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 บัญญัติโทษอาญาสำหรับผู้ฝ่าฝืนไว้ในหมวด 15 มาตรา 68 – 84 การฝ่าฝืนข้อห้ามตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 พอสรุปหลักได้ คือ

1. การฝ่าฝืน กฎกระทรวงซึ่งออกตามความในมาตรา 6 ข้อกำหนดท้องถิ่นซึ่งออกตามพระราชบัญญัตินี้ ประกาศของเจ้าพนักงานท้องถิ่น
2. การฝ่าฝืนคำสั่งของอธิบดีกรมอนามัย คณะกรรมการหรืออนุกรรมการสาธารณสุข เจ้าพนักงานท้องถิ่น เจ้าพนักงานสาธารณสุข โดยไม่มีเหตุหรือข้อแก้ตัวอันสมควรหรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่
3. การไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในใบอนุญาต
4. การไม่ปฏิบัติตามหนังสือเรียกหรือไม่ยอมแจ้งข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสาร
5. การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานท้องถิ่น เจ้าพนักงานสาธารณสุข
6. ดำเนินกิจการในกรณีที่เจ้าพนักงานมีคำสั่งให้หยุดกิจการหรือระหว่างพักใช้ใบอนุญาต

คณะกรรมการเปรียบเทียบปรับตามพระราชบัญญัตินี้ให้อำนาจตามมาตรา 85 ดังต่อไปนี้

1. ความผิดตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการเปรียบเทียบมีอำนาจเปรียบเทียบได้ ส่วนที่เห็นว่าผู้ต้องหาไม่ควรได้รับโทษถึงจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้องให้คณะกรรมการเปรียบเทียบปรับคดีมีอำนาจเปรียบเทียบสำหรับความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียว หรือมีโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินสองพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ ให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นหรือผู้ซึ่งเจ้าพนักงานท้องถิ่นมอบหมายมีอำนาจเปรียบเทียบได้ด้วย
2. ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบกำหนดค่าปรับตามที่เปรียบเทียบและกำหนดให้ผู้ต้องหาชำระภายในเวลากำหนด แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันเปรียบเทียบ
3. เมื่อชำระค่าปรับแล้วถือว่าคดีอาญาเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มีผลให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องระงับ และจะดำเนินคดีกับผู้นั้นในกรณีเดียวกันนั้นอีกไม่ได้
4. ถ้าผู้ต้องหาไม่ยินยอมตามที่เปรียบเทียบหรือยินยอมแล้ว ไม่ชำระเงินค่าปรับภายในเวลาที่กำหนดให้ดำเนินคดีต่อไป ซึ่งเจ้าพนักงานท้องถิ่นต้องส่งตัวผู้ต้องหาและพยานหลักฐาน

เพื่อให้แก่พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนตามหลักในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาต่อไป

ตารางที่ 1 คณะกรรมการเปรียบเทียบคดี

พื้นที่	คณะกรรมการเปรียบเทียบคดี	อำนาจการเปรียบเทียบคดี
1. เขตกรุงเทพมหานคร	1. ประกอบด้วย - ผู้แทนกรุงเทพมหานคร - ผู้แทนสำนักอัยการสูงสุด - ผู้แทนกรมตำรวจ	1. เปรียบเทียบปรับได้ในทุกความผิดตาม พ.ร.บ. นี้ ถ้าเห็นว่าผู้ต้องหาไม่ควรได้รับโทษถึงจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง
2. เขตจังหวัดต่าง ๆ	2. ประกอบด้วย - ผู้ว่าราชการจังหวัด - อัยการจังหวัด - ผู้กำกับการตำรวจภูธรจังหวัด	2. เช่นเดียวกับข้อ 1
3. เขตราชการส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ	3. เจ้าพนักงานท้องถิ่นหรือผู้ได้รับมอบหมายจากเจ้าพนักงานท้องถิ่น	3. เฉพาะความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียว หรือมีโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน / ปรับไม่เกินสองพันบาท / ทั้งจำทั้งปรับ

แหล่งที่มา คู่มือพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 (2548: 33)

และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชนและป้องกันมิให้เจ้าพนักงานใช้อำนาจโดยมิชอบหรือไม่เป็นธรรม พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 จึงบัญญัติโดยกำหนดให้ผู้ใดเมื่อได้รับคำสั่งจากเจ้าพนักงานท้องถิ่นหรือเจ้าพนักงานสาธารณสุขในเรื่องต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในมาตรา 66 และไม่พอใจคำสั่ง มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขได้ ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง ซึ่งการอุทธรณ์ดังกล่าวไม่เป็นเหตุทุเลาการบังคับตามคำสั่ง เว้นแต่รัฐมนตรีฯ จะเห็นสมควรให้มีการทุเลาการบังคับตามคำสั่งนั้นไว้ชั่วคราว รัฐมนตรีฯ ต้องพิจารณาอุทธรณ์นั้นโดยไม่ชักช้า และคำสั่งของรัฐมนตรีฯ ให้เป็นที่ที่สุด ซึ่งหมายความว่า เมื่อรัฐมนตรีฯ วินิจฉัยตัดสินแล้วถือว่าเป็นการสิ้นสุดการโต้แย้งระหว่างรัฐกับเอกชน โดยการวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชาสูงสุดเท่านั้นเอกชนที่ยังไม่พอใจหรือเห็นว่าคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีฯ ไม่เป็นธรรมก็สามารถฟ้องร้องต่อศาลได้ตามกระบวนการยุติธรรม

2. แนวคิดการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติ (Practice) ในความหมายของ Bloom และคณะ (1971: 43) คือ ความสามารถในการนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิมไปใช้อย่างเหมาะสมถูกต้องในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานการณ์ใหม่ๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2545: 494) การปฏิบัติ คือ การกระทำการดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน

การปฏิบัติ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกทางร่างกาย กล้ามเนื้อ สมอง อารมณ์ ความคิดความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ บุคลิกภาพหรือสิ่งอื่นๆ โดยมีการกระตุ้นจากสถานการณ์ ผลจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรม ซึ่งสามารถมองเห็นได้หรือ เป็นพฤติกรรมที่ปกปิดไม่สามารถสังเกตเห็นได้ (สุมิตรา สร้อยอินทร์, 2536: 18)

จึงสรุปได้ว่าความหมายของการปฏิบัติงานนั้นคือ การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกทางร่างกายโดยนำความรู้ ความเข้าใจมาแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ฮาร์วอร์ด เอส โรแลนด์และเบียทริค แอล โรแลนด์ (Howard S. Rowland and Beatrice L. Rowland, 1997: 512) กล่าวว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ ได้แก่ ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมในการจัดการบริหาร ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน

เกรกอรี มัวร์เฮด และริกกี ดับเบิลยู กริฟฟิน (Gregory Moorhead and Ricky W. Griffin, 1995: 78) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญภายในองค์การที่จะประกอบกับความสามารถ (Ability) และสิ่งแวดล้อม ผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย แรงจูงใจ ความสามารถและสิ่งแวดล้อม

เชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn, et al., 1991: 104-112) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ประกอบด้วย

1. ลักษณะทางประชากร (Demographic Characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของแต่ละบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ-สังคม ที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัว ลักษณะทางประชากรเพียงอย่างเดียวไม่สามารถเป็นตัวชี้วัดที่สามารถบอกถึงการปฏิบัติงานได้จะต้องมีสิ่งที่มีมาเกี่ยวข้องคือ ความรู้ ความสามารถและลักษณะทางจิตวิทยา

2. ความรู้ความสามารถ (Competency Characteristics) เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถนั้นเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในงานนั้น สามารถคาดได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างจริงจัง ดังนั้น ความรู้ความสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้านคือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งสามารถใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมอง และการปฏิบัติงาน

3. ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นและมีอิทธิพลที่ถาวรของแต่ละบุคคล ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น การรับรู้ ทัศนคติ ความต้องการ บุคลิกภาพ ความสำคัญของคุณลักษณะทางบุคคลขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นในแต่ละงานนั้น ๆ

จากแนวคิดเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามทฤษฎีของฮาร์วาร์ด โรแลนด์ และเชอร์เมอร์ฮอร์น (Howard Rowland and Schermerhorn) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับ ปัจจัยจากสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถ ความรู้ความสามารถ และการรับรู้ในบทบาท ในงานวิจัยชิ้นนี้จึงใช้ทฤษฎีการปฏิบัติงานของ ฮาร์วาร์ด โรแลนด์ และเชอร์เมอร์ฮอร์น (Howard Rowland and Schermerhorn) มาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่นเป็นปัจจัยลักษณะของเจ้าพนักงานที่จะบอกถึงความสามารถตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการรับรู้ตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสนับสนุนทางสังคมซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535

2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

อเล็กซานเดอร์ (Alexander, 1972: 285) การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือผลการปฏิบัติงานใด ๆ ควบคู่กันที่ ผลงาน โดยพิจารณาปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานซึ่งจะประกอบไปด้วย

งานที่กระทำ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน รูปแบบของการบริหาร สิ่งอำนวยความสะดวก แรงจูงใจในการทำงานและคุณสมบัติส่วนตัวในด้านต่างๆของผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ทศนคติ และสิ่งอื่น ๆ

แฟรงก์ ลีวีส และแฟรงก์ ซาร์บ (Frank Lewis and Frank Zarb, 1974: 308-309) แบ่งประเภทของการประเมินผลไว้ 4 ประเภท โดยใช้ความมุ่งหมายและวิธีปฏิบัติเป็นหลักพิจารณาดังนี้

1. การประเมินผลกระทบที่แท้จริง (Substantive impact-evaluation) วัดผลว่าเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตามที่ประมาณการไว้
2. ประเมินประสิทธิผลเปรียบเทียบ (Relative effectiveness evaluation) ประเมินวิธีปฏิบัติงาน 2 วิธีขึ้นไป เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพผลผลิต
3. ประเมินผลกระบวนการหรือการจัดการ (Process or management evaluation) ประเมินประสิทธิภาพตามแผนหรือโครงการ
4. การประเมินผลโครงการ (Project evaluation) ประเมินโครงการต่าง ๆ โดยใช้ข้อใดอย่างหนึ่งของทั้ง 3 แบบที่กล่าวมา

การประเมินผลมีการจัดทำใน 3 กิจกรรมหลักคือ การวัด (Measurement) การเปรียบเทียบ (Comparison) และการพิจารณาตัดสินใจเชิงคุณค่า (Judgment)

1. การวัด (Measurement) การประเมินผลจะต้องมีการวัดสิ่งที่ต้องการประเมินเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแทนค่าใด ค่าหนึ่ง อาจเป็นตัวเลขจำนวนเต็ม ค่าเฉลี่ยหรือสัญลักษณ์เพื่อนำผลที่ได้จากการวัดไปเปรียบเทียบ และแปลความหมายในขั้นต่อไป การวัดสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 การวัดทางตรง (Direct Measurement) เป็นการวัดสิ่งที่สังเกตเห็นได้ เจาะจับได้ เป็นส่วนใหญ่

1.2 การวัดทางอ้อม (Indirect Measurement) เป็นการวัดที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ หรือการประเมินโดยตรงจึงต้องใช้ส่วนอื่นมาเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นถึงปริมาณหรือคุณค่า หรือการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการวัด ถ้าเครื่องมือที่วัดมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สูงแล้ว ผลที่ได้จากการวัดจะมีความเชื่อถือสูง

2. การเปรียบเทียบ (Comparison) การวัดเพียงอย่างเดียวยังไม่นับเป็นการประเมินผล แต่เป็นเพียงการวัดเท่านั้น ผลที่ได้จากการวัดก็คือข้อสรุปที่จะนำไปใช้ในการแปลความหมายหรือประเมินต่อไป ก็จะต้องนำผลที่ได้จากการวัดนั้นไปเปรียบเทียบกับสิ่งที่กำหนดไว้ อาจใช้ เกณฑ์

มาตรฐานที่ยอมรับกันทั่วไป,เกณฑ์ที่คณะกรรมการการประเมินตั้งไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้ อาจในการประเมินโครงการต่างๆ มักที่จะใช้วัตถุประสงค์ของโครงการนั้นมาเป็นเกณฑ์การประเมิน

3. พิจารณาคัดสินเชิงคุณค่า (Judgment) เป็นขั้นตอนนำผลที่ได้จากการวัดในข้อ 1 มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 2 ว่าตรงกับเกณฑ์ ว่าต่ำกว่าหรือสูงกว่าเกณฑ์จากนั้นนำคะแนนมาเปรียบเทียบเชิงคุณภาพเช่น ดี ไม่ดี เหมาะสม พอใช้ (กระทรวงสาธารณสุข, 2535: 126 -127)

แบบประเมินค่า (Rating scale) (บุญธรรม กิจปรีดาภิรต 2537; 138-146) เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขโดยตรงได้ เช่น ค่านิยม เจตคติ และการปฏิบัติต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะมีลักษณะเป็นการเปรียบเทียบปริมาณมากน้อย ผู้ตอบจะต้องตอบด้วยการประเมินสถานการณ์ที่เป็นสิ่งเร้าที่กำหนดให้ และเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว แบบประเมินค่า สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทด้วยกันคือ

1. แบบไม่มีเกณฑ์เปรียบเทียบให้ (No comparative rating scale) ผู้ตอบจะประเมินสิ่งเร้านั้นตามความรู้สึกของตนเอง ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น มาตรวัดเจตคติของเทอร์สโตน (Thurstone's scale) มาตรวัดเจตคติของลิเคอร์ต (Licert's scale) และมาตรวัดเจตคติของออสกู๊ด (Osgoods scale) แบ่งเป็น 2 ชนิดคือ

1.1 แบบประเมินค่าด้วยเส้นกราฟ (Graphic rating scale) เป็นการประเมิน ที่มีลักษณะต่อเนื่องโดยให้ผู้ตอบประเมินสิ่งเร้านั้นด้วยการทำเครื่องหมายลงบนกราฟเส้นตรงที่กำหนดให้ ได้แก่ แบบเป็นกราฟเส้นตรงที่มีเฉพาะตัวหนังสือบรรยายคุณลักษณะกำกับไว้ที่หัวท้าย และแบบที่เป็นกราฟเส้นตรงที่มีตัวหนังสือบรรยายคุณลักษณะกำกับไว้ที่หัวท้ายและแสดงตัวเลขบอกปริมาณ

1.2 แบบประเมินค่าด้วยคำตอบจำกัด (Itemized rating scale) เป็นการกำหนดข้อความ คำ ตัวเลข หรือ สัญลักษณ์ไว้เป็นคำตอบให้เลือก มี 3 ลักษณะด้วยกันคือ แบบกำหนดคำตอบเป็นข้อความ แบบกำหนดคำตอบเป็นเส้นกราฟและแบบกำหนดคำตอบเป็นร้อยละ

2. แบบมีเกณฑ์เปรียบเทียบให้ (Comparative rating scale) แบบประเมินค่านี้จะกำหนดเกณฑ์ไว้ให้เปรียบเทียบ ผู้ตอบทุกคนใช้เกณฑ์เปรียบเทียบเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นมาตรฐานหรือไม่ก็ได้ แบ่งเป็น 4 ชนิดด้วยกัน คือ

2.1 แบบประเมินด้วยเส้นกราฟ และคำตอบจำกัดในลักษณะเปรียบเทียบ

2.2 แบบประเมินค่าด้วยการเปรียบเทียบรายคู่

2.3 แบบประเมินค่าด้วยรูปแบบสองขั้ว

2.4 แบบประเมินค่าด้วยการจัดอันดับ

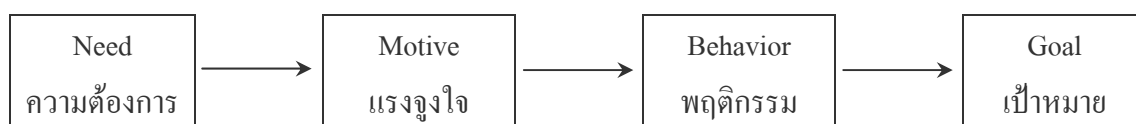
ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงการปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่นนั้นก็จะหมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาท หรือตามอำนาจที่กำหนดไว้เมื่อเข้าดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานหรือพึงกระทำเมื่อเข้ารับตำแหน่งของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ในงานวิจัยนี้จะศึกษาผลของการปฏิบัติงานเฉพาะการเข้าดำเนินการจัดการเหตุรำคาญ การวางแผน มอบหมาย จัดสรรงบประมาณ กำหนดแนวทางในการดำเนินการตรวจสอบ ควบคุมการปฏิบัติงาน ประสานงาน ออกคำสั่งให้ระงับ ปรับปรุง / แก้ไขเหตุรำคาญนั้นและดำเนินการเปรียบเทียบปรับสำหรับผู้ฝ่าฝืนคำสั่ง งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวัดการปฏิบัติงานโดยการให้การวัดโดยอ้อมและใช้การประเมินค่าด้วยคำตอบเป็นการปฏิบัติงานในกิจกรรมนั้น แบ่งระดับการปฏิบัติงานเป็นมาตรวัด 3 ระดับด้วยกันคือ ปฏิบัติทุกครั้ง (ปฏิบัติจริงทุกครั้งของกิจกรรมนั้น) ปฏิบัติบางครั้ง (ปฏิบัติจริงบางครั้งของกิจกรรมนั้น) และไม่ปฏิบัติเลย ซึ่งใช้ข้อความในเชิงบวกและเชิงลบเป็นเครื่องมือวัดการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในการจัดการเหตุรำคาญตามบทบาท ในพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มิทเชลล์ และลาร์สัน (Mitchell & Larson, 1987: 154) แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นภายใน และภายนอกของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับของแต่ละบุคคลเพื่อบรรลุจุดหมายและวางแผนการที่จะสมประสงค์ต่อความต้องการอันเกิดจากแรงขับนั้น (ลักขณา สิริวัฒน์, 2544: 74)

แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีเป้าหมายปลายทาง สามารถแสดงได้ดังรูป (ถวิล ชาราโกชน, 2548: 156)



แผนภูมิที่ 3 แสดงลักษณะของแรงจูงใจอย่างง่าย

แหล่งที่มา พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน, 2548: 156

เสนาะ ดิยาว (2544: 208 – 209) กล่าวว่า ใจ (Motivation) คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย แต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น การจูงใจประกอบไปด้วย

1. ความต้องการ (Need)
2. พลัง (Force)
3. ความพยายาม (Effort)
4. เป้าหมาย (Goals)

การจูงใจไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่สามารถวัดได้โดยอ้อม เพราะเกิดจากความสัมพันธ์กันดังภาพ

$$\begin{array}{ccccccc} \text{ผลการปฏิบัติงาน} & = & \text{ความสามารถ} & \times & \text{ความพยายาม} & \times & \text{การสนับสนุน} \\ \text{(Performance)} & & \text{(Ability)} & & \text{(Effort)} & & \text{(Support)} \end{array}$$

2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ

เดวิด แมคเคลแลนด์ David McClelland (Plunkett, W.Richard, 1994: 397 – 398) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ประการ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ ประการแรก ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ประการที่สอง ต้องการอำนาจบารมี (Need for Power) จะหมายถึงการมีความรับผิดชอบที่จะควบคุมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติในสถานการณ์ต่างๆ ประการที่สาม ต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) บุคคลย่อมต้องการมิตรภาพและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ชอบมีกิจกรรม ทฤษฎีนี้พบว่าความต้องการทั้ง 3 ประการนั้น ได้มาจากการเรียนรู้ บุคคลจะต้องการมากขึ้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ชีวิต สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นถ้าต้องการให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงลักษณะความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมด้วย

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg's two – factor Theory) (Gortner, H.F. 1977) สรุปถึงปัจจัยที่มีผลในความพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานโดย แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยที่จูงใจหรือความพึงพอใจในงาน (Satisfies or Motivating Factors) ได้แก่ ปัจจัยหลัก 6 ปัจจัย คือ

- 1.1 การประสบความสำเร็จในงาน (Achievement)
- 1.2 การยอมรับและยกย่องในงาน (Recognition)
- 1.3 ลักษณะงานที่ท้าทาย (Creative and challenging work)
- 1.4 ความรู้สึกรับผิดชอบในงาน (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
- 1.6 การเจริญของงานที่ทำ (Growth in the job)

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ได้แก่ปัจจัยหลัก 8 ปัจจัย คือ

- 2.1 ความชัดเจน แน่นนอนของนโยบาย และการบริหารของหน่วยงาน (Policy and Administration)
- 2.2 คุณภาพของผู้บังคับบัญชา ในการดูแลช่วยเหลือ (Supervision)
- 2.3 สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationships: Superior)
- 2.4 สภาพการทำงานที่ดี (Working condition)
- 2.5 เงินเดือน ค่าตอบแทน (Salary)
- 2.6 ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว (Personal life)
- 2.7 ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน (Job security)

จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำให้งานนั้นบรรลุถึงเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ ในงานวิจัยนี้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่น หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานตามบทบาทในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยอาศัยทฤษฎีของ เฮิร์ซ เบิร์ก งานวิจัยนี้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับด้วยกันคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. แนวคิดเรื่องการรับรู้ตามบทบาท

การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจ ตามความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเอง (New Webster's dictionary, 1986: 1677)

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการตีความหมายโดยสมองในสิ่งที่รับสัมผัส (Wortman and Loftus, 1988: 85)

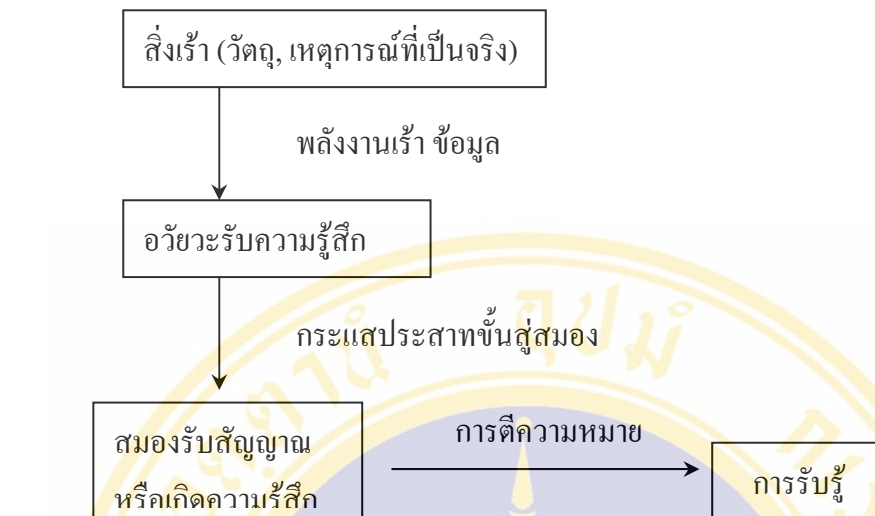
การรับรู้ หมายถึง กระบวนการทางความคิดและจิตใจของมนุษย์ที่แสดงออกถึงความรู้สึก ความเข้าใจ ความตระหนักในเรื่องต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาทางประสาทสัมผัส การรับรู้เป็นลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคลและเกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลซึ่งการรับรู้จะมีความหมายต่อประสบการณ์ การเป็นตัวแทนของความจริงและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น (King, 1981)

สรุปได้ว่าการรับรู้ นั้น หมายถึงการตีความหมายจากการรับสัมผัสโดยใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิดเป็นฐานตัดสินใจและแสดงออกเป็นพฤติกรรม ทำให้มีความแตกต่างกันในการรับรู้ของบุคคลส่งผลให้การกระทำการแสดงออกเป็นพฤติกรรมแตกต่างกันไป

3.1 กระบวนการรับรู้

บรรยงค์ สุวรรณพอง (2548) กล่าวไว้ในเว็บไซต์ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม (สิ่งเร้า) ที่ได้รับเกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย การเลือกสรร การจัดสรรและการตีความสาร (<http://www.dld.go.th>)

รัชนี นพเกตุ (2547: 157 – 158) การรับรู้และการรับรู้ (Sensation and Perception) อวัยวะรับความรู้สึกรับข้อมูล ส่งผ่านเส้นประสาทสู่สมอง การรับรู้ซึ่งเป็นขบวนการขั้นสูงขึ้นที่จะบอกว่าสิ่งที่เห็นคืออะไร ต้องมีประสบการณ์ รู้จักสิ่งนั้นมาก่อน การรับรู้อาจแสดงดังแผนภูมิที่ 4 ดังนี้

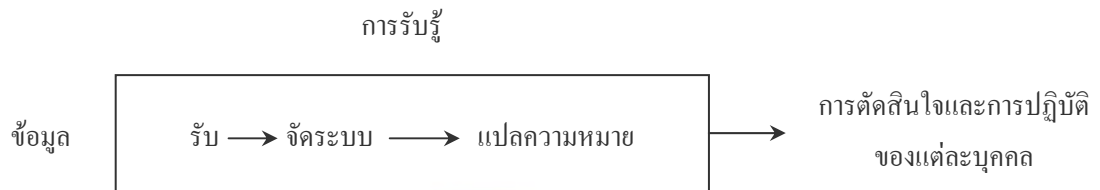


แผนภูมิที่ 4 แสดงกระบวนการรับรู้
แหล่งที่มา จิตวิทยาทั่วไป, 2547: 158

การรับรู้เป็นกระบวนการที่คนเรามีประสบการณ์กับวัตถุ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยอวัยวะรับสัมผัส การรับรู้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับตัวแปร 3 ประการด้วยกัน คือ

1. ประสบการณ์เดิม ได้แก่ ความคิด ความรู้ การกระทำที่เคยได้กระทำมาแล้วในอดีต
2. ความต้องการและความสนใจในขณะนั้น
3. สภาพแวดล้อมและลักษณะของสิ่งเร้า (สุชา จันทรเฒ, 2544: 147)

เชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันส์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1988: 409 – 410) ได้กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดจากบุคคลรับสิ่งเร้าหรือข้อมูล จัดระบบข้อมูลและแปลความข้อมูลนั้นจากสิ่งแวดล้อม กลายเป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ไปสู่การตัดสินใจและปฏิบัติ ซึ่งกระบวนการนี้เขียนได้ตามแผนภูมิดังนี้



แผนภูมิที่ 5 แสดงกระบวนการรับรู้ของ Schermerhorn, Hunt and Osborn

แหล่งที่มา Schermerhorn, R. John, Hunt, G. James and Osborn, N. Richard. (1988). Managing Organizational Behavior. (3rd ed.). 409 – 410.

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

กิฟลี วรรณจิษฐ์ (2540: 36 – 37) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลจะขึ้นอยู่กับ

1. บุคคลนั้นรับรู้สิ่งเราได้ดี บุคคลนั้นจะต้องมีทักษะรับสัมผัสที่ดี เช่น หู ตา จมูก ร่างกายปกติ
2. บุคคลจะรับรู้สิ่งเราได้ดีถูกต้อง บุคคลนั้นก็จะแปลความหมายได้ถูกต้อง โดยอาศัยสมรรถภาพทางสมองเป็นสำคัญ
3. บุคคลรับรู้ได้ดี จะต้องมีการประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ใหม่นั้น
4. บุคคลนั้นต้องมีความตั้งใจที่จะรับรู้ต่อสิ่งเร้า
 - 4.1 สิ่งเร้าภายนอกที่จะสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการรับรู้ เช่น ความเด่น ความแปลกใหม่ มีขนาดใหญ่ สีสะดุดตา
 - 4.2 สิ่งเร้าภายใน มีลักษณะตรงกับความต้องการ ความสนใจ เจตคติของบุคคลจึงมีการเตรียมใจสำหรับการรับรู้
5. บุคคลที่มีอวัยวะต่างกันทำให้การรับรู้ต่างกันไปด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 70 – 74) กล่าวว่าไว้ในจิตวิทยาการบริหารงานบุคคลว่าธรรมชาติของการรับรู้มีลักษณะ เลือกที่จะรับรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจหรือต้องการเป็นสิ่งที่แปลกสะดุดตา ดึงดูดความสนใจให้อยากรู้อยากเห็น และถ้าพบสิ่งเร้าที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน หรือเหมือนกัน (Similarity) มีความต่อเนื่อง (Continuity) มีความสมบูรณ์ (Closure) แนบใกล้ชิดกัน (Proximity) จะรับรู้ต่อสิ่งนั้นได้ดีกว่า ขณะเดียวกัน เมื่อมีภาพและพื้นเราก็จะมองเห็นในส่วนที่

เด่นชัดมากกว่าเบื้องหลังหรือส่วนที่อยู่ไกลออกไป และเมื่อบุคคลได้มีการรับรู้ที่ย่อมจะมีการประเมินค่าจากสิ่งที่ตนรับรู้ นั่น ถ้าเรารับรู้ว่างานสร้างความพอใจให้แก่เรา เราก็จะเกิดความสุขจากการทำงานนั้น จึงทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในการทำงานขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมที่เขาได้รับ กระบวนการประเมินค่าสิ่งแวดล้อมจึงมีลักษณะ ดังนี้คือ

1. เลือกสิ่งที่จะรับรู้ในสิ่งที่เขาสนใจ ในการทำงานนั้นมีสิ่งเร้ามากมายเกินกว่าที่บุคคลจะรับรู้ได้หมด จึงจำเป็นต้องรับรู้แต่สิ่งที่เขาสนใจ เขาจำเป็นต้องรับรู้ประสบการณ์เดิม โดยอาศัยความสำคัญของสิ่งนั้นและความจำเป็นในเรื่องนั้นด้วย
2. บุคคลมีแนวโน้มที่จะแปลความหมายด้วยความรู้และประสบการณ์ของตนเอง ว่าหมายความว่าอย่างไร การแปลความหมายใหม่บางครั้งก็เกินขอบเขตในสิ่งที่รับรู้ ซึ่งการแปลความหมายจึงแตกต่างกันไปของแต่ละบุคคล
3. ความคาดหวัง การรับรู้ก็มักจะประกอบด้วยความคาดหวัง ซึ่งเหมือนแผนชี้นำ ควรปฏิบัติอย่างไรในสิ่งแวดล้อมนั้น เช่น ถ้ากระทำการอย่างนั้นจะมีผลอะไรเกิดขึ้น จึงเหมือนเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ

การแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ ดังนี้

1. เพศ เนื่องจากเพศแสดงถึงความแตกต่างทางชีวภาพของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรม และเพศยังมีผลต่อสติปัญญา และการรับรู้ของบุคคล โดยมีแนวโน้มว่าเพศชายมีความสามารถในการเรียนรู้ สูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างทางโครงสร้างของสมองที่มีผลทำให้สติปัญญาและความรู้สึกลึกซึ้งแตกต่างกัน ประกอบกับเพศชายมีบทบาทในสังคมและมีโอกาสศึกษามากกว่าเพศหญิง (Schaffer, 1981)
2. อายุ อายุมีผลต่อการรับรู้เนื่องจากอายุมีความสัมพันธ์กับระดับพัฒนาการและประสบการณ์ต่างๆ ในอดีต เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะมากขึ้นย่อมทำให้มีการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดี และมีการตัดสินใจที่ถูกต้องแต่ความสามารถดังกล่าวจะลดลงในวัยสูงอายุ บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความสามารถในการเรียนรู้แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมีวุฒิภาวะมากกว่า และมีประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย นอกจากนี้อายุจะส่งผลถึงความแตกต่างในการแสดงออกของพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ การมองปัญหา ความเข้าใจ การใช้เหตุผล และการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (Palank, 1991)
3. ระดับการศึกษา การศึกษาเล่าเรียนจะเป็นตัวที่ช่วยพัฒนาสติปัญญา การคิด การอ่าน ความรู้ ความเข้าใจ ส่งผลให้บุคคลมีความสามารถในการคิดและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สติปัญญา

พิจารณาสิ่งต่างๆอย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจได้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย (ปริยาพร วงษ์อนุตรโรจน์, 2544: 43)

4. ประสบการณ์ในอดีต ประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา หากเป็นประสบการณ์ที่ดีจะเป็นข้อดีที่ช่วยให้บุคคลรับรู้เหตุการณ์ ไม่รุนแรงเกินไป ในทางตรงกันข้ามหากมีประสบการณ์ที่ไม่ดี อาจทำให้บุคคลรับรู้เหตุการณ์นั้นเลวร้ายกว่าที่ควรจะเป็น (สมจิต หนูเจริญกุล, 2537) บุคคลที่มีประสบการณ์มากจะรับรู้ถึงสิ่งต่างๆ ที่ตนเองประสบได้ง่ายกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์น้อย หรือไม่มีประสบการณ์เลย (Molzahn & Northcott, 1989)

5. บทบาทหน้าที่ บทบาทหน้าที่ที่มีส่วนสำคัญในการรับรู้ ซึ่งความแตกต่างของการรับรู้มาจากการดำรงไว้ซึ่งบทบาทและความคาดหวังในบทบาทของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีรูปแบบการสนองตอบต่อการรับรู้ที่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า การรับรู้จะเชื่อมโยงไปถึงบทบาทหน้าที่ของอาชีพที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ และมีส่วนสำคัญในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (Molzahn & Northcott, 1989)

พามেলা ลีวีส, สตีเฟน, กูดแมน (Pamela S. Lewis, Stephen H. Goodman, 2004: 434-436) การรับรู้เป็นการใช้ประสบการณ์ สภาพแวดล้อมรอบตัว ข้อมูลข่าวสาร โดยที่มนุษย์นั้นจะเลือกที่จะรับรู้ต่อสิ่งใด จะมีปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ 3 ประการด้วยกันโดยสรุปดังนี้

1. Stereotyping ภาพพจน์ โดยทั่วไปบุคคลเลือกที่จะรับรู้ เชื่อถือบุคคลที่มีภาพลักษณ์ที่ดี เช่น ศาสตราจารย์ ตำรวจ ศัลยแพทย์ และปัจจัยอื่นในเรื่องของ เพศ อายุ ชนชาติ ภูมิภาค การมีอคติต่อการรับรู้ ทักษะที่มีต่อด้านเพศ

2. Halo-and-Horn effect ผลแห่งรัศมี Halo effect คือผลของบุคคลในเชิงบวก และ Horn effect ผลของบุคคลในเชิงลบที่เป็นเช่นนี้เพราะเมื่อบุคคลแสดงลักษณะดีงามในสังคม บุคคลก็จะรับรู้ว่าบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่ดี น่ายกย่อง สังคมให้การยอมรับ และในทางตรงกันข้ามเมื่อมีบุคคลแสดงออกในทางลบ สังคมจะรับรู้ว่าเป็นสิ่งไม่ดี

3. Selective perception การเลือกรับรู้นั้นจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นมีความตั้งใจต่อการรับรู้, เลือกรับรู้ข้อมูลข่าวสารเฉพาะที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการของตนเองเท่านั้นไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่สนใจในขณะนั้น, สิ่งที่กำลังเป็นปัญหา, สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการดำรงชีวิต

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การรับรู้คือการตีความหมายจากการรับสัมผัส โดยใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิดเป็นฐานตัดสินใจ และแสดงออกเป็นพฤติกรรมซึ่งต่างกันตามการรับรู้ นั้น ๆ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลนั้นต้องเริ่มจากบุคคลต้องมีการรับรู้สิ่งเร้าที่ดี มีความ

สนใจตั้งใจต่อการรับรู้นั้น โดยที่จะมีปัจจัยเรื่องของ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในอดีต บทบาทหน้าที่ ภาพพจน์ การเลือกรับรู้ต่อสิ่งที่ตั้งใจเป็นส่วนประกอบสำคัญที่มีผลต่อการรับรู้ในงานวิจัยนี้จึงทบทวนเรื่องของบทบาทหน้าที่ ณ ที่นี้ด้วย

3.3 แนวคิดด้านบทบาท

สุชา จันทรเฒ (2544: 268) บทบาท (Role) มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าสถานภาพ (Status) มากบทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่าง ๆ ซึ่งการกระทำนั้นคือเมื่อสังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ในสถานภาพใด อย่างไรแล้วบุคคลนั้นสถานภาพนั้นจะต้องประพฤติหรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

โคเฮนและออร์บิช (Cohen & Osbush, 1990: 88) บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะปฏิบัติตามตำแหน่ง หรือสถานภาพ และบทบาทที่เหมาะสม เรียนรู้ได้จากกระบวนการต่าง ๆ ในสังคมที่ผ่านมาซึมซับในตัวบุคคล

เชฟเฟอร์ และคณะ (Schaefer and et al, 1981) แบ่งประเภทของบทบาทไว้ดังนี้

1. บทบาทที่ถูกกำหนดโดยสังคม เป็นบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้นต้องทำอะไร
2. บทบาทที่กำหนดให้คนเป็นตัวอย่างของสังคมเช่น การแต่งงาน
3. บทบาทที่สังคมคาดหวังเป็นบทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังไว้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นควรปฏิบัติอย่างไร
4. บทบาทที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์และหน้าที่ที่กำหนด
5. บทบาทที่ต้องปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้ร่วมงานด้วยกัน

จึงสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามบทบาท หมายถึง บทบาทที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์และหน้าที่ที่กำหนด ตามการรับรู้บทบาทของตนเองและตามคาดหวังของสังคม

4. แนวคิดเรื่องเหตุรำคาญ และบทบาทเจ้าพนักงานท้องถิ่น

พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 หมวด 5 ความหมายและขอบเขต ตามพระราชบัญญัติ มาตรา 25 กำหนดว่า

1. แหล่งน้ำ ทางระบายน้ำ ที่อาบน้ำ ส้วมหรือที่ใส่มูลหรือฉ่ำ หรือสถานที่อื่นใด ซึ่งอยู่ในทำเลที่ไม่เหมาะสม สกปรก มีการสะสมหรือหมักหมมสิ่งของ มีการเททิ้งสิ่งใดเป็นเหตุให้มีกลิ่นเหม็นหรือละอองเป็นพิษ หรือเป็นหรือน่าจะเป็นที่เพาะพันธุ์พาหะนำโรค หรือก่อให้เกิดความเสื่อมหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

2. การเลี้ยงสัตว์ในที่หรือวิธีใด หรือมีจำนวนเกิดสมควรจนเป็นเหตุให้เสื่อมหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. อาคารอันเป็นที่อยู่ของคนหรือสัตว์ โรงงานหรือสถานที่ประกอบการใด ไม่มีการระบายอากาศ การระบายน้ำ การกำจัดสิ่งปฏิกูล หรือการควบคุมสารเป็นพิษหรือมีแต่ไม่มีการควบคุมให้ปราศจากกลิ่นเหม็นหรือละอองสารเป็นพิษอย่างเพียงพอ จนเป็นเหตุให้เสื่อมหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

4. การกระทำใดๆ อันเป็นเหตุให้เกิดกลิ่น รังสี เสียง ความร้อน สิ่งมีพิษ ความสั่นสะเทือน ฝุ่นละออง เขม่า เถ้าหรือกรณีอื่นใด จนเป็นเหตุให้เสื่อมหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

5. เหตุอื่นใดที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หลักในการวินิจฉัยเพื่อที่ใช้ในการวินิจฉัยว่า กรณีใดเป็นเหตุรำคาญการวินิจฉัยจึงต้องอาศัยองค์ความรู้ทางด้านการสาธารณสุขอนามัยสิ่งแวดล้อม นักวิชาการ คุณพินิจของเจ้าพนักงานท้องถิ่น และเจ้าพนักงานสาธารณสุข

คุณพินิจนั้น คือ ความสามารถในการตัดสินใจออกคำสั่งอย่างใด อย่างหนึ่งซึ่งกฎหมายเปิดช่องให้ออกได้เพื่อดำเนินการให้บรรลุถึงเจตนารมณ์หรือความมุ่งหมายของกฎหมายนั้น เมื่อกฎหมายกำหนดให้มีคุณพินิจก็จะต้องใช้คุณพินิจตามที่กฎหมายกำหนด โดยแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท (วรพจน์ วิศรุตพิชญ์, 2532: 54, 199-202) คือ

1. คุณพินิจในการวินิจฉัย (ในส่วนองค์ประกอบทางกฎหมาย) เป็นการวินิจฉัยในเบื้องต้นว่าข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นข้อเท็จจริงตามที่เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ ก่อนที่จะดำเนินการในขั้นตอนอื่นของการออกคำสั่งทางปกครองต่อไป

2. คุณพินิจในการตัดสินใจ (ในส่วนผลทางกฎหมาย) เมื่อปรับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นนั้นเข้าองค์ประกอบทางกฎหมายแล้ว เจ้าพนักงานก็จะสามารถเลือกออกคำสั่งได้

ดังนั้นนักวิชาการ ในหน่วยงานราชการของรัฐได้จัดทำคู่มือ เพื่อเป็นแนวทางในการเข้าตรวจสอบปัญหาเหตุรำคาญและการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพไว้ เป็นคู่มือในการ

ปฏิบัติเหตุรำคาญและกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข แบ่งประเภทการตรวจสอบ 2 แบบด้วยกัน (กรมอนามัย: 2546, 21 – 24) คือ

1. ตรวจสอบเหตุรำคาญทางกายภาพ โดยการสังเกตสถานที่และสภาพแวดล้อมโดยไม่มีการใช้เครื่องมือในการตรวจสอบ
2. การตรวจสอบโดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเฉพาะกรณี เพื่อตรวจสอบ เพื่อดำเนินงาน การตรวจวิเคราะห์ภาคสนาม และเก็บตัวอย่างมาเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานที่กำหนดระดับปริมาณของสารพิษ ในประเทศไทยนั้นได้กำหนดประเภทของมาตรฐานมลพิษที่ก่อเหตุรำคาญเป็น 2 ประเภท คือ แหล่งกำเนิดและตามแหล่งที่รองรับ โดยมีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้กำหนดให้มีมาตรฐานมลพิษที่ก่อเหตุรำคาญที่บังคับใช้ทางกฎหมาย

4.1 บทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ในการจัดการเหตุรำคาญ

1. ตามมาตรา 26 ในการออกคำสั่งเป็นหนังสือ (กรมอนามัย, 2548: 58 – 59)
 - 1.1 ห้ามผู้หนึ่งผู้ใดก่อเหตุรำคาญ รวมทั้งการระงับเหตุรำคาญด้วย ทั้งในที่หรือทางสาธารณะหรือในที่เอกชน
 - 1.2 ให้ผู้หนึ่งผู้ใดดูแล ปรับปรุง บำรุงรักษา บรรดาถนนทางบก ทางน้ำ รางระบายน้ำ คู คลองและสถานที่ต่างๆ ในเขตของตนให้ปราศจากเหตุรำคาญ
2. ในกรณีที่มีเหตุรำคาญเกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นในที่หรือทางสาธารณะตามมาตรา 27 ให้อำนาจแก่เจ้าพนักงานท้องถิ่นดังนี้
 - 2.1 ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้บุคคลที่เป็นต้นเหตุ / เกี่ยวข้องกับการก่อหรืออาจก่อให้เกิดเหตุรำคาญนั้น ระงับหรือป้องกันเหตุรำคาญภายในเวลาอันสมควร
 - 2.2 ออกคำสั่งให้กระทำการเพื่อป้องกันมิให้เหตุรำคาญเกิดขึ้นอีกในอนาคต โดยกำหนดวิธีการไว้ในคำสั่งระงับเหตุรำคาญก็ได้
 - 2.3 ถ้าผู้ได้รับคำสั่งไม่ปฏิบัติตามคำสั่งและเหตุรำคาญนั้นเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพ ให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นเข้าระงับเหตุนั้น และจัดการตามความจำเป็นเพื่อป้องกันมิให้เกิดขึ้นอีกก็ได้ โดยผู้ได้รับคำสั่งเป็นผู้เสียค่าใช้จ่าย
3. ในกรณีที่มีเหตุรำคาญเกิดขึ้นในสถานที่เอกชนตามมาตรา 28 ให้อำนาจแก่เจ้าพนักงานท้องถิ่นเช่นเดียวกับกรณีข้อ 2 ทั้ง 2.1 และ 2.2

3.1 ถ้าผู้ได้รับคำสั่งไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ก็เข้าระงับและจัดการตามความจำเป็น เพื่อป้องกันมิให้เกิดขึ้นอีกก็ได้และถ้าการนั้นเกิดจากการกระทำหรือการละเลยหรือการฝ่าฝืนของ เจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่นั้นเจ้าของ หรือผู้ครอบครองสถานที่นั้นก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายด้วย

3.2 กรณีที่เหตุรำคาญนั้นอาจเป็นอันตรายร้ายแรงต่อสุขภาพหรือมีผลกระทบต่อ สภาวะความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับการดำรงชีพ เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจออกคำสั่งห้ามมิให้ เจ้าของหรือผู้ครอบครองใช้หรือยินยอมให้บุคคลใช้สถานที่นั้นทั้งหมดหรือบางส่วนจนกว่าจะเป็น ที่พอใจว่าได้ระงับเหตุรำคาญนั้นแล้ว

4.2 ขั้นตอนการดำเนินการกรณีเกิดเหตุรำคาญ ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นและเจ้าพนักงาน สาธารณสุข ตาม พ.ร.บ. สาธารณสุข 2535

พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 มาตรา 4(6) ให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นนั้น หมายถึงหัวหน้าผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองท้องถิ่นอื่นที่กฎหมายให้เป็นราชการท้องถิ่น สำหรับในเขตราชการส่วนท้องถิ่นนั้น พระราชบัญญัตินี้ได้ให้อำนาจแก่เจ้าพนักงานท้องถิ่นในการ จัดการเหตุรำคาญไว้ในหมวด 5 มาตรา 26 – 28 (สมุล ศรีสุขวัฒนา: 2545, 21-45)

1. เมื่อมีกรณีเหตุรำคาญเกิดขึ้นประชาชนที่อยู่ข้างเคียงที่ประสบเหตุหรือผู้ที่ไป ประสบพบเห็น มีสิทธิที่จะร้องเรียนต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่นหรือเจ้าพนักงานสาธารณสุขทุกระดับ หรือหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น หรือราชการส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องได้

2. เจ้าพนักงานท้องถิ่นหรือเจ้าพนักงานสาธารณสุขของหน่วยงานที่ได้รับการ ร้องเรียน ต้องดำเนินการตรวจสอบกรณีเหตุร้องเรียนนั้น ซึ่งเจ้าพนักงานท้องถิ่นอาจขอให้ เจ้าพนักงานสาธารณสุขเป็นผู้ตรวจสอบ พิจารณาว่าเป็นเหตุรำคาญหรือไม่

3. เมื่อเจ้าพนักงานท้องถิ่นหรือเจ้าพนักงานสาธารณสุขตรวจสอบ พบว่า เป็นเหตุ รำคาญ เจ้าพนักงานท้องถิ่น/เจ้าพนักงานสาธารณสุขมีหน้าที่ต้องเสนอให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นที่มี อำนาจให้เขตท้องถิ่นนั้นออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ก่อเหตุนั้น (กรณีที่เกิดในที่หรือทาง สาธารณะ) หรือให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่เอกชน (กรณีที่เกิดในสถานที่เอกชน) เพื่อให้ ปรับปรุงแก้ไขหรือระงับเหตุรำคาญนั้น ซึ่งคำสั่งนั้นต้องมีสาระที่สำคัญ ดังนี้

3.1 ต้องมีชื่อหน่วยงาน ชื่อเจ้าพนักงานพร้อมตำแหน่ง และวันเดือนปีที่ออกคำสั่ง

3.2 ต้องอ้างอิงข้อกฎหมายที่ให้อำนาจในการออกคำสั่งนั้น เช่น อาศัยอำนาจตาม มาตราแห่งพระราชบัญญัติ เป็นต้น

3.3 ต้องอธิบายข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุให้ต้องออกคำสั่งตามที่กฎหมายกำหนด

3.4 สั่งให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหรือระงับหรือกำหนดวิธีการเพื่อการป้องกันเหตุรำคาญในอนาคต ตามหลักวิชาการที่สอดคล้องกับเหตุการณ์ข้อเท็จจริงเรื่องนั้น พร้อมกันนี้ต้องกำหนดระยะเวลาที่ต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นตามความเหมาะสมด้วย

3.5 กรณีที่คำสั่งใดที่ผู้รับคำสั่งมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งได้กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองกำหนดให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นต้องแจ้งสิทธิและระยะเวลาที่จะอุทธรณ์ได้ต่อบุคคลใดไว้ด้วย ในกรณีของเหตุรำคาญซึ่งกฎหมายการสาธารณสุขกำหนดให้ผู้รับคำสั่งมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขได้ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่งนั้น

4. เมื่อครบกำหนดเวลาที่ให้ไว้ในคำสั่งนั้น เจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องไปตรวจสอบว่ามีการปรับปรุงแก้ไขหรือไม่อย่างไร กรณีที่ไม่มีการแก้ไขโดยเหตุผลอันสมควรก็เป็นอำนาจของเจ้าพนักงานที่จะผ่อนผันระยะเวลาตามข้อเท็จจริงได้ตามความเหมาะสม แต่หากเป็นกรณีที่ผู้รับคำสั่งไม่ใส่ใจหรือไม่นำพาต่อคำสั่งของเจ้าพนักงานท้องถิ่น เจ้าพนักงานท้องถิ่นก็อาจดำเนินการได้ 2 กรณี คือ

4.1 กรณีที่เหตุรำคาญนั้นเกิดในที่หรือทางสาธารณะ เจ้าพนักงานท้องถิ่นและเจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องพิจารณาว่าเหตุรำคาญนั้นยังคงเกิดขึ้นและก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพหรือไม่

4.1.1 ถ้าไม่เป็นอันตรายอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการลงโทษผู้ก่อเหตุเหตุรำคาญนั้น เจ้าพนักงานท้องถิ่นอาจดำเนินการเปรียบเทียบปรับ หรือดำเนินคดีทางศาล

4.1.2 ถ้าเป็นอันตรายอย่างร้ายแรง ให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นร่วมกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เพื่อมิให้เป็นเหตุอันตรายต่อสุขภาพของประชาชนต่อไป แล้วคิดค่าใช้จ่ายทั้งหมดจากผู้ก่อให้เกิดเหตุรำคาญนั้น แล้วให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นดำเนินการเปรียบเทียบปรับหรือดำเนินคดีทางศาลแล้วแต่กรณีและหากผู้ก่อเหตุไม่ยินยอมเสียค่าใช้จ่ายเจ้าพนักงานท้องถิ่นก็สามารถฟ้องเรียกค่าใช้จ่ายทางศาลได้ด้วย

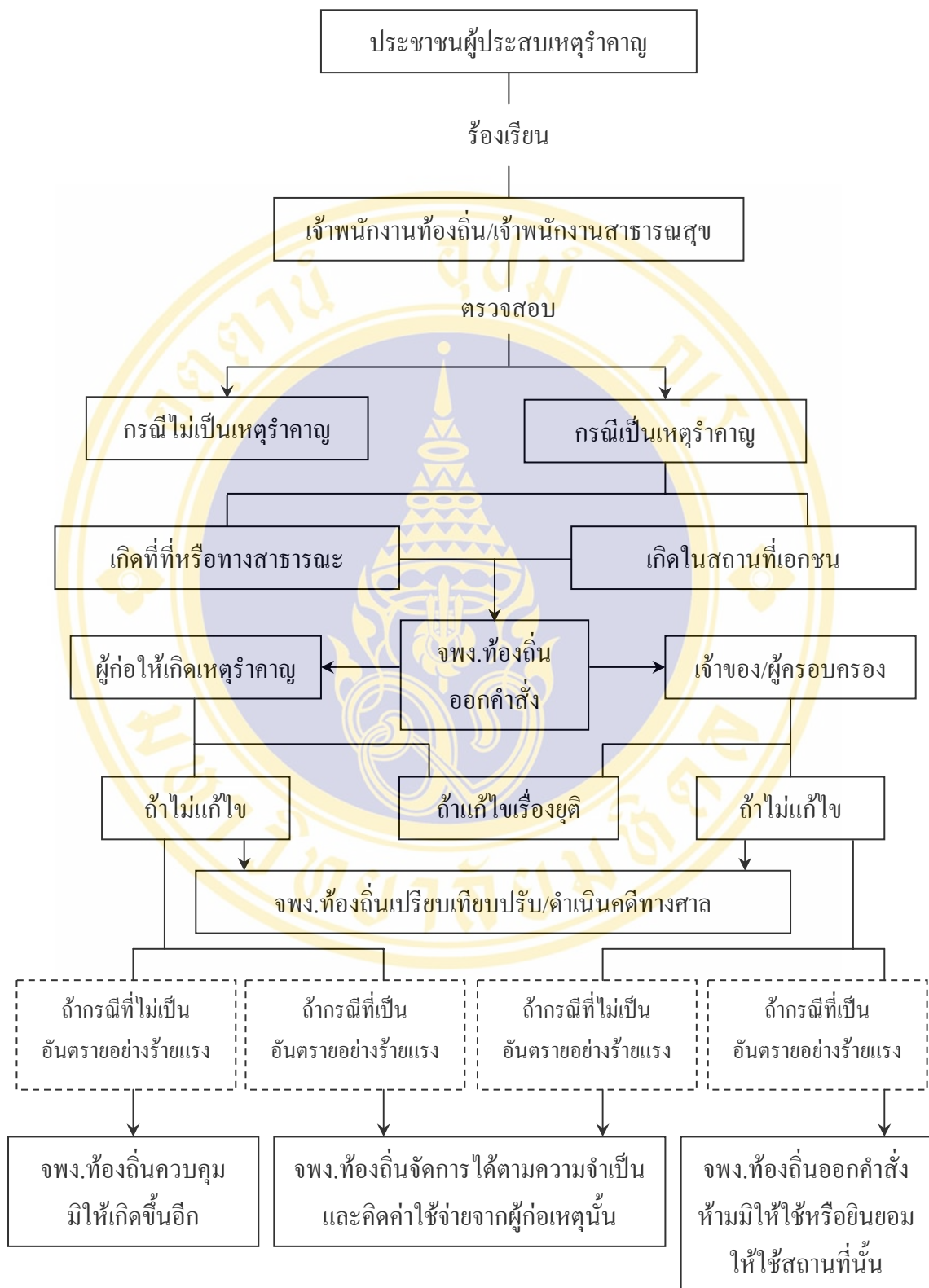
4.2 กรณีที่เหตุรำคาญนั้นเกิดในสถานที่เอกชน เจ้าพนักงานท้องถิ่นและเจ้าพนักงานสาธารณสุข ต้องพิจารณาว่าเหตุรำคาญนั้นยังคงเกิดขึ้นและก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพหรือไม่

4.2.1 หากเหตุรำคาญยังคงเกิดขึ้นแต่ไม่เป็นอันตรายอย่างร้ายแรง เจ้าพนักงานท้องถิ่นและเจ้าพนักงานสาธารณสุขอาจร่วมกันดำเนินการแก้ไขในสถานที่เอกชนนั้นได้ โดยคิดค่าใช้จ่ายจากเจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานทีนั้น (ในกรณีที่เป็นการละเลยหรือยินยอมให้กระทำจากผู้เป็นเจ้าของหรือผู้ครอบครองนั้น) แล้วให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นดำเนินการ

ลงโทษโดยการเปรียบเทียบปรับ หรือดำเนินคดีทางศาลแล้วแต่กรณี และหากผู้ที่ก่อเหตุไม่ยินยอม เสียค่าใช้จ่ายดังกล่าว เจ้าพนักงานท้องถิ่นก็สามารถฟ้องเรียกค่าใช้จ่ายทางศาลได้ด้วย

4.2.2 หากเหตุรำคาญยังคงเกิดขึ้นอยู่และเป็นอันตรายอย่างร้ายแรงต่อ สุขภาพด้วย นอกจากเจ้าพนักงานท้องถิ่นจะดำเนินการลงโทษโดยการเปรียบเทียบปรับ หรือ ดำเนินคดีทางศาลแล้วแต่กรณี ต่อเจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่เอกชนนั้นแล้ว เจ้าพนักงาน สาธารณสุขอาจเสนอให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นออกคำสั่งเป็นหนังสือห้ามมิให้ใช้หรือยินยอมให้ บุคคลใดใช้สถานที่นั้นทั้งหมดหรือบางส่วน จนกว่าจะได้มีการระงับเหตุรำคาญนั้นแล้วก็ได้ สามารถแสดงได้ดังแผนภูมิที่ 6

ในงานวิจัยนี้ใช้การวินิจฉัยเหตุรำคาญตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 โดยใช้ขั้นตอนการดำเนินการ กรณีเกิดเหตุรำคาญตามเกณฑ์ที่กรมอนามัยเป็นผู้กำหนดขึ้น เพื่อทำ ให้การประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข



แผนภูมิที่ 6 ขั้นตอนการดำเนินการ กรณีเกิดเหตุรำคาญ

แหล่งที่มา คู่มือ อบต. กับการจัดการปัญหาสาธารณสุข, 2545; 21 – 25

ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ได้ให้อำนาจแก่เจ้าพนักงานท้องถิ่นในการจัดการเหตุรำคาญโดยสรุปคือ

1. บทบาทการจัดการเหตุรำคาญ หมายถึง เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีการจัดการโดยมีการวางแผน การดำเนินงาน การออกคำสั่ง การควบคุมการปฏิบัติงาน การประสานงาน รายงานผลการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรพอเพียงและใช้ข้อมูลข่าวสารให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเหตุรำคาญให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายขององค์กร

2. บทบาทการเข้าตรวจสอบเหตุรำคาญหมายถึง เมื่อรับเรื่องร้องเรียนเจ้าพนักงานท้องถิ่นเข้าดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงยังสถานที่เกิดเหตุรำคาญตามอำนาจหน้าที่ ในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตกหรือในช่วงเวลาทำการเพื่อตรวจสอบโดยการตรวจทางกายภาพหรือการใช้เครื่องมือช่วยวิเคราะห์ หรืออาจขอให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขช่วยในการวินิจฉัยว่าเป็นเหตุรำคาญตาม มาตรา 25 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535

3. บทบาทการออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง / แก้ไข เหตุรำคาญ หมายถึง เจ้าพนักงานท้องถิ่นและเจ้าพนักงานสาธารณสุขตรวจสอบว่าเป็นเหตุรำคาญออกคำแนะนำหรือออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ก่อเหตุหรือผู้ครอบครองเข้าดำเนินการปรับปรุง / แก้ไข ระงับเหตุ โดยมีสาระสำคัญคือ ต้องมีชื่อหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ วันเดือนปี อ้างถึงข้อกฎหมาย อธิบายข้อเท็จจริงสั่งให้ดำเนินการหรือกำหนดวิธีการตามหลักวิชาการตามความเหมาะสมและกำหนดระยะเวลาที่ต้องดำเนินการตามความเหมาะสม กรณีที่ไม่มีผู้รับคำสั่งดำเนินการโดยส่งไปรษณีย์ลงทะเบียน หรือปิดไว้ในที่เปิดเผย

4. บทบาทการดำเนินการระงับเหตุรำคาญ หมายถึง เมื่อครบ กำหนดเวลาที่ให้ไว้ในคำสั่งแล้วตรวจสอบพบว่าไม่มีการดำเนินการ ปรับปรุง / แก้ไข ระงับเหตุรำคาญในที่หรือทางสาธารณะที่เป็นอันตรายร้ายแรง หรือในสถานที่เอกชนที่เป็นเหตุรำคาญไม่ร้ายแรงให้เจ้าพนักงานเข้าดำเนินการได้โดยคิดค่าใช้จ่ายกับผู้ก่อเหตุรำคาญ/ผู้ครอบครองนั้น ในกรณีที่สถานที่เอกชนที่เป็นเหตุรำคาญร้ายแรงให้ดำเนินการห้ามใช้สถานที่บางส่วนหรือทั้งหมดจนกว่าจะได้ระงับเหตุแล้ว

5. บทบาทการเปรียบเทียบปรับ หมายถึง เจ้าพนักงานท้องถิ่นเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจในการเปรียบเทียบปรับได้กรณี ผ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งในการ ปรับปรุง / แก้ไข ระงับเหตุรำคาญ ในที่หรือทางสาธารณะ และในสถานที่เอกชนไม่มีการปฏิบัติตามหนังสือเรียก ขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข และผู้ก่อเหตุรำคาญ / ผู้ครอบครองไม่ชำระค่าให้จ่ายเมื่อเจ้าพนักงานเข้าดำเนินการจัดการเหตุรำคาญนั้นแล้วให้สามารถส่งเรื่องเพื่อดำเนินคดีทางศาลได้

ในงานวิจัยนี้ต้องการศึกษาการรับรู้ตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่น หมายถึง เจ้าพนักงานท้องถิ่นตีความหมายจากการรับสัมผัสโดยใช้ความรู้ ประสบการณ์เดิม ความรู้สึกนึกคิด และแสดงออกเป็นพฤติกรรมในการจัดการเหตุรำคาญ การตรวจสอบเหตุรำคาญ การออกคำสั่งในการปรับปรุง/แก้ไข การระงับเหตุรำคาญ และการเปรียบเทียบปรับ ในบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่นตาม พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติสภาพาบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยแบ่งระดับการรับรู้ตามบทบาทเป็น 3 ระดับด้วยกัน คือ รับรู้ตามบทบาท ไม่แน่ใจว่าเป็นตามบทบาท รับรู้ว่าไม่เป็นตามบทบาท

5. แนวคิดเรื่องการจัดการ

โดยทั่วไปมักมีความสับสนระหว่าง การบริหารและการจัดการ จึงมีการให้ความคิดเห็นต่อคำ 2 คำนี้ เป็น 3 แนวด้วยกันคือ

1. การบริหาร (Administration) จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย ส่วนในเรื่องของการจัดการ (Management) นั้น คือ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
2. การบริหารเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนการจัดการเป็นกระบวนการทำหน้าที่รับผิดชอบต่อการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. การบริหารและการจัดการไม่แตกต่างกัน แต่การนิยามใช้แตกต่างกัน การจัดการจะใช้ในองค์การธุรกิจ แต่คำว่าบริหารจะใช้ในองค์การของรัฐบาล

ดอนเนลลี และอื่นๆ (Donnelly and other, 1987:20, 90) กล่าวว่าจัดการคือ เทคนิคหรือศิลปะในการที่จะสั่งการและจูงใจบุคคลในองค์การทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยที่ทรัพยากรในการจัดการมีที่สำคัญ พื้นฐานอยู่ 2 ลักษณะคือ ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรที่ไม่ใช่มนุษย์ เช่น เครื่องจักร เงิน วัสดุสิ่งของ และข่าวสาร

การจัดการ คือ ระบบการจัดการของผู้จัดการที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ มาจัดดำเนินการกิจกรรมตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์สูงสุดสามารถสรุปได้สำคัญ (นิรมล กิติกุล, 2548: 10) ดังนี้

1. มีผู้จัดการที่รู้จักใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน
2. มีขบวนการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น
3. มีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
4. มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

องค์ประกอบของระบบบริหารงานแห่งชาติได้ 5 องค์ประกอบ (ทองหล่อ เดชไทย, 2545: 14 – 57) คือ

1. จะต้องมาการจัดสรรทรัพยากรที่ดีจะต้องประกอบไปด้วย บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมืออุปกรณ์ และองค์ความรู้ด้านบริหารงาน
2. มีการจัดระเบียบองค์การที่ดี
3. มีการสนับสนุนด้านเศรษฐกิจ การเงิน
4. การบริหารจัดการ ในเรื่องของกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การบริหาร ภาวะเสี่ยง และกฎหมาย
5. การให้บริการประเภทต่าง ๆ

ฟาร์โย Fayol (Higgins, James M, 1994: 49-51) กล่าวว่าไว้ว่ากระบวนการจัดการสามารถสรุปได้ 5 ประการดังอักษรย่อ POCCC อธิบายได้ดังนี้

P (Planing) คือ การวางแผน หน้าที่ในการศึกษาข้อมูลในปัจจุบัน และการคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อวางแผนในการปฏิบัติงานในอนาคต

O (Organizing) คือการจัดหน่วยงาน หมายถึง หน้าที่ในการจัดโครงสร้างของหน่วยงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การจัดสรรคน ตามความเหมาะสม

C (commanding) คือการบังคับบัญชา หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

C (Coordinating) คือ การประสานงาน หมายถึง หน้าที่ในการจัดระเบียบการทำงาน ติดต่อประสานงาน ให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น

C (Controlling) คือการควบคุม หมายถึง หน้าที่ในการควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมาย ตรวจสอบ ควบคุม ให้ปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้

สรุปได้ว่าการจัดการ หมายถึง กระบวนการวางแผน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายหรือเป้าประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพโดย

หลักการบริหารจัดการนั้นประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินงาน การออกคำสั่ง การควบคุมการปฏิบัติงาน การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรพอเพียง ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการสื่อสารและระบบสารสนเทศ

ดังนั้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมใช้หลักการบริหารและการจัดการมาช่วยให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลนำมาปฏิบัติงานการจัดการเหตุรำคาญประสบผลสำเร็จ ซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยจึงใช้หลักการบริหารจัดการแบบ Fayol ใช้กระบวนการบริหารแบบ POCCC ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน การดำเนินงาน การออกคำสั่ง การควบคุม การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรทรัพยากร และการใช้ข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการจัดการเหตุรำคาญตามการรับรู้ของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

6. แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม

เชฟเฟอร์ และคณะ (Schaefer, et al, 1981: 381-406) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมอาจแบ่งได้เป็น 3 ชนิดคือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึงความผูกพัน ความอบอุ่นใจ ความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจ
2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นคำแนะนำในการแก้ปัญหา หรือการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมและการกระทำของบุคคล
3. การสนับสนุนทางด้านสิ่งของ เป็นการให้การช่วยเหลือด้านสิ่งของหรือบริการ

จาคอบสัน (Jacobson, 1987: 250-264) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ชนิดได้แก่

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้รู้สึกสบายใจ และเชื่อว่าบุคคลยกย่อง เคารพนับถือ รัก พฤติกรรมอื่น ๆ ซึ่งแสดงถึงความเอาใจใส่และมั่นใจ
2. การสนับสนุนด้านสติปัญญา หมายถึงการรับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ คำแนะนำที่จะช่วยให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่าง ๆ และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้
3. การสนับสนุนด้านสิ่งของ หมายถึง สิ่งของหรือบริการต่าง ๆ ที่ช่วยแก้ปัญหาบางอย่างได้

คิว และคณะ(Due et al, 1999: 662-663) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่ม อาจเป็นด้านข่าวสาร เงิน กำลังคน หรือทางด้านอารมณ์ ซึ่งผลักดันให้ผู้รับไปสู่เป็นหมายที่ต้องการ การสนับสนุนทางสังคมแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบคือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional support) เช่น การให้ความพอใจ ยอมรับนับถือ ความห่วงใย การกระตุ้นเตือน
2. การสนับสนุนจากการประเมิน (Appraisal support) เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเห็นพ้องต้องกัน การให้การรับรองหรือการยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นแสดงออกมา รวมทั้งการสนับสนุนทางสังคมซึ่งอาจเป็นการช่วยเหลือทางตรงหรือทางอ้อม
3. การให้ข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เช่น การให้คำแนะนำ ตักเตือน การให้คำปรึกษา และการให้ข่าวสาร
4. การให้การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ (Instrumental support) เช่น แรงงาน เงิน เวลา เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นทำให้สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมนั้นจะหมายถึงการปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดหมายระหว่างบุคคลหนึ่งกับอีกบุคคลหนึ่ง ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้าน ข้อมูล ความรู้ วัสดุสิ่งของ และทางด้านจิตใจ ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่า เป็นที่ยอมรับ มีบุคคลรักและเอาใจใส่ ในงานวิจัยนี้จึงใช้การแบ่งการสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของเซฟเฟอร์ และคณะ และจากอบสัน (Schaefer, et al, Jacobson) โดยแบ่งออกเป็น 3 ชนิดด้วยกัน คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางด้านสิ่งของ ในงานวิจัยนี้จะแบ่งระดับของการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ระดับด้วยกันคือ การให้การสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ การให้การสนับสนุนบางครั้ง และไม่เคยมีการสนับสนุนในเรื่องนั้นเลย

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้นสามารถรวบรวมไว้เป็นประเภท คือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย งานวิจัยในเรื่องการปฏิบัติงาน งานวิจัยเรื่องของการบริหาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุรำคาญ ได้ดังนี้

ศุภรัตน์ นาคพานิช (2548) ศึกษากฎหมายในการควบคุมและจัดการมลพิษทางน้ำทางชุมชน โดยศึกษาวิเคราะห์จากเอกสาร กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ บทความ การประชุมสัมมนาต่าง ๆ ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาในการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมาย คือ หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดมาตรฐานคุณภาพน้ำทั้งขึ้นมาจาก โดยไม่ได้มีกฎหมายให้อำนาจในการกำหนดไว้และกฎหมายไม่ชัดเจน เจ้าพนักงานต้องใช้ดุลพินิจในการพิจารณาทำให้การใช้ดุลพินิจนั้นแตกต่างกัน ซึ่งเกิดปัญหาในการปฏิบัติ การพิสูจน์ความผิดนั้นเป็นไปได้ยาก เป็นธรรมดาที่ผู้กระทำผิดมักจะดัดแปลงเอกสารทำให้ผู้ใดทราบ จึงต้องคอยหมั่นตรวจตรา อีกทั้งเจ้าหน้าที่และเครื่องมือเครื่องใช้ในการตรวจสอบไม่เพียงพอ ตัวกฎหมายเองล้าสมัย บทลงโทษนั้นไม่เหมาะสม แม้ว่าจะได้มีการกำหนดการดำเนินการบำบัดน้ำเสียครอบคลุมในทุกเรื่องแล้วแต่กฎหมายยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ จากความไม่พร้อมของราชการส่วนท้องถิ่น จึงทำให้กฎหมายไม่สามารถนำไปบังคับใช้ได้

พรชัย เลิศหลาย (2543) ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย เขต 4 พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง แต่บทบาทในด้านการบริการนั้นอยู่ในระดับดีมาก ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สถานภาพสมรส อายุราชการ และการประสานงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ นั้น ไม่มีความสัมพันธ์ ข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมให้นักวิชาการสาธารณสุขให้ปฏิบัติงานร่วมกันแบบมีส่วนร่วมโดยให้เน้นถึงการประสานงานและควรให้นักวิชาการปฏิบัติงานให้ตรงกับสายงาน

เริงชัย ตั้งรุ่งเรืองอยู่ (2547) ศึกษาปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่กิ่งอำเภอ พ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้แบบสอบถามกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตกิ่งอำเภอพ้องชัย จำนวน 94 คน พบว่าสมาชิก อบต. แต่ละระดับการศึกษามีปัญหาในการบริหารงานอบต. ในแต่ละด้านไม่มีความแตกต่างกัน สมาชิกอบต. ที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาอบต. มีปัญหาในการบริหารงานอบต. ในระดับปานกลางในด้านการบริหารงานบุคคล การคลังและงบประมาณ และมีปัญหาระดับน้อยในด้านของงานพัสดุ โครงสร้างและระบบงานส่วนคณะกรรมการ อบต. พบว่ามีปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง และมีปัญหาระดับน้อยในการบริหารการคลังและงบประมาณ

สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ (2546) ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามไปยัง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 51 แห่ง ๆ และ 3 คน รวม 121 คน ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรเรื่องของเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและขนาดของ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีผลทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารอบต. ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณา เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยเรียงตามลำดับดังนี้ ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านทิศทางการกำหนดนโยบาย ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาและโครงการ ด้านการประเมินผล การติดตามและการควบคุมงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารอบต. ส่วนใหญ่เกิดจากการบริหารจัดการภายในขององค์การในแต่ละฝ่าย และประชาชนไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควรในการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการจัดทำแผน โครงการ เพราะประชาชนมีส่วนร่วมน้อยและงบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอ ระเบียบทางราชการมีขั้นตอนและรายละเอียดที่ยากต่อการปฏิบัติ ซึ่งได้เสนอแนะให้มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและโครงการพัฒนาในชุมชน ปลุกจิตสำนึกให้กับประชาชน และควรมีการฝึกอบรมให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ควรมีการประสานงานระหว่างส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น

รัตติยา โตศรีพลิน (2548) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถามโดยใช้ประชากร คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม จำนวน 378 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และการวิจัยพบว่าการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องการควบคุมการปฏิบัติงาน การยื่นญัตติ การตั้งกระทู้ถามแต่สมาชิกมีความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทของตนเองในระดับดีมาก และพบว่าสมาชิกที่มีอายุมากจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าสมาชิกที่มีอายุน้อย โดยที่ระดับการศึกษานั้นไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานเลยและการเป็นสมาชิกองค์กรอื่น ๆ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีข้อเสนอแนะให้องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้สมาชิกได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องข้อบังคับหรือข้อบัญญัติต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มากขึ้น

อภิชัย สาหร่ายทอง (2547) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จต่อการบริหารงานบริหารของ องค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาถึงอำเภอเขาชะเมา จันทบุรี โดยใช้การศึกษาเชิง

คุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการจัดประชุมกลุ่มผู้บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยภายใน ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงบประมาณ บุคลากรมากและด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ผู้บริหารคิดว่าไม่มีปัญหาในการบริหาร เรื่องของการบริหารเวลานั้นต้องไม่ล่าช้า ในเรื่องการวางแผนและการบริหารจัดการจะสอดคล้องกับงบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์และระยะเวลา ส่วนในเรื่องของปัจจัยภายนอกนั้น ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่วนในเรื่องระบบเศรษฐกิจและสังคมนั้นผู้บริหรคิดว่า ผู้บริหารที่มาจากสังคมเกษตรจะห่วงเกรงฐานของตนทำให้ไม่สามารถบริหารงานได้อย่างเต็มความสามารถ และพบว่านอกจากนี้ปัจจัยที่อาจมีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน คือ กฎระเบียบที่มีมาก ทำให้ทำงานได้ล่าช้า ขาดวินัยในการบริหาร ความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรมและความเสมอภาคมีส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

เดชา วรรณพาส (2544) การบริหารจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานสาธารณสุข เขต 2 ตาม พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 โดยใช้แบบสอบถามประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ หัวหน้าสถานีอนามัยในเขต 2 จำนวน 605 คน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานสาธารณสุขมีการบริหารจัดการด้านเหตุรำคาญต้องปรับปรุงการรับรู้ ความรู้ในพระราชบัญญัติการสาธารณสุขยังต้องปรับปรุง การรับรู้บทบาทหน้าที่และการจัดการเหตุรำคาญยังต้องปรับปรุง การรับรู้เรื่องสถานการณ์เหตุรำคาญมีการรับรู้ในระดับสูง แสดงว่าประชาชนยังได้รับความเดือดร้อนอยู่ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเหตุรำคาญได้แก่ อายุราชการ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำหน้าที่หัวหน้า สถานีอนามัย ประเด็นปัญหาที่พบ คือ การขาดความรู้ทางวิชาการ และขาดความมั่นใจในการบังคับใช้กฎหมาย ผู้ประกอบการมีอิทธิพล ขาดการประสานงานที่ดี เจ้าพนักงานสาธารณสุขและเจ้าพนักงานท้องถิ่น ไม่ปฏิบัติตามบทบาทอำนาจและหน้าที่

ศุจิตกุล แสนคำ (2551) ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางเพื่อทำการศึกษการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน 400 เตียงขึ้นไป จำนวน 84 คน โดยการใช้แบบสอบถามพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับดี ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้างานพยาบาลตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากงานวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะให้เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ เปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ปทุมพร สุขอาษา (2546) ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 217 คน พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานขององค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่ รายได้ ปัจจัยการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและยังพบอีกว่า อายุ ระดับการศึกษา ปัจจัยทางสังคม ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม โดยศึกษาแบบ Cross sectional study ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ การรับรู้ตามบทบาทการสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mail questionnaire) ไปยังประชากร

ประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 101 แห่ง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการด้านเหตุรำคาญ จำนวน 101 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mail questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และเรื่องที่จะศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่น ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535 โดยแบ่งระดับการปฏิบัติงานเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scales) โดยกำหนดให้เลือกเพียงคำตอบเดียว กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อความ	ความหมาย	คะแนน
ปฏิบัติทุกครั้ง	ปฏิบัติงานจริงตามบทบาททุกครั้งของกิจกรรมนั้น	2
ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัติงานจริงตามบทบาทในบางครั้งของกิจกรรมนั้น	1
ไม่มีการปฏิบัติ	ไม่มีการปฏิบัติงานจริงตามบทบาทในกิจกรรมนั้น	0

คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามการปฏิบัติตามบทบาทนี้ แบ่งได้ 3 ระดับด้วยกันโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{36 - 0}{3} = 12$$

การแปรผลคะแนนการปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุรำคาญโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของคะแนน เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับการปฏิบัติงาน	คะแนนเฉลี่ย
การปฏิบัติงานตามบทบาทระดับดีมาก	26 – 36
การปฏิบัติงานตามบทบาทระดับปานกลาง	13 – 25
การปฏิบัติงานตามบทบาทระดับต้องปรับปรุง	0 – 12

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ตามบทบาทในด้านการจัดการเหตุรำคาญ การเข้าตรวจสอบเหตุรำคาญ การออกคำสั่งเป็นหนังสือเพื่อระงับ ป้องกัน / แก้ไข การดำเนินงานระงับเหตุรำคาญ และการเปรียบเทียบปรับ ตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535 โดยแบ่งระดับการรับรู้เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scales) โดยกำหนดให้มี 3 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความ	ความหมาย	คะแนน
รับรู้ตามบทบาท	รับรู้ว่าเป็นตามบทบาท	3
ไม่แน่ใจ	ไม่แน่ใจว่าเป็นตามบทบาท	2
ไม่เป็นตามบทบาท	รับรู้ว่าเป็นไม่ตามบทบาท	1

แบบสอบถามในส่วนที่ 3 นี้แบ่งองค์ประกอบของการรับรู้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

- ข้อที่ 1 – 7 เป็นข้อความการรับรู้ในการจัดการเหตุรำคาญ
- ข้อที่ 8 – 11 เป็นข้อความการรับรู้ในการตรวจเหตุรำคาญ
- ข้อที่ 12 – 16 เป็นข้อความการรับรู้ในการออกคำสั่งเป็นหนังสือในการปรับปรุง / แก้ไข
- ข้อที่ 17 – 19 เป็นข้อความการรับรู้ในการระงับเหตุรำคาญ
- ข้อที่ 20 – 24 เป็นข้อความการรับรู้ในการเปรียบเทียบปรับ

คะแนนที่ได้จากส่วนที่ 3 มาพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

ระดับการรับรู้ในการจัดการ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{21 - 7}{3} = 4.66$$

ระดับการรับรู้	คะแนนเฉลี่ย
ระดับการรับรู้ดีมาก	16.34 – 21
ระดับการรับรู้ปานกลาง	11.67 – 16.33
ระดับการรับรู้น้อย	7 – 11.66

ระดับการรับรู้ในการตรวจเหตุรำคาญ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{12 - 4}{3} = 2.66$$

ระดับการรับรู้	คะแนนเฉลี่ย
ระดับการรับรู้ดีมาก	9.34 – 12
ระดับการรับรู้ปานกลาง	6.67 – 9.33
ระดับการรับรู้น้อย	4 – 6.66

ระดับการรับรู้ในการออกคำสั่งเป็นหนังสือ เพื่อปรับปรุง / แก้ไข หรือระงับเหตุ
รำคาญ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{15 - 5}{3} = 3.33$$

ระดับการรับรู้	คะแนนเฉลี่ย
ระดับการรับรู้ดีมาก	11.67 – 15
ระดับการรับรู้ปานกลาง	8.34 – 11.67
ระดับการรับรู้น้อย	5 – 8.33

ระดับการรับรู้ในการดำเนินการระงับเหตุรำคาญ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{9 - 3}{3} = 2$$

ระดับการรับรู้	คะแนนเฉลี่ย
ระดับการรับรู้ดีมาก	8 – 9
ระดับการรับรู้ปานกลาง	6 – 7
ระดับการรับรู้น้อย	3 – 5

ระดับการรับรู้ในการเปรียบเทียบปรับ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{15 - 5}{3} = 3.33$$

ระดับการรับรู้	คะแนนเฉลี่ย
ระดับการรับรู้ดีมาก	11.68 – 15
ระดับการรับรู้ปานกลาง	8.34 – 11.67
ระดับการรับรู้น้อย	5 – 8.33

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหตุรำคาญ ตามบทบาทหน้าที่ในพระราชบัญญัติ
การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 โดยแบ่งมาตราประมาณค่า (Rating scales) โดยกำหนดให้มี 5 ระดับ

ข้อความ	ความหมาย	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับสถานการณ์ที่ประสบ	5
เห็นด้วย	เห็นด้วยกับสถานการณ์ที่ประสบ	4
ไม่แน่ใจ	ไม่แน่ใจกับสถานการณ์ที่ประสบ	3
ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยกับสถานการณ์ที่ประสบ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับสถานการณ์ที่ประสบ	1

การแปรคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทโดยใช้พิจารณาคะแนนเฉลี่ย
ของคะแนน เป็น 3 ระดับ คือ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{30 - 6}{3} = 8$$

ระดับแรงจูงใจ	คะแนนเฉลี่ย
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดีมาก	24 – 30
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง	15 – 23
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย	6 – 14

ส่วนที่ 5 ข้อมูลด้านการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร
ด้านสิ่งของแก่เจ้าพนักงานท้องถิ่นในการจัดการเหตุรำคาญ โดยแบ่งระดับเป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating scales) โดยกำหนดให้มี 3 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความ	ความหมาย	คะแนน
สนับสนุนสม่ำเสมอ	มีการตอบสนองต่อกิจกรรมนั้นสม่ำเสมอ	2
สนับสนุนบางครั้ง	มีการตอบสนองต่อกิจกรรมนั้นบางครั้ง	1
ไม่มีการสนับสนุน	ไม่มีการตอบสนองในกิจกรรมนั้นเลย	0

แบบสอบถามในส่วนที่ 5 แบ่งการสนับสนุนทางคำถาม เป็น 3 ด้าน ดังนี้

ข้อ 1 – 3 เป็นข้อความการสนับสนุนทางอารมณ์

ข้อ 4 – 6 เป็นข้อความการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร

ข้อ 7 – 10 เป็นข้อความการสนับสนุนทางด้านสิ่งของ

คะแนนที่ได้ในส่วนที่ 5 นำมาพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

ระดับการสนับสนุนทางอารมณ์

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{6 - 0}{3} = 2$$

ระดับการสนับสนุนทางอารมณ์

คะแนนเฉลี่ย

ระดับการสนับสนุนทางอารมณ์ดี

4 – 6

ระดับการสนับสนุนทางอารมณ์ปานกลาง

2 – 3

ระดับการสนับสนุนทางอารมณ์น้อย

0 – 1

ระดับการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{6 - 0}{3} = 2$$

ระดับการสนับสนุนทางอารมณ์

คะแนนเฉลี่ย

ระดับการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสารดี

4 – 6

ระดับการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสารปานกลาง

2 – 3

ระดับการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสารน้อย

0 – 1

ระดับการสนับสนุนทางด้านสิ่งของ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{8 - 0}{3} = 2.66$$

ระดับการสนับสนุนทางอารมณ์	คะแนนเฉลี่ย
ระดับการสนับสนุนทางด้านสิ่งของดี	5.34 – 8
ระดับการสนับสนุนทางด้านสิ่งของปานกลาง	2.67 – 5.33
ระดับการสนับสนุนทางด้านสิ่งของน้อย	0 – 2.66

ส่วนที่ 6 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 แบ่งระดับเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) โดยกำหนดให้มี 4 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความ	ความหมาย	คะแนน
ปัญหาและอุปสรรคมาก	มีปัญหาและอุปสรรคต่อเรื่องนั้นมาก	3
ปัญหาและอุปสรรคปานกลาง	มีปัญหาและอุปสรรคต่อเรื่องนั้นบางครั้ง	2
ปัญหาและอุปสรรคน้อย	มีปัญหาและอุปสรรคต่อเรื่องนั้นน้อย	1
ไม่มีปัญหาและอุปสรรค	ไม่มีปัญหาและอุปสรรคต่อเรื่องนั้น	0

แบบสอบถามในส่วนที่ 6 แบ่งการสนับสนุนทางคำถาม เป็น 3 ด้าน ดังนี้

- ข้อ 1 – 5 เป็นข้อความปัญหาและอุปสรรคด้านบุคลากร
 ข้อ 6 – 12 เป็นข้อความปัญหาและอุปสรรคด้านบทกฎหมาย
 ข้อ 13 – 17 เป็นข้อความปัญหาและอุปสรรคด้านองค์ประกอบอื่นๆ
 คะแนนที่ได้ในส่วนที่ 6 นำมาพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

ระดับปัญหาและอุปสรรคด้านบุคลากร

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{15 - 5}{3} = 3.33$$

ระดับปัญหาและอุปสรรค	คะแนนเฉลี่ย
ระดับปัญหาและอุปสรรคมาก	11.68 – 15
ระดับปัญหาและอุปสรรคปานกลาง	8.34 – 11.67
ระดับปัญหาและอุปสรรคน้อย	5 – 8.33

ระดับปัญหาและอุปสรรคด้านบทกฎหมาย

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{21 - 7}{3} = 4.66$$

ระดับปัญหาและอุปสรรค	คะแนนเฉลี่ย
ระดับปัญหาและอุปสรรคมาก	16.34 – 21
ระดับปัญหาและอุปสรรคปานกลาง	11.67 – 16.33
ระดับปัญหาและอุปสรรคน้อย	7 – 11.66

ระดับปัญหาและอุปสรรคองค์ประกอบด้านอื่นๆ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{15 - 5}{3} = 3.33$$

ระดับปัญหาและอุปสรรค	คะแนนเฉลี่ย
ระดับปัญหาและอุปสรรคมาก	11.68 – 15
ระดับปัญหาและอุปสรรคปานกลาง	8.34 – 11.67
ระดับปัญหาและอุปสรรคน้อย	5 – 8.33

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยที่สร้างเสร็จแล้ว โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน
2. การทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ในส่วนของการปฏิบัติงานตามบทบาท การรับรู้ตามบทบาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคม โดยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาช (Cronbach) โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล มาบรรยายลักษณะข้อมูล คุณลักษณะประชากร ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน การรับรู้ตามบทบาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคม

2. สถิติวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆที่กำหนดกับการปฏิบัติตามบทบาทในการจัดการเหตุการณ์ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นโดยใช้

2.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้วิธีการทดสอบแบบไค-สแควร์ (Chi-Square) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะทางบุคคลกับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุการณ์

2.2 การทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) สำหรับข้อมูลที่วัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยกำหนดให้ r มีค่าความสัมพันธ์

2.3 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) เพื่อหาตัวแปรหรือปัจจัยต่างๆ ที่ดีที่สุดในการทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

2.4 การวิจัยครั้งนี้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significance) เท่ากับ 0.05 หมายความว่า ค่าสถิติที่แตกต่างกันมีโอกาสผิดพลาดที่จะไม่แตกต่างกันได้เท่ากับหรือน้อยกว่า 5 ครั้งใน 100 ครั้ง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐม โดยศึกษาลักษณะส่วนบุคคล การปฏิบัติงาน การรับรู้ตามบทบาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคม ปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการเหตุรำคาญ โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังเจ้าพนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 101 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามตอบกลับทางไปรษณีย์ จำนวน 81 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.1 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 3 กันยายน 48 ถึง 30 มกราคม 2549 หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Data) และสถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytic Data) ทั้งหมด 7 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

ส่วนที่ 2 ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ

ส่วนที่ 3 การรับรู้ตามบทบาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสนับสนุนทางสังคม

3.1 การรับรู้ตามบทบาท

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.3 การสนับสนุนทางสังคม

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร ในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ตามบทบาทแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรหรือองค์ประกอบของปัจจัยต่าง ๆ ที่ดีที่สุดในการทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

ส่วนที่ 7 อุปสรรค ปัญหา ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยในส่วนข้อมูลลักษณะของเจ้าพนักงานท้องถิ่นสรุปได้ว่า เพศ พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 83 และร้อยละ 17 เป็นเพศหญิง

อายุ พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในกลุ่ม 41 – 45 ปี มากที่สุดร้อยละ 45.7 รองลงมาอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.9 กลุ่มอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 18.5 และกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.9

รายได้ พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ส่วนใหญ่มีรายได้ประมาณ 10,000 – 20,000 บาทต่อเดือนร้อยละ 51.8 รองลงมารายได้มากกว่า 20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 33.4 และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 14.8

ระดับการศึกษา พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุดร้อยละ 37 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับ ปวส.อนุปริญญา ประถมศึกษาและระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.6, 21.3, 7.3, 3.7 ตามลำดับ

ระยะเวลาการอาศัยในท้องถิ่น พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นมากกว่า 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 67.9 อยู่อาศัยในท้องถิ่นน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 21 อาศัยในท้องถิ่น 10-20 ปี ร้อยละ 11.1

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) เคยดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี ร้อยละ 55.5 รองลงมาเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่ง 2 – 4 ปี ร้อยละ 30.9 และเคยดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 2 ปีร้อยละ 13.6

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญ พบว่าโดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการออกปฏิบัติงาน ร้อยละ 85.2 และร้อยละ 14.8 ไม่เคยมีประสบการณ์ในการจัดการเหตุรำคาญ

ส่วนขั้นตอนของการปฏิบัติงานนั้นพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ได้ปฏิบัติงานในกิจกรรมการรับเรื่องร้องเรียนร้อยละ 24.7 การตรวจเหตุรำคาญร้อยละ 21.5 ดำเนินการระงับเหตุ ร้อยละ 20.3 การออกคำสั่ง ร้อยละ 17.9 และเคยเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน ร้อยละ 15.6

ประสบการณ์ด้านการอบรม สัมมนา พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ได้รับการอบรม สัมมนา ร้อยละ 82.7 และส่วนใหญ่ ได้รับการอบรมจากหน่วยงานของรัฐ ร้อยละ 36.7 หน่วยงานท้องถิ่น และเจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 22.7 และ 21.3 ตามลำดับรองลงมาได้รับจากหนังสือพิมพ์/วารสาร ร้อยละ 16.7 ได้รับจากหน่วยงานเอกชน เพียงร้อยละ 2.6 และยังมีเจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการรับการอบรมสัมมนา แนะนำอีกร้อยละ 17.3

การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ทั้งหมดมีความรู้และสนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจาก หนังสือคู่มือต่าง ๆ มากที่สุดร้อยละ 30.9 รองลงมาได้แก่ หนังสือราชการ หนังสือพิมพ์ / วารสาร เจ้าพนักงานสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 22.4 19.1 18.1 ตามลำดับช่องทางที่สนใจศึกษาน้อยที่สุดคือทางสื่ออินเทอร์เน็ต ร้อยละ 9.5 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของเจ้าพนักงานท้องถิ่นจำแนกตามลักษณะของประชากร

ลักษณะประชากร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	67	82.7
หญิง	14	17.3
อายุ		
< 30 ปี	8	9.9
31 – 40 ปี	15	18.5
41 – 45 ปี	37	45.7
> 50 ปี	21	25.9
รายได้		
< 10,000 บาท	12	14.8
10,000 – 20,000 บาท	42	51.8
> 20,000 บาท	27	33.4

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของเจ้าพนักงานท้องถิ่นจำแนกตามลักษณะของประชากร (ต่อ)

ลักษณะประชากร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	3	3.7
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	30	37.0
ปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	17	21.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	28	34.6
สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.7
ระยะเวลาการอาศัยในท้องถิ่น		
< 10 ปี	17	21.0
10 – 20 ปี	9	11.1
> 20 ปี	55	67.9
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในองค์กรบริการส่วนตำบล		
< 2 ปี	11	13.6
2 – 4 ปี	25	30.9
> 4 ปี	45	55.5
ประสบการณ์ในการออกปฏิบัติงานการจัดการเหตุ		
รำคาญ		
ไม่เคย	12	14.8
เคย	69	85.2
การรับเรื่องร้องเรียน	62	24.7
ตรวจเหตุรำคาญ	54	21.5
การออกคำสั่ง	45	17.9
การดำเนินการระงับเหตุ	51	20.3
ร่วมกิจกรรมชุมชน	39	15.6

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของเจ้าพนักงานท้องถิ่นจำแนกตามลักษณะของประชากร (ต่อ)

ลักษณะประชากร	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ด้านอบรมสัมมนา นิเทศ แนะนำ		
ไม่เคย	14	17.3
เคย	67	82.7
หนังสือพิมพ์/วารสาร	25	16.7
หน่วยงานของรัฐ	55	36.7
หน่วยงานท้องถิ่น	34	22.7
หน่วยงานเอกชน	4	2.6
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	32	21.3
การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่างๆ		
ไม่เคย	-	-
เคย	81	100.0
หนังสือพิมพ์/วารสาร	40	19.1
ศึกษาจากหนังสือคู่มือ	65	30.9
อินเทอร์เน็ต	20	9.5
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	38	18.1
หนังสือราชการ	47	22.4

ส่วนที่ 2 ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของตัวแปรตามในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) มีดังนี้

การปฏิบัติงานด้านการจัดการ พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ส่วนใหญ่ร้อยละ 61.7 ปฏิบัติงานในด้านการจัดการได้ระดับสูง รองลงมามีระดับการ

ปฏิบัติงานด้านการจัดการปานกลาง ร้อยละ 33.3 และระดับการปฏิบัติงานด้านการจัดการ ร้อยละ 4.9

การปฏิบัติงานด้านเหตุรำคาญ พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ร้อยละ 66.7 ปฏิบัติงานได้ระดับปานกลาง การปฏิบัติงานในระดับสูงได้ร้อยละ 33.3 และไม่พบการปฏิบัติในระดับน้อย

การปฏิบัติงานรวมทุกด้าน พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) มีระดับการปฏิบัติงานในระดับสูง, ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 51.9 และ 43.2 ตามลำดับ ส่วนระดับการปฏิบัติงานน้อยนั้นมีเพียงร้อยละ 4.9 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ร้อยละของเจ้าพนักงานท้องถิ่นจำแนกตามระดับการปฏิบัติงานตามบทบาท

การปฏิบัติงานตามบทบาท	ร้อยละของระดับการปฏิบัติงาน			$\bar{X} \pm S.D.$
	มาก	ปานกลาง	น้อย	
การปฏิบัติงานรวม	43.2	51.9	4.9	2.38 ± 0.58
งานการจัดการ	61.7	33.3	4.9	2.56 ± 0.59
งานดำเนินการด้านเหตุรำคาญ	33.3	66.7	-	2.33 ± 0.47

ส่วนที่ 3 การรับรู้ตามบทบาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคม

3.1 การรับรู้ตามบทบาท

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) มีดังนี้

การรับรู้ด้านการจัดการเหตุรำคาญ พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ส่วนใหญ่มีการรับรู้การจัดการเหตุรำคาญอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 81.5 รองลงมา มีการรับรู้ในระดับปานกลางร้อยละ 18.5 ไม่มีการรับรู้ในระดับต่ำ

การรับรู้ด้านการตรวจเหตุดำเนินการ พบว่า เจ้าหน้าที่งานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) มีการรับรู้ในการตรวจเหตุดำเนินการในระดับสูงร้อยละ 76.5 รองลงมาที่มีการรับรู้ปานกลางร้อยละ 22.2 และมีผู้ที่มีการรับรู้ต่ำเพียง ร้อยละ 1.2

การรับรู้ด้านการออกคำสั่งในการปรับปรุงแก้ไข พบว่า เจ้าหน้าที่งานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) มีการรับรู้ด้านการออกคำสั่งระดับสูง ร้อยละ 72.8 รองลงมาการรับรู้ระดับปานกลาง ร้อยละ 24.7 ส่วนการรับรู้ระดับต่ำมีเพียงร้อยละ 2.5

การรับรู้ด้านการระงับเหตุ พบว่า เจ้าหน้าที่งานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) มีระดับการรับรู้ด้านการระงับเหตุระดับสูง และปานกลางใกล้เคียงกันร้อยละ 50.6 และ 40.7 ตามลำดับ การรับรู้ระดับต่ำ ร้อยละ 8.6

การรับรู้ด้านการเปรียบเทียบปรับ พบว่า เจ้าหน้าที่งานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) มีระดับการรับรู้ระดับสูงร้อยละ 51.9 ระดับการรับรู้ปานกลางร้อยละ 42.0 และระดับการรับรู้ต่ำเพียงร้อยละ 6.2

การรับรู้ตามบทบาทในการจัดการเหตุดำเนินการรวมทุกด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่งานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) มีระดับการรับรู้รวมอยู่ในระดับสูงร้อยละ 71.6 และรับรู้ระดับปานกลางร้อยละ 28.4

ตารางที่ 4 ร้อยละระดับของการรับรู้การปฏิบัติงานการจัดการเหตุดำเนินการ

การรับรู้ตามบทบาทหน้าที่ การจัดการเหตุดำเนินการ	ร้อยละของระดับการรับรู้			$\bar{X} \pm S.D.$
	มาก	ปานกลาง	น้อย	
การรับรู้รวม	71.6	28.4	-	2.71 ± 0.45
การรับรู้ด้านการจัดการเหตุดำเนินการ	81.5	18.5	-	2.81 ± 0.39
การรับรู้ด้านการตรวจเหตุดำเนินการ	76.5	22.2	1.2	2.75 ± 0.46
การรับรู้ด้านการออกคำสั่งในการปรับปรุงแก้ไข	72.8	24.7	2.5	2.70 ± 0.51
การรับรู้ด้านการระงับเหตุดำเนินการ	50.6	40.7	8.6	2.42 ± 0.65
การรับรู้ด้านการเปรียบเทียบปรับ	51.9	42.0	6.2	2.45 ± 0.61

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น(นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน มีดังนี้

แรงจูงใจในความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ร้อยละ 75.3 มีระดับแรงจูงใจสูง มีระดับแรงจูงใจปานกลาง ร้อยละ 17.3 มีเพียงร้อยละ 7.4 ที่มีแรงจูงใจน้อย

แรงจูงใจในด้านการยอมรับ พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ร้อยละ 85.3 มีแรงจูงใจในระดับมาก และมีแรงจูงใจปานกลางร้อยละ 14.8

แรงจูงใจในด้านลักษณะงาน พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) มีแรงจูงใจระดับสูงร้อยละ 91.4 มีระดับแรงจูงใจปานกลางร้อยละ 7.4 และแรงจูงใจระดับน้อยร้อยละ 1.2

แรงจูงใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ร้อยละ 72.8 มีระดับแรงจูงใจสูง รองลงมา ร้อยละ 18.6 มีระดับแรงจูงใจปานกลางและร้อยละ 8.6 มีระดับแรงจูงใจน้อย

แรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) มีระดับแรงจูงใจสูงและปานกลางในระดับที่ใกล้เคียงกัน ร้อยละ 44.4 และ 38.3 ตามลำดับ มีแรงจูงใจในระดับต่ำร้อยละ 17.3

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ร้อยละ 95 มีแรงจูงใจสูง มีแรงจูงใจปานกลางและน้อยร้อยละ 2.5

แรงจูงใจรวมทุกด้าน พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ร้อยละ 51.9 และแรงจูงใจปานกลางร้อยละ 48.1

ตารางที่ 5 ร้อยละแรงงใจการปฏิบัติงาน

แรงงใจการปฏิบัติงาน	ร้อยละของระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน			$\bar{X} \pm S.D.$
	มาก	ปานกลาง	น้อย	
แรงงใจรวม	51.9	48.1	-	2.51 ± 0.50
ความสำเร็จของงาน	75.3	17.3	7.4	2.67 ± 0.60
การยอมรับ	85.2	14.8	-	2.82 ± 0.44
ลักษณะของงาน	91.4	7.4	1.2	2.90 ± 0.34
ความรับผิดชอบ	72.8	18.6	8.6	2.64 ± 0.63
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	44.4	38.3	17.3	2.27 ± 0.74
ได้พัฒนาตนเอง	95.0	2.5	2.5	2.95 ± 0.34

3.3 การสนับสนุนทางสังคม

ผลการวิเคราะห์การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงานการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน มีดังนี้

การสนับสนุนทางอารมณ์ ในเรื่องของการรับคำชมเชย การให้ความร่วมมือของประชาชนและการรับคำยกย่องในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ได้รับการสนับสนุนระดับสูงร้อยละ 39.5 ระดับปานกลางร้อยละ 56.8 และได้รับการสนับสนุนระดับน้อยร้อยละ 3.7

การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ในเรื่องการได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ความรู้ การอบรม การศึกษาดูงาน การสาธิตเพื่อใช้ในการดำเนินการระงับเหตุรำคาญ พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ได้รับการสนับสนุนระดับสูงร้อยละ 50.6 รองลงมาได้รับการสนับสนุนปานกลางร้อยละ 46.9 และได้รับการสนับสนุนน้อยร้อยละ 2.5

การสนับสนุนด้านสิ่งของ ในด้านวัสดุ อุปกรณ์ บุคลากรที่ให้การช่วยเหลือ การวินิจฉัยด้วยเครื่องมือ เอกสารวิชาการต่าง ๆ พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล)

ได้รับการสนับสนุนระดับสูงร้อยละ 30.9 ได้รับการสนับสนุนปานกลางร้อยละ 54.3 และได้รับการสนับสนุนระดับน้อยร้อยละ 14.8

การสนับสนุนรวมทุกด้าน พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนในระดับปานกลางร้อยละ 63.0 รองลงมาได้รับการสนับสนุนในระดับสูงร้อยละ 30.9 และได้รับการสนับสนุนน้อยเพียงร้อยละ 6.2 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ร้อยละของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม	ร้อยละของการสนับสนุนทางสังคม			$\bar{X} \pm S.D.$
	มาก	ปานกลาง	น้อย	
การสนับสนุนรวม	30.9	63.0	6.2	2.24 ± 0.56
การสนับสนุนทางอารมณ์	39.5	56.8	3.7	2.35 ± 0.55
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	50.6	46.9	2.5	2.48 ± 0.55
การสนับสนุนทางสิ่งของ	30.9	54.3	14.8	2.16 ± 0.66

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะทางประชากร กับการปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จากการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ไค-สแควร์ (Chi – square) โดยใช้ตารางไคว์ (Crosstabs) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากรกับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญรวมทุกด้าน

1) เพศ พบว่า เพศของเจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ ($P > 0.05$)

2) อายุ พบว่า อายุของเจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ ($P > 0.05$)

3) รายได้ พบว่า รายได้ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ ($P > 0.05$)

4) การศึกษา พบว่า การศึกษาของเจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ ($P > 0.05$)

5) ระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่น พบว่า ระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่นของเจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ ($P > 0.05$)

6) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของเจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ ($P > 0.05$) (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญรวมทุกด้าน

ปัจจัยลักษณะทางประชากร	การปฏิบัติงานตามบทบาท ในการจัดการเหตุรำคาญรวมทุกด้าน		χ^2	df	p
	ระดับการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน			
	น้อย - ปานกลาง	มาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
เพศ			0.318	1	0.573
• ชาย	39 (58.2)	28 (41.8)			
• หญิง	7 (50.0)	7 (50.0)			
อายุ			0.930	1	0.335
• น้อยกว่า 40 ปี	15 (65.2)	8 (34.8)			
• มากกว่า 41 ปี	31 (53.5)	27 (46.5)			
รายได้			0.250	1	0.874
• น้อยกว่า 20,000 บาท	31 (57.4)	23 (42.6)			
• มากกว่า 20,000 บาท	15 (55.6)	12 (44.4)			

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุน้ำท่วมทุกด้าน (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะทางประชากร	การปฏิบัติงานตามบทบาท ในการจัดการเหตุน้ำท่วมทุกด้าน		χ^2	df	p
	ระดับการปฏิบัติงาน น้อย - ปานกลาง	ระดับการปฏิบัติงาน มาก			
	จำนวน	จำนวน			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
การศึกษา			0.114	1	0.735
• น้อยกว่าชั้นมัธยมศึกษา	18 (54.5)	15 (45.5)			
• สูงกว่าชั้นมัธยมศึกษา	28 (58.3)	20 (41.7)			
ระยะเวลาการอยู่อาศัยใน ท้องถิ่น			0.352	1	0.553
• อยู่น้อยกว่า 20 ปี	16 (61.5)	10 (38.5)			
• อยู่มากกว่า 20 ปี	30 (54.6)	25 (45.4)			
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง			1.218	1	0.270
• เคยดำรงตำแหน่ง น้อยกว่า 4 ปี	18 (50.0)	18 (50.0)			
• เคยดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี	28 (62.2)	17 (37.8)			

2. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณลักษณะประชากรกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในด้านการจัดการ

1) เพศ พบว่า เพศของเจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตुरาชาญ ($P > 0.05$)

2) อายุ พบว่า อายุของเจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตुरาชาญ ($P > 0.05$)

3) รายได้ พบว่า รายได้ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตुरาชาญ ($P > 0.05$)

4) การศึกษา พบว่า การศึกษาของเจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตुरาชาญ ($P > 0.05$)

5) ระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่น พบว่า ระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่นของเจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตुरาชาญ ($P > 0.05$)

6) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของเจ้าพนักงานท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตुरาชาญ ($P < 0.028$) (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในด้านการจัดการเหตุน้ำท่วม

ปัจจัยลักษณะทางประชากร	การปฏิบัติงานตามบทบาท ในด้านการจัดการเหตุน้ำท่วม		χ^2	df	p
	ระดับการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน			
	น้อย - ปานกลาง	มาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
เพศ			0.674	1	0.412
• ชาย	27 (40.3)	40 (59.7)			
• หญิง	4 (28.6)	10 (71.4)			
อายุ			0.166	1	0.684
• น้อยกว่า 40 ปี	8 (34.8)	15 (65.2)			
• มากกว่า 41 ปี	23 (39.7)	35 (60.3)			
รายได้			1.672	1	0.196
• น้อยกว่า 20,000 บาท	18 (33.3)	36 (66.7)			
• มากกว่า 20,000 บาท	13 (48.1)	14 (51.9)			
การศึกษา			2.459	1	0.117
• น้อยกว่าชั้นมัธยมศึกษา	16 (48.5)	17 (51.5)			
• สูงกว่าชั้นมัธยมศึกษา	15 (31.3)	33 (68.7)			

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุน้ำท่วม (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะทางประชากร	การปฏิบัติงานตามบทบาท ในด้านการจัดการเหตุน้ำท่วม		χ^2	df	p
	ระดับการปฏิบัติงาน น้อย - ปานกลาง	ระดับการปฏิบัติงาน มาก			
	จำนวน	จำนวน			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
ระยะเวลาการอยู่อาศัยใน ท้องถิ่น			0.217	1	0.642
• อยู่ไม่น้อยกว่า 20 ปี	9 (34.6)	17 (65.4)			
• อยู่มากกว่า 20 ปี	22 (40.0)	33 (60.0)			
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง			4.831	1	0.028
• เคยดำรงตำแหน่ง น้อยกว่า 4 ปี	9 (25.0)	27 (75.0)			
• เคยดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี	22 (48.9)	23 (51.1)			

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรกับการปฏิบัติงานตาม
เหตุน้ำท่วม

1) พบว่า เพศของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตาม
บทบาทในการจัดการเหตุน้ำท่วม ($P > 0.05$)

2) อายุ พบว่า อายุของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตาม
บทบาทในการจัดการเหตุน้ำท่วม ($P > 0.05$)

3) รายได้ พบว่า รายได้ของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน
ตามบทบาทในการจัดการเหตุน้ำท่วม ($P > 0.05$)

4) การศึกษา พบว่า การศึกษาของเจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ ($P > 0.05$)

5) ระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่น พบว่า ระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่นของเจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ ($P > 0.05$)

6) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของเจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ ($P > 0.05$) (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในด้านเหตุรำคาญ

ปัจจัยลักษณะทางประชากร	การปฏิบัติงานตามบทบาท ด้านเหตุรำคาญ		χ^2	df	p
	ระดับการปฏิบัติงาน น้อย - ปานกลาง	ระดับการปฏิบัติงาน มาก			
	จำนวน	จำนวน			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
เพศ			2.116	1	0.146
• ชาย	47 (70.1)	20 (29.9)			
• หญิง	7 (50.0)	7 (50.0)			
อายุ			0.121	1	0.727
• น้อยกว่า 40 ปี	16 (69.6)	7 (30.4)			
• มากกว่า 41 ปี	38 (65.5)	20 (34.5)			

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในด้านเหตุน้ำท่วม (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะทางประชากร	การปฏิบัติงานตามบทบาท ด้านเหตุน้ำท่วม		χ^2	df	p
	ระดับการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน			
	น้อย - ปานกลาง	มาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
รายได้			0.000	1	1.000
• น้อยกว่า 20,000 บาท	36 (66.7)	18 (33.3)			
• มากกว่า 20,000 บาท	18 (66.7)	9 (33.3)			
การศึกษา			0.230	1	0.631
• น้อยกว่าชั้นมัธยมศึกษา	21 (63.6)	12 (36.4)			
• สูงกว่าชั้นมัธยมศึกษา	33 (68.7)	15 (31.3)			
ระยะเวลาการอยู่อาศัยใน ท้องถิ่น			0.028	1	0.866
• อยู่น้อยกว่า 20 ปี	17 (65.4)	9 (34.6)			
• อยู่มากกว่า 20 ปี	37 (67.3)	18 (32.7)			
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง			0.900	1	0.343
• เคยดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 4 ปี	22 (61.1)	14 (38.9)			
• เคยดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี	32 (71.1)	13 (28.9)			

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ตามบทบาทแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุน้ำท่วมของ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย การรับรู้ตามบทบาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุน้ำท่วม จากการวิเคราะห์ สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุน้ำท่วมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นมี 2 กลุ่ม คือ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้การปฏิบัติงานในด้านการจัดการ การตรวจเหตุน้ำท่วม การออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง / แก้ไข การดำเนินงานระงับเหตุน้ำท่วม การเปรียบเทียบปรับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุน้ำท่วมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ด้านการจัดการ ด้านเหตุน้ำท่วม และรวมทุกด้าน

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X_1	แทน	การรับรู้ด้านการจัดการ
X_2	แทน	การรับรู้ด้านการตรวจเหตุน้ำท่วม
X_3	แทน	การรับรู้ด้านการออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ / ปรับปรุง / แก้ไข
X_4	แทน	การรับรู้ด้านการดำเนินงานระงับเหตุน้ำท่วม
X_5	แทน	การรับรู้ด้านการเปรียบเทียบปรับ
X_6	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
X_7	แทน	การสนับสนุนทางสังคม
Y_1	แทน	การปฏิบัติงานรวมทุกด้าน
Y_2	แทน	การปฏิบัติงานด้านการจัดการ
Y_3	แทน	การปฏิบัติงานด้านเหตุน้ำท่วม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับการปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้าน (Y_1) พบว่ามีตัวแปรการรับรู้ด้านการจัดการ (X_1) การออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง / แก้ไข (X_3) การดำเนินงานระงับเหตุน้ำท่วม (X_4) การเปรียบเทียบปรับ (X_5) และการสนับสนุนทาง

สังคม (X_7) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้าน ($r = 0.527, r = 0.297, r = 0.407, r = 0.251$ และ $r = 0.465$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 10)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับการปฏิบัติงานตามบทบาทด้านการจัดการ (Y_2) พบว่ามีตัวแปรการรับรู้ด้านการจัดการ (X_1) การออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับปรับปรุง/แก้ไข (X_3) การดำเนินงานระงับเหตุร้าย (X_4) และการสนับสนุนทางสังคม (X_7) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการปฏิบัติงานตามบทบาทด้านการจัดการ ($r = 0.493, r = 0.336, r = 0.431$ และ $r = 0.475$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 10)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับการปฏิบัติงานตามบทบาทด้านเหตุร้าย (Y_3) พบว่ามีตัวแปรการรับรู้ด้านการจัดการ (X_1) การดำเนินงานระงับเหตุร้าย (X_4) และการสนับสนุนทางสังคม (X_7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการปฏิบัติงานตามบทบาทด้านเหตุร้าย ($r = 0.423, r = 0.220$ และ $r = 0.289$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆกับการปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้าน

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7
X_2	0.365**						
X_3	0.487**	0.383**					
X_4	0.690**	0.473**	0.647**				
X_5	0.447**	0.322**	0.417**	0.450**			
X_6	0.249*	0.285**	0.380**	0.358**	0.257*		
X_7	0.426**	0.211	0.267	0.452**	0.263*	0.283*	
Y_1	0.527**	0.176	0.297**	0.407**	0.251*	0.128	0.465**
Y_2	0.493**	0.207	0.336**	0.431**	0.227*	0.177	0.475**
Y_3	0.423**	0.052	0.116	0.220*	0.216	-0.018	0.289**

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

X_1 = การรับรู้ด้านการจัดการ X_2 = การรับรู้ด้านการตรวจเหตุร้าย

X_3 = การรับรู้ด้านการออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง/แก้ไข

X_4 = การรับรู้ด้านการดำเนินงานระงับเหตุร้าย X_5 = การรับรู้ด้านการเปรียบเทียบปรับ

X_6 = แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน X_7 = การสนับสนุนทางสังคม Y_1 = การปฏิบัติงานรวมทุกด้าน

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรหรือองค์ประกอบของปัจจัยต่าง ๆ ที่ดีที่สุดในการทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัว เป็นการศึกษาเพียงตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรตามแต่ละคู่เท่านั้น ยังไม่สามารถสรุปในภาพรวมได้ ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเหล่านี้มาวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนต่อไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะดูอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามแล้ว ผู้วิจัยศึกษาถึงอิทธิพลร่วมของปัจจัยในการทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

6.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) กับตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่น่าสนใจ เพื่อคัดเลือกให้เหลือเฉพาะตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นโดยถือเกณฑ์สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปรากฏผลดังนี้

6.1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้าน

ผู้วิจัยได้นำตัวแปร 7 ตัวได้แก่ การรับรู้ด้านการจัดการ, การตรวจสอบเหตุรำคาญ การออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง / แก้ไข การดำเนินงานระงับเหตุรำคาญ การเปรียบเทียบปรับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคม มาวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุแบบ Stepwise กับการปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น พบว่ามีตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนในการปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ตัวแปรด้วยกันคือ การรับรู้ตามบทบาทด้านการจัดการและการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้าน นอกจากนี้ตัวแปรทั้ง 2 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 34.8 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาตัวแปรด้านการรับรู้ตามบทบาทในการจัดการ สามารถอธิบายการปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้านได้ร้อยละ 26.8 และเมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการสนับสนุนทางสังคม จะทำให้การอธิบายผลเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 33.2 (ตารางที่ 11)

ผลการวิเคราะห์นี้ สามารถเขียนเป็นสมการที่อธิบายการปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้าน คือ

$$Y_1 = 0.123 + 0.237 (\text{คะแนนการสนับสนุนทางสังคม}) + 0.349 (\text{คะแนนการรับรู้ด้านการจัดการ})$$

จากสมการพบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ตามบทบาท มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.349 หมายความว่า เมื่อคะแนนของปัจจัยด้านการรับรู้ตามบทบาทการจัดการเพิ่มขึ้น 1 คะแนน การปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้าน จะเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.349 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่เข้าสมการ)

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.237 หมายความว่า เมื่อคะแนนของปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น 1 คะแนน การปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้าน จะเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.237 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่เข้าสมการ)

ดังนั้นจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยการรับรู้ตามบทบาทด้านการจัดการและการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลร่วมกันในการทำนาย การปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าหน้าที่งานท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้คะแนนการปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้านเป็นตัวแปรตาม โดยเลือกใช้ตัวพยากรณ์เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² ที่เพิ่ม	สปส.การถดถอย		t	p
				B	Beta		
การรับรู้ด้านการจัดการ	0.527	0.278	0.268	0.349	0.402	3.978	0.000
การสนับสนุนทางสังคม	0.590	0.348	0.332	0.237	0.294	2.907	0.005
ค่าคงที่				0.123		0.581	0.563

* สปส.การถดถอยหมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

6.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดการ

ผู้วิจัยได้นำตัวแปร 7 ตัวได้แก่ การรับรู้ด้านการจัดการ, การตรวจสอบเหตุรำคาญ การออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง / แก้ไข การดำเนินงานระงับเหตุรำคาญ การเปรียบเทียบปรับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคม มาวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุแบบ Stepwise กับ การปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุรำคาญของ

เจ้าพนักงานท้องถิ่น พบว่ามีตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนในการปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ตัวแปรด้วยกันคือ การรับรู้ตามบทบาทด้านการจัดการ และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดการ นอกจากนี้ตัวแปรทั้ง 2 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 32.9 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาตัวแปรด้านการรับรู้ตามบทบาทด้านการจัดการ สามารถอธิบายการปฏิบัติงานด้านการจัดการ ได้ร้อยละ 23.3 และเมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการสนับสนุนทางสังคม จะทำให้การอธิบายผลเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 31.1 (ตารางที่ 12)

ผลการวิเคราะห์นี้ สามารถเขียนเป็นสมการที่อธิบายการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน คือ

$$Y_2 = -0.036 + 0.325 (\text{คะแนนการสนับสนุนทางสังคม}) + 0.385 (\text{คะแนนการรับรู้ด้านการจัดการ})$$

จากสมการพบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ตามบทบาทด้านการจัดการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดอย เท่ากับ 0.385 หมายความว่า เมื่อคะแนนของปัจจัยด้านการรับรู้ตามบทบาทด้านการจัดการเพิ่มขึ้น 1 คะแนน การปฏิบัติงานด้านการจัดการ จะเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.385 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่เข้าสมการ)

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดอย เท่ากับ 0.325 หมายความว่า เมื่อคะแนนของปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น 1 คะแนน การปฏิบัติงานด้านการจัดการ จะเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.325 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่เข้าสมการ)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้คะแนนการปฏิบัติงานด้านการจัดการเป็นตัวแปรตามโดยเลือกใช้ตัวพยากรณ์เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² ที่เพิ่ม	สปส.การถดถอย		t	p
				B	Beta		
การรับรู้การจัดการ	0.493	0.243	0.233	0.385	0.355	3.466	0.001
การสนับสนุนทางสังคม	0.573	0.329	0.311	0.325	0.323	3.152	0.002
ค่าคงที่				-0.036		-0.135	0.893

* สปส.การถดถอยหมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

6.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านเหตุดำเนินการ

ผู้วิจัยได้นำตัวแปร 7 ตัวได้แก่ การรับรู้ด้านการจัดการ, การตรวจสอบเหตุดำเนินการ การออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง / แก้ไข การดำเนินงานระงับเหตุดำเนินการ การเปรียบเทียบปรับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคม มาวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุแบบ Stepwise กับ การปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุดำเนินการของ เจ้าหน้าที่งานท้องถิ่น พบว่ามีตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนในการปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุดำเนินการของเจ้าหน้าที่งานท้องถิ่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพียงตัวแปรเดียวด้วยกันคือ การรับรู้ตามบทบาทด้านการจัดการ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดการเหตุดำเนินการในทางบวก ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 17.9 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาตัวแปรด้านการรับรู้ตามบทบาทด้านการจัดการ สามารถอธิบายการปฏิบัติงานด้านเหตุดำเนินการ ได้ร้อยละ 16.9 (ตารางที่ 13)

ผลการวิเคราะห์นี้ สามารถเขียนเป็นสมการที่อธิบายการปฏิบัติงานด้านเหตุดำเนินการ คือ $Y_1 = 0.370 + 0.338$ (คะแนนการรับรู้ด้านการจัดการ)

จากสมการพบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ตามบทบาทด้านการจัดการ มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.338 หมายความว่า เมื่อคะแนนของปัจจัยด้านการรับรู้ตามบทบาทด้านการจัดการเพิ่มขึ้น 1 คะแนน การปฏิบัติงานด้านเหตุดำเนินการ จะเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.338 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่เข้าสมการ)

ดังนั้นจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยการรับรู้ มีอิทธิพลร่วมกันในการทำนาย การปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุดำเนินการของเจ้าหน้าที่งานท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้คะแนนการปฏิบัติงานด้านเหตุดำเนินการเป็นตัวแปรตามโดยเลือกใช้ตัวพยากรณ์เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² ที่เพิ่ม	สปส.การถดถอย		t	p
				B	Beta		
การรับรู้ด้านการจัดการ ค่าคงที่	0.423	0.179	0.169	0.338	0.423	4.051	< 0.001
				0.370		1.703	0.093

* สปส.การถดถอยหมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

ส่วนที่ 7 อุปสรรค ปัญหาในการจัดการเหตุรำคาญ

อุปสรรคและปัญหาในการจัดการเหตุรำคาญโดยรวม ด้านบุคลากร ด้านบทกฎหมาย ด้านองค์ประกอบอื่น พบว่าระดับของอุปสรรคและปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 62.3 ระดับอุปสรรคปัญหามาก ร้อยละ 24.7 และระดับอุปสรรคปัญหาน้อย ร้อยละ 13

อุปสรรคและปัญหาในการจัดการเหตุรำคาญด้านบุคลากร พบว่าระดับอุปสรรคและปัญหาอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 67.5 ระดับอุปสรรคและปัญหาน้อย ร้อยละ 20 ระดับอุปสรรคปัญหามาก ร้อยละ 12.5

อุปสรรคและปัญหาในการจัดการเหตุรำคาญด้านบทกฎหมาย พบว่าระดับอุปสรรคและปัญหาอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 69.2 ระดับอุปสรรคและปัญหาน้อย ร้อยละ 16.7 ระดับอุปสรรคปัญหามาก ร้อยละ 14.1

อุปสรรคและปัญหาในการจัดการเหตุรำคาญด้านองค์ประกอบอื่น พบว่าระดับอุปสรรคและปัญหาอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 58.8 ระดับอุปสรรคปัญหามาก ร้อยละ 23.7 ระดับอุปสรรคและปัญหาน้อย ร้อยละ 17.5 (ดังตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 ร้อยละของระดับปัญหา อุปสรรคในการจัดการเหตุรำคาญ

อุปสรรค ปัญหาในการจัดการเหตุรำคาญ	ร้อยละของระดับอุปสรรค			$\bar{X} \pm S.D.$
	ปัญหา			
	ในการจัดการเหตุรำคาญ			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	
อุปสรรค ปัญหาโดยรวม	24.7	62.3	13.0	1.67 ± 0.59
ด้านบุคลากร	12.5	67.5	20.0	1.62 ± 0.63
ด้านบทกฎหมาย	14.1	69.2	16.7	1.58 ± 0.66
ด้านองค์ประกอบอื่นๆ	23.7	58.8	17.5	1.88 ± 0.67

และเมื่อพิจารณารายชื่อของปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน พบว่าอุปสรรคและปัญหาในการจัดการด้านบุคลากร พบว่าส่วนใหญ่มีเกณฑ์ปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 15)

อุปสรรคปัญหาในด้านตัวบทกฎหมาย พบว่ามีร้อยละของอุปสรรคและปัญหามากในเรื่องของการที่มีผู้ฝ่าฝืนคำสั่ง/ข้อบัญญัติเท่ากันเพราะไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษ ร้อยละ 35.8 และมีร้อยละของอุปสรรคและปัญหาในด้านตัวบทกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 16)

อุปสรรคและปัญหาในด้านองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่ามีร้อยละของระดับอุปสรรคและปัญหามากอยู่ในเรื่องของการขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 45 และการขาดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน (งบประมาณ ยานพาหนะ วัสดุอุปกรณ์) ร้อยละ 42.5 (ตารางที่ 17)

ตารางที่ 15 ร้อยละของระดับอุปสรรคและปัญหาด้านบุคลากร

อุปสรรคและปัญหาด้านบุคลากร	ร้อยละของอุปสรรคและปัญหา		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
• เจ้าพนักงานท้องถิ่นขาดความมั่นใจในการบังคับใช้กฎหมาย	12.3	43.2	44.4
• เจ้าพนักงานท้องถิ่นขาดความมั่นใจในด้านวิชาการ	13.8	46.3	40.0
• ความยุ่งยากของการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานด้านเหตุรำคาญ	13.6	45.7	40.7
• ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุข	21.0	38.3	40.7
• การประสานงานระหว่างส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น	12.3	48.1	39.5

ตารางที่ 16 ร้อยละของระดับอุปสรรคและปัญหาด้านตัวบทกฎหมาย

อุปสรรคและปัญหา	ร้อยละของอุปสรรคและปัญหา		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
• พระราชบัญญัติไม่ชัดเจน	3.7	37.0	59.3
• พระราชบัญญัติไม่ทันต่อเหตุการณ์และต่อการพัฒนาการทางเทคโนโลยี	11.1	45.7	43.2
• บทลงโทษไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	12.7	44.3	43.0
• มีผู้ฝ่าฝืนคำสั่ง / ข้อบัญญัติท้องถิ่นเพราะไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษ	35.8	40.7	23.5
• ความชัดเจนและอิสระในการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ	14.8	50.6	34.6
• ความเลื่อมล้ำเข้าช้อนในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ	15.0	48.8	36.3
• การปฏิบัติงานไม่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน	11.3	35.0	53.8

ตารางที่ 17 ร้อยละของระดับอุปสรรคและปัญหาด้านองค์ประกอบอื่นๆ

อุปสรรคและปัญหา	ร้อยละของอุปสรรคและปัญหา		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
• เจ้าพนักงานท้องถิ่นขาดการยอมรับในการให้คำแนะนำ / การออกคำสั่งกับสถานประกอบการ	17.5	32.5	50.0
• ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน	45.0	36.3	18.8
• ขาดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน (งบประมาณ ยานพาหนะ วัสดุอุปกรณ์)	42.5	38.8	18.8
• ขาดการประชาสัมพันธ์ให้เกิดการยอมรับต่อข้อบัญญัติท้องถิ่น	27.5	43.8	28.8
• การแทรกแซงทางการเมืองระดับท้องถิ่น	20.0	37.5	42.5

บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบข้อเท็จจริงที่ควรนำมาพิจารณาใน 5 ประเด็นใหญ่ ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ในด้านการจัดการ, การตรวจเหตุรำคาญ การออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง/แก้ไข การดำเนินงานระงับเหตุรำคาญ การเปรียบเทียบปรับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ
4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรหรือองค์ประกอบของปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญในด้าน การจัดการ ด้านเหตุรำคาญ และรวมทุกด้านของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม
5. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

1. ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่นรวมทุกด้าน พบว่าเจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตติยา โตศรีพลับ (2548) พบว่าการปฏิบัติงานตามบทบาทของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานตามบทบาทนั้นอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติงานสูงในเรื่องของการจัดการ

มากกว่าระดับการปฏิบัติงานด้านเหตุรำคาญ อาจเป็นเพราะเจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงชั้น มัธยมศึกษา – ระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลมาก่อนจึงทำให้มีประสบการณ์ ความรู้ในการบริหาร การวางแผน การมอบหมายงาน การจัดสรรงบประมาณ อยู่ในระดับสูง

ส่วนในเรื่องของการจัดการเหตุรำคาญ ที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจอธิบายได้จากความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวินิจฉัย การตรวจสอบเหตุรำคาญ ที่เจ้าพนักงานท้องถิ่นอาจไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้ขาดความมั่นใจในการบังคับใช้กฎหมาย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าสนใจในบทที่ 4 สามารถนำมาอธิบายผลการวิจัยตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นนั้น ผลการศึกษาพบว่า มีตัวแปร ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในท้องถิ่นเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ส่วนตัวแปรอื่นๆ นั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลการวิจัยเป็นส่วน ๆ ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของเจ้าพนักงานท้องถิ่นกับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

เพศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สัมฤทธิ์ ทำเหล็กเจริญ (2546) ที่พบว่าเพศนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารส่วนตำบล

อายุ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปทุมพร สุขอาษา (2546) พบว่า อายุของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการศูนย์ประสานงานในจังหวัดสมุทรสงคราม

รายได้ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ กับ การปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัตรา จึงสง่าสม (2541) พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

ระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น สอดคล้องกับการศึกษาของ สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ (2546) พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

การอยู่อาศัยในท้องถิ่น พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น สอดคล้องกับการศึกษาของ เมธา เอกดำรงกิจ (2551) พบว่าระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งกับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดทำแผนพัฒนาตำบลไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ประไพ นาคแก้ว (2548) พบว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานบทบาทในการพัฒนางานสาธารณสุข

สามารถสรุปผลการศึกษาได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการอาศัยในท้องถิ่น ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 อาจอธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในการจัดการเหตุรำคาญในด้านการจัดการ และในด้านการดำเนินงานเหตุรำคาญตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2535 นั้น ไม่มีการระบุว่าเจ้าพนักงานท้องถิ่นนั้นจะต้องเพศหญิงหรือเพศชาย อายุ รายได้ ระดับการศึกษาเท่าใด ระยะเวลาการอาศัยในท้องถิ่น ที่จะต้องปฏิบัติทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ในด้านการจัดการ การตรวจเหตุรำคาญ การออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง / แก้ไข การดำเนินงานระงับเหตุรำคาญ การเปรียบเทียบปรับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การสนับสนุนทางสังคมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ตามบทบาทการจัดการ, การออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง / แก้ไข การรับรู้ด้านการดำเนินงานระงับเหตุรำคาญกับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการ และรวมทุกด้านและมีการรับรู้ด้านการจัดการอย่างเดียวนั้นที่มี

ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านเหตุรำคาญ โดยเจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้ในเรื่อง การจัดการ การตรวจ การออกคำสั่งในการปรับปรุงแก้ไขอยู่ในระดับสูง ส่วนการรับรู้ด้านการระงับเหตุ และการเปรียบเทียบปรับ นั้นมีเพียงร้อยละ 50 เท่านั้นที่มีการรับรู้ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ตำราญ ซาติโสม (2543) พบว่าการรับรู้ตามบทบาทความสัมพันธ์กับแนวทางการปฏิบัติงานของประธานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล เขต 6 ในการควบคุมฝุ่นละออง และเขม่าควัน และการศึกษาของ ชวิชัย ดีทองสุข (2548) ที่พบว่าการรับรู้ในด้านเนื้อหาของพระราชบัญญัติการสาธารณสุขพ.ศ. 2535 มีความสัมพันธ์กับการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานสาธารณสุข

สรุปได้ว่าการรับรู้ตามบทบาท มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ซึ่งทั้งหมดนี้อาจอธิบายได้ว่าการรับรู้ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นว่าด้วยการจัดการเหตุรำคาญตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 เป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่งของเจ้าพนักงานท้องถิ่นที่ต้องรับรู้เมื่อเข้ารับตำแหน่ง จึงทำให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นนั้นมีการรับรู้ในเรื่อง การจัดการ การตรวจ และการออกคำสั่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง และการรับรู้ด้านการระงับเหตุและการเปรียบเทียบปรับมีการรับรู้สูงเพียงร้อยละ 50 นั้นอาจอธิบายได้ว่า โดยหลักของพระราชบัญญัติ การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 กำหนดให้เมื่อครบเวลาที่กำหนดไว้ในคำสั่ง หากพบว่าไม่มีการดำเนินการปรับปรุง / แก้ไขระงับเหตุรำคาญนั้น ให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นเข้าดำเนินการระงับเหตุและคิดค่าใช้จ่ายกับผู้ก่อเหตุรำคาญ / ผู้ครอบครองนั้นและดำเนินการเปรียบเทียบปรับได้กรณีฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งในการปรับปรุง / แก้ไขเหตุรำคาญขัดขวางไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่และผู้ก่อเหตุผู้ครอบครองไม่ชำระค่าใช้จ่ายเมื่อดำเนินการจัดการเหตุรำคาญนั้นแล้วซึ่งจากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่นนั้นส่วนใหญ่พบว่ามีปัญหาในเรื่องการขาดอัตรากำลังคนและทรัพยากรในการปฏิบัติงานและส่วนใหญ่มีปัญหาในระดับปาร์กกลางในเรื่องความชัดเจนและอิสระในการปฏิบัติงานตามระเบียบและข้อบังคับมีความเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้อาจส่งผลให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีความสับสนและไม่แน่ใจต่ออำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในการจัดการ ด้านเหตุรำคาญและการดำเนินการเปรียบเทียบปรับและไม่มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานดังกล่าว

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุ

ราคาของเจ้าพนักงานท้องถิ่นสอดคล้องกับการศึกษาของ สำราญ ซาติโสม (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของประธานกรรมการบริหารอบต. ในการควบคุมฝุ่นละออง เขม่าควันที่พบว่าแรงจูงใจและสอดคล้องกับการศึกษาของ สุจิตกุล แสนคำ (2551) ที่ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพพยาบาล

สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุราคาของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 และจากการวิเคราะห์รายข้อพบว่าแรงจูงใจในเรื่องการยอมรับ ชื่นชมจากคนในชุมชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 85.2 ซึ่งอาจอธิบายความสัมพันธ์นี้ได้ว่า ส่วนใหญ่เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ในจังหวัดนครปฐมนั้นมาจาก ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ข้าราชการบำนาญ หรือเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในท้องถิ่นทั้งสิ้น ซึ่งจะผ่านขั้นตอนและระดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ในด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย การยกย่องและความต้องการขั้นสูงสุดคือเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งหนึ่งสิ่งใดในระดับสูงสุดนั้นคือการมีเกียรติ สังคมให้การยอมรับ คือการประสบความสำเร็จ เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จึงต้องการตำแหน่งนี้เพื่อมีความมีเกียรติ มีชื่อเสียงการยอมรับจากชุมชน แต่การปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจปานกลางแม้ว่ายังไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชนบางส่วน ประกอบกับที่ต้องรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ พื้นที่ในความรับผิดชอบมาก บุคลากรเครื่องมือ วัสดุงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นที่พอใจปานกลาง แต่ก็ยังทำให้บรรลุปัจจัยที่มีผลในความพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's two – factor Theory) (Gartner, H.F.1977)

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม กับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุราคาของเจ้าพนักงานท้องถิ่น พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุราคาของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในด้านการจัดการด้านเหตุราคาและรวมทุกด้านสอดคล้องกับการศึกษาของ อุไรวรรณ บุญมาลีพิทักษ์ (2542) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมในด้านการนิเทศงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของ อสม. และการศึกษาของ เปรมฤดี เจริญพร (2543) พบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการป้องกันสุขภาพของพนักงานทำความสะอาด

สรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 4 อาจอธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่นนั้นขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนทางสังคมในด้าน อารมณ์ ข่าวสาร ด้านสิ่งของ สัมพันธ์กับแนวคิดของ ดิว และคณะ (Due et al, 1999: 662 – 663) กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคม นั้นเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่ม อาจเป็นด้านข่าวสาร เงิน กำลังคน หรือ ทางด้านอารมณ์ ซึ่งผลักดันให้ผู้รับไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ การสนับสนุนทางสังคม

4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรหรือองค์ประกอบของปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญในด้าน การจัดการ ด้านเหตุรำคาญ และรวมทุกด้านของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐม

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ เพื่อหาตัวแปร หรือองค์ประกอบของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในการจัดการเหตุรำคาญ จากตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ด้านการจัดการ การตรวจสอบเหตุรำคาญ การออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับปรับปรุง / แก้ไข การดำเนินงานระงับเหตุรำคาญ การเปรียบเทียบปรับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคม มาวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการ ด้านเหตุรำคาญ และรวมทุกด้าน พบว่ามีองค์ประกอบของปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นได้แก่

- 4.1 ปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานด้านการจัดการ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ด้านการจัดการ
- 4.2 ปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานด้านเหตุรำคาญ ได้แก่ การรับรู้ด้านการจัดการ
- 4.3 ปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานรวมทุกด้านได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ด้านการจัดการ

จากผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยต่างที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุรำคาญรวมทุกด้านพบว่าปัจจัยที่มีผลได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ด้านการจัดการเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในทุกด้าน สามารถบอกได้ว่า

เจ้าพนักงานท้องถิ่นจะปฏิบัติงานได้มากเพียงใด ขึ้นอยู่กับการรับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์เมอร์ ฮอร์ ,ฮันส์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1988: 409 – 410) ได้กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลรับสิ่งเร้า นำไปสู่การตัดสินใจและปฏิบัติสิ่งนั้นอย่างไรก็ตามการรับรู้ตามบทบาทซึ่งมีความแตกต่างกันนั้น อาจมาจากประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา หากเป็นประสบการณ์ที่ดี จะเป็นข้อดีที่ช่วยให้บุคคลรับรู้เหตุการณ์ ไม่รุนแรงเกินไป ในทางตรงกันข้ามหากมีประสบการณ์ที่ไม่ดี อาจทำให้บุคคลรับรู้เหตุการณ์นั้นเลวร้ายกว่าที่ควรจะเป็น (สมจิต หนูเจริญกุล, 2537) บุคคลที่มีประสบการณ์มากจะรับรู้ถึงสิ่งต่างๆ ที่ตนเองประสบได้ง่ายกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์น้อย หรือไม่มีประสบการณ์เลย (Molzahn & Northcott, 1989) นอกจากการรับรู้ตามบทบาทนั้นแล้ว การสนับสนุนทางสังคมก็ยังมีผลต่อการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ เชฟเฟอร์ และคณะ และจากอบสัน (Schaefer, et al, Jacobson) การปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดหมายระหว่างบุคคลหนึ่งกับอีกบุคคลหนึ่ง ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้าน ข้อมูล ความรู้ วัสดุสิ่งของ และทางด้านจิตใจ ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่า เป็นที่ยอมรับ มีบุคคลรักและเอาใจใส่ ช่วยส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดีขึ้น และปัจจัยสุดท้ายที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน คือด้านรายได้ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น คือ การรับรู้ตามบทบาท การจัดการ การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมีอิทธิพลร่วมกันในการทำนุบำรุงการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญรวมทุกด้านได้

5. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านเหตุรำคาญ

จากการตอบแบบสอบถามพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม มีปัญหา และอุปสรรคมาก 3 ลำดับแรกในเรื่องของ การขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน การขาดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน (งบประมาณ ยานพาหนะ วัสดุอุปกรณ์) และมีผู้ฝ่าฝืนคำสั่ง / ข้อบัญญัติท้องถิ่น เพราะไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษ ร้อยละ 45 , 42.5 และ 35.8 ตามลำดับ

อุปสรรค และปัญหาที่มีในการจัดการเหตุรำคาญที่มีระดับปานกลาง 5 อันดับแรกพบว่า มีในเรื่อง ความชัดเจนและอิสระในการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ร้อยละ 50.6 ความเลื่อมล้ำซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ ร้อยละ 48.8 และการประสานงานระหว่างส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น ร้อยละ 48.1 เจ้าพนักงานขาด

ความมั่นใจในด้านวิชาการ ร้อยละ 46.3 มีความยุ่งยากในการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานด้านเหตุ
รำคาญ ร้อยละ 45.7 และพระราชบัญญัติลำสมัยไม่ทันต่อเหตุการณ์และพัฒนาการทางเทคโนโลยี
ร้อยละ 45.7

ข้อเสนอแนะจากปัญหาและอุปสรรคพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะโดยสรุป
ควรมีการจัดบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ มาสนับสนุนการตรวจสอบ และแก้ไขเหตุรำคาญควรมี
อุปกรณ์ตรวจอากาศในการตรวจผลกระทบเรื่องกลิ่นเหม็น ควรมีการจัดอบรมการแก้ไขเหตุรำคาญ
แก่เจ้าพนักงานท้องถิ่น

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของ
เจ้าพนักงานท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ สุเทพ เข้มแข็งปรีชาพันธ์
(2546) ที่พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่มีผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพแม่น้ำท่าจีน ได้แก่ งบประมาณ บุคลากรในองค์กรส่วนของ
ข้าราชการประจำไม่เพียงพอต่อภารกิจ ในส่วนของข้าราชการการเมือง พบว่ายังไม่มี ความชัดเจน
เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นยังไม่เข้าใจบทบาทของ
ตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ ธวัชชัย ดีทองสุข (2548) พบว่าประเด็นปัญหาในการจัดการเหตุ
รำคาญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข กรณีศึกษาในจังหวัดนครนายก มีระดับปัญหารุนแรงในเรื่อง
เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติขาดความมั่นใจในการบังคับใช้กฎหมาย ผู้ประกอบการมีอิทธิพล และขาด
การประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัญหาและ
อุปสรรคต่างๆเหล่านี้ยังคงไม่สามารถแก้ไขได้ และเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทในการ
จัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐมในปัจจุบัน

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้ตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญในด้านการจัดการ ด้านเหตุรำคาญและรวมทุกด้าน พร้อมทั้งศึกษาหาปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐมได้

ดำเนินการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) แบบศึกษาภาคตัดขวาง (Cross sectional study) ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม จำนวน 101 คน ซึ่งทำการศึกษาทุกแห่งประชากร (Census) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 80 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 81 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.1 และวิเคราะห์หาร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ตลอดจนทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรหรือองค์ประกอบของปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ประชากร 4 ใน 5 (ร้อยละ 83) เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในกลุ่ม 41 – 45 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.7 ส่วนใหญ่มีรายได้ประมาณ 10,000 – 20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 51.8 มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับปริญญาตรีในร้อยละที่ใกล้เคียง ร้อยละ 37 และ 34.6 ตามลำดับ มีระยะเวลาอาศัยในท้องถิ่นมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.9 และล้วนแต่เคยดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลมา

มากกว่า 4 ปี ร้อยละ 55.5 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการออกปฏิบัติงานร้อยละ 85.2 และไม่มีประสบการณ์ร้อยละ 14.8 และส่วนใหญ่ได้รับการอบรมร้อยละ 82.7 ส่วนใหญ่ได้รับการอบรมจากหน่วยงานของรัฐ ร้อยละ 36.7 และหน่วยงานท้องถิ่นและเจ้าพนักงานสาธารณสุข มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งหนังสือคู่มือมากที่สุด ร้อยละ 30.9 รองลงมาคือ หนังสือราชการ/หนังสือวารสารสาธารณสุข ช่องทางที่สนใจน้อยที่สุด คือ อินเทอร์เน็ต เพียงร้อยละ 9.5 เท่านั้น

2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

2.1 ด้านการจัดการ

จากการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นด้านการจัดการได้ระดับสูง ร้อยละ 61.7 ปฏิบัติงานระดับปานกลาง ร้อยละ 33.3 และมีปฏิบัติงานงานด้านการจัดการน้อยเพียง ร้อยละ 4.9

2.2 ด้านการดำเนินงานด้านเหตุรำคาญ

จากการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในด้านการดำเนินเหตุรำคาญในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.7 รองลงมาปฏิบัติงานได้ในระดับสูง ร้อยละ 33.3

2.3 ด้านการปฏิบัติงานรวม

จากการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่มีระดับในการปฏิบัติงานรวมในระดับสูง ร้อยละ 51.9 ปฏิบัติงานได้ระดับปานกลาง ร้อยละ 43.2 และมีระดับการปฏิบัติงานน้อยเพียง ร้อยละ 4.9

3. ปัจจัยด้านการรับรู้ตามบทบาท

3.1 การรับรู้ด้านการจัดการเหตุรำคาญ

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้ในการจัดการเหตุรำคาญสูง ร้อยละ 81.5 และมีระดับการรับรู้ปานกลาง ร้อยละ 18.5

3.2 การรับรู้ด้านการตรวจเหตุรำคาญ

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีระดับการรับรู้สูง ร้อยละ 76.5 และมีระดับการรับรู้ปานกลาง ร้อยละ 22.2 และมีระดับการรับรู้ต่ำเพียง ร้อยละ 1.2

3.3 การรับรู้ด้านการออกคำสั่งในการปรับปรุงแก้ไข

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีระดับการรับรู้ในการออกคำสั่งสูง ร้อยละ 72.8 และรับรู้ระดับปานกลาง 24.7 และการรับรู้ระดับต่ำมีเพียง ร้อยละ 2.5

3.4 การรับรู้ด้านการระงับเหตุ

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีระดับการรับรู้ในระดับสูงและปานกลางใกล้เคียงกัน ร้อยละ 50.6 และ 40.7 ตามลำดับ

3.5 การรับรู้ด้านการเปรียบเทียบปรับ

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีระดับการรับรู้ในระดับสูง ร้อยละ 51.9 รับรู้ปานกลาง 42.0 และมีระดับการรับรู้ต่ำเพียงร้อยละ 6.2

3.6 การรับรู้ตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญรวมทุกด้าน

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีระดับการรับรู้ในระดับสูง ร้อยละ 71.6 และรับรู้ระดับปานกลาง 28.4

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ร้อยละ 51.9 และมีแรงจูงใจในการทำงาน ร้อยละ 48.1

5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

5.1 ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีระดับการสนับสนุนทางอารมณ์ในระดับสูง ร้อยละ 39.5 และระดับปานกลาง ร้อยละ 56.8 มีการสนับสนุนน้อย ร้อยละ 3.7

5.2 ด้านการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีระดับการสนับสนุนสูง ร้อยละ 50.6 และรองลงมาได้รับการสนับสนุนปานกลาง ร้อยละ 46.9 มีระดับการสนับสนุนน้อยเพียงร้อยละ 2.5

5.3 ด้านการสนับสนุนสิ่งของ

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีระดับการสนับสนุนสูง ร้อยละ 30.9 ได้รับการสนับสนุนระดับปานกลาง ร้อยละ 54.3 และได้รับการสนับสนุนในระดับน้อย เพียงร้อยละ 14.8

6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม

6.1 ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การศึกษา การอยู่อาศัยในท้องถิ่น การดำรงตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม

6.2 ปัจจัยด้านการรับรู้การปฏิบัติงาน

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านการจัดการ การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับการปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้าน ด้านการจัดการ ด้านเหตุรำคาญ ($r = 0.527$ $r = 0.493$ และ $r = 0.423$ ตามลำดับ)

ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านการออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง / แก้ไข มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้านการจัดการ ($r = 0.297$, $r = 0.336$ ตามลำดับ)

ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านการดำเนินงานระงับเหตุรำคาญ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้าน ด้านการจัดการ ($r = 0.407$ และ $r = 0.431$ ตามลำดับ)

ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านการเปรียบเทียบปรับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านการรวมทุกด้าน ด้านการจัดการ ($r = 0.251$ และ $r = 0.227$ ตามลำดับ)

6.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ

6.4 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติตามบทบาทรวมทุกด้าน ด้านการจัดการและด้านเหตุรำคาญ ($r = 0.465$ $r = 0.475$ และ $r = 0.289$ ตามลำดับ)

จึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญรวมทุกด้านมีเพียงปัจจัยด้านการรับรู้การปฏิบัติงานในด้านการจัดการ, ด้านการออกคำสั่งในการระงับ ปรับปรุง/แก้ไข, การดำเนินงานด้านระงับเหตุรำคาญ, การเปรียบเทียบปรับและการสนับสนุนทางสังคมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ

7. องค์ประกอบของปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม

จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ในด้านการจัดการ ด้านเหตุรำคาญและรวมทุกด้าน ดังนี้

รวมทุกด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ด้านการจัดการ
ด้านการจัดการ ได้แก่ การรับรู้ด้านการจัดการการสนับสนุนทางสังคม
ด้านเหตุรำคาญ ได้แก่ การรับรู้ด้านการจัดการ

8. อุปสรรค/ปัญหาในการจัดการเหตุรำคาญ

จากการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดการเหตุรำคาญมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน การขาดแคลนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและมีผู้ฝ่าฝืนคำสั่ง/ข้อบัญญัติท้องถิ่น เพราะไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษ ร้อยละ 45, 42.5 และ 35.8 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากอุปสรรคและปัญหาพบว่าเจ้าพนักงานท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะให้ควรมีการจัดบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์มาสนับสนุนในการตรวจสอบและแก้ไขเหตุรำคาญ ควรมีอุปกรณ์ตรวจอากาศในการตรวจผลกระทบเรื่องกลิ่นเหม็น และควรมีการจัดอบรมการแก้ไขเหตุรำคาญให้แก่เจ้าพนักงานท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่าเจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติงานในระดับสูงในการจัดการและมีระดับการปฏิบัติงานในการดำเนินการจัดการเหตุรำคาญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในการรับรู้ของเจ้าพนักงานท้องถิ่น จะพบว่าการรับรู้ในการระงับเหตุรำคาญและการรับรู้ด้านการเปรียบเทียบปรับได้ในระดับปานกลาง จึงควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานดำเนินการจัดการเหตุรำคาญอย่างเป็นรูปธรรมและเสริมความรู้ในเรื่องของการระงับเหตุรำคาญและการเปรียบเทียบปรับให้มีความรู้มากขึ้น ช่องทางที่เจ้าพนักงานท้องถิ่นในใจและสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองคือ หนังสือ คู่มือต่างๆ หนังสือราชการ การอบรมจากหน่วยงานของรัฐ / ท้องถิ่น และคำแนะนำจากเจ้าพนักงานสาธารณสุข ในปัจจุบันเทคโนโลยีได้ก้าวล้ำไปมาก คอมพิวเตอร์และระบบอินเตอร์เน็ตเป็นอีกหนึ่งทางเลือกของการให้ความรู้กับเจ้าพนักงานท้องถิ่นให้มีความรู้ความเข้าใจในสถานการณ์หรือข้อมูลต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน อีกทั้งประหยัด รวดเร็วและทันเหตุการณ์ จึงควรส่งเสริมให้ความสนใจกับการใช้ช่องทางการสื่อสารทางอินเตอร์เน็ตให้มากขึ้น

2. เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทด้านใดๆ จึงทำให้ส่งเสริมให้เปิดการปฏิบัติงานได้โดยง่าย ไม่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปร

3. ความสัมพันธ์การรับรู้ตามบทบาทกับการปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้านและด้านการจัดการนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับการรับรู้ด้านการจัดการ, ด้านการออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง/แก้ไข, ด้านการดำเนินงานระงับเหตุรำคาญ ดังนั้นจึงควรให้ความรู้ความเข้าใจ โดยจัดทำแผนฝึกอบรมโดยปรับเนื้อหาและการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่แต่ละ

แห่งโดยให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับเจ้าพนักงานท้องถิ่น เจ้าพนักงานสาธารณสุข นำข้อมูลมาวิเคราะห์สภาพปัญหาและจัดทำแผนในการระงับเหตุรำคาญ การจัดการเหตุรำคาญในพื้นที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญนั้นดีขึ้น

4. จากการศึกษาการทำนายผลการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญนั้นพบว่าปัจจัยที่มีผลในการทำนายมากที่สุดนั้นคือ การรับรู้ด้านการจัดการและการสนับสนุนทางสังคม เมื่อเจ้าพนักงานท้องถิ่นมีการรับรู้ด้านการจัดการที่ดีแล้ว สามารถทำให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นวางแผนในการปฏิบัติงานตามบทบาทได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านวัสดุสำนักงาน, บุคลากร, ข้อมูลข่าวสารและทางอารมณ์จะสามารถอำนวยความสะดวกให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. อุปสรรคและปัญหาที่พบจากการศึกษาครั้งนี้คือปัญหาในด้านของ ทางอัตราค่าล้างทางทรัพยากร ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนและอิสระในการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับมีความเลื่อมล้ำซ้ำซ้อนของหน่วยงาน ขาดการประสานงานและไม่มั่นใจ จึงควรจัดให้มีการสนับสนุนทางสังคมในด้านวัสดุอุปกรณ์ บุคลากรที่ช่วยในการตรวจ ระงับเหตุรำคาญและการดำเนินการแก้ไขเหตุรำคาญอย่างเป็นรูปธรรมและอย่างเป็นระบบ และควรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเนื่องจากปัจจุบันการดำเนินการแก้ไขเหตุรำคาญเป็นความรับผิดชอบของหลายกองทำให้เกิดการแก้ปัญหาเป็นไปอย่างล่าช้าทั้งที่บางเรื่องร้องเรียนสามารถเข้าไปตรวจสอบและแก้ไขร่วมกันได้ทำให้เกิดความไม่สะดวกต่อผู้ถูกร้องเรียน เกิดความรำคาญของผู้ร้องเรียนและผู้อยู่อาศัยใกล้เคียงอันจะนำไปสู่ความไม่ถูกต้องกับความเป็นจริงและแก้ไขเหตุรำคาญใช้ระยะเวลานาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาถึงบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่นในการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญในจังหวัดนครปฐม
2. ควรศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น
3. ศึกษาแนวโน้มบทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
4. ทำการศึกษาเชิงคุณภาพในการปฏิบัติการเหตุรำคาญทั้งทางด้านเจ้าพนักงานท้องถิ่น ประชาชน ผู้ประกอบการ การประสานงานในพื้นที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มประชากรที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมเพื่อค้นหาปัญหาในการจัดการเหตุรำคาญอย่างแท้จริง

การปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม
(PERFORMANCE ROLE OF NUISANCE MANAGEMENT OF THE LOCAL
OFFICIAL IN NAKHONPATHOM PROVINCE)

จันทกาญจน์ นกแก้ว 4737331 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์)สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: รศ.ดร.สุรชาติ ฌ หนองคาย, น.บ., ศศ.ม. (พัฒนาสังคม),
ผศ.ดร.ฉัตรสุมน พงศ์ภิณโย, ศศ.บ.(รัฐศาสตร์), รศ. ศุติ สัจจรัตน์, วท.ม.(ชีวสถิติ)
อ.ศุมล ศรีสุขวัฒนา, วท.บ., สาธารณสุขศาสตร์ (สุขภาพ)

บทสรุปแบบสมบูรณ์

ความสำคัญและที่มาของการศึกษา

ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรม มาเป็นสังคมอุตสาหกรรมหรืออุตสาหกรรมเกษตรทำให้มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วจึงเกิดอุตสาหกรรมขึ้นมากมายเพื่อรองรับการเติบโตนี้ จะพบว่าโรงงานอุตสาหกรรมนั้นมีผลก่อให้เกิดมลพิษ เช่น ฝุ่นละออง เสียง กลิ่นเหม็น ขยะ จากกระบวนการผลิตด้วยผลกระทบนี้เองทำให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จึงจำเป็นที่จะต้องมียกกฎหมายเข้ามาควบคุมจัดการพฤติกรรมของคนในสังคม ละเว้นการกระทำใดๆ ซึ่งทำให้เกิดความเดือดร้อนหรือมีผลกระทบต่อสาธารณสุขโดยรวม และให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันโดยปกติสุข พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองประชาชนด้านการสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม หมายถึง การจัดการและควบคุมปัจจัยหรือสภาวะแวดล้อมที่เป็นหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและภาวะความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับการดำรงชีพของประชาชน โดยมีการกระจายอำนาจไปสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีอำนาจในการควบคุมดูแลออกคำสั่งให้แก้ไขปรับปรุง การอนุญาตหรือไม่อนุญาตรวมถึงการเปรียบเทียบคดี ราชการส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชนมีคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชนสามารถจะปฏิบัติการให้พระราชบัญญัตินี้มีผลประโยชน์ของประชาชนมากที่สุด (ศุมล ศรีสุขวัฒนา, นัฏฐ์หทัย ไตรรัตน์: <http://laws.anamai.moph.go.th>) จากสถิติข้อร้องเรียนปัญหามลพิษในปี พ.ศ. 2547 พบว่าจังหวัดนครปฐมเป็นจังหวัดที่มีจำนวนเรื่องร้องเรียนมากเป็นอันดับที่ 3 ของ

ประเทศรองลงมาจากกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการโดยเรื่องที่ได้รับร้องเรียนมากที่สุดคือ เรื่อง กลิ่นเหม็น 22 เรื่อง น้ำเสีย 19 เรื่อง ฝุ่นละออง/เขม่าควัน 11 เรื่อง เสียงรบกวน 8 เรื่อง ของเสียและความสิ้นเปลืองลดลงตามลำดับ (ข้อมูลตั้งแต่ มกราคม – ธันวาคม พ.ศ. 2547 ของกรมควบคุมมลพิษ) ผู้วิจัยจึงสนใจว่าเจ้าพนักงานท้องถิ่นมีการจัดการเหตุรำคาญอย่างเป็นรูปธรรม มีอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างไร จะทำการศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญ ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐมปฏิบัติตามบทบาทนั้นเป็นอย่างไร เจ้าพนักงานท้องถิ่นประสบปัญหาอุปสรรคหรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระงับเหตุรำคาญ รวมถึงการสนับสนุนทางสังคม การจัดการเหตุรำคาญในด้านการบริหารเหมาะสมหรือไม่ ควรเป็นอย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการการปรับปรุงข้อบัญญัติ พระราชบัญญัติสนับสนุนส่งเสริม กำหนดแผนในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมต่อไป

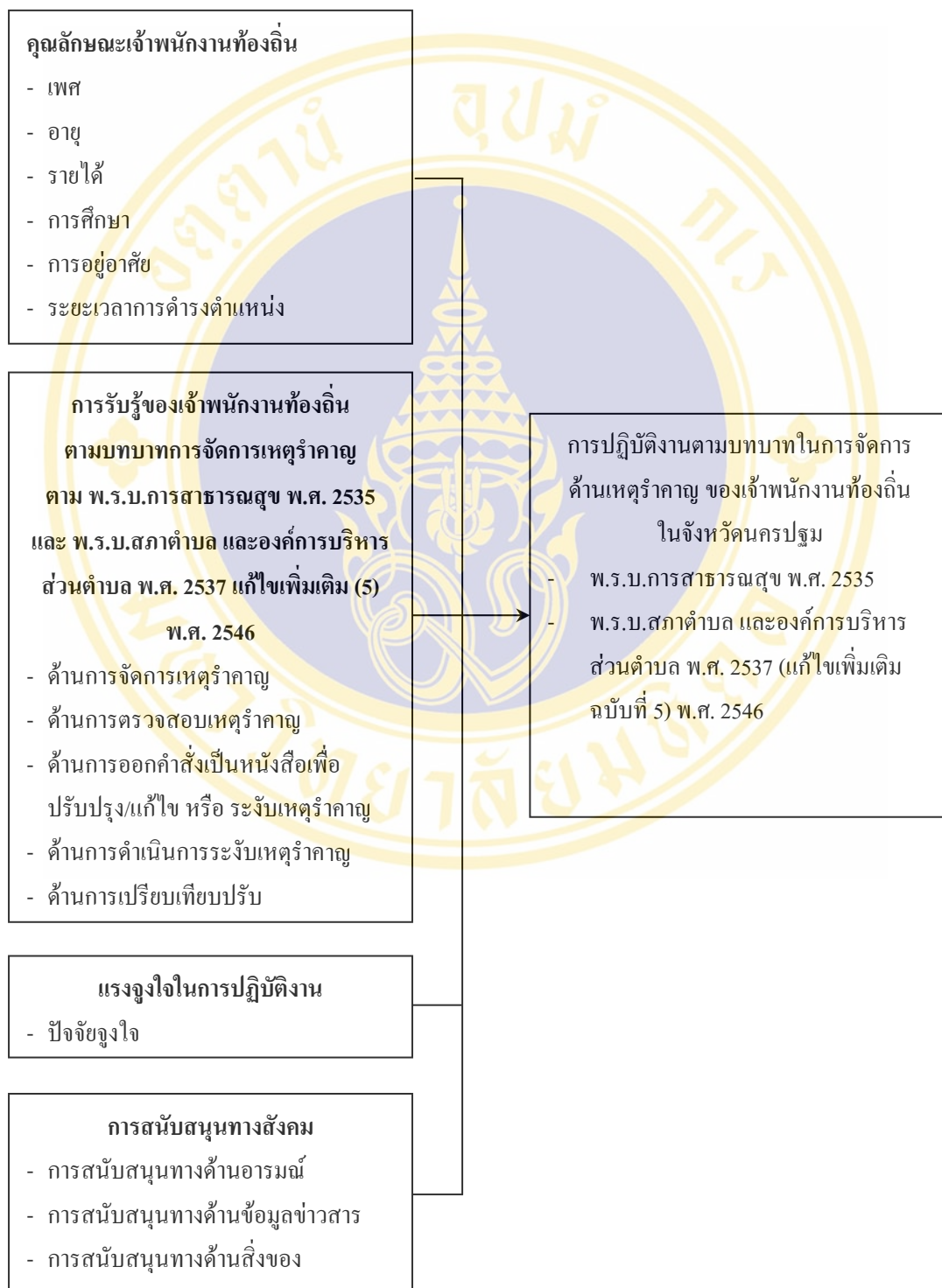
วัตถุประสงค์

1. เพื่ออธิบายคุณลักษณะของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
2. เพื่อประเมินระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อประเมินการรับรู้ตามบทบาทด้านการจัดการเหตุรำคาญ ด้านการตรวจสอบเหตุรำคาญ ด้านการออกคำสั่งเป็นหนังสือด้านการปรับปรุง/แก้ไข ระงับเหตุรำคาญ และการเปรียบเทียบปรับในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม
4. เพื่อประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น
5. เพื่อประเมินระดับการสนับสนุนทางสังคมต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่น
6. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเจ้าพนักงานท้องถิ่น การรับรู้ตามบทบาทแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคม กับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ทบทวนวรรณกรรม

แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินงานเพื่อสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นจึงเป็นการแบ่งเบาภาระให้กับรัฐบาลสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปกครองตนเอง

ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 นี้เจ้าพนักงานท้องถิ่น หมายถึง นายกเทศมนตรีสำหรับในเขตเทศบาล นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสำหรับเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเจ้าพนักงานท้องถิ่นเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาเพื่อประโยชน์ในการจัดกลุ่มหรือปราบปรามผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพื่อตอบแทนแก่ผู้ฝ่าฝืนข้อห้ามตามกฎหมายสำหรับพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535

แนวคิดการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานนั้นคือ การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกทางร่างกายโดยนำความรู้ ความเข้าใจมาแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้นฮาร์วอร์ด โรแลนด์ และเบียทริค โรแลนด์ (Howard S. Rowland and Beatrice L. Rowland, 1997: 512) กล่าวว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยใหญ่ๆ ได้แก่ ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมในการจัดการบริหาร ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นภายใน และภายนอกของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะลงมือกระทำสิ่งต่างๆ ของแต่ละบุคคล (Herzberg's two – factor Theory) ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์กหรือทฤษฎีสองปัจจัย (จูงใจ – คำจูง) เป็นองค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ปฏิบัติอยู่ก็คือ ปัจจัยคำจูง ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ค่าจ้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้คนงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดีเป็นแรงจูงใจภายใน ความรู้สึกนึกคิดของตน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตซึ่งเป็นองค์ประกอบจูงใจจาก 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) การมีโอกาสดำเนินงาน (Gortner, H.F. 1977)

แนวคิดการรับรู้ตามบทบาท

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการทางความคิดและจิตใจของมนุษย์ที่แสดงออกถึงความรู้สึก ความเข้าใจ ความตระหนักในเรื่องต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาทางประสาทสัมผัส การรับรู้เป็นลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคลและเกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลซึ่งการรับรู้จะมีความหมายต่อประสบการณ์ การเป็นตัวแทนของความจริงและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น (King, 1981) การแสดงออกของพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลนั้นๆ โดยมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ คือ 1) เพศ เนื่องจากเพศแสดงถึงความแตกต่างทางชีวภาพของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Schaffer, 1981) 2) อายุ มีผลต่อการรับรู้เนื่องจากอายุมีความสัมพันธ์กับระดับพัฒนาการและประสบการณ์ต่างๆ ในอดีต อายุจะส่งผลถึงความแตกต่างในการแสดงออกของพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ การมองปัญหา ความเข้าใจ การใช้เหตุผล และการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (Palank, 1991) 3) ระดับการศึกษา ส่งผลให้บุคคลมีความสามารถในการคิดและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ โดยใช้สติปัญญาพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล (ปริยาพร วงษ์อนุตรโรจน์, 2544: 43) 4) ประสบการณ์ในอดีตบุคคลที่มีประสบการณ์มากจะรับรู้ถึงสิ่งต่างๆ ที่ตนเองประสบได้ง่ายกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์น้อยหรือไม่มีประสบการณ์เลย (Molzahn & Northcott, 1989) 5) บทบาทหน้าที่ การรับรู้จะเชื่อมโยงไปถึงบทบาทหน้าที่ของอาชีพที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ และมีส่วนสำคัญในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (Molzahn & Northcott, 1989)

แนวคิดเหตุนำความ บทบาทเจ้าพนักงานท้องถิ่น

บทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติสภาพาบบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ได้ให้อำนาจในการจัดการเหตุนำความโดยสรุปคือ

1. บทบาทการจัดการเหตุนำความ หมายถึง เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีการจัดการ โดยมีการวางแผน การดำเนินงาน การออกคำสั่ง การควบคุมการปฏิบัติงาน การประสานงาน รายงานผลการ

ปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรพอเพียงและใช้ข้อมูลข่าวสารให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเหตุรำคาญ

2. บทบาทการเข้าตรวจสอบเหตุรำคาญหมายถึง เมื่อรับเรื่องร้องเรียนเจ้าพนักงานท้องถิ่นเข้าดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงยังสถานที่เกิดเหตุรำคาญตามอำนาจหน้าที่ ในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตกหรือในช่วงเวลาทำการเพื่อตรวจสอบโดยการตรวจทางกายภาพหรือการใช้เครื่องมือช่วยวิเคราะห์ หรืออาจขอให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขช่วยในการวินิจฉัยว่าเป็นเหตุรำคาญตาม มาตรา 25 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535

3. บทบาทการออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง/แก้ไข เหตุรำคาญ หมายถึง เจ้าพนักงานท้องถิ่นและเจ้าพนักงานสาธารณสุขตรวจสอบว่าเป็นเหตุรำคาญออกคำแนะนำหรือออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ก่อเหตุหรือผู้ครอบครองเข้าดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข ระงับเหตุ อ้างถึงข้อกฎหมาย อธิบายข้อเท็จจริงสั่งให้ดำเนินการหรือกำหนดวิธีการตามหลักวิชาการตามความเหมาะสมและกำหนดระยะเวลาที่ต้องดำเนินการตามความเหมาะสม กรณีที่ไม่มีผู้รับคำสั่งดำเนินการโดยส่งไปรษณีย์ลงทะเบียน หรือปิดไว้ในที่เปิดเผย

4. บทบาทการดำเนินการระงับเหตุรำคาญ หมายถึง เมื่อครบ กำหนดเวลาทำให้ไว้ในคำสั่งแล้วตรวจสอบพบว่าไม่มีการดำเนินการ ปรับปรุง/แก้ไข ระงับเหตุรำคาญในที่หรือทางสาธารณะที่เป็นอันตรายร้ายแรง หรือในสถานที่เอกชนที่เป็นเหตุรำคาญไม่ร้ายแรงให้เจ้าพนักงานเข้าดำเนินการได้โดยคิดค่าใช้จ่ายกับผู้ก่อเหตุรำคาญ/ผู้ครอบครองนั้น ในกรณีที่สถานที่เอกชนที่เป็นเหตุรำคาญร้ายแรงให้ดำเนินการห้ามใช้สถานที่บางส่วนหรือทั้งหมดจนกว่าจะได้ระงับเหตุแล้ว

5. บทบาทการเปรียบเทียบปรับ หมายถึง เจ้าพนักงานท้องถิ่นเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจในการเปรียบเทียบปรับได้กรณี ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งในการ ปรับปรุง/แก้ไข ระงับเหตุรำคาญ ในที่หรือทางสาธารณะ และในสถานที่เอกชนไม่มีการปฏิบัติตามหนังสือเรียก ขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข และผู้ก่อเหตุรำคาญ/ผู้ครอบครองไม่ชำระค่าให้จ่ายเมื่อเจ้าพนักงานเข้าดำเนินการจัดการเหตุรำคาญนั้นแล้วให้สามารถส่งเรื่องเพื่อดำเนินคดีทางศาลได้

แนวคิดการจัดการ

ฟาร์โย Fayol (Higgins, James M, 1994: 49-51) กล่าวว่าไว้ว่ากระบวนการจัดการสามารถสรุปได้ 5 ประการดังอักษรย่อ POCCC: P (Planing) คือ การวางแผน, O (Organizing) คือการจัดหน่วยงาน, C (commanding) คือการบังคับบัญชา, C (Coordinating) คือ การประสานงาน ติดต่อการ

ประสานงาน ใ้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น, C (Controlling) คือการควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมาย ตรวจสอบ ควบคุม ให้ปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้

แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมนั้นจะหมายถึงการปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดหมายระหว่างบุคคลหนึ่งกับอีกบุคคลหนึ่ง ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้าน ข้อมูล ความรู้ วัสดุสิ่งของ และทางด้านจิตใจ ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่า เป็นที่ยอมรับ มีบุคคลรักและเอาใจใส่ คิว และคณะ (Due et al, 1999: 662-663) กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคมนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่ม อาจเป็นด้านข่าวสาร เงิน กำลังคน หรือทางด้านอารมณ์ ซึ่งผลักดันให้ผู้รับไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ การสนับสนุนทางสังคมอาจแบ่งได้เป็น 3 ชนิดคือ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นคำแนะนำในการแก้ปัญหา หรือการให้ข้อมูล 3) การสนับสนุนทางด้านสิ่งของ เป็นการให้การช่วยเหลือด้านสิ่งของหรือบริการ (เซฟเฟอร์ และคณะ (Schaefer, et al, 1981: 381-406))

วิธีการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าพนักงานท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 101 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามทางไปรษณีย์ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่น ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล การปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น การรับรู้ตามบทบาท การสนับสนุนทางสังคมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังเจ้าพนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 101 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามตอบกลับทางไปรษณีย์ จำนวน 81 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.1 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 3 กันยายน 48 ถึง 30 มกราคม 2549

เพศ พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 83 และร้อยละ 17 เป็นเพศหญิง

อายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในกลุ่ม 41 – 45 ปี มากที่สุดร้อยละ 45.7 รองลงมาอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.9

รายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ประมาณ 10,000 – 20,000 บาทต่อเดือนร้อยละ 51.8 รองลงมา รายได้มากกว่า 20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 33.4

ระดับการศึกษา จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุดร้อยละ 37 รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 34.6

ระยะเวลาการอาศัยในท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นมากกว่า 20 ปีคิดเป็น ร้อยละ 67.9

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล เคยดำรงตำแหน่งมามากกว่า 4 ปี ร้อยละ 55.5 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการออกปฏิบัติงานในการจัดการเหตุดำเนินการร้อยละ 85.2

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานด้านการจัดการ พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่ร้อยละ 61.7 ปฏิบัติงานในด้านการจัดการได้ระดับสูง มีระดับการปฏิบัติงานด้านเหตุดำเนินการได้ระดับปานกลาง ร้อยละ 66.7 และระดับการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่น มีระดับการปฏิบัติงานในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 51.9 และระดับปานกลางร้อยละ 43.2

การรับรู้ตามบทบาทเจ้าพนักงานท้องถิ่น ส่วนใหญ่มีการรับรู้การจัดการเหตุดำเนินการอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 81.5 การรับรู้ด้านการตรวจเหตุดำเนินการ ระดับสูงร้อยละ 76.5 การรับรู้ด้านการออกคำสั่งในการปรับปรุงแก้ไข ระดับสูงร้อยละ 72.4 การรับรู้ด้านการระงับเหตุระดับสูง และปานกลางใกล้เคียงกัน ร้อยละ 50.6, 40.7 การรับรู้ด้านการเปรียบเทียบปรับอยู่ในระดับสูงร้อยละ 51.9 และเมื่อพิจารณาการรับรู้ตามบทบาทในการจัดการเหตุดำเนินการรวมทุกด้าน พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีระดับการรับรู้รวมนี้ในระดับสูงร้อยละ 71.6

แรงจูงใจรวม พบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงร้อยละ 51.9 และแรงจูงใจปานกลางร้อยละ 48.1

การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงานการจัดการเหตุดำเนินการของเจ้าพนักงานท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ส่วนใหญ่มีระดับการสนับสนุนระดับสูงร้อยละ 39.5 ระดับปานกลางร้อยละ 56.8) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนระดับสูงร้อยละ 50.6 3) การสนับสนุนด้านสิ่งของ ในด้านวัสดุ อุปกรณ์ บุคลากรที่ให้การช่วยเหลือ ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 54.4 การสนับสนุนรวมทุกด้าน ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนในระดับปานกลางร้อยละ 63.0

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะทางประชากร ประกอบไปด้วย เพศ อายุ รายได้ การศึกษา การอยู่อาศัยในท้องถิ่น การดำรงตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญและเมื่อพิจารณาตัวแปรด้านการรับรู้การปฏิบัติงานในด้านการจัดการ การตรวจเหตุรำคาญ การออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง/แก้ไข การดำเนินงานระงับเหตุรำคาญ การเปรียบเทียบปรับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ด้านการจัดการ, การออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง/แก้ไข, การดำเนินงานระงับเหตุรำคาญ, การเปรียบเทียบปรับ และการสนับสนุนทางสังคม ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้าน ($r = 0.527, r = 0.297, r = 0.407, r = 0.251$ และ $r = 0.465$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น ได้แก่ การรับรู้ด้านการจัดการและการสนับสนุนทางสังคมตัวแปรทั้ง 2 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 34.8 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาตัวแปรด้านการรับรู้ตามบทบาทในการจัดการ สามารถอธิบายการปฏิบัติงานตามบทบาทรวมทุกด้าน ได้ร้อยละ 26.8 และเมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการสนับสนุนทางสังคม จะทำให้การอธิบายผลเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 33.2 สามารถเขียนเป็นสมการที่อธิบายการปฏิบัติงานตามบทบาท คือ

$$Y_1 = 0.123 + 0.237 (\text{คะแนนการสนับสนุนทางสังคม}) + 0.349 (\text{คะแนนการรับรู้ด้านการจัดการ})$$

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่นรวมทุกด้าน พบว่าเจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตติยา โตศรีพล (2548) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติงานสูงในเรื่องของการจัดการ มากกว่าระดับการปฏิบัติงานด้านเหตุรำคาญ อาจเป็นเพราะเจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงชั้น มัธยมศึกษา – ระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลมาก่อนจึงทำให้มีประสบการณ์ ความรู้ในการบริหาร การวางแผน การมอบหมายงาน การจัดสรรงบประมาณ อยู่ในระดับสูง ส่วนในเรื่องของการจัดการเหตุรำคาญ ที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจอธิบายได้จากความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวินิจฉัย การตรวจสอบเหตุรำคาญ ที่เจ้าพนักงานท้องถิ่นอาจไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้ขาดความมั่นใจในการบังคับใช้กฎหมาย

ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของเจ้าพนักงานท้องถิ่นกับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น 1) เพศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ (2546) 2) อายุ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปทุมพร สุวอาษา (2546) 3) รายได้ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัตรา จึงสง่าสม (2541) 4) ระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ (2546) 5) การอยู่อาศัยในท้องถิ่น พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน 6) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เมธา เอกดำรงกิจ (2551) อธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในการจัดการเหตุรำคาญ การดำเนินงานเหตุรำคาญตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2535 นั้น ไม่มีการระบุว่าเจ้าพนักงานท้องถิ่นนั้นจะต้องเพศหญิงหรือเพศชาย อายุ รายได้ ระดับการศึกษาเท่าใด ระยะเวลาการอาศัยในท้องถิ่น ที่จะต้องปฏิบัติทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน

จากผลการหาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ตามบทบาทการจัดการ, การออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง/แก้ไข, การรับรู้ด้านการดำเนินงานระงับเหตุรำคาญ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ตำราญ ชาติโสม (2543) และการศึกษาของ ธวัชชัย ดีทองสุข (2548) อธิบายได้ว่าการรับรู้ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นว่าด้วยการจัดการเหตุรำคาญตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 เป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่งของเจ้าพนักงานท้องถิ่นที่ต้องรับรู้เมื่อเข้ารับตำแหน่ง จึงทำให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นนั้นมีการรับรู้ในเรื่อง การจัดการ การตรวจ และการออกคำสั่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ตำราญ ชาติโสม (2543) อธิบายความสัมพันธ์นี้ได้ว่า ส่วนใหญ่เจ้าพนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐมนั้นมาจาก ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ข้าราชการบำนาญ หรือเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในท้องถิ่นทั้งสิ้น ซึ่งจะผ่านขั้นตอนและระดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ในด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย การยกย่องและความต้องการขั้นสูงสุดคือเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุถึงความสำเร็จ นั่นคือการมีเกียรติ สังคมให้การยอมรับ คือการประสบความสำเร็จ เจ้าพนักงานท้องถิ่นจึงต้องการตำแหน่งนี้เพื่อมีความมีเกียรติ มีชื่อเสียงการยอมรับจากชุมชน แต่การปฏิบัติงานเป็นที่น่า

พอใจปานกลางแม้ว่ายังไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชนบางส่วนก็ยังทำให้บรรลุปัจจัยที่มีผลในความพอใจ ตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg's two – factor Theory)

(Gartner, H.F.1977)

ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม กับการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญ พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อุไรวรรณ บุญมาลีพิทักษ์ (2542) และการศึกษาของ เปรมฤดี เจริญพร (2543) อาจอธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่นนั้นขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนทางสังคมในด้าน อารมณ์ ข่าวดาร ด้านสิ่งของ สัมพันธ์กับแนวคิดของ ดิว และคณะ (Due et al, 1999: 662 – 663) กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคมนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่ม อาจเป็นด้านข่าวสาร เงิน กำลังคน หรือทางด้านอารมณ์ ซึ่งผลักดันให้ผู้รับ ไปสู่เป็นหมายที่ต้องการ การสนับสนุนทางสังคม

จากผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยต่างที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทการจัดการเหตุรำคาญ พบว่าปัจจัยที่มีผลได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ด้านการจัดการ เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในทุกด้าน สามารถบอกได้ว่า เจ้าพนักงานท้องถิ่นจะปฏิบัติงานได้มากเพียงใด ขึ้นอยู่กับการรับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เชอร์เมอร์ ฮอร์, ฮันส์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1988: 409 – 410) ได้กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลรับสิ่งเร้า นำไปสู่การตัดสินใจและปฏิบัติสิ่งนั้นอย่างไรก็ตามการรับรู้ตามบทบาทซึ่งมีความแตกต่างกันนั้น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่าเจ้าพนักงานท้องถิ่นส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติงานในระดับสูงในการจัดการและมีระดับการปฏิบัติงานในการดำเนินการจัดการเหตุรำคาญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในการรับรู้ของเจ้าพนักงานท้องถิ่น จะพบว่าการรับรู้ในการระงับเหตุรำคาญและการรับรู้ด้านการเปรียบเทียบปรับได้ในระดับปานกลาง จึงควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานดำเนินการจัดการเหตุรำคาญอย่างเป็นรูปธรรมและเสริมความรู้ในเรื่องของการระงับเหตุรำคาญและการเปรียบเทียบปรับให้มีความรู้มากขึ้น เจ้าพนักงานท้องถิ่นสนใจและสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองคือ หนังสือ คู่มือต่างๆ หนังสือราชการ การอบรมจากหน่วยงานของรัฐ/ท้องถิ่น และคำแนะนำจากเจ้าพนักงานสาธารณสุข ในปัจจุบันคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตเป็นอีกหนึ่งทางเลือกของการให้ความรู้กับเจ้าพนักงานท้องถิ่นให้มีความรู้ความเข้าใจในสถานการณ์หรือข้อมูลต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน อีกทั้งประหยัด รวดเร็วและทันเหตุการณ์ จึงควรส่งเสริมให้มีความสนใจกับการใช้ช่องทางการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตให้มากขึ้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับการรับรู้ด้านการจัดการ, ด้านการออกคำสั่งเป็นหนังสือในการระงับ ปรับปรุง/แก้ไข, ด้านการดำเนินงานระงับเหตุรำคาญ ดังนั้นจึงควรให้ความรู้ความเข้าใจ โดยจัดทำแผนฝึกอบรมโดยปรับเนื้อหาและการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่แต่ละแห่งโดยให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับเจ้าพนักงานท้องถิ่น เจ้าพนักงานสาธารณสุข นำข้อมูลวิเคราะห์สภาพปัญหาและจัดทำแผนในการระงับเหตุรำคาญ การจัดการเหตุรำคาญในพื้นที่เพื่อทำให้การปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญนั้นดีขึ้น

3. ปัจจัยที่มีผลในการทำนายนมากที่สุดนั้นคือ การรับรู้ด้านการจัดการและการสนับสนุนทางสังคม ดังนั้นจึงควรให้ความรู้ด้านการจัดการเพื่อให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นวางแผนในการปฏิบัติงานตามบทบาทได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านวัสดุสำนักงาน บุคลากร, ข้อมูลข่าวสารและทางอารมณ์จะสามารถอำนวยความสะดวกให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. อุปสรรคและปัญหาที่พบ ขาดอัตรากำลังและทรัพยากร ในการปฏิบัติงานความไม่ชัดเจนและอิสระในการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับมีความเลื่อมล้ำซ้ำซ้อนของหน่วยงาน ขาดการประสานงานและไม่มั่นใจ จึงควรจัดให้มีการสนับสนุนทางสังคมในด้านวัสดุอุปกรณ์ บุคลากรที่ช่วยในการตรวจ ระงับเหตุรำคาญและการดำเนินการแก้ไขเหตุรำคาญอย่างเป็นรูปธรรม และอย่างเป็นระบบ และควรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเนื่องจากปัจจุบันการดำเนินการแก้ไขเหตุรำคาญเป็นความรับผิดชอบของหลายกองทำให้เกิดการแก้ปัญหาล้มเหลวไปอย่างล่าช้าทั้งที่บางเรื่องร้องเรียนสามารถเข้าไปตรวจสอบและแก้ไขร่วมกันได้ทำให้เกิดความไม่สะดวกต่อผู้ถูกร้องเรียน เกิดความรำคาญของผู้ร้องเรียนและผู้อยู่อาศัยใกล้เคียงอันจะนำไปสู่ความไม่ถูกต้องกับความเป็นจริงและแก้ไขเหตุรำคาญใช้ระยะเวลานาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาถึงบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่นในการปฏิบัติงานในการจัดการเหตุรำคาญในจังหวัดนครปฐม
2. ควรศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่นโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น
3. ทำการศึกษาเชิงคุณภาพในการปฏิบัติการเหตุรำคาญทั้งทางด้านเจ้าพนักงานท้องถิ่น ประชาชน ผู้ประกอบการ การประสานงานในพื้นที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มประชากรที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมเพื่อค้นหาปัญหาในการจัดการเหตุรำคาญอย่างแท้จริง

PERFORMANCE ROLE OF NUISANCE MANAGEMENT OF THE LOCAL
OFFICIAL IN NAKHONPATHOM PROVINCE

JANTAGRAN NOKKAEW 4737331 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN MEDICAL AND PUBLIC HEALTH LAW
ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SURACHART NA NONGKHAI

Psy.D.(MANAGEMENT), CHARDSUMON PRUTIPINYO

Ph.D.(DEMOGRAPHY), DUSIT SUJIRARAT M.Sc.(BIOSTATISTICS)

EXTENDED SUMMARY

Background and Rationale

The change from agricultural to industrialized or agri-industrial society in Thailand during the past 30 years had speeded an economic growth. To serve such growth large expansions of industries emerge and produce numerous pollutants such as dust, noise, foul smell, and wastes. Inevitably, environment is destroyed and then lead to cause nuisance to population. Therefore, it is necessary to prescribe laws to control human behaviors in a society so that those people can behave or not behave under the law. The control will help prevent any nuisance to people or public, along with create peace and order in a society. The Public Health Act B.E.2535 was then established with an aim to protect population focusing on environment and health. Based on this Act, managing and controlling factors and environments which may be harmful to people's health and their living condition was emphasized by using the process of decentralization. The power is transferred to local administration. Certainly, local officials then have power to control, oversee and issue a notice for improvement/correction, permission and set a fine to any person who violates the law. Since local government have close relations to local people, and there are committees of Tambon administrative organization who are in position by population voting. As a

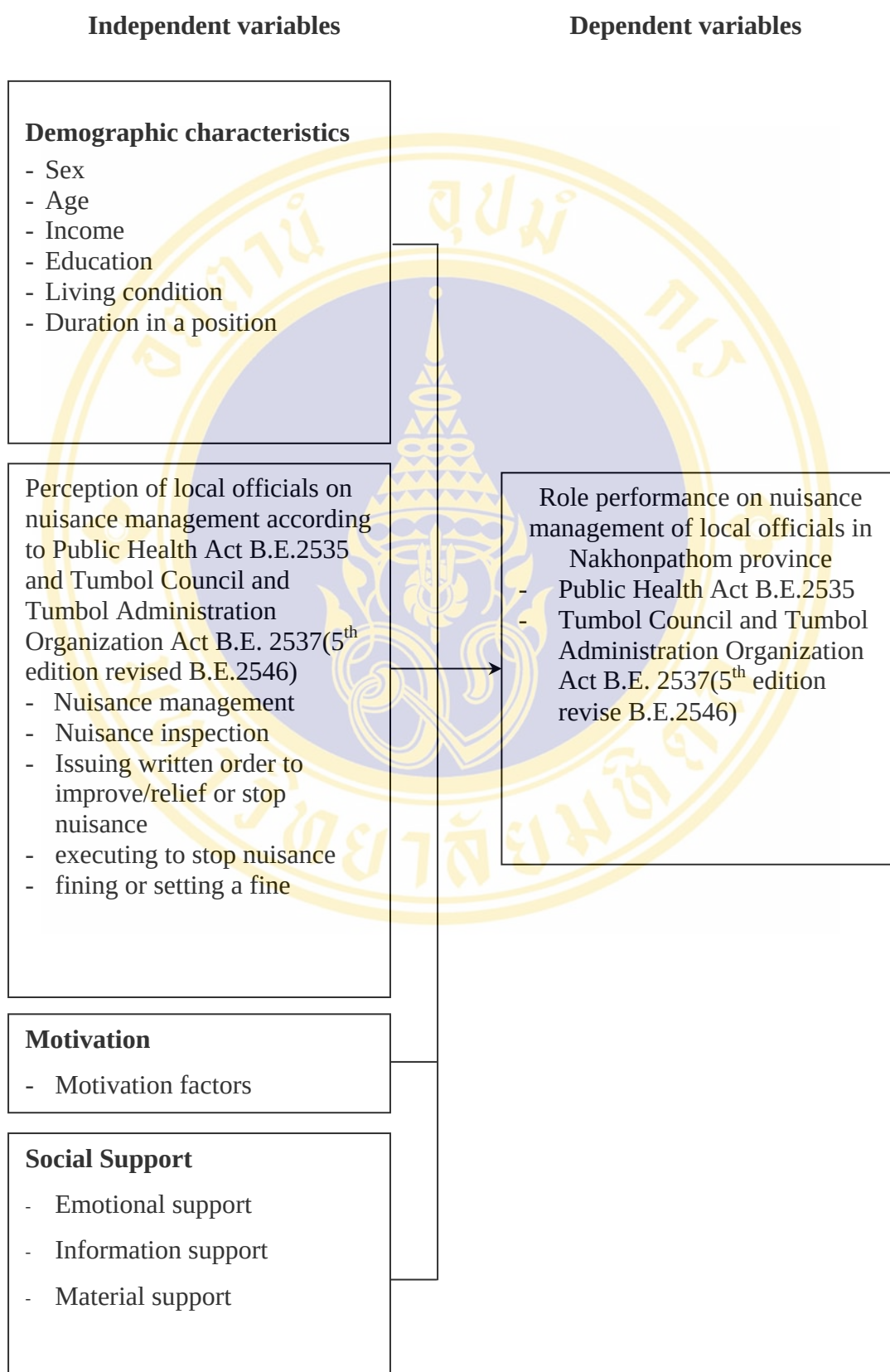
result, the local officials will enforce this law for the utmost benefits of local population (Soomol Srisookwatana, Nuthatai Trithin : <http://laws.anamai.moph.go.th>).

The statistics of numbers of complaints lodged in 2004 indicated that Nakhonpathom was at the third rank, coming after Bangkok and Samutprakarn. The highest issues was about foul smell (22 cases), followed by water pollution (19 cases), dust/smoke (11 cases), noise irritation (8 cases) and vibration and wastes respectively (data from January-December 2004, the Pollution Control Department). The researcher was interested in the concrete performance of local officials on nuisance management and what difficulties they faced. As a result, the study about role performance on nuisance management as per the Public Health Act B.E. 2535 of local officials in Tumbol Administrative organization of Nakhonpathom province was conducted to seek for factors influencing their role performance and to find out what serious obstacles they encounter during managing nuisance and what social support and appropriate services were provided for people. The results were useful for managing nuisance and for law reforming especially, ordinances and supporting Act, and for setting suitable plan for local officials.

Research Objectives

1. To explain demographic characteristics of local officials such as age, sex, education, income, duration in a position.
2. To evaluate level of role performance on nuisance management of local officials in Nakhonpathom province.
3. To assess perception on local officials' role performance in relation to managing nuisance, inspecting, issuing written order to improve/relief or stop such nuisance and fining those who cause nuisance in Nakhonpathom province.
4. To evaluate work motivation of local officials on nuisance management.
5. To evaluate level of social support provided to serve local officials' performance.
6. To find out relationships between demographic characteristics, perception, motivation, social support and role performance of local officials on nuisance management.

Conceptual Framework



The Tumbol Administration Organization is a government organization established as stated by the Tumbol Council and Tumbol Administrative Organization Act B.E. 2537(5th edition revise B.E.2546) with an aim to develop local area. Its strategy is a decentralization which can serve needs of local people and provide them an opportunity to participate and to govern themselves.

According to Public Health Act B.E.2535 "local official" means the mayor, for the area in the municipal limits; the sanitary committee chairman, for the area in the sanitary district; the governor, for the area in the provincial administrative organization. As a result, a local official is a government officer as prescribed by criminal code of Thailand who can suppress offenders. Based on this Act, local official are administration or police officials under the Criminal Procedure Code and they are responsible for those who violate the Public Health Act B.E.2535.

Concepts on role performance and related factors, assessment and motivation

Role performance means physical act or behavior of each individual resulting from a combination of knowledge and comprehension used for problem solving. Howard S. Rowland and Beatrice L. Rowland (1997: 512) offer two main factors influencing role performance which were competency and motivation. Factors affecting work performance consist of motivation, environmental factors for management and competency of a person to carry out the work.

Motivation factors

Motivation means the intrinsic and extrinsic stimulation of an individual which influence whether a person will or will not conduct or perform such behavior. Herzberg's two – factor Theory consists of factors that prevent dissatisfaction in any organization called "Hygiene factors" and factors creating willingness to do work named "Motivators". The hygiene factors include policies, administration, supervisory, wage/salary, interpersonal relations, and working condition. These factors facilitate to work smoothly. The motivators, in contrast, help develop intrinsic motivation with workforce and job satisfaction. These factors involve what people do on the job including

(1) work achievement, (2) acceptability, (3) job itself, (4) responsibility, and (5) personal growth or advancement (Gortner, H.F. 1977)

Concept of perception

Perception means process of human thought that express in forms of feelings, understanding and concerns in relation to all things that touch their sensation. Perception is specific for each individual; it occurs within a person and it conveys meaning of experience, representatives of truth and influence behavior of such individual (King, 1981).

The behavior expressed by an individual is related to factors influencing perception itself. These factors include (1) sex because sex offers various biological factors which conveys human behavior (Schaffer, 1981), (2) age which affect perception based on level of development and past experiences, then age can lead to different behaviors passing through process of learning, viewing the world, comprehending and reasoning until making a decision to express such behavior (Palank, 1991), (3) education which can also enhance a person to think and analyze data reasonably (Preeyaporn Wonganutarroj, 2001: 43), (4) past experience, for those who had more experiences will be able to perceive thing easier than those who had less or no experience (Molzahn & Northcott, 1989), (5) role and authority will link role and authority of a person in relation to his/her career or position, the role also stimulate a person to have appropriate behavior (Molzahn & Northcott, 1989).

Concept on nuisance and role of local officials

Role of local officials as per the Public Health Act B.E.2535 and the Tumbol Council and Tumbol Administration Organization Act B.E. 2537(5th edition revise B.E.2546) in regard to managing nuisance can be summarized as follows;

1. Role of managing nuisance refers to the activities of a local official in regard to planning, executing, ordering, controlling, coordinating, reporting results, allocating sufficient resources and exploiting information for the benefits of nuisance management.

2. Role of inspecting cause of nuisance refers to the process of examining performed by local officials when any complaint was lodged. The local officials can

inspect any building or place between dawn and dusk to find the fact and evidence as prescribed by law. The investigation includes physical inspection, the use of instrument to test or analyze, or the officials can ask any public health officer to diagnose nuisance as stated in Section 25 of the Public Health Act B.E. 2535.

3. Role of issuing written order or notice to cease, improve/correct nuisance refers to activities performed by local officials and public health officers to inspect nuisance, then give advice or issue a written order to the owner or occupant requiring him to repair, alter, or cease nuisance. To perform this role, a local official must refer to law and explain about facts based on academic principles before issuing a written order. In the event the obtainer could not be found, the written order must be sent by a registered mail, or posted up obviously at the residence of office of the license obtainer.

4. Role of stopping or ceasing nuisance refers to any execution of officials in case that the offender do not improve/correct or cease nuisance which can cause serious harm to people in public place or minor harm in private place, the officials can executing their work to get rid of such nuisance and the offender must be responsible for all costs of such work. In a private place, the officials have power to temporarily suspend the operation of such business promptly until the local official is satisfied that no harm exists.

5. Role of fining an offender refers to an action that local officials performed based on the position prescribed by the Criminal Code of Thailand. In this situation, the officials have power to fine those who failed to comply with an order to improve/correct or cease nuisance in public place. In private place, if the owner failed to make correction, or failed to comply with an order, or obstructed the duty performance of the public health official or failed to pay for any activities of nuisance management, the official can proceed to the court.

Concept of Management

Fayol (Higgins, James M, 1994: 49-51) offers five process of management based on “POCCC”: Planning, Organizing, Commanding, Coordinating and Controlling. For the last two Cs, coordinating is conducted to serve smoothly work and controlling to make sure that all work and process match with the plan so that the goal can be achieved.

Concept of social support

Social support in the viewpoint of Due et. al. (1999: 662-663) means relations with an aim between two persons so that they can help and facilitate each other in regard to source of information, knowledge, materials, and mental support (create value for a person so that he/she is able to see the value of himself/herself, or is accepted and loved by others). It is said that social support for any person can be directly obtained from one or more givers, the given supports may be information, or money, or man power, or emotional caring which encourage the receiver to achieve his/her goal. Social support can be categorized into three forms which are (1) emotional support; (2) information support—an advice for any problem solving, or providing information; and (3) material support—an offer for things or services (Schaefer, et al, 1981: 381-406).

Materials and Methods

The study was designed as a ‘Survey Research’; the population were local officials (chairmen from 101 Tumbol (or Sub-district) Administrative Organizations (TAO) in Nakhonpathom province). Data were collect by mailing. The questionnaires contained issues about demographic characteristics of samples such as age, sex, income, education, duration of living in such area, and duration in a position of a chairman in TAO; role performance on nuisance management of local officials and their perceptions, social support and work motivation.

Research Results

Data collection started from 3rd September 2005 to 30th January 2006. From a total of 101 questionnaires, 80.1% were returned (81 questionnaires). The result showed as follows;

Sex: most of respondents were male (83%) and the rest were female (17%).

Age: it showed that almost half of them were aged between 41-45 years (45.7%), followed by the age of over fifty years (25.9%).

Income: more than half of them (51.8%) had monthly income range between 10,000-20,000 baht, followed by higher than 20,000 baht (33.4%).

Education: About one thirds of them or 37% finished high school, and 34.6% of them held bachelor degree.

Duration of living in the area: most of them (67.9%) lived in their local area more than 20 years.

Duration in a position within Tumbol administrative organization: more than half of them (55.5%) stayed in the position more than 4 years and most of them (85.2%) had experience of managing nuisance.

When considering role performance of local officials on managing nuisance, it showed that most of them (61.7%) had a high level of performance and 66.7% of them had a moderate level concerning their practice. For overall performance, it was revealed that more than half of local officials (51.9%) had a high level of performance while 43.2% of them were at a moderate level.

Perception of local officials: most of them (81.5%) had a high level of perception regarding managing nuisance. Their perception on inspecting nuisance was at a high level (76.5%). Likewise, the perception on issuing an order for improvement or correction was also at a high level (72.4%). About half of them had perception on stopping or abating nuisance at a high level and a moderate level (50.6% and 40.7%). In regard to the perception on fining, more than half of them (51.9%) had a high level of perception. When considering overall perception on managing nuisance, it showed that most of local officials (71.6%) had perception about this issue at a high level.

Overall motivation: it was found that most of local officials had a high level of motivation (51.9%), followed by a moderate level (48.1%).

Three type of social support for local officials' performance: it indicated that 39.5% of them received the emotional support at a high level while 56.8% of them received emotional support at a moderate level. For the information support, it was found that 50.6% obtained this type of support at a high level. In regard to the third one or material support—the support of things, materials and personnel, it presented that most of local officials (54.4%) received this kind of support at a moderate level. However, most of them (63.0%) received the overall support at a moderate level.

It was found that demographic characteristics such as age, sex, income, education, living area, duration in a position were not related to role performance on

nuisance management of the local officials. When considering variables—perception on role performance regarding managing, investigating, issuing written order to stop, improve/correct, executing to cease nuisance, fining, work motivation, social support and role performance of local officials, it revealed that the variables—perception on managing, issuing written order to end, improve/correct, executing to stop nuisance, fining, and social support had significant and positive relationships to overall role performance ($r = 0.527$, $r = 0.297$, $r = 0.407$, $r = 0.251$ and $r = 0.465$ respectively).

The analysis showed that the two variables influencing role performance of local officials on nuisance management were perception on management and on social support. These two variables can help explain variance of performance score up to 34.8% which is still low. When considering variables regarding perception on role performance about management, it can be explained the overall performance up to 26.8%. When adding variable on social support, the power of prediction was getting higher to 33.2%. The equation for prediction can be as follows;

$$Y_1 \text{ (Role performance)} = 0.123 + 0.237 \text{ (Social support)} + 0.349 \text{ (Perception on management)}$$

Discussion

The analysis of role performance of local officials in all aspects showed that most of local officials had performance at a moderate level which was conformable to the study of Ruttiya Tosriplub (2005). When considering by items, it was found that most local officials had high role performance regarding nuisance management more than practicing. It may be because most of them had educational level range from high school to bachelor degree and they used to be in a position within the Tumbol administrative organization. Therefore, they had high experience and knowledge about managing planning, delegating, and budget allocating. In regard to nuisance management which was at a moderate level, this can be explained that local officials may not deeply understand about how to diagnose and inspect nuisance. Besides, they may not have experience in this field which then causes them to feel unconfident to enforce or exercise the law.

The relationships between demographic characteristics of local officials and their performance on nuisance management were as follows; (1) sex was not related to performance of local officials which in agreement with the study of Sumrit Tachareonlek (2003); (2) age was not related to performance which was in agreeable with the study of Patomporn Sukarcha (2003). Similarly, (3) income showed no relationship as supported by the study of Supatra Jungsangasom (1998). And (4) education had no relationship with performance as supported by the research of Sumrit Tachareonlek (2003). The factor on (5) living area also showed no relationship. In contrast, the last factor or (6) duration in a position illustrated significant relationship to role performance which conformed to the study of Metha Akdumrongkit (2008) which explained that role performance of local officials regarding nuisance management and execution to reduce nuisance as per the Public Health Act B.E.2535 had not indicate sex of local officials. And it was found that age, income, educational level, duration of living in the area, showed no relation to their performance.

There were positive relationships between perception on role performance about managing, issuing order to improve/ correct, perception on executing activities to stop nuisance and role performance on managing nuisance. It was similar to the study of Sumran Chatsom (2000) and the study of Tavatchai Detongsuk (2005). This can be explained that perception of local officials on nuisance management according to the Public Health Act B.E. 2535 was involved with a position. The officials had to prepare before getting to such position, this leads to the high level of perception regarding managing, inspecting, and issuing an order.

There was no relationship between motivation and role performance of local officials on nuisance management which conformed to the study of Sumran Chatsom (2000). It can be explained that most local officials in Nakhonpathom province came from ex-village headman, ex-government officers or a famous people in such area. Since these people have already pass the step of basic needs as per Maslow's hierarchy of needs starting from physiological need, safety, love/belonging and self-esteem. The last one is considered as the highest success consisting of achievement, respect of others and respect by others. Most local officials want to be in this position because of famousness, dignity, and being accepted by people within a

community. Although satisfaction on their performance was at a moderate level or partly unaccepted by the community, the local officials still carry out to reach the achievement as supported by the Herzberg's two – factor Theory (Gartner, H.F.1977).

It was found that social factor was related to role performance of local officials on nuisance management. It was conformable to the study of Uraiwan Boonmalipitak (1999) and of Premruedee Chareonporn (2003). It can be explained that performance of local officials depended upon social support such as the support in regard to emotion, information, and materials. Likewise, Due et al (1999: 662 – 663) mentioned that an individual can receive social support directly from a person or a group of persons. These supports include money, man power or emotional support which helps encourage the receiver to reach their goal.

The analysis on factors that can predict role performance on nuisance management indicated that social support and perception on management can predict overall role performance of local officials the most. They help explain how much role performance officials conduct is up to their perception. It was in agreeable with the concept of Schermerhorn, Hunt and Osborn, (1988: 409- 410) which mentioned that different perception of a person towards stimulation leads to different decision making and acting.

Recommendations

1. The study showed that most of local officials had high role performance on nuisance management and moderate role performance on execution. When considering perception of local officials, it was found that their perception in relation to stopping or ceasing nuisance and comparing for a fine were at a moderate level. Therefore, the concrete support should be conduct to enhance their ability and knowledge about these issues. Manuals, handbooks, official documents, staff training arrangement from government and locality including advices from public health officers should be provided for local officials. Today computer and internet system should be considered as alternatives to support knowledge for local officials so that they are able to understand situations and updated data. It is economical, rapid and up

to date. As a result, internet channel should be promoted as one useful option for local officials.

2. The factors affecting role performance include perception on managing, issuing a written order to stop, improve/correct, and executing to stop nuisance. Thus, it is necessary to provide knowledge and make understandable thought by set a plan for staff training. The contents and learning process for such training need to be adapted to suit each area. The workshop should be provided among local officials and public health officers so that they can help analyze situation, set a plan for preventing/stopping nuisance, and managing nuisance in the area. This will also serve the better role performance on nuisance management.

3. In this study, it showed that factors offering the highest prediction were perception on management and social support. Thus, knowledge about management should be provided for local officials so that they can set a better plan for their performance. In addition, the social support such as transparency, personnel, information and emotional support can also facilitate local officials to effectively perform their role on nuisance management.

4. Problems and difficulties found in this study included insufficient man power and inadequate resources for executing work. Besides, ambiguous job description and independent work can create overlaps of power and authority in and between organizations and then lead to poor coordination and lost confidence. It is then necessary to provide social support such as materials and personnel who can help inspect nuisance and be able to systemically correct and stop such nuisance. Coordination among organization is also crucial since many sectors are responsible for nuisance management. Some delays may often occur because the process of inspection needs cooperation from many units. It then extends duration of nuisance and crate false inspection.

Further Research

1. The study on actual and expected role performance on nuisance management of local officials in Nakhonpathom province should be conducted.

2. An ‘Action research’ should be applied in the study focusing on participatory of both officials and local population.

3. Qualitative approach for this topic should be practiced among local officials, people, businessmen, coordinators and related organization.

4. An In-depth interview should be also applied to those people who live in the vicinity of industrialized area in order to seek and solve problems regarding nuisance.



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2546). คู่มือปฏิบัติเหตุรำคาญและกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ.
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2548). คู่มือพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535.
กิติ์ วรรณจิต. (2540). คู่มือเตรียมสอบบรรจุครู-อาจารย์วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: บ.ไฮเอ็ดพับลิชชิงจำกัด.
เดชา วรรณพาล. (2544). การบริหารจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานสาธารณสุขเขต 2ตาม
พรบ.การสาธารณสุข พ.ศ.2535. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(สาธารณสุข) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
ทองหล่อ เดชาไทย. (2545). หลักการบริหารงานสาธารณสุข. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
บ.สามเจริญพานิชย์ จำกัด.
ถวิล ชาราโกชน. (2548). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
อัคราพัฒนา จำกัด.
นิรมล กิตติกุล. (2548). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
บุญธรรม ถิประดาภิสุทธิ์. (2537). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริม.
ปทุมพร สุขอาษา. (2546). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์
ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครปฐม.
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พ.ศ. 2545.
พรชัย เลิศหลาย. (2543). การปฏิบัติตามบทบาทนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถาน
อนามัยเขต4. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารกฎหมาย
การแพทย์และสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535.

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5)
พ.ศ. 2546

รัจรี นพเกตุและคณะ. (2547). จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 4 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัตติยา โตศรีพลับ. (2548). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ลักขณา สิริวัฒน์. (2544). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ศุมล ศรีสุขวัฒนา. (2545). อบต. กับการจัดการปัญหาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมตามกฎหมาย
การสาธารณสุข. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.

สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ. (2546). ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วน
ตำบลเฉพาะจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุจิตกุล แสนคำ. (2551). การปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุชา จันทรเฒ. (2544). จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ศุมลรัตน์ นาคพานิชย์. (2548). กฎหมายการควบคุมและจัดการมลพิษทางน้ำจากชุมชน.
วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสนาะ ดีเยาว์. (2544). หลักการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิชัย สาหรัยทอง. (2547). ปัจจัยที่มีผลสำเร็จต่อการบริหารงานของอบต.กรณีศึกษากิ่งอำเภอ
เขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

_____. (2535). คู่มือการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานสำหรับ อสม., กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

แหล่งที่มาจากเว็บไซต์

- การจัดการเหตุรำคาญตามบทบาทหน้าที่. (2548). Access: [http://www.khlong-u-taphao.com/index.php?file=forum&obj=forum.topic.listing\(page=1,forum_id=at,name=forum.topic.listing,order=created_date,sort=desc,itemsperpage=30\)](http://www.khlong-u-taphao.com/index.php?file=forum&obj=forum.topic.listing(page=1,forum_id=at,name=forum.topic.listing,order=created_date,sort=desc,itemsperpage=30)) 02/10/05, 10.24 น.
- กรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2551). สถิติข้อมูลเรื่องเรียนปัญหามลพิษ. Access: http://www.pcd.go.th/info_serv/pol_stat2550.html 12/09/08, 8.44 น.
- กองสุขาภิบาลชุมชนและประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ. (2548). โครงการจัดทำเกณฑ์และมาตรฐานเหตุรำคาญ กรมอนามัย. Access: http://san.anamai.moph.go.th/kpi/kpi49/kpi5/kpi5_flow_chart.pdf 10/10/05, 19.50 น.
- บรรยงค์ สุวรรณพ้อง. (2548). งานสื่อสารองค์กร. Access: <http://www.dld.go.th/person/training> 05/04/05, 16.55 น.
- นายศุภล ศรีสุขวัฒนา, นางนันทวัลย์ ไตรรัตน์. (2548). อบต. กับการจัดการสิ่งแวดล้อมตามกฎหมาย กรมอนามัย. Access: <http://advisor.anamai.moph.go.th/281/28110.html> 15/06/05, 16.20 น.
- ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2551). พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535. Access: http://laws.anamai.moph.go.th/download/LAW_35.pdf 12/09/08, 8.44 น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). แนวทางการปกครองส่วนท้องถิ่น. Access: <http://www.once.go.th/publication/4010003/p0201.html> 08/01/06, 15.30 น.
- สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2548). ชุมชนสัมพันธ์ ชื่อว่า “บ้าน-โรงงาน ประสานใจห่วงใยสิ่งแวดล้อมชุมชน. Access: <http://env.anamai.moph.go.th/develop/detailbook.html#nuisance> 10/10/05, 02.20 น.

English

- Alexander E.L. (1972). Administration in the Hospital Health Care System. Saint Louis: The C.V. Mosby Co.
- Best, John W. (1977). Research in Education. (3th ed). Engle Wood Cliffs, N.J.: Prentice - Hall.
- Bloom, Benjamin S., et al. (1971). Handbook on Formative and Summative Evaluation of student Learning. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Cohen, Bruce J., Orbuch, Terril. (1990). Introduction to Sociology.

- Donnelly, Jame H. Jr., Gibson, James L. and Ivancevich, John M. (1987). Management. (6th ed) New York: Business Publications.
- Due P. et al. (1999). Social relation: Net Work, Support and relation strain. Social Science & Medicine
- Gregory Moorhead, Ricky W Griffin. (1995). Organization behavior. (4th ed) The United states of America: Houghton Mifflin Company.
- Griffin, Ricky W. (1996). Management. (5th ed). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Gortner, H.F. (1977). Administration in the public Sector. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Higgins, James M. (1994). The management challenge. United States of America: Macmillan College Public Company.
- Howard S. Rowland, Beatrice L. Rowland. (1997). Nursing Administration Hand Book fourth Edition. Marylan: Aspen Publishers Inc.
- Jacobson D.E. (1987). Type and timing of social support. Journal of Health and Social Behavior 27 (September 1987)
- King, I.M. (1981). A theory of nursing system , concept, process. New York: John Wiley & Sons.
- Lewis, Frank R & Zerb, Frank G. (July – August 1974). “Federal Program Evaluation from OMB Perspective”: Public Administration Review 34.
- Mitchell, Terence R. & Larson, James R. (1987). People in Organizations. (3th ed). Singapore: McGrew – Hill, Inc.
- Molzahn, A.E. & Northcott, HC. (1989). The social bases of discrepancies in health/illness perceptions. Journal of Advanced Nursing.
- Pamela S. Lewis, Stepman H. Goodman, Patricia M. Fandt. (2004). Management, Challenges for tomorrow. China: R.R. Donnelley.
- Plunkett, W. Richard. (1994). Introduction to management. United States of America: International thomson Publishing.
- Schaefer C, Coyne J. & Lazarus R. (1981). The health related of social support. Behavioral Medicine .
- Schaffer, C.L. (1981). Sexrole and human behavior. Cambrige: Winthrop.
- Schermerhorn, R. John, Hunt, G James. & Osborn, N Richard. (1988). Managing Organization Behavior. (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons, inc.

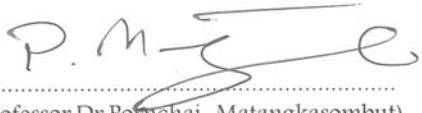


ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม

- 
1. นางพรพรรณ ไม้สุพร นักวิชาการสาธารณสุข 8ว
ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
 2. นางนันทฐ์หทัย ไตรรัตน์ นักวิชาการสาธารณสุข 7ว
ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
 3. นายพีรพัศ โห้ถนอม รองปลัดเทศบาลเมืองไผ่
อ.สามพราน จ.นครปฐม

ภาคผนวก ข

	
No. MU 2006-148	
Documentary Proof of Ethical Clearance The Committee on Human Rights Related to Human Experimentation Mahidol University, Bangkok	
Title of Project:	Performances Role of Nuisance Management of the Local Official in Nakhonpathom Province (Thesis for Master Degree)
Principle Investigator:	Miss Jantagran Nokkaew
Name of Institution:	Faculty of Public Health
Approved by the Committee on Human Rights Related to Human Experimentation	
Signature of Chairman:	 (Professor Dr.Srisin Khusmith)
Signature of Head of the Institute:	 (Professor Dr.Pornchai Matangkasombut)
Date of Approval:	19 AUG 2006
Date of Expiration:	18 AUG 2007

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุน้ำท่วมของเจ้าพนักงานท้องถิ่น
ในจังหวัดนครปฐม

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุน้ำท่วมของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการรับรู้ตามบทบาทในการจัดการเหตุน้ำท่วมของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

ส่วนที่ 4 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

ส่วนที่ 5 ข้อมูลสนับสนุนทางสังคม

ส่วนที่ 6 อุปสรรค ปัญหาในการจัดการเหตุน้ำท่วมและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะบุคคล

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ปัจจุบันท่านอายุ
☐ ต่ำกว่า 30 ปี
☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 – 50 ปี
☐ มากกว่า 50 ปี
3. รายได้ของท่านโดยเฉลี่ยบาท/เดือน
☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท
☐ 10,000 – 20,000 บาท
☐ มากกว่า 20,000 บาท
☐ อื่นๆ ระบุ.....

4. ท่านสำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดระดับใด

- ☐ ประถมศึกษา
☐ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
☐ ปวส. , อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. จนถึงปัจจุบันท่านอาศัยอยู่ในท้องถิ่นนี้เป็นระยะเวลา

- ☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 10 – 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

6. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล (สามารถนับรวมระยะเวลาในทุกวาระที่ผ่านมาได้)

- ☐ ต่ำกว่า 2 ปี ☐ 2 – 4 ปี ☐ มากกว่า 4 ปีขึ้นไป

7. ท่านเคยได้ปฏิบัติงานหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการด้านเหตุรำคาญ ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 (ระบุได้มากกว่า 1 กิจกรรม)

- ☐ ไม่เคย
☐ เคย (ระบุได้มากกว่า 1 กิจกรรม)
☐ การรับเรื่องร้องเรียนด้านเหตุรำคาญ
☐ การตรวจสอบเหตุรำคาญ
☐ การออกคำสั่งเพื่อปรับปรุง/แก้ไขหรือระงับเหตุรำคาญ
☐ ดำเนินการระงับเหตุรำคาญ
☐ ร่วมกิจกรรมชุมชนในการแก้ไขเหตุรำคาญ
☐ อื่นๆ.....

8. ท่านได้รับการอบรม สัมมนา นิเทศ แนะนำ หรือเข้ารับฟังความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการ
สาธารณสุข พ.ศ. 2535

☐ ไม่เคย

☐ เคยได้รับ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ หนังสือพิมพ์/วารสาร

☐ หน่วยงานของรัฐ

☐ หน่วยงานท้องถิ่น

☐ หน่วยงานเอกชน

☐ เจ้าพนักงานสาธารณสุข

☐ แหล่งข้อมูลอื่นๆ โปรดระบุ.....

9. ท่านศึกษาหาความรู้ในเรื่องของพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 จากแหล่งข้อมูล
ประเภทใด

☐ ไม่เคย

☐ เคยได้รับ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ หนังสือพิมพ์/วารสาร

☐ ศึกษาจากหนังสือคู่มือหรือพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535

☐ อินเทอร์เน็ต

☐ เจ้าพนักงานสาธารณสุข

☐ หนังสือราชการ

☐ แหล่งข้อมูลอื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

- ปฏิบัติทุกครั้ง หมายถึง มีการปฏิบัติงานจริงตามบทบาททุกครั้งของกิจกรรมนั้น
- ปฏิบัติบางครั้ง หมายถึง มีการปฏิบัติงานจริงตามบทบาทในบางครั้งของกิจกรรมนั้น
- ไม่มีการปฏิบัติ หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติงานจริงตามบทบาทในกิจกรรมนั้น

กิจกรรมการปฏิบัติงาน	ระดับของการปฏิบัติ		
	ปฏิบัติ ทุกครั้ง	ปฏิบัติ บางครั้ง	ไม่มีการ ปฏิบัติ
ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ท่านได้กำหนด แนวทางไว้สำหรับท่านและเจ้าพนักงาน ดังต่อไปนี้			
1. เมื่อรับเรื่องร้องเรียนมีการวางแผนก่อนเข้าตรวจสอบสถานที่ เกิดเหตุรำคาญ			
2. มีการทำหนังสือมอบหมายให้เจ้าพนักงานเป็นตัวแทนใน การตรวจสอบที่เกิดเหตุรำคาญ			
3. จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเข้าจัดการเหตุ รำคาญได้เหมาะสมถูกต้องตามหลักวิชาการ			
4. ดำเนินการตรวจสอบเหตุรำคาญทางกายภาพทุกเรื่องร้องเรียน			
5. ดำเนินการตรวจเหตุรำคาญ โดยไม่ชักช้าทันทีที่ได้รับเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเวลาใด			
6. ก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่จะแสดงบัตรประจำตัวและอธิบายถึง วัตถุประสงค์ของการตรวจแก่ผู้ก่อเหตุรำคาญ			
7. มีแนวทางในการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการเข้า ดำเนินการเหตุรำคาญให้สามารถเบิกจ่ายได้			
8. ไม่ต้องเข้าตรวจสอบสถานที่ก่อเหตุรำคาญ ถ้าเหตุรำคาญนั้น เป็นเหตุรำคาญซ้ำซาก			
9. เมื่อตรวจพบว่าเป็นเหตุรำคาญ ให้คำแนะนำด้วยวาจาหรือ ออกหนังสือให้คำแนะนำ เพื่อให้การปรับปรุง / แก้ไข แล้วจึงจะดำเนินการออกคำสั่งเป็นหนังสือ เพื่อปรับปรุง / แก้ไข หรือระงับเหตุรำคาญนั้น			

กิจกรรมการปฏิบัติงาน	ระดับของการปฏิบัติ		
	ปฏิบัติ ทุกครั้ง	ปฏิบัติ บางครั้ง	ไม่มีการ ปฏิบัติ
10. ในการออกคำสั่งเป็นหนังสือนั้นจะระบุถึงข้อกฎหมาย ข้อเท็จจริง กำหนดวิธีการและกำหนดระยะเวลาดำเนินการ ปรับปรุง / แก้ไข			
11. การกำหนดวิธีการปรับปรุง / แก้ไข ตามหลักวิชาการนั้น ให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขเป็นผู้กำหนดให้ภายหลังการ ออกคำสั่งแล้ว			
12. ภายหลังการออกคำสั่งเป็นหนังสือ ให้มีการติดตามผลการ ปรับปรุง / แก้ไข ภายในเวลาที่กำหนดและไม่น้อยกว่า 15 วัน			
13. ดำเนินการเปรียบเทียบปรับแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนคำสั่งให้ปรับปรุง / แก้ไขเหตุรำคาญนั้น			
14. ดำเนินการเรียกร้องค่าเสียหายแก่ผู้ก่อเหตุรำคาญ จากการ เจ้าพนักงานท้องถิ่นต้องเข้าดำเนินการปรับปรุง / แก้ไข เหตุรำคาญนั้นเอง			
15. ภายหลังการดำเนินงานเข้าตรวจ / ระวังเหตุรำคาญแล้ว จะแจ้งผลการดำเนินงานกับผู้ร้องเรียน			
16. ประเมินวิธีการหรือกิจกรรมภายหลังที่เข้าจัดการเหตุ รำคาญนั้นตามที่วางแผนไว้			
17. สรุปปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในการเข้าจัดการ เหตุรำคาญและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการ ปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงาน			
18. มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการเหตุรำคาญ เสนอต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่น			

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการรับรู้ตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบ ข้อคำถามต่อไปนี้ที่ท่านรับรู้ว่าเป็นบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

การรับรู้	ระดับของการรับรู้		
	เป็นตามบทบาท	ไม่แน่ใจว่าเป็นตามบทบาท	ไม่เป็นตามบทบาท
การจัดการ			
1. ร่วมวางแผนการกำหนดเป้าหมายในการจัดการเหตุรำคาญเป็นแผนงานประจำปี			
2. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเหตุรำคาญ ตามกฎหมายกำหนด			
3. ภายหลังการแต่งตั้งเป็นหนังสือสามารถส่งให้เจ้าพนักงานในตำบลจัดการเหตุรำคาญแทนได้			
4. การควบคุม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้			
5. ประสานงานกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ศูนย์อนามัย กรมอนามัย ในการช่วยวินิจฉัยทางกายภาพและวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องมือ			
6. จัดสรรงบประมาณในแต่ละปี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านเหตุรำคาญ			
7. การเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนทั่วไปรับทราบ			
การตรวจสอบเหตุรำคาญ			
8. เมื่อรับเรื่องร้องเรียนต้องตรวจสอบเรื่องร้องเรียนในเวลาทำการของสถานที่ก่อเหตุรำคาญ			
9. ให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขเป็นผู้ใช้ดุลพินิจในการวินิจฉัยเหตุรำคาญ			

การรับรู้	ระดับของการรับรู้		
	เป็นตาม บทบาท	ไม่แน่ใจว่าเป็น ตามบทบาท	ไม่เป็นตาม บทบาท
10. สอบถามข้อมูลจากระบบใกล้เคียงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำก่อน			
11. การแสดงบัตรประจำตัว เมื่อเข้าตรวจเรื่องร้องเรียน			
<u>การออกคำสั่งเป็นหนังสือในการปรับปรุง / แก้ไข ระเบียบเหตุน้ำคาญ</u>			
12. การออกคำสั่งนั้นจะต้องอ้างอิงข้อกฎหมายอธิบายข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุน้ำคาญ			
13. การออกคำสั่งนั้นมีการกำหนดวิธีการในการปรับปรุง / แก้ไข ตามหลักวิชาการ			
14. การออกคำสั่งจะแจ้งระยะเวลาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 14 วัน			
15. เมื่อตรวจพบเหตุน้ำคาญ ที่ร้ายแรง / เร่งด่วน ต้องออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ปรับปรุง / แก้ไข			
16. การออกคำสั่งให้ดำเนินการปรับปรุง / แก้ไข ถ้าไม่พบผู้ก่อเหตุให้ปิดประกาศไว้ยังที่ที่เห็นได้ โดยเปิดเผย			
<u>การดำเนินการระเบียบเหตุน้ำคาญ</u>			
17. กรณีสถานที่สาธารณะสามารถเข้าดำเนินการปรับปรุง / แก้ไข ระเบียบเหตุได้ทันทีที่เหตุน้ำคาญนั้นเป็นอันตรายร้ายแรง			
18. กรณีสถานที่เอกชนที่เป็นเหตุน้ำคาญร้ายแรง สามารถสั่งห้ามใช้สถานที่ได้โดยทันที			
19. ดำเนินระเบียบเหตุน้ำคาญร้ายแรงได้ทันทีโดยไม่ต้องรอ			

การรับรู้	ระดับของการรับรู้		
	เป็นตาม บทบาท	ไม่แน่ใจว่าเป็น ตามบทบาท	ไม่เป็นตาม บทบาท
การเปรียบเทียบปรับ			
20. ดำเนินการเปรียบเทียบปรับสำหรับเหตุ ราคาราคาที่ปรับปรุงแก้ไขไม่เสร็จตามระยะเวลา ที่กำหนด			
21. ดำเนินการเปรียบเทียบปรับเมื่อมีการฝ่าฝืน คำสั่งในการระงับปรับปรุง / แก้ไข			
22. ยื่นให้ดำเนินคดีทางศาลได้เมื่อผู้ก่อเหตุ ราคาราคา / ผู้ครอบครองไม่ชำระค่าใช้จ่ายใน การจัดเหตุราคาราคา			
23. เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจเปรียบเทียบ สำหรับความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือ มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือนหรือปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ			
24. เจ้าพนักงานท้องถิ่นแต่งตั้งให้เจ้าพนักงาน ส่วนท้องถิ่นมีอำนาจเปรียบเทียบปรับแทนได้			

ส่วนที่ 4 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกในปัจจุบัน

คำถาม	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. การแก้ปัญหาเหตุรำคาญได้สำเร็จจะทำให้ประสบความสำเร็จในอนาคตทางการเมือง					
2. ทำให้เป็นที่รู้จัก ยอมรับ ชื่นชมจากคนในชุมชน					
3. เป็นงานที่มีเกียรติและภูมิใจ					
4. เป็นงานที่สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้เต็มที่					
5. ทำให้มีโอกาสได้รับการเลือกตั้งในครั้งต่อไป					
6. เป็นงานที่ทำให้ตนเองมีการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เสมอ					

ส่วนที่ 5 ข้อมูล การสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความเป็นจริง

คำถาม	ระดับการให้การสนับสนุน		
	สม่ำเสมอ	บางครั้ง	ไม่มีการสนับสนุน
การสนับสนุนทางอารมณ์			
1. รับคำชมเชยถึงการทำงานในการจัดการเหตุรำคาญจากชุมชน			
2. ประชาชนในหมู่บ้าน / ตำบล ให้ความร่วมมือในการเข้าดำเนินการจัดการเหตุรำคาญ			
3. รับคำยกย่องในการทำงานจากหน่วยงานอื่นๆ			
การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร			
4. รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ปรับปรุงการทำงาน			
5. รับโอกาสในการหาความรู้ เข้าอบรม ดูงานศึกษาเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเหตุรำคาญ			
6. เพื่อดำเนินการระงับเหตุ ได้รับคำแนะนำ สาธิตวิธีการจัดการที่เป็นรูปธรรม			
การสนับสนุนทางด้านสิ่งของ			
7. รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการเข้าจัดการเหตุรำคาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			
8. เมื่อมีปัญหาการใช้ดุลพินิจ การพิจารณาเหตุรำคาญ เจ้าพนักงานสาธารณสุขให้การช่วยเหลือ			
9. เมื่อต้องการวินิจฉัยโดยการใช้เครื่องมือวิเคราะห์หน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขให้การสนับสนุน			
10. ได้รับข้อมูลข่าวสาร เอกสาร / วารสารวิชาการจากหน่วยงานของรัฐ			

ส่วนที่ 6 อุปสรรคปัญหาในการจัดการเหตุรำคาญและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานการณ์ที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน

คำถาม	ระดับปัญหา			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา
1. เจ้าพนักงานท้องถิ่นขาดความมั่นใจในการบังคับใช้กฎหมาย				
2. เจ้าพนักงานท้องถิ่นขาดความมั่นใจในด้านวิชาการ				
3. ความยุ่งยากของการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานด้านเหตุรำคาญ				
4. ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุข				
5. การประสานงานระหว่างส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น				
6. พระราชบัญญัติไม่ชัดเจน				
7. พระราชบัญญัติลำสมัยไม่ทันต่อเหตุการณ์และต่อการพัฒนาทางเทคโนโลยี				
8. บทลงโทษไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน				
9. มีผู้ฝ่าฝืนคำสั่ง / ข้อบัญญัติท้องถิ่นเพราะไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษ				
10. ความชัดเจนและอิสระในการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ				
11. ความเลื่อมล้ำซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ				
12. การปฏิบัติงานไม่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน				

คำถาม	ระดับปัญหา			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา
13. เจ้าพนักงานท้องถิ่นขาดการยอมรับในการให้คำแนะนำ / การออกคำสั่งกับสถานประกอบการ				
14. ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน				
15. ขาดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน (งบประมาณ ยานพาหนะ วัสดุอุปกรณ์)				
16. ขาดการประชาสัมพันธ์ให้เกิดการยอมรับต่อข้อบัญญัติท้องถิ่น				
17. การแทรกแซงทางการเมืองระดับท้องถิ่น				

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นางสาวจันทกาญจน์ นกแก้ว
วันเดือนปีเกิด	6 พฤษภาคม 2518
จังหวัดและประวัติที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา, พ.ศ.2541 ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี โรงพยาบาลราชวิถี, พ.ศ.2545 ประกาศนียบัตรวิสัญญีสำหรับพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ. 2551 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุข) สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข
ตำแหน่ง สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลบางปะกอก 3
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้	60/127 หมู่ 8 ถนน พุทธรณทลสาย 4 ตำบล กระทุ่มล้ม อำเภอ สามพราน จังหวัด นครปฐม 73220 โทรศัพท์ 0-2814-4956